



MINISTERUL FONDURILOR EUROPENE



Evaluarea retrospectivă POSDRU

03 aprilie 2020

Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă.

Contract de prestări servicii nr. 31295/24.04.2019

Fișa documentului

Data versiunii inițiale 23 octombrie 2019

Date versiuni modificate	Versiunea	Data	Sumarul modificărilor
	2	28.02.2020	
	3	06.03.2020	
	4	03.04.2020	

Cuprins

Cuprins.....	2
Tabele.....	4
Figuri.....	6
Abrevieri.....	9
1 Introducere.....	12
1.1 Rezumatul Proiectului.....	12
1.2 Scopul și aria de acoperire a evaluării retrospective a POSDRU.....	13
1.3 Structura Raportului de Evaluare.....	14
1.4 Metodologie și limitări.....	14
1.5 Sumar executiv.....	23
2 DMI 2.3 – Acces și participare la FPC.....	30
2.1 Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la participarea angajaților la programe FPC. Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la nivelul de calificare a angajaților.....	31
2.2 Efectul net al DMI 2.3 al POSDRU.....	56
2.3 Alte efecte, pozitive sau negative.....	65
2.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri.....	71
2.5 Durabilitatea efectelor.....	77
2.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele.....	80
2.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?.....	84
2.8 Concluzii și recomandări.....	84
2.9 Limitările analizei.....	86
3 DMI 3.1 – Promovarea culturii antreprenoriale.....	88
3.1 Progresul observat cu privire la cultura antreprenorială de la adoptarea programului.....	89
3.2 Efectul net al DMI 3.1 al POSDRU.....	111
3.3 Alte efecte, pozitive sau negative.....	124
3.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri.....	127
3.5 Durabilitatea efectelor.....	129
3.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele.....	133
3.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?.....	135
3.8 Concluzii și recomandări.....	136
3.9 Limitări.....	139
4 DMI 3.2 – Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității.....	140
4.1 Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților.....	141
4.2 Efectul net al DMI 3.2 al POSDRU.....	168
4.3 Alte efecte, pozitive sau negative.....	183
4.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri.....	184
4.5 Durabilitatea efectelor.....	186
4.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele.....	187
4.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine.....	190
4.8 Concluzii și recomandări.....	191
5 DMI 4.1 și DMI 4.2 – Analiza integrată a progresului observat (Efect brut).....	196
5.1 Progresul observat în ceea ce privește capacitatea instituțională și nivelul competențelor personalului propriu SPO.....	196
5.2 Analiza evoluției contextului economic.....	217
5.3 Constatări generale.....	220
6 DMI 4.1 – Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare.....	222
6.1 Efectul net al DMI 4.1 al POSDRU.....	222
6.2 Alte efecte, pozitive sau negative.....	227
6.3 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri.....	228
6.4 Durabilitatea efectelor.....	228
6.5 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele.....	229
6.6 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine.....	232
6.7 Concluzii și recomandări.....	232
7 DMI 4.2 – Formarea personalului propriu al SPO.....	235
7.1 Progresul observat în ceea ce privește nivelul competențelor angajaților SPO.....	237
7.2 Efectul net al DMI 4.2 al POSDRU.....	240
7.3 Alte efecte, pozitive sau negative.....	252
7.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri.....	254
7.5 Durabilitatea efectelor.....	259
7.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele.....	264
7.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcut mai bine.....	266
7.8 Concluzii și recomandări.....	266
8 DMI 5.1 – Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare.....	269
8.1 Progresul observat cu privire la ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă.....	270
8.2 Efectul net al DMI 5.1 al POSDRU.....	298
8.3 Alte efecte, pozitive sau negative.....	310

8.4	Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	314
8.5	Durabilitatea efectelor	315
8.6	Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele	317
8.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	319
8.8	Concluzii și recomandări	320
8.9	Limitări	322
9	DMI 5.2 – Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă	324
9.1	Progresul observat cu privire la ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural	325
9.2	Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	347
9.3	Alte efecte, pozitive sau negative	359
9.4	Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	362
9.5	Durabilitatea efectelor	364
9.6	Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele	368
9.7	Dacă și în ce măsură lucrurile as fi putut fi făcute mai bine	373
9.8	Concluzii și recomandări	374
10	Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POSDRU 2007 – 2013 privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național	378
10.1	Metodologia de evaluare a intervențiilor POSDRU 2007 – 2013 privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național	378
10.2	Analiza PEST	381
10.3	Contribuția POSDRU 2007-2013 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă	398
10.4	Concluzii	401
11	Anexe	402
11.1	Anexe: Tabele de corespondență Constatări-Concluzii-Recomandări	403
11.2	Anexă metodologică	464
11.3	Instrumente metodologice pentru fiecare DMI/temă suplimentară	476
11.4	Părți implicate în evaluare prin interviuri, studiu de caz	528
11.5	Anexe: Accesul și participarea la formarea profesională continuă (Aria de acoperire – DMI 2.3)	537
11.6	Anexe: Cultura antreprenorială (Aria de acoperire – DMI 3.1)	570
11.7	Anexe: Adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților (Aria de acoperire – DMI 3.2)	601
11.8	Anexe: Capacitatea SPO (Aria de acoperire – DMI 4.1)	669
11.9	Anexe: Formarea personalului SPO (Aria de acoperire – DMI 4.2)	765
11.10	Anexe: Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare (Aria de acoperire – DMI 5.1)	822
11.11	Anexe: Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă (Aria de acoperire – DMI 5.2)	872
11.12	Temă de evaluare suplimentară (7): Evaluarea intervențiilor POSDRU 2007-2013 în domeniul ocupării, privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național	933
11.13	Lista membrilor Comitetului de Coordonare a Evaluării (CCE)	934
11.14	Anexe: Tabel cu comentarii specifice și orizontale	935

Tabele

Tabel 1. Abrevieri.....	9
Tabel 2. Detalii contract	12
Tabel 3. DMI 2.3. Acces și participare la FPC	15
Tabel 4. DMI 3.1. Promovarea culturii antreprenoriale	16
Tabel 5. DMI 3.2. Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității	17
Tabel 6. DMI 4.1. Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare.....	18
Tabel 7. DMI 4.2. Formarea personalului propriu al SPO	19
Tabel 8. DMI 5.1. Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare.....	20
Tabel 9. DMI 5.2. Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă	21
Tabel 10 – Exemple de rezultate principale înregistrate la nivel de Domeniu Major de Intervenție	25
Tabel 11. Rata de participare a populației cu vârsta 25-64 ani în educație și formare profesională continuă, după gradul de urbanizare (%)	47
Tabel 12. Rata de participare a angajaților cu vârsta 25-64 ani în educație și formare profesională, după activități ale economiei naționale (%)	49
Tabel 13. Raportul dintre numărul angajaților participanți la cursuri FPC și numărul mediu de salariați (%)	50
Tabel 14. Impactul asupra angajaților beneficiari privind șansele de promovare	68
Tabel 15. Impactul asupra angajaților beneficiari privind creșterea veniturilor	69
Tabel 16. Estimarea modelului econometric care explică șansele de participare la DMI 2.3.....	74
Tabel 17. Impactul propagat pe termen scurt și mediu asupra productivității întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3	75
Tabel 18. Impactul asupra angajaților beneficiari privind stabilitatea locului de muncă	78
Tabel 19. Impactul regional asupra angajaților beneficiari privind stabilitatea locului de muncă	78
Tabel 20. Impactul propagat pe termen lung asupra productivității întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3	79
Tabel 21. Impactul propagat pe anii 2017-2018 asupra productivității întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3.....	80
Tabel 22. Rata de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare	117
Tabel 23. Rata de supraviețuire regională a întreprinderilor la 3 ani de la înființare	118
Tabel 24. Rata de supraviețuire pe sectoare economice a întreprinderilor la 3 ani de la înființare	118
Tabel 25. Impactul asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare	119
Tabel 26. Impactul regional asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare	120
Tabel 27. Impactul asupra indicatorilor de competitivitate	120
Tabel 28. Evoluția numărului de salariați.....	126
Tabel 29. Impactul asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare.....	130
Tabel 30. Impactul regional asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare	130
Tabel 31. Impactul asupra indicatorilor de competitivitate	131
Tabel 32. Evoluția numărului de salariați.....	131
Tabel 33. Procent (%) utilizatori de internet, cel puțin odată pe săptămână. Toate valorile sunt exprimate în procente	156
Tabel 34. Numărul accidentelor de muncă pe regiuni în perioada 2007-2017	158
Tabel 35. Numărul accidentelor de muncă pe activități ale economiei naționale în perioada 2008-2017	159
Tabel 36. Numărul contractelor de muncă cu normă parțială și pe perioadă determinată.....	160
Tabel 37. Utilizarea calculatorului și a tehnologiilor de înaltă performanță, în grupul de firme beneficiare DMI 3.2 și grupul de firme similare (de control)	172
Tabel 38. Construcție și calcul indice de apreciere al unității medicale	183
Tabel 39. Numărul angajaților în cadrul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă în perioada 2007-2015	215
Tabel 40. Lista indicatorilor de performanță ai ANOFM pentru anul 2015.....	216
Tabel 41. Evoluția ratei șomajului înregistrat în perioada 2007-2015, conform ANOFM	217
Tabel 42. Evoluția numărului de șomeri înregistrat în perioada 2007-2015 pentru fiecare județ în parte conform INS	218
Tabel 43. Indicatori de program DMI 4.1	222
Tabel 44. Participanți DMI 4.1.....	224
Tabel 45. Indicatori de program DMI 4.2	242
Tabel 46. Participanți DMI 4.2.....	244
Tabel 47. Evoluția tranziției de la șomaj la ocuparea forței de muncă pe sexe, vârstă și durata șomajului (%)	296
Tabel 48. Impactul asupra șomerilor pe termen lung, cu privire la obținerea unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție.....	304
Tabel 49. Impactul asupra șomerilor pe termen lung, persoanelor inactive și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu privire la obținerea unui loc de muncă după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției	305
Tabel 50. Impactul asupra șomerilor cu vârsta peste 45 ani și a șomerilor pe termen lung, cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare	308
Tabel 51. Impactul asupra șomerilor cu vârsta peste 45 ani, șomerilor pe termen lung, respectiv persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la înscrierea la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției	309
Tabel 52. Impactul asupra persoanelor inactive și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu privire la creșterea veniturilor.....	311
Tabel 53. Impactul asupra persoanelor inactive și șomere, cu privire la păstrarea locului de muncă obținut	312
Tabel 54. Impactul asupra șomerilor tineri și pe termen lung, cu privire la păstrarea până în prezent a locului de muncă obținut	316
Tabel 55. Evoluția numărului de persoane din mediul rural ocupate, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018, pe activități ale economiei.	336
Tabel 56. Evoluția ratei de ocupare în mediul rural, pe regiuni, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2011-2018 (valorile sunt exprimate în procente - %)	337
Tabel 57. Evoluția ratei de creștere a veniturilor totale medii lunare pe o gospodărie, pe medii de rezidență, în perioada 2008-2018 (valorile sunt exprimate în procente - %)	338
Tabel 58. Evoluția efectivului de șomeri după durata șomajului și medii de rezidență, în perioada 2007-2018	341
Tabel 59. Evoluția ponderii întreprinderilor nou create pe medii și regiuni	344

Tabel 60. Distribuția pe sectoare a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control). Procente raportate la numărul total de persoane care au fost angajate cel puțin odată.	352
Tabel 61. Distribuția pe genuri a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control).	352
Tabel 62. Distribuția pe niveluri de educație a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control).	353
Tabel 63. Distribuția pe regiuni a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control).	353
Tabel 64. Nivelul de satisfacție al participanților la DMI 5.2 al POSDRU angajați în urma programului cu privire la locul de muncă în comparație cu alți șomeri din mediul rural angajați ulterior programelor de ocupare SPO (grup de control). Procente raportate la numărul total de persoane care au loc de muncă.	355
Tabel 65. Distribuția pe genuri a procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016.	357
Tabel 66. Distribuția pe niveluri de educație a procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016.	357
Tabel 67. Distribuția pe regiuni a procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016.	358
Tabel 68. Nivelul de satisfacție al participanților la DMI 5.2 al POSDRU angajați în urma programului cu privire la venit, și competențe lor în comparație cu alți șomeri din mediul rural (grup de control). Procent raportat la numărul persoanelor care au un venit.	360
Tabel 69. Migrația pentru muncă și formare la participanții la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu alți șomeri din mediul rural (grup de control).	361
Tabel 70. Stabilitatea locului de muncă al participanților la DMI 5.2 al POSDRU angajați în urma programului cu privire la locul de muncă în comparație cu alți șomeri din mediul rural angajați ulterior programelor de ocupare SPO (grup de control). Procente raportate la numărul total de persoane care au fost angajate cel puțin odată.	365
Tabel 71. Activitatea economică conform POSDRU și CAEN	379
Tabel 72. Evoluția ratelor de natalitate pe regiuni de dezvoltare, anii 2007-2018	389
Tabel 73. Evoluția ratelor sporului natural al populației pe regiuni de dezvoltare, anii 2007-2018	390
Tabel 74. Ponderea întreprinderilor inovatoare pe regiuni de dezvoltare, anii 2002-2016	396
Tabel 75. Ratele de participare și de promovare a examenului de bacalaureat pe filiere de studiu	397
Tabel 76. Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la PIB (%)	398
Tabel 77. Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POSDRU la PIB (%)	398
Tabel 78. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POSDRU la PIB (%)	399
Tabel 79. Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)	399
Tabel 80. Contribuția direct și indirectă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)	400
Tabel 81. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)	401

Figuri

Figura 1. Numărul de participanți la cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale, anii 2010 și 2015	45
Figura 2. Participanți la cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale și sexe, 2010 și 2015 (număr și ritm de creștere).....	46
Figura 3. Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația totală și populația ocupată în vârstă de 25-64 ani după gradul de urbanizare.....	48
Figura 4. Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani la nivel de regiune, în anul 2014, inclusiv modificarea ratei în anul 2014 față de 2007	49
Figura 5. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute, autoevaluare a persoanelor ocupate	52
Figura 6. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute, autoevaluare a populației ocupate cu vârsta 25-64 ani, în funcție de gradul de urbanizare	53
Figura 7. Nivelul abilităților digitale, stânga – întreaga populație, dreapta – salariații (%)	54
Figura 8. Principalele competențe vizate de cursurile de FPC, % din total cursuri.....	54
Figura 9. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la programe de formare profesională continuă în total participanți	59
Figura 10. Repartizarea proiectelor finanțate pe tipuri de beneficiari	60
Figura 11. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire certificați în total participanți (%) ..	63
Figura 12. Competențe cheie dobândite de respondenți în urma cursurilor de FPC urmate	64
Figura 13. Rezultatele analizei de text asupra interviurilor realizate cu persoane de grupul țintă în cadrul studiilor de caz (nor de cuvinte realizat în R)	65
Figura 14. Motivele participării la cursurile de FPC în rândul angajaților respondenți	66
Figura 15. Distribuția regională a grupului țintă și a celui de control pentru DMI 2.3.....	73
Figura 16. Distribuția pe sectoare economice a grupului țintă și a celui de control pentru DMI 2.3	73
Figura 17. Mecanisme care au influențat efectele intervenției DMI 2.3	83
Figura 18. Evoluția ratelor de creștere a întreprinderilor active nou create față de anul precedent, la nivel național, în perioada 2008-2017	97
Figura 19. Ritmul de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2015 față de 2008 (pe parcursul derulării programului), respectiv 2017 față de 2007, pe regiuni de dezvoltare	98
Figura 20. Ritmul de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2015 față de anul 2008, pe activități ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2	99
Figura 21. Modificarea absolută a numărului de întreprinderi nou create la nivel de regiune după sectoare de activitate CAEN Rev.2 în anul 2015 față de 2008	100
Figura 22. Evoluția numărului mediu de angajați din întreprinderile nou create, după tipul unității, în perioada 2007-2017.....	101
Figura 23. Ritmul de creștere a numărului mediu de angajați din întreprinderile nou create, pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2007-2017 și pe perioada desfășurării programului (2015 față de 2008)	102
Figura 24. Modificarea absolută a numărului de salariați în întreprinderile nou create, la nivel de regiune după sectoare de activitate CAEN Rev.2 în anul 2015 față de 2008.....	103
Figura 25. Evoluția numărului de întreprinzători privați, pe tipuri de întreprinzători, în perioada 2007-2017	104
Figura 26. Evoluția numărului total de întreprinzători privați pe regiuni de dezvoltare în 2008 și 2015.....	105
Figura 27. Evoluția numărului întreprinzătorilor privați, pe activități ale economiei naționale și tipuri de întreprinzători, în anul 2015 comparativ cu anul 2008 (%).....	105
Figura 28. Număr de întreprinderi familiale, pe regiuni de dezvoltare în 2015 și rata de creștere în perioada 2008-2015	106
Figura 29. Număr de Persoane Fizice Autorizate (PFA) pe regiuni de dezvoltare în 2015 și rata de creștere în perioada 2008-2015	107
Figura 30. Ponderea întreprinderilor nou create care au supraviețuit timp de 5 ani	108
Figura 31. Evoluția numărului de întreprinderi nou create care au supraviețuit pe parcursul a 5 ani de la creare	108
Figura 32. Evoluția ratei de supraviețuire a întreprinderilor în România la 3 ani de la înființare	109
Figura 33. Numărul de întreprinderi noi care au supraviețuit 3 ani de la înființare, pentru anii 2008 și 2015 și rata lor de creștere în perioada precizată.....	110
Figura 34. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a ponderii beneficiarilor de cursuri de formare care inițiază noi afaceri în total beneficiari (%)	114
Figura 35. Distribuția afacerilor înființate în urma sprijinului primit prin DMI 3.1 în funcție de sectoarele economice (%)	115
Figura 36. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a ponderii participanților la acțiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor în total participanți (%)	116
Figura 37. Activități întreprinse de la înființarea afacerii și până în prezent (%)	121
Figura 38. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a ponderii beneficiarilor de acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale în total beneficiari (%).....	122
Figura 39. Activități întreprinse de la înființarea afacerii și până în prezent (%)	122
Figura 40. Rezultatele analizei de text asupra interviurilor realizate cu persoane de grupul țintă în cadrul studiilor de caz (nor de cuvinte realizat în R)	126
Figura 41. Evoluția cifrei de afaceri și a profitului în întreprinderile nou înființate, lei	129
Figura 42. Mecanisme care au influențat efectele intervenției DMI 3.1	135
Figura 43. Ponderea pe sexe a participanților la cursuri de formare profesională continuă, după activități ale economiei naționale, anii 2010 și 2015 (valorile sunt exprimate în procente - %).....	153
Figura 44. Participarea la educație pe tot parcursul vieții în România, în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați, comparat cu media UE28 în perioada 2007-2018 (valorile sunt exprimate în procente - %).....	154
Figura 45. Procentul persoanelor cu competențe digitale de bază sau peste (valorile sunt exprimate în procente - %).....	155
Figura 46. Nivelul abilităților digitale, stânga – întreaga populație, dreapta – salariați (valorile sunt exprimate în procente - %).....	155
Figura 47. Procentul angajaților care lucrează de acasă, cel puțin uneori.	161
Figura 48. Evoluția productivității muncii pe persoană ocupată la nivel național, în perioada 2007-2017 (lei/persoană)	162

Figura 49. Evoluția numărului mediu de salariați, în perioada 2008-2017.....	164
Figura 50. Evoluția indicatorilor de management al spitalelor.....	166
Figura 51. Speranța de viață în România în perioada 2007-2018.....	166
Figura 52. Rata mortalității infantile în România în perioada 2007-2018. Valorile sunt exprimate în %.....	167
Figura 53. Distribuția grupului țintă DMI 3.2 al POSDRU după gen, vârstă, statut pe piața muncii și nivel educațional.....	170
Figura 54. Contribuția DMI 3.2 al POSDRU la formarea profesională a angajaților din economia națională.....	171
Figura 55. Evoluția cifrei de afaceri relative medii în grupul de firme beneficiare DMI 3.2 și grupul de firme similare (de control) în perioada 2005-2017.....	177
Figura 56. Evoluția relativă a numărului de angajați în grupul de firme beneficiare DMI 3.2 și grupul de firme similare (de control) în perioada 2005-2017.....	177
Figura 57. Proportia personalului medical format în cadrul proiectelor finanțate de DMI 3.2 în totalul personalului medical din România în 2009.....	178
Figura 58. Evoluția indicatorilor de management al spitalelor în spitalele care au beneficiat de DMI 3.2 cu mai mare intensitate (grup tratat) comparat cu spitale similare din punct de vedere al mării (numărului de paturi).....	182
Figura 59. Mecanisme ce intervin pe componenta dedicată angajaților și angajatorilor a DMI 3.2.....	189
Figura 60. Mecanisme ce intervin pe componenta dedicată angajaților și angajatorilor a DMI 3.2.....	190
Figura 61. Mecanisme DMI 4.1.....	231
Figura 62. Vechimea în cadrul Serviciului Public de Ocupare (nr. de respondenți: 545).....	236
Figura 63. Funcția în cadrul Serviciului Public de Ocupare (nr. de respondenți: 542).....	236
Figura 64. Nivelul educațional (nr. de respondenți: 545).....	237
Figura 65. Tipuri de formare profesională în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 652; nr. de răspunsuri: 1189).....	238
Figura 66. Certificare de absolvire obținute în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 564).....	239
Figura 67. Îmbunătățirea percepută a competențelor în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 546).....	239
Figura 68. Creșterea percepută a productivității în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 539).....	240
Figura 69. Contribuția POSDRU la efortul de formare profesională în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 652; nr. de răspunsuri: 1189).....	246
Figura 70. Contribuția POSDRU la nivelul de certificare în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 564).....	247
Figura 71. Îmbunătățirea percepută a competențelor în perioada 2009-2015 și în contextul POSDRU (nr. de respondenți: 510/546).....	247
Figura 72. Îmbunătățirea percepută a competențelor raportată la numărul de certificate obținute (nr. respondenți: 470).....	248
Figura 73. Creșterea percepută a productivității în perioada 2009-2015 și în contextul POSDRU (nr. de respondenți: 465/ 539).....	249
Figura 74. Creșterea percepută a productivității raportată la numărul de certificate obținute (nr. de respondenți: 433).....	250
Figura 75. Alte efecte ale participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 511).....	253
Figura 76. Modificarea varietății serviciilor SPO (nr. de respondenți: 534).....	255
Figura 77. Modificarea varietății serviciilor datorită îmbunătățirii competențelor/productivității personalului SPO (nr. de respondenți: 399; număr de răspunsuri: 798).....	256
Figura 78. Modificarea calității serviciilor SPO (nr. de respondenți: 531).....	256
Figura 79. Modificarea calității serviciilor datorită îmbunătățirii competențelor/productivității personalului SPO (nr. de respondenți: 447; nr. de răspunsuri: 894).....	257
Figura 80. Modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO (nr. de respondenți: 529).....	258
Figura 81. Modificarea satisfacției beneficiarilor datorită îmbunătățirii competențelor/productivității personalului SPO (nr. de respondenți: 444; nr. de răspunsuri: 888).....	258
Figura 82. Menținerea efectelor participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 506; nr. de răspunsuri: 2,530).....	260
Figura 83. Necesitatea participării/continuării participării la cursuri de formare profesională (nr. de respondenți: 548).....	261
Figura 84. Necesitatea continuării formării profesionale raportată la numărul de certificate obținute în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 456).....	262
Figura 85. Necesitatea continuării formării profesionale raportată la îmbunătățirea competențelor personalului SPO în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 472).....	263
Figura 86. Necesitatea formării profesionale raportată la creșterea productivității personalului SPO în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 444).....	263
Figura 87. Mecanisme DMI 4.2.....	265
Figura 88. Populația ocupată pe grupe de vârstă (stânga) și pe sexe (dreapta), 2007-2018.....	282
Figura 89. Populația ocupată pe medii de rezidență, 2007-2018.....	283
Figura 90. Populația ocupată pe activități ale economiei naționale, rată de creștere 2008-2015 (%).....	284
Figura 91. Populația ocupată pe regiuni de dezvoltare, în funcție de gen și grupa de vârstă (rată de creștere - %).....	285
Figura 92. Evoluția ratei de ocupare pe regiuni de dezvoltare, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018.....	286
Figura 93. Evoluția ratei de ocupare pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018.....	286
Figura 94. Evoluția ratei șomajului BIM, pe medii de rezidență, în perioada 2007-2018.....	288
Figura 95. Evoluția ratei șomajului BIM pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2007-2018.....	288
Figura 96. Rata șomajului BIM pentru persoanele 15-64 de ani la nivel de regiune, pe sexe și medii de rezidență în anul 2007 și 2014, respectiv modificarea procentuală în perioada analizată.....	289
Figura 97. Evoluția ratei șomajului BIM în rândul tinerilor, pe grupe de vârstă și sexe, în perioada 2007-2018.....	290
Figura 98. Evoluția ratei șomajului BIM pe grupe de vârstă, pentru persoanele de 45 de ani și peste, în perioada 2007-2018.....	290
Figura 99. Evoluția efectivului de șomeri după durata șomajului și medii de rezidență, în perioada 2007-2018.....	291
Figura 100. Rata șomajului BIM de lungă durată la nivel regional în anul 2014 și în modificare (%) față de 2007.....	292
Figura 101. Evoluția efectivului de șomeri înregistrați la SPO, după sexe, în perioada 2007-2016 (%).....	292
Figura 102. Evoluția ratei de participare la măsuri active de ocupare, 2007-2016 (%).....	293
Figura 103. Evoluția ratei de participare la măsuri active de ocupare, în funcție de sexe, 2007-2016 (%).....	294
Figura 104. Numărul persoanelor cuprinse în pregătire, din care șomeri și persoane încadrate în activitate, 2007-2018.....	295
Figura 105. Distribuția regională a participanților la DMI 5.1 de etnie romă.....	300

Figura 106. Distribuția pe medii de rezidență și sexe a participanților la DMI 5.1 de etnie romă	300
Figura 107. Distribuția participanților la DMI 5.1 de etnie romă în funcție de apartenența la grupul țintă	300
Figura 108. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni în total participanți (%)	302
Figura 109. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire care urmează o altă formă de pregătire - acces pe piața muncii în total participanți (%)	306
Figura 110. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire certificați, șomeri de lungă durată în total participanți (%)	307
Figura 108. Rezultatele analizei de text asupra interviurilor realizate cu persoane de grupul țintă în cadrul studiilor de caz (nor de cuvinte realizat în R)	313
Figura 112. Mecanisme 5.1	319
Figura 113. Evoluția ratei de ocupare pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018. Valorile sunt exprimate în procente - %	334
Figura 114. Evoluția numărului de persoane din mediul rural ocupate și ocupate în agricultură, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018	335
Figura 115. Evoluția ratei șomajului BIM pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018 (valorile sunt exprimate în procente)	339
Figura 116. Evoluția persoanelor descurajate în a mai găsi un loc de muncă, pe medii de rezidență	342
Figura 117. Evoluția numărului întreprinderi nou create care au supraviețuit, în perioada 2007-2017	346
Figura 118. Distribuția grupului țintă DMI 5.2 al POSDRU după gen, vârstă, statut pe piața muncii și nivel educațional.	347
Figura 119. Distribuția regională a proiectelor DMI 5.2 al POSDRU	348
Figura 120. Evoluția ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în perioada 2010-2016 (%)	350
Figura 121. Evoluția ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu evoluția ratei de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control) în perioada 2010-2016 (%)	351
Figura 122. Evoluția procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016 (%)	356
Figura 123. Evoluția procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016 (%) ..	356
Figura 124. Distribuția activităților independente inițiate, în funcție de numărul de angajați, în comparație între activitățile inițiate de participanții la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu cele inițiate de alte persoane înregistrate la serviciul de ocupare în perioada 2011-2014. Procente raportate la numărul total de persoane care au avut o activitate independentă ...	363
Figura 125. Menținerea efectelor pozitive DMI 5.2 asupra angajării prin compararea grupului tratat și al celui de control până în 2018	364
Figura 126. Menținerea efectelor pozitive DMI 5.2 asupra antreprenoriatului prin compararea grupului tratat și al celui de control până în 2018	366
Figura 127. Mecanisme ce intervin în generarea efectelor DMI 5.2	373
Figura 128. Structura mediului extern reprezentat de factorii P.E.S.T	381
Figura 129. Evoluția Produsului intern brut (PIB) regional - prețuri curente (lei), anii 2007-2017	385
Figura 130. Evoluția ratei inflației, anii 2007-2018 (%)	385
Figura 131. Evoluția cursului de schimb mediu anual RON/EUR, anii 2007-2018	386
Figura 132. Evoluția veniturilor totale medii lunare pe o gospodărie, pe medii de rezidență, anii 2008-2018 (lei)	387
Figura 133. Evoluția ratei șomajului înregistrat pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2007-2017	388
Figura 134. Evoluția productivității muncii pe persoană ocupată la nivel național, în perioada 2007-2017 (Lei/persoană)	388
Figura 135. Evoluția ratelor de natalitate pe medii de rezidență, anii 2007-2018	389
Figura 136. Evoluția ratelor sporului natural al populației pe medii de rezidență, anii 2007-2018	390
Figura 137. Evoluția emigranților definitivi pe sexe, anii 2007-2018	391
Figura 138. Evoluția structurii populației rezidente pe sexe și medii de rezidență, anii 2007-2018	392
Figura 139. Evoluția populației în vârstă de muncă după nivelul educațional, anii 2007-2018	392
Figura 140. Evoluția ratei abandonului școlar pe niveluri de educație, anii 2011-2017	393
Figura 141. Evoluția cheltuielilor curente din activitatea de cercetare-dezvoltare din fonduri publice, anii 2007-2017 (mii RON prețuri curente)	395
Figura 142. Evoluția cheltuielilor curente din fondurile publice pentru activitatea de cercetare-dezvoltare pe sectoare de performanță, anii 2007-2017 (mii RON prețuri curente)	395
Figura 143. Întreprinderi inovatoare, după activități economice, în total întreprinderi inovatoare, anii 2002-2016	396
Figura 144. Logica intervenției proiectului	671
Figura 145. Logica intervenției proiectului	680
Figura 146. Reconstrucția teoriei schimbării, specifică proiectului „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică”	689
Figura 147. Logica intervenției aferentă proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546	697
Figura 148. Logica intervenției proiectului	705
Figura 149. Logica intervenției proiectului	713
Figura 150. Logica intervenției aferentă proiectului POSDRU/123/4.1/S/129928	723
Figura 151. Reconstrucția teoriei schimbării, specifica proiectului „Funcționarul Electronic”	732
Figura 152. Logica intervenției proiectului	740
Figura 153. Evoluția șomajului la nivel național vs. nivelul județelor impactate de proiectul Telejob în perioada 2011 - 2014 ..	742
Figura 154. Logica intervenției proiectului	748
Figura 155. Logica intervenției proiectului	755
Figura 156. Logica intervenției proiectului	761
Figura 157. Logica intervenției proiectului	767
Figura 158. Logica intervenției proiectului	775
Figura 159. Logica intervenției proiectului	784
Figura 160. Logica intervenției proiectului	791
Figura 161. Logica intervenției proiectului	798
Figura 162. Logica intervenției proiectului	809
Figura 163. Logica intervenției aferentă proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243	817

Abrevieri

Tabel 1. Abrevieri

Abreviere	Explicație
ABF	Ancheta Bugetelor de Familie
AES	Ancheta Educației în Rândul Adulților (<i>Adult Education Survey</i>)
AFIR	Agencia pentru Finanțarea Investițiilor Rurale
AJOFM	Agencia Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
AJPIS	Agencia Județeană pentru Plăți și Inspectie Socială
AM	Autoritate de Management
AM POCU	Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Capital Uman
AMIGO (LFS)	Ancheta Forței de Muncă în Gospodării (<i>Labor Force Survey</i>)
ANAF	Agencia Națională de Administrare Fiscală
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANOFM	Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă
ANPIS	Agencia Națională pentru Plăți și Inspectie Socială
AP	Axă Prioritară
APDRP	Agencia de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit
BAȘ	Bugetul Asigurărilor de Șomaj
BIM	Biroul Internațional al Muncii
CAEN	Clasificarea Activităților Economice din Economia Națională
CATI	Interviu telefonic asistat de computer (<i>Computer-assisted Telephone Interviewing</i>)
CAWI	Interviu online asistat de computer (<i>Computer-assisted Web Interviewing</i>)
CCE	Comitet de Coordonare a Evaluării
CCI	Camera de Comerț și Industrie
CCIA	Camera de Comerț, Industrie și Agricultură
CCIB	Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București
CDI	Cercetare, Dezvoltare, Inovare
CdS	Caiet de Sarcini
CEDEFOP	Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CES (ETUC)	Confederația Europeană a Sindicatelor (<i>European Trade Union Confederation</i>)
CEIP	Centrul European al Întreprinderilor Publice
CMR	Colegiul Medicilor din România
CNC	Consiliul Național al Calificărilor
CNDIPT	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
CNESPO	Centrul Național de Excelență pentru Serviciile Publice de Ocupare
CNFPA	Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților
CNFPFP	Consiliul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu
CNIPMMR	Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România
CNPP	Casa Națională de Pensii Publice
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
COSME	Programul European pentru Competitivitatea Întreprinderilor Mici și Mijlocii
CRFPA	Centrul regional de Formare Profesională a Adulților
CSNR	Cadrul Național Strategic de Referință
CUI	Cod Unic de Înregistrare
CULT	Comisia pentru Cultură și Educație
CV	Curriculum Vitae
CVTS	Ancheta privind Formarea Profesională Continuă
DAPIMM	Direcția de Antreprenoriat și Programe pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii
DCI	Domeniu Cadru de Implementare
DEPABD	Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date
DG	Direcție Generală
DG REGIO	Direcția Generală pentru Politică Regională și Urbană
DID	<i>Difference-in-Difference</i>
DMI	Domeniu Major de Intervenție

Abreviere	Explicație
DPI	Drepturi de Proprietate Intelectuală
EAAL	Agenda Reînnoită Europeană pentru Învățarea Adulților (<i>Renewed European Agenda for Adult Learning</i>)
EaSI	Programul European pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială
EBT	Evaluare Bazată pe Teorie
ECI	Evaluarea Contrafactuală a Impactului
EIT	Institutul European de Inovare și Tehnologie
EMCO	Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă
EMPL	Comisia pentru Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale
EPSCO	Consiliul pentru ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale
EQAVET	Cadrul European de Referință pentru Asigurarea Calității în Educație și Formare Profesională
EQF	Cadrul Comun al Calificărilor Europene (<i>European Qualifications Framework</i>)
ESCO	Clasificarea Europeană a Aptitudinilor, Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (<i>European Skills, Competences, Qualifications, and Occupation</i>)
ET 2020	Educație și Formare 2020 (<i>Education and Training 2020</i>)
ETF	Fundația Europeană de Formare
EU-OSHA	Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă
EY	Ernst & Young
FC (CF)	Fond de Coeziune (<i>Cohesion Fund</i>)
FEADR	Fondul Agricol European pentru Dezvoltare Rurală
FEDR (ERDF)	Fondul European de Dezvoltare Regională (<i>European Regional Development Fund</i>)
FESI	Fondurile Europene Structurale și de Investiții
FPC	Formare Profesională Continuă
GDPR	Regulamentul General privind Protecția Datelor (<i>General Data Protection Regulation</i>)
GIS	Analiză spațială
GT	Grup Țintă
HG	Hotărâre de Guvern
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
INCSMPS	Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale
INS	Institutul Național de Statistică
INSEMEX	Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Securitate Minieră și Protecție Antiexplozivă
IOT	Inițiativa pentru Ocuparea Tinerilor
ISCED	Calificarea Internațională Standard a Educației
ISO	Organizația Internațională de Standardizare (<i>International Organization for Standardization</i>)
IT	Tehnologia Informației (<i>Information Technology</i>)
ITM	Inspectoratul Teritorial de Muncă
ÎE	Întrebare de Evaluare
ÎEG	Întrebare de Evaluare Generală
ÎES	Întrebare de Evaluare Suplimentară
ÎVP	Învățare pe tot parcursul vieții
MCC	Malformații Congenitale Cardiace
MDRAPFE	Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene
MEEMA	Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri
MIMMCTPL	Ministerul pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii, Comerț, Turism și Profesii Liberale
MMACA	Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat
MMFPSPV	Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
MMJS	Ministerul Muncii și Justiției Sociale
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
MS	Ministerul Sănătății
NEET	Tineri Nu în Educație, Angajare sau Formare (<i>Not in Education, Employment, or Training</i>)
OECD	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>)
OHSAS	Organizația Ocupațională pentru Standardizare (<i>Occupational Organization for Standardization</i>)
OI	Organism Intermediar
OIM	Organizația Internațională a Muncii

Abreviere	Explicație
OIR	Organism Intermediar Regional
OJ	Jurnal Oficial (<i>Official Journal</i>)
ONG	Organizație non-guvernamentală
ONRC	Oficiul Național al Registrului Comerțului
ONU	Organizația Națiunilor Unite
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
PCU	Punctul de Contact Unic
PEST	Analiză Politică, Economică, Socială și Tehnologică
PFA	Persoană Fizică Autorizată
PHARE	Polonia și Ungaria: Asistență pentru restructurarea economiei (<i>Poland and Hungary Assistance for the Restructuring of the Economy</i>)
PIB	Produs Intern Brut
PNAO	Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă
PND	Planul Național de Dezvoltare
PNR	Program Național de Reforme
POCU	Programul Operațional Capital uman
POR	Programul Operațional Regional
POSDRU	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
PSI	Prevenirea și Stingerea Incendiilor
PSM	Metoda Potrivirii Scorurilor de Propensiune (<i>Propensity Score Matching</i>)
RE	Raport de Evaluare
REFIT	Programul privind o Reglementare Adekvată și Funcțională al Comisiei Europene
ROA	Rata Rentabilității Activelor (<i>Return on Assets</i>)
ROE	Rata Rentabilității Capitalului (<i>Return on Equity</i>)
RTF	Raport tehnico-financiar
SAS	Societăți Antreprenoriale Studențești
SAPARD	Programul Special de Pre-Aderare pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală (<i>Special Accession Programme for Agriculture and Rural Development</i>)
SBA	Legea pentru întreprinderile mici pentru Europa (<i>Small Business Act for Europe</i>)
SNCDI	Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare
SPO	Serviciu Public de Ocupare
SPOFM	Serviciile Publice de Ocupare a Forței de Muncă
SRL	Societate cu Răspundere Limitată
SSM	Securitate și Sănătate în Muncă
START	Programul pentru dezvoltare abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare
SU	Situații de Urgență
TIC	Tehnologia Informației și Comunicării
TFUE	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene
UCIPE	Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa
UE	Uniunea Europeană
UECNCFPA	Unitatea Executivă a Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților
UEFISCDI	Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării
WINGS	Rețeaua Europeană pentru Antreprenoriat Feminin (<i>European Network for Female Entrepreneurship</i>)

1 Introducere

1.1 Rezumatul Proiectului

1. Prezentul document reprezintă primul Raport de evaluare (RE) aferent Evaluării retrospective a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU), în cadrul proiectului “Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă”, elaborat în cadrul contractului de prestări servicii nr. 3/295/24.04.2019, încheiat între Ministerul Fondurilor Europene (‘Achizitor’) și Asocieria formată din S.C. ERNST&YOUNG SRL (Lider), Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (Asociat) și SC QURES Quality Research and Support SRL (Asociat). Tabelul de mai jos prezintă un sumar al principalelor caracteristici ale proiectului.

Tabel 2. Detalii contract

Numărul Contractului	3/295/24.04.2019
Țara	România
Autoritate Contractantă	Ministerul Fondurilor Europene
Buget	3.780.000,00 Lei + TVA
Data de început a Proiectului	24.04.2019
Durata	64 de luni calendaristice, dar nu mai târziu de 15 octombrie 2023

2. Conform Caietului de Sarcini, acest contract este necesar pentru sprijinirea realizării evaluărilor în domeniul ocupării forței de muncă prevăzute în Planul de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, potrivit art. 56 al Regulamentului Uniunii Europene (UE) nr. 1303/2013. Scopul lor este de a facilita un management informat al Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 și adoptarea deciziilor pe bază de dovezi.
3. Această evaluare privește Programul Operațional Capital Uman (POCU) și răspunde cerinței Regulamentului UE nr. 1304/2013 (art. 19) privind evaluarea.
4. În cadrul acestui proiect vor fi livrate trei rapoarte de evaluare:
 - Evaluarea retrospectivă POS DRU
 - Două rapoarte de evaluare POCU
5. În plus, sunt considerate livrabile, raportul inițial și metodologiile de evaluare îmbunătățite pentru fiecare exercițiu nou de evaluare.
6. Prezentăm în continuare întrebările de evaluare generale (ÎEG) tratate în cadrul acestui proiect, conform prevederilor Caietului de Sarcini (CdS), completate cu întrebările suplimentare (ÎES).
 - ÎEG 1 – Care este progresul atins în zonele, sectoarele și grupurile vizate în raport cu obiectivele specifice (efectele brute și eficacitatea intervenției)?
 - ÎEG 2 – În ce măsură progresul observat este atribuit programului?
 - ÎEG 3 – Există efecte neintenționate, pozitive sau negative?
 - ÎEG 4 – În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?
 - ÎEG 5 – Care este durabilitatea efectelor?
 - ÎEG 6 – Care sunt mecanismele care au facilitat / împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora?
 - ÎEG 7 - În ce măsură lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine?
 - Întrebări suplimentare
 - ÎES 1: Care este contribuția POS DRU 2007-2013 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?
 - ÎES 2: Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?

1.2 Scopul și aria de acoperire a evaluării retrospective a POSDRU

7. Prezentul Raport de evaluare prezintă constatările, concluziile și evaluările aferente Evaluării retrospective a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (2007-2013), care reprezintă primul exercițiu de evaluare din cadrul contractului mai sus menționat.
8. Conform caietului de sarcini, acest prim exercițiu de evaluare se realizează retrospectiv pentru intervențiile finanțate în domeniul ocupării în cadrul POSDRU 2007-2013.
9. Obiectivul general al POSDRU 2007-2013 a fost „dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane”.
10. Obiectivele specifice prin care au fost particularizate obiectivul general au fost:
 - Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării;
 - Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii;
 - Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
 - Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive;
 - Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale;
 - Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;
 - Facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.
11. În vederea îndeplinirii acestor obiective, cele 7 axe prioritare (AP) ale programului au fost:
 - Axa Prioritară 1: Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere;
 - Axa Prioritară 2: Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii;
 - Axa Prioritară 3: Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor;
 - Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare;
 - Axa Prioritară 5: Promovarea măsurilor active de ocupare;
 - Axa Prioritară 6: Promovarea incluziunii sociale;
 - Axa Prioritară 7: Asistență tehnică.
12. Domeniile Majore de Intervenție (DMI) din cadrul POSDRU de interes pentru prezenta evaluare sunt:
 - DMI 2.3 Acces și participare la Formare Profesională Continuă (FPC)
 - DMI 3.1 Promovarea culturii antreprenoriale
 - DMI 3.2 Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității
 - DMI 4.1 Întărirea capacității Serviciului Public de Ocupare (SPO) pentru furnizarea serviciilor de ocupare
 - DMI 4.2 Formarea personalului propriu al SPO
 - DMI 5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare
 - DMI 5.2 Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă
13. În ansamblu POSDRU a răspuns următoarelor nevoi asigurând relevanța programului pentru contextul economic și piața muncii în perioada 2007-2013:
 - Furnizarea de programe de formare profesională și sprijin pentru angajați și angajatori în vederea creșterii nivelului și a gradului de calificare a angajaților
 - Încheierea de parteneriate și nevoia de proiecte la nivelul local/regional care să conducă la dezvoltarea sustenabilă a comunităților.
 - Contribuția antreprenoriatului la crearea de locuri de muncă.
 - Nevoia de modernizare a SPO în scopul furnizării de măsuri active de ocupare care să contribuie eficient la integrarea forței de muncă pe piața muncii.

- Scăderea nr. de șomeri de lungă durată și implicit creșterea ratei de ocupare la nivelul pieței muncii.
- Creșterea nivelului calității vieții prin scăderea nr. de persoane care trăiesc din agricultura de subsistență și ocuparea acestora în alte domenii (în special pentru mediul rural).

1.3 Structura Raportului de Evaluare

14. Prezentul Raport Inițial a fost elaborat în conformitate cu specificațiile caietului de sarcini și cuprinde următoarele capitole:
15. Volumul I – Raportul de evaluare:
 - Sumarul executiv
 - Analizele efectuate pentru fiecare temă de evaluare
 - Răspunsurile la întrebările de evaluare pentru fiecare temă de evaluare
 - Recomandări
16. Volumul I cuprinde, totodată, un sumar al metodologiei aplicate și a limitărilor cu care s-a confruntat evaluarea. În cadrul capitolului de "Concluzii și recomandări" este formulat răspunsul la întrebarea de evaluare ÎEG 7 - În ce măsură lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine?.
17. Volumul II – diferite anexe, inclusiv rapoartele de caz aferente studiilor de caz realizate pentru fiecare temă de evaluare.

1.4 Metodologie și limitări

18. Metodologia aplicată pentru realizarea evaluării retrospective a POSDRU, în domeniul ocupării a implicat un set de instrumente, conform metodologiei propuse în Raportul Inițial, și prezentate în tabelele de mai jos.

Tabel 3. DMI 2.3. Acces și participare la FPC

Metoda de cercetare	ÎE1 (efect brut)	ÎE2 (efect net)	ÎE3 (efecte neașteptate)	ÎE4 (efecte propagate)	ÎE5 (efecte durabile)	ÎE6 (mecanisme)	ÎE7 (lecții învățate)	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		√	√		√	√		Realizată
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)			√		√			Realizată
Studii de caz (7)		√	√	√	√	√		Realizate
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza documentelor/strategiilor relevante	√	√	√				√	Realizată
Analiza spațială (GIS)	√	√	√		√	√		Realizată
Analiza de regresie	√	√		√	√	√		Realizată
Analiza de regresie pe baza modelului de selecție Heckman		√		√				Realizată
Sondajul statistic		√		√	√			Realizată
Ancheta sociologică pe bază de interviu individual		√				√	√	Realizată
Focus Grup		√				√	√	Realizat

Tabel 4. DMI 3.1. Promovarea culturii antreprenoriale

Metoda de cercetare	ÎE1 (efect brut)	ÎE2 (efect net)	ÎE3 (efecte neașteptate)	ÎE4 (efecte propagate)	ÎE5 (efecte durabile)	ÎE6 (mecanisme)	ÎE7 (lecții învățate)	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		√	√		√	√		Realizată
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)		√	√		√	√		Realizată
Studii de caz (7)		√	√	√	√	√		Realizată
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza documentelor/strategiilor relevante	√	√	√				√	Realizată
Analiza spațială (GIS)	√	√	√		√	√		Realizată
Analiza de regresie	√	√	√		√	√		Realizată
Analiza de regresie (pe baza modelului de selecție Heckman)		√	√		√			Realizată
Ancheta sociologică pe bază de interviu individual		√				√	√	Realizată
Sondaj statistic		√	√		√	√		Realizată
Focus Grup		√				√	√	Realizat

Tabel 5. DMI 3.2. Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității

Metoda de cercetare	ÎE1 (efect brut)	ÎE2 (efect net)	ÎE3 (efecte neașteptate)	ÎE4 (efecte propagate)	ÎE5 (efecte durabile)	ÎE6 (mecanisme)	ÎE7 (lecții învățate)	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		√	√		√	√		Realizată
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)		√	√		√			Realizată
Studii de caz (12)		√	√	√	√	√		Realizată
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza documentelor/strategiilor relevante	√	√	√				√	Realizată
Analiza spațială (GIS)	√	√	√		√	√		Realizată
Analiza de regresie	√	√	√		√	√		Realizată
În eventualitatea calității suficiente a datelor colectate: Analiza de regresie (pe baza modelului de selecție Heckman) și Metoda Variabilelor Instrumentale		√	√		√			Realizată
Ancheta sociologică pe bază de interviu individual		√	√	√	√	√		Realizată
Sondaj statistic		√	√		√	√		Realizată
Focus Grup		√				√	√	Realizat

Tabel 6. DMI 4.1. Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare

Metoda de cercetare	ÎE1 (efect brut)	ÎE2 (efect net)	ÎE3 (efecte neașteptate)	ÎE4 (efecte propagate)	ÎE5 (efecte durabile)	ÎE6 (mecanisme)	ÎE7 (lecții învățate)	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		√	√		√	√		Realizată
Studii de caz (12)			√	√	√	√		Realizată
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza documentelor/ strategiilor relevante	√	√	√					Realizată
Analiza spațială (GIS)	√	√						Realizată
Focus Grup		√				√	√	Realizat
Ancheta sociologică pe bază de interviu individual		√	√	√	√	√		Realizată

Tabel 7. DMI 4.2. Formarea personalului propriu al SPO

Metoda de cercetare	ÎE1 (efect brut)	ÎE2 (efect net)	ÎE3 (efecte neașteptate)	ÎE4 (efecte propagate)	ÎE5 (efecte durabile)	ÎE6 (mecanisme)	ÎE7 (lecții învățate)	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		√	√		√	√		Realizată
Autoevaluarea		√	√		√	√		Realizată
Studii de caz (7)		√	√	√	√	√		Realizată
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza documentelor/ strategiilor relevante	√	√	√				√	Realizată
Analiza spațială (GIS)	√	√	√					Realizată
Ancheta on-line (beneficiari formare)	√	√	√		√	√		Realizată
Focus Grup	√	√	√	√		√	√	Realizat
Ancheta sociologica pe baza de interviu	√	√	√	√	√	√		Realizată

Tabel 8. DMI 5.1. Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare

Metoda de cercetare	ÎE1 (efect brut)	ÎE2 (efect net)	ÎE3 (efecte neașteptate)	ÎE4 (efecte propagate)	ÎE5 (efecte durabile)	ÎE6 (mecanisme)	ÎE7 (lecții învățate)	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		✓	✓		✓	✓		Realizată
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)		✓	✓		✓	✓		Realizată
Studii de caz (11)		✓	✓	✓	✓	✓		Realizată
Analiza literaturii de specialitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Realizată
Analiza datelor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Realizată
Analiza documentelor/strategiilor relevante	✓	✓	✓				✓	Realizată
Analiza spațială (GIS)	✓	✓	✓		✓	✓		Realizată
Analiza de regresie	✓	✓	✓		✓	✓		Realizată
Analiza de regresie pe baza modelului de selecție Heckman		✓	✓		✓			Realizată
Ancheta sociologică pe bază de interviu individual		✓				✓	✓	Realizată
Sondajul statistic		✓	✓		✓	✓		Realizată
Focus Grup		✓				✓	✓	Realizat

Tabel 9. DMI 5.2. Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă

Metoda de cercetare	ÎE1	ÎE2	ÎE3	ÎE4	ÎE5	ÎE6	ÎE7	Realizare
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)		√	√		√	√		Realizată
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)		√	√		√			Realizată
Studii de caz (10)		√	√	√	√	√		Realizată
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√	Realizată
Analiza documentelor/ strategiilor relevante	√	√	√				√	Realizată
Analiza spațială (GIS)	√	√	√		√	√		Realizată
Analiza de regresie	√	√	√		√	√		Realizată
În eventualitatea calității suficiente a datelor colectate: analiza de regresie pe baza modelului de selecție Heckman		√	√		√			Realizată
Sondaj statistic în rândul beneficiarilor finali, respectiv non-beneficiarilor de sprijin		√	√		√	√		Realizată
Analiza sociologică pe baza de interviu		√	√	√	√	√		Realizată
Focus Grup		√	√	√	√	√	√	Realizat

19. În Anexa 11.2 este inserat o sinteză metodologică care cuprinde informațiile principale aferente metodologiei de evaluare aplicate.
20. Limitele orizontale ale evaluării țin de momentul realizării evaluării și de calitatea datelor înregistrate în baza Action Web furnizate echipei de evaluare. Aceste limite au fost depășite prin validarea datelor folosite prin comparație cu informațiile cuprinse în Raportul Final de Implementare a POSDRU și prin triangularea rezultatelor analizei cu alte metode și datele astfel colectate.
21. O limită importantă a demersului de evaluare se referă la dificultatea investigării efectelor (în special a celor neașteptate și a celor propagate) și durabilitatea acestora la o distanță atât de mare de timp după finalizarea intervenției. Informațiile necesare pentru evaluarea efectelor, respectiv a modului în care participarea la proiecte a influențat modificările apărute ulterior în viața profesională a beneficiarilor devin:
- i. indisponibile (organizațiile beneficiare s-au desființat sau persoanele care dețineau informații relevante nu mai sunt accesibile; documentele nu mai sunt disponibile; persoanele din grupul țintă nu sunt accesibile)
 - ii. erodate de limitele de rememorare a celor de la care se solicită informațiile cu privire la evenimente petrecute cu prea mult timp în urmă.
22. În aceste condiții, o lecție foarte importantă învățată în procesul de evaluare se referă la necesitatea realizării evaluării la o distanță de timp la care efectele pot fi adecvat observate.
23. În ceea ce privește indicatorii de program, informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală, indicatorii de program, precum și cei suplimentari fiind sub-raportați. Acest lucru se datorează faptului că restructurarea sistemului de monitorizare al indicatorilor fizici de program POSDRU a avut loc începând cu anul 2011, fiind dificilă popularea retroactivă a bazei de date Action Web cu informațiile la nivel de proiect. În vederea eficientizării procesului de monitorizare și de evaluare a proiectelor sprijinite, este necesar ca bazele de date furnizate din surse administrative (Action Web sau MySMIS) privind beneficiarii și grupurile țintă ale programului, să dețină un grad ridicat de calitate a datelor. Astfel, principalele aspecte care trebuie asigurate sunt următoarele:
- **Acuratețea datelor** – este necesar ca datele să reflecte corect realitatea
 - **Validitatea datelor** – este necesar ca informațiile înregistrate în bază să corespundă unor reguli economice sau unor standarde specifice
 - **Completitudinea datelor** – este necesar ca baza de date să dispună de totalitatea elementelor completate (spre exemplu datele de contact ale beneficiarilor trebuie să permită contactarea efectivă a acestora).
 - **Consistența datelor** – este necesară absența variațiilor în date comparativ cu o regulă / un standard
 - **Integritatea datelor** – este necesar ca datele să fie indivizibile sau unificate, iar fiecare tabelă de date să conțină o cheie unică de identificare a beneficiarilor sau grupurilor țintă.
 - **Disponibilitatea la timp a datelor** – este vitală obținerea datelor la momentul în care acestea sunt necesare
24. Limitele specifice fiecărei evaluări sunt prezentate în rapoartele aferente analizelor fiecărui domeniu major de intervenție analizat.

1.5 Sumar executiv

25. Prezentul document reprezintă primul raport de evaluare aferent Evaluării retrospective a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Uman (Programul), realizat în cadrul proiectului **“Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă”**. Proiectul este implementat de asocierea formată din ERNST&YOUNG, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și QURES Quality Research and Support.
26. Metodologia evaluării a cuprins un set amplu de instrumente și tipuri de analize. Evaluarea contrafactuală de impact realizată a adus o valoare adăugată majoră constatărilor și concluziilor emise. Analizele suplimentare la nivel macro realizate de echipa de evaluare au avut o contribuție importantă pentru identificarea impactului Programului din perspectiva Țintelor Strategiei Europa 2020, asupra Produsului Intern Brut și șomajului în aria de acoperire a Programului. Astfel, această evaluare reprezintă un exercițiu unic la nivel național, din perspectiva metodologiei complexe aplicate asupra unui set mare de date colectate special în vederea evidențierii impacturilor Programului dar și a durabilității acestora.
27. O limită importantă a demersului de evaluare se referă la dificultatea investigării efectelor (în special a celor neașteptate și a celor propagate) și durabilitatea acestora la o distanță mare de timp după finalizarea Programului. Grupul țintă a fost greu de contactat în anumite situații, iar organizațiile care au implementat proiecte au avut dificultăți în a diferenția între efectele intervențiilor finanțate prin proiecte diferite în intervalul de timp scurs de la finalizarea acestuia.
28. Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane a fost implementat în contextul creat de criza financiară din perioada 2008-2010 și, ulterior, în perioada de revenire a economiei naționale. Astfel, până în 2011 s-a înregistrat o evoluție în general negativă a ocupării forței de muncă și a situației angajatorilor, ceea ce a întărit relevanța generală a Programului. Necesitatea continuă a implementării activităților prevăzute în Program a fost fundamentată și de evoluțiile strategice la nivel național și european. De exemplu, deși există o evoluție pozitivă înregistrată în ultima perioadă (din 2016) cu privire la dezvoltarea competențelor digitale ale populației, România rămâne încă mult sub media europeană cu cele mai puțin inclusive regiuni din punct de vedere digital.
29. Perioada 2008-2010 a marcat și unele schimbări ale cadrului legal și instituțional, în cazul formării profesionale continue dar și în ceea ce privește reducerea personalului Serviciului Public de Ocupare, ce și-au pus ulterior amprenta asupra activităților realizate în cadrul Programului. Reducerea personalului propriu și creșterea ratei șomajului în perioada 2007-2010, cuplate cu sporirea atribuțiilor instituționale, au creat o presiune majoră asupra SPO în intervalul de timp analizat. În acest context Programul a avut o contribuție importantă la întărirea capacității de furnizare a serviciilor de ocupare de către SPO, respectiv a formării personalului propriu. Totuși, în ciuda creării sau îmbunătățirii unor mecanisme interne și a impactului acestora (precum analizele nevoilor de formare profesională, monitorizarea și analiza nevoilor clienților și a tendințelor pe piața muncii, deschiderea și atitudinea pro-activă a angajaților, consolidarea relațiilor profesionale cu omologii din țară și a colaborării dintre agențiile de ocupare, schimbarea percepției cu privire la propria activitate și rolul instituțional al SPO), evaluarea relevă că, având în vedere rolul central al SPO în ceea ce privește ocuparea în România, o coordonare, comunicare și capacitate de monitorizare mai bune sunt esențiale pentru succesul Programului în ansamblul lui și a Serviciului Public de Ocupare în sine.
30. În ansamblu, numărul persoanelor formate, angajați și șomeri, a crescut în perioada de implementare a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, Program care a avut o contribuție importantă din această perspectivă. România rămâne însă mult sub media europeană în ceea ce privește formarea/învățarea pe tot parcursul vieții. Mai mult decât atât, după finalizarea implementării Programului, indicatorii cu privire la participarea la formare profesională au continuat evoluțiile negative, ceea ce indică faptul că efectele pozitive obținute prin intervențiile Programului nu au putut fi ulterior susținute de finanțări publice similare, sau de demararea rapidă a finanțărilor prin programul curent (Programul Operațional Capital Uman 2014-2020).

31. Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare atât în mediul urban cât și în mediul rural s-au dovedit intervenții de succes, sprijinind îmbunătățirea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului. Trebuie evidențiat că Programul a înregistrat efecte importante pentru persoane greu ocupabile dar și în rândul femeilor. Astfel, evaluarea a demonstrat că cele mai importante efecte ale Programului pe termen scurt s-au manifestat la nivelul șomerilor pe termen lung, iar pe termen mediu și lung efectele sunt cele mai semnificative pentru persoanele inactive și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Acest lucru s-a datorat inclusiv faptului că, spre exemplu, intervențiile aferente DMI 5.1 au sprijinit de 2,2 ori mai mulți șomeri de lungă durată decât ținta stabilită inițial, într-o perioadă în care, comparativ cu situația din Uniunea Europeană, rata șomajului în România a fost mai mică. Programul a condus la o creștere cu aproximativ 25% a șanselor de ocupare a persoanelor inactive, cu 24% a șanselor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, respectiv cu 10% a șanselor persoanelor șomere cu vârsta de peste 45 ani, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în cursul aceluiași an, și care nu au participat la Program.
32. Și în mediul rural Programul a ținut în special persoane greu ocupabile, incluzând printre participanți o proporție mare de persoane cu nivel de educație redus (sub 8 clase), de persoane inactive și șomeri pe termen lung. Și în aceste condiții Programul a contribuit la angajarea a peste 18% dintre participanți și la începerea unei activități independente în cazul a 2,25%-3% dintre participanți. Efectele Programului, atât referitoare la angajare, cât și la demararea unei activități independente, au fost mult mai puternice în cazul participanților care aveau peste 12 clase și mai slabe sau inexistente în cazul participanților cu nivel scăzut de educație. Acest aspect indică necesitatea unei mai puternice corelări cu intervenții în domeniul educației dar și oportunitatea ridicată a unor măsuri recente prin care se permite participarea la formare continuă persoanelor cu nivel scăzut de educație.
33. Programul a generat efecte pozitive asupra angajaților care au participat la formare, mai ales în ceea ce privește mobilitatea lor profesională: beneficiarii au fost promovați / au avansat sau și-au schimbat locul de muncă cu unul mai bun. De asemenea a generat efecte pozitive durabile la nivelul firmelor care au investit în formarea profesională a propriilor angajați, performanțele economice ale acestora fiind superioare pe termen mediu și lung. Datorită participării în program, atât angajații cât și angajatorii au devenit mai conștienți de importanța formării profesionale continue, și a unei resurse umane calificate în acord cu cerințele pieței muncii și cu evoluțiile tehnologice. Acest nivel crescut de conștientizare a contribuit la sustenabilitatea efectelor Programului prin organizarea și participare la alte cursuri de formare.
34. Programul a contribuit semnificativ la crearea premiselor necesare pentru obținerea efectelor în domeniile vizate, un bun exemplu în acest sens fiind dezvoltarea pieței furnizorilor de formare profesională. Totodată, prin intervențiile sprijinite Programul a avut efecte benefice și din perspectiva incluziunii sociale, prin faptul că efectele sale pozitive s-au manifestat (și) la nivelul unor sub-grupuri care sunt caracterizate, în general, prin acces redus la oportunități de formare și profesionale. Pe de altă parte, economiile locale au beneficiat doar parțial în anumite situații de efectele pozitive ale acțiunilor de calificare sau perfecționare/specializare, datorită accentuării migrației pentru muncă către statele vest europene în anumite areale geografice.
35. Un aspect important de subliniat este concentrarea teritorială a efectelor obținute de Program din perspectiva ocupării. Astfel, distribuția teritorială a participanților la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției indică regiunile București-Ilfov și Sud-Est ca fiind cele care coagulează cel mai mare număr de persoane, la polul opus situându-se regiunea Sud-Vest Oltenia. Efecte puternice din perspectiva ocupării sunt înregistrate și în regiunile Centru și Vest. O astfel de concentrare contravine principiilor de dezvoltare teritorială armonioasă și obiectivului de reducere a decalajelor de dezvoltare între regiuni.
36. Povara administrativă a managementului proiectelor în cadrul Programului a afectat implementarea eficientă a acestora. Pe de altă parte, ghidurile solicitantului precum și componenta de help-desk au fost apreciate de beneficiari și evidențiată ca unul dintre punctele tari ale perioadei trecute de programare.

37. Totuși, dinamica apelurilor și durata procesului de evaluare a cererilor de finanțare a afectat într-o oarecare măsură, în mod negativ, eficacitatea proiectelor. În cazul perioadelor lungi de evaluare a cererilor de finanțare, uneori nevoile estimate inițial au evoluat de la momentul elaborării proiectelor la momentul implementării. De asemenea, în multe cazuri, durata de implementare a proiectelor a fost considerată prea scurtă în raport cu activitățile și rezultatele așteptate.

Tabel 10 – Exemple de rezultate principale înregistrate la nivel de Domeniu Major de Intervenție

Exemple de rezultate principale înregistrate la nivel de Domeniu Major de Intervenție

Contribuția Domeniului Major de Intervenție 2.3 la numărul total de persoane formate în România în perioada acoperită de evaluare s-a estimat ca fiind de 15,5%. În 2015 ponderea participanților la formare profesională continuă sprijiniți din total participanți la cursurile de formare profesională continuă înregistrați la nivel național a fost de aproximativ 15,5%, fiind în creștere notabilă față de 2010, când nivelul acestuia era de doar 0,9%. Numărul participanților la formare profesională continuă a crescut mai accentuat în cazul femeilor (40,7%), comparativ cu creșterea în rândul bărbaților (30%). Numărul angajaților participanți la cursurile de formare profesională continuă a crescut în perioada analizată în aproape toate sectoarele economiei naționale.

Beneficiile Domeniului Major de Intervenție 3.1 în ceea ce privește promovarea culturii antreprenoriale au fost, în principal, pozitive. Acesta a contribuit la evoluția culturii antreprenoriale prin formarea pentru inițierea unei afaceri a unui număr important de persoane (care a depășit cu 1,8 ținta propusă). Doar o pondere redusă a acestora au finalizat programul prin inițierea unei afaceri (circa 18%) însă această rată este comparabilă cu mediile europene. În plus, comparativ cu statele membre UE, România s-a plasat pe locul 5 în ceea ce privește ritmul de creștere a numărului de întreprinderi nou create în anul 2015 comparativ cu anul anterior.

Domeniul Major de Intervenție 3.2 în domeniul adaptabilității întreprinderilor și angajaților indică faptul că în 2010 Domeniul Major de Intervenție 3.2 a contribuit cu 2,10% la formarea angajaților din economia națională, iar în 2015 cu 8,84% la această activitate. A crescut nivelul de siguranță în muncă, prin formarea angajaților și alte activități de organizare ale întreprinderilor și cu impact asupra scăderii numărului de accidente de muncă de la momentul aprobării Programului până la momentul realizării evaluării în șase din cele opt regiuni ale țării.

Intervențiile aferente Domeniului Major de Intervenție 5.1 s-au adresat cu prioritate persoanelor șomere (87%) și inactive (12,6%), iar dintre șomerii sprijiniți, aproximativ 38,7% erau șomeri pe termen lung (circa 162.000 de persoane), pentru care șansele de reintegrare pe piața muncii sunt mult mai reduse, implicând un set de măsuri active de ocupare specifice. Intervențiile aferente Domeniului Major de Intervenție 5.1 au acordat o atenție importantă participării tinerilor (30%) și femeilor (52%). Cele mai mari rate ale tranziției de la șomaj la ocupare se remarcă în rândul persoanelor de sex masculin din grupa de vârstă 25-54 de ani, aceste rate înregistrând valori de 14-15% în perioada 2011-2014 și atingând valoarea de 17% în anul 2017.

Domeniul Major de Intervenție 5.2 a contribuit la angajarea a peste 18% dintre participanți și la începerea unei activități independente în cazul a 2,25%-3% dintre participanți. Comparția cu un grup similar de persoane arată că programul a dus la cu 13% mai multe angajări.

Implementarea DMI 4.1 a avut o contribuție importantă a Programului în ce privește modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de Serviciul Public de Ocupare prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip self-service, creșterea capacității Serviciului de a realiza analize și prognoze privind piața muncii, creșterea rețelei de parteneriate atât cu parteneri publici/privati locali, cât și transnaționali, respectiv creșterea vizibilității și notorietății Serviciului, a serviciilor oferite și a proiectelor implementate. 87.6% din personalul Serviciului a participat la cursuri de formare profesională finanțate prin Program. 86% dintre aceștia consideră că și-au îmbunătățit competențele și 77% estimează că productivitatea lor a crescut în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul Programului.

39. Durabilitatea efectelor obținute, la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor este demonstrată în multe cazuri. A fost consolidată poziția de persoană ocupată pe piața muncii și la nivelul angajatorilor, a

crescut pe termen lung productivitatea întreprinderilor a căror personal a participat la programele de formare profesională continuă. Menționăm intrarea instituțiilor de formare profesională inițială (precum colegiile și liceele tehnice) pe această piață, ceea ce a condus la întărirea legăturilor cu angajatorii și a componentei practice realizate în cadrul cursurilor. În general competențele dobândite prin proiectele finanțate prin Program și-au păstrat relevanța și utilitatea pentru grupul țintă. De asemenea, programele și materialele de formare dezvoltate au fost sustenabile, ele fiind utilizate, cu adaptări și completări, până în prezent (în 2019). În domeniul sanitar se evidențiază și creșterea durabilă a ofertei de servicii medicale și în capacitatea celor implicați de a elabora o serie de documente, cum ar fi protocoalele medicale.. Principalul efect durabil al Domeniilor Majore de Intervenție 5.1 și 5.2 se remarcă în ceea ce privește stabilitatea la locul de muncă obținut ca urmare a sprijinului primit. În cazul șomerilor tineri au fost estimate șanse cu 21% mai mari, iar în cazul șomerilor pe termen lung șansele sunt cu circa 15% mai ridicate ca beneficiarii să își păstreze locul de muncă obținut.

40. Mecanismele care au facilitat sau împiedicat manifestarea efectelor sunt multiple, dar o parte dintre acestea s-au manifestat de o manieră orizontală, pentru toate sau mai multe domenii majore de intervenție. Printre acestea cele mai importante mecanisme sunt:

- Resursa umană atrasă în cadrul proiectelor (echipa de proiect) este poate cel mai important factor care a condus la succesul proiectelor implementate și la furnizarea unor servicii de calitate grupului țintă.
- Urmărirea evoluției grupului țintă după finalizarea intervenției, ce a putut da cele mai prețioase informații cu privire la diferitele categorii de efecte și durabilitatea acestora în timp.
- Introducerea la nivelul intervenției a unui mecanism dedicat sprijinului financiar necesar afacerilor pe cont propriu și a activităților independente, ce a asigurat condiții favorizante pentru creșterea numărului de afaceri inițiate.
- Existența unei surse de finanțare dedicate pentru dezvoltarea adaptabilității angajaților și dezvoltarea competențelor în domeniul noilor tehnologii, dezvoltării durabile și a protecției mediului, elemente esențiale pentru asigurarea competitivității angajaților pe piața muncii în schimbare, inclusiv în cazurile în care își păstrează locul de muncă.
- Existența unei surse de finanțare dedicate pentru conștientizarea și dezvoltarea competențelor procedurilor și sistemelor pentru sănătate și siguranță în muncă, în condițiile în care acestea sunt condiția sine qua non pentru bunăstarea angajaților la orice nivel.
- Introducerea, de la un moment dat, a mecanismului cererilor de plată, a ajutat beneficiarii să își controleze mai bine fluxul financiar (cash-flow), cu influență asupra calendarului și calității activităților, prin urmare și asupra eficacității lor.
- Calitatea cursurilor, a procesului de formare și a formatorilor/lectorilor, care constituie un factor pozitiv ce asigură sustenabilitatea și impactul activităților de formare în toate domeniile.
- Motivația de învățare și căutare a unui loc de muncă este unul dintre principalii factori care au determinat efecte pozitive, cele mai importante elemente de impact obținându-se la intersecția dintre motivația participanților și calitatea serviciilor integrate de formare, consiliere și medierea muncii sau de antreprenariat.
- Sprijinul familiei a avut o influență substanțială asupra motivației de a căuta un loc de muncă în rândul grupului țintă.

Constatările evaluării au condus la formularea unor recomandări direcționate în special către Autoritatea de Management a Programului, dar care au efecte și asupra altor instituții din sistemul de management al fondurilor europene (organisme intermediare, alte departamente din cadrul Ministerului Fondurilor Europene).

41. Astfel, evaluarea consideră că, pe viitor, este esențial ca proiectele finanțate pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor neocupate, șomeri sau persoane inactive, din mediul rural (dar nu numai) să includă o analiză aprofundată a contextului pieței muncii locale din zonele unde proiectele urmează să se implementeze. Este fundamental ca procesul de evaluare a cererilor de finanțare să includă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate. Evaluarea trebuie să meargă dincolo de verificarea conformității includerii acestei analize în cererea de finanțare și să noteze

calitatea analizei. Este totodată necesar să existe o mai mare flexibilitate în adaptarea intervenției proiectului la nevoile actualizate ale pieței muncii, mai ales dacă a trecut o perioadă considerabilă de la momentul depunerii cererii de finanțare. Alternativ ar trebui asigurată evaluarea cererilor de finanțare de o manieră rapidă.

42. Totodată, cunoașterea aprofundată a grupului țintă și a sub-grupurilor acestuia este esențială pentru asigurarea eficacității dar și a eficienței proiectelor. Astfel este necesar ca analiza profilului și nevoilor acestora să fie realizată de solicitanții de finanțare de o manieră aprofundată și cantitativă, iar această analiză ar trebui să aibă aceeași pondere în evaluarea cererilor de finanțare ca și analiza pieței muncii locale.
43. Pentru a răspunde nevoilor diverse ale grupurilor vulnerabile și ale comunităților din care acestea provin, se recomandă intensificarea activităților de consiliere și orientare profesională, în cadrul pachetelor integrate de măsuri. În plus, trebuie avută în vedere pentru anumite grupuri țintă (persoane în diferite situații de excluziune și marginalizare) inclusiv furnizarea de servicii de consiliere psihologică. De asemenea, din perspectiva designul-ui intervențiilor este recomandat să se asigure prin măsuri specifice o stabilitate a locurilor de muncă ocupate de grupul țintă (cu focus pe cei aparținând diferitelor grupuri vulnerabile).
44. Pentru a asigura o mai bună coordonare între intervențiile aferente domeniului "ocupare" și cele din domeniul "educație", designul programelor specifice învățământul dual, programele de ucenicie, a doua șansă trebuie să răspundă de asemenea nevoilor pieței muncii, iar grupurile vulnerabile (persoane cu nivel redus de educație, persoanele care au părăsit timpuriu educația, persoane fără calificare) trebuie adresate coordonat în cadrul liniilor dedicate formării profesionale inițiale și continue.
45. În cazul proiectelor de susținere a antreprenoriatului alegerea grupului țintă este esențială, fiind nevoie ca intervențiile să se concentreze asupra persoanelor ușor ocupabile și care au motivația de a începe o activitate independentă încă de la începutul programului. De asemenea, este necesară o analiză aprofundată a potențialului economic al zonei unde sunt sprijiniți potențiali antreprenori. Este esențial ca proiectele finanțate pentru antreprenoriat în zonele rurale să includă o analiză aprofundată a contextului economic al zonei și al grupului țintă ales. Este fundamental ca procesul de evaluare a cererilor de finanțare să includă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate și ambele (analiza contextului economic zonal și analiza grupului țintă) să fie punctate corespunzător în vederea selecției cererilor de finanțare.
46. În vederea îmbunătățirii durabilității afacerilor și pentru creșterea atât a competitivității acestora în timp, cât și a capacității de a general noi locuri de muncă, este important ca, după inițierea afacerilor, antreprenorii să beneficieze de susținere prin servicii de asistență pentru identificarea de noi surse de finanțare, identificare de parteneri internaționali, identificare potențial de transfer tehnologic, susținere promovare și publicitate pentru extinderea piețelor de desfacere, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice, respectiv servicii de consultanță pentru a susține dezvoltarea afacerilor în timp și creșterea profitabilității acestora.
47. În ceea ce privește Serviciul Public de Ocupare, în primul rând este necesar ca intervențiile viitoare să includă, între obiectivele propuse, și integrarea unor soluții de asistență tehnică care să asigure succesul și durabilitatea implementării, în special în ce privește mentenanța, dezvoltarea și integrarea soluțiilor digitale. În același timp, este imperios necesară implementarea unor sisteme de măsurare și monitorizare sistematică a impactului pe termen scurt, mediu și lung, respectiv a efectelor neașteptate și a efectelor propagate, prin realizarea de studii, analize și rapoarte periodice, inclusiv după finalizarea perioadei de implementare a proiectului. O soluție de asistență tehnică ar facilita îndeplinirea de către Serviciul Public de Ocupare a acestui obiectiv important.
48. Totodată, este necesară o analiză a aprofundată a nevoilor de formare a angajaților Serviciul Public de Ocupare în vederea adaptării proiectelor implementate la cerințele părților interesate. Analiza nevoilor ar trebui să fie axată pe competențele necesare îndeplinirii fișei postului angajaților și actualizată regulat. Totodată se recomandă activități care să încurajeze schimburile de experiență pentru facilitarea implementării obiectivelor specifice ale activităților propuse.

Succesul Programului și a intervențiilor finanțate în domeniul ocupării este influențat de o manieră semnificativă de contextul de politică în care aceste este implementat. Astfel, din perspectiva politicii de ocupare în România, evaluarea a evidențiat o serie de măsuri necesare pentru crearea unui context favorabil implementării intervențiilor curente și viitoare finanțate din fonduri europene.

49. Astfel, este în primul rând necesară crearea unui cadru legislativ și instituțional modern și integrat pentru formarea profesională continuă. De asemenea un accent deosebit trebuie pus pe componenta de recunoaștere/certificare a competențelor deținute, care a generat provocări în implementarea Programului. Cadru formării profesionale trebuie evaluat astfel încât toate categoriile ocupaționale să poată fi adresate, dar și persoanele inactive. Totodată, cadrul legal și instituțional de furnizare și organizare a formării profesionale continue trebuie să devină mai flexibil, astfel încât să permită reconcilierea între muncă și viața de familie, dar și adaptarea programelor la specificul unor activități sezoniere precum cele din agricultură, turism, etc. În acest fel rata de abandon a beneficiarilor aparținând grupurilor vulnerabile poate fi redusă.
50. În același context, este necesară o mai bună monitorizare a formărilor profesionale (de la calificări la specializări și perfecționări) realizate în România, la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a Autorității Naționale pentru Calificări, pentru a ghida mai bine politicile publice în acest domeniu. La momentul realizării evaluării niciuna din aceste două instituții nu aveau atribuții de monitorizare atât de detaliate și nu exista o bază de date cu numărul și profilul persoanelor formate pentru fiecare domeniu de calificare, specializare sau perfecționare. În condițiile în care Autoritatea Națională pentru Calificări emite diplome aferente cursurilor acreditate, o monitorizare mai atentă este benefică din perspectiva analizei eficacității acestor activități.
51. Dat fiind nivelul încă scăzut de incluziune digitală în România, continuarea și intensificarea implementării de programe care să cuprind dezvoltarea de competențe digitale, la toate nivelurile, este imperios necesară. Cursurile de dezvoltare a competențelor digitale trebuie să adreseze atât persoanele active (salariați și șomeri, dar și persoane ocupate pe cont propriu) dar și formarea lectorilor pentru a le încorpora transversal în predare și formare.
52. Pentru dezvoltarea unor noi forme de organizare a muncii, mai flexibile și mai adaptate cerințelor pieței muncii și economiei actuale este nevoie în primul rând de introducerea unor modificări legislative, în legislația muncii și în cea fiscală pentru încurajarea angajatorilor de a aplica mai multe elemente de flexibilitate, prin care munca să fie concentrată pe rezultat, mai degrabă, decât pe pontarea timpului lucrat. De asemenea, angajatorii ar trebui încurajați, prin măsuri fiscale, să creeze condiții pentru reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, cum ar fi programe decalate sau flexibile sau creșe și grădinițe pentru copiii angajaților. În prezent aceste aspecte sunt permise, dar nu încurajate. Proiectele viitoare în acest domeniu ar trebui să aducă un aport inovativ ridicat și să se concentreze mai mult pe schimbarea procedurilor și culturilor organizaționale în companiile de mărime medie și mari din România.
53. În cazul intervențiilor care vizează șomeri și persoane inactive, finanțate de fonduri europene sau de bugetul de stat, este imperios necesară concentrarea asupra persoanelor cele mai greu ocupabile și să includă activități specifice, inclusiv activități inovatoare, pentru sprijinirea participanților să depășească barierele de acces la piața muncii. Aceste activități de sprijin pot include acompaniament la locul de muncă, crearea unor scheme comunitare pentru îngrijirea copiilor și vârstnicilor din gospodăriile unde persoanele active găsesc un loc de muncă, dezvoltarea unor scheme de încurajare a mobilității interne a forței de muncă, organizarea unor programe de navetă și asigurarea transportului pentru mai multe persoane dintr-o localitate, împreună etc.
54. Pentru a crește adresabilitatea programelor la nivel de comunitate, se recomandă accelerarea procesului de înființare și ulterior de consolidare a Centrelor comunitare de învățare permanentă de către autoritățile locale. De asemenea, pentru a susține participarea celor mai vulnerabili la formare profesională continuă este necesară menținerea subvențiilor, însă se impune un cadru unitar de acordare a acestora.

55. Un aspect esențial evidențiat de evaluare este necesitatea corelării mai bune a ofertei de formare profesională continuă la evoluțiile și nevoile pieței muncii, în vederea realizării ocupării. În acest sens sunt necesare mecanisme de anticipare a nevoii de formare profesională inițială și continuă, mecanisme care să furnizeze informații relevante atât la nivel național și regional, dar și la nivel local. În acest context continuarea procesului de întărire a capacității Serviciului Public de Ocupare și de îmbunătățire a managementului acestuia în vederea asigurării performanței instituționale este esențială pentru a se obține efectele așteptate din perspectiva ocupării, la nivel de sistem dar și la nivel național. Pe de altă parte, pentru a putea susține învățarea pe tot parcursul vieții, trebuie să se aibă în vedere și actualizarea conținutului ocupațiilor și profesiilor. Prin urmare se impune revizuirea și actualizarea standardelor ocupaționale și de pregătire profesională, dar și crearea unui mecanism de actualizare permanentă a acestora la evoluțiile pieței muncii.

2 DMI 2.3 – Acces și participare la FPC

56. **DMI 2.3 – Acces și participare la FPC** a avut ca obiectiv **îmbunătățirea accesului și participării la programele FPC, facilitând calificarea angajaților**. Conform descrierii din Domeniul Cadru de Implementare (DCI) varianta 11 (decembrie 2015), activitățile avute în vedere s-au concentrat asupra dobândirii de cunoștințe, deprinderi, competențe sociale și profesionale specifice unei calificări prin dezvoltarea și furnizarea programelor de FPC. Fondul Social European (FSE) sprijină și promovează prin acest DMI atractivitatea formării profesionale continue, inclusiv furnizarea unei formări profesionale continue flexibile, care să răspundă nevoilor angajaților, să le consolideze încrederea în capacitățile proprii și să le crească șansele de ocupare pe piața muncii. Acest DMI s-a adresat angajaților din toate sectoarele economice, cu excepția administrației publice și educației. De asemenea, activitățile de formare în domenii non-agricole adresate exclusiv persoanelor din mediul rural s-au realizat în DMI 5.2.
57. Ca punct de plecare în evaluare, vom explica înțelegerea noastră cu privire la conceptele incluse în obiectivul DMI, și anume accesul și participarea la programele FPC, respectiv nivelul de calificare al angajaților, care reprezintă în fapt scopul evaluării.
58. **Participarea la formarea profesională continuă** se referă la participarea adulților în activități de instruire finalizate cu certificate, care asigură acestora, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe. În acest context, competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional¹. **Îmbunătățirea participării la programele de FPC** se referă la creșterea numărului persoanelor care participă la FPC. În acest context, înțelegem **îmbunătățirea accesului la FPC** prin prisma facilitării participării angajaților la formare profesională continuă, pentru a crește masa potențialilor participanți la FPC. **Calificarea** angajaților reprezintă rezultatul participării la FPC dovedită prin certificat de calificare/ absolvire/ competențe.
59. Operaționalizarea conceptelor de mai sus în cadrul evaluării, pe baza obiectivelor specifice și operaționale și a operațiunilor orientative ale DMI 2.3 este descrisă în cele ce urmează. Astfel, DMI 2.3 a urmărit **îmbunătățirea accesului și participării la programele de FPC** prin:
- Furnizarea de cursuri de calificare și recalificare a angajaților;
 - Acordarea de sprijin și stimulente angajaților în vederea participării la FPC;
 - Sprijinirea angajatorilor pentru a încuraja participarea la FPC a angajaților, inclusiv prin stimulente;
 - Sprijinirea furnizorilor de FPC pentru dezvoltarea și diversificarea ofertelor de FPC;
 - Sprijinirea activităților inovatoare privind accesul și participarea la FPC și dobândirea de noi competențe.
60. **Îmbunătățirea accesului la FPC** a avut în vedere:
- Sprijinirea angajaților pentru validarea cunoștințelor dobândite anterior;
 - Acordarea de facilități pentru indivizii „greu de motivat” (adulții necalificați sau cu un nivel scăzut de calificare);
 - Sprijinirea campaniilor de conștientizare și informare, precum și a serviciilor de consiliere în carieră;
 - Sprijinirea activităților inovatoare privind accesul și participarea la FPC și dobândirea de noi competențe.
61. Facilitarea **calificării angajaților** prin DMI 2.3 a urmărit:

¹ ORDONANȚĂ Nr. 129/2000 din 31 august 2000 *** Republicată privind formarea profesională a adulților

- Furnizarea de cursuri de calificare și recalificare a angajaților;
- Sprijinirea angajaților pentru validarea cunoștințelor dobândite anterior;
- Sprijinirea activităților inovatoare privind accesul și participarea la FPC și dobândirea de noi competențe.

2.1 Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la participarea angajaților la programe FPC. Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la nivelul de calificare a angajaților

62. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1 aferentă evaluării DMI 2.3 și referitoare la progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate de la aprobarea programului cu privire la participarea angajaților la programe FPC, respectiv cu privire la nivelul de calificare a angajaților, în cadrul acestei secțiuni se vor urmări aspecte cheie care să permită estimarea efectului brut la nivel național pentru intervențiile POSDRU finanțate prin DMI 2.3 având în vedere operaționalizarea conceptelor de participare la FPC și nivel de calificare.
63. Pentru a răspunde la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la **participarea angajaților la programe de FPC**, au fost selectați pentru analiză următorii indicatori macroeconomici:
- Participanți la cursurile de formare profesională continuă, pe sexe și pe activități ale economiei naționale;
 - Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani la nivel de regiune și după gradul de urbanizare;
 - Rata de participare a angajaților cu vârsta 25-64 ani în educație și formare profesională, pe activități ale economiei naționale și după gradul de urbanizare;
 - Raportul dintre numărul angajaților participanți la cursurile FPC și numărul mediu de salariați (%).
64. Selecția indicatorilor a avut la bază analiza literaturii de specialitate, respectiv teoria reconstituită a programului, dar s-a ținut seama și de disponibilitatea datelor statistice și administrative oficiale. Indicatorii mai sus menționați au fost identificați prin consultarea bazelor de date a Institutului Național de Statistică (INS) Tempo-Online, Eurostat, pe orizontul de timp 2007-2018, precum și date preluate din Action Web pentru analizele în profil teritorial, sectorial și pe sub-grupuri țintă realizându-se în directă dependență de disponibilitatea datelor. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de **analiză spațială** "Choropleth map" prin schema de clasificare în intervale naturale Jenks din software-ul Arc Gis 10.2.3. La analiza evoluției indicatorilor în scopul identificării unor dependențe între aceștia, echipa de evaluare a realizat analize de regresie, așa cum prevedea metodologia de evaluare, însă rezultatele nu au trecut testul de semnificație statistică, prin urmare nu s-au putut formula concluzii cu privire la dependența dintre indicatorii analizați.
65. În cadrul următoarei secțiuni se va prezenta mai întâi analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind participarea la programe FPC și nivelul de calificare a angajaților, urmată fiind apoi de analiza evoluției participării la FPC și a nivelului de calificare a angajaților de la adoptarea programului.

2.1.1 Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind participarea la programe FPC și nivelul de calificare a angajaților

Cadrul european

Analiza evoluției cadrului strategic

66. Memorandumul Comisiei Europene² (adoptat în octombrie 2000) privind învățarea pe tot parcursul vieții garantează accesul universal și continuu la învățare, inovația în procesul de predare și învățare, dar și valorizarea învățării non-formale și informale și apropierea învățării de domiciliu și sprijinită de echipamente de tehnologia informației (IT).
67. Tratatul de la Lisabona³ nu a schimbat dispozițiile privind rolul instituțiilor UE în educație și formare profesională (titlul XII articolele 165 și 166). În anul 2000, Consiliul European a adoptat Strategia Lisabona, care cuprindea o serie de obiective strategice pentru statele membre printre care și îmbunătățirea sistemelor de formare profesională în scopul de a pune bazele unei societăți și economii bazate pe cunoaștere. În strategia Lisabona se menționează următoarele priorități privind accesul și participarea la formarea profesională continuă:
- a) în vederea transpunerii mai rapide a tehnologiilor inovatoare în produse se propune crearea unui „triunghi al cunoașterii” format din cercetare, educație și inovare și investiții mai eficiente în calificări profesionale noi, învățarea continuă și sisteme educaționale/de formare profesională moderne;
 - b) în contextul interesului crescând pentru regimul de lucru flexibil, atât din partea angajatorilor cât și angajaților, s-a sprijinit adoptarea principiilor comune privind flexisecuritatea, reamintindu-se că educația, calificarea și formarea profesională sunt parte integrantă a celei mai bune politici de ocupare a forței de muncă; fiind încurajate statele membre să integreze aceste principii comune în consultările purtate cu partenerii sociali subliniindu-se totodată rolul primordial al măsurilor de formare și reorientare profesională;
 - c) în contextul numărului ridicat de persoane fără un loc de muncă și inactive și pentru a face față provocării demografice și garantării durabilității finanțelor publice s-a menționat nevoia de a oferi cetățenilor oportunitățile și competențele care să le permită adaptarea la schimbări și să le faciliteze reîncadrarea într-o activitate profesională remunerată;
 - d) în contextul recunoașterii contribuției piețelor de muncă flexibile, mobile, sigure și funcționale la integrarea socială prin crearea de posibilități de angajare pentru toate grupurile sociale, statele membre au fost îndemnate să investească în educație, învățarea pe întreaga durată a vieții și în politici active privind piața muncii, cu scopul de a crea cele mai bune condiții pentru un nivel ridicat al ocupării forței de muncă și pentru mobilitatea acesteia.
68. „Declarația de la Copenhaga” din 2002 (Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene) stabilește ca priorități în formarea profesională continuă recunoașterea competențelor și a calificărilor și asigurarea calității în formare. Procesul de la Copenhaga, parte integrantă a setului strategic de norme privind „Educația și formarea” (ET 2020) are ca scop principal contribuția la realizarea obiectivelor strategiei Europa 2020 în domeniul educației.
69. În iulie 2005, Consiliul pentru Afaceri Economice și Financiare al UE a adoptat primele linii directoare integrate pentru creștere economică și locuri de muncă destinate perioadei 2005-2008, reprezentând

2 vezi Memorandumul asupra Învățării pe tot Parcursul Vieții, SEC(2000) 1832, 2000.

3 vezi Tratatul de la Lisabona de modificare a tratatului privind Uniunea Europeană și a tratatului de instituire a Comunității Europene (2007/C 306/01), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 306/1, 17.12.2007

unul dintre rezultatele revizuirii Strategiei Lisabona pe termen mediu. În cadrul acestora, se subliniază nevoia acțiunii statelor membre în următoarele direcții privind participarea la formarea profesională continuă:

- a) stabilirea unor strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții (termen 2006);
 - b) implementarea Programului de lucru pentru Educație și Formare 2010 (Education and Training 2010 Work Programme);
 - c) introducerea orientării și formării profesionale ca parte a planurilor personalizate de acțiune în vederea includerii pe piața muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a persoanelor aparținând grupurilor dezavantajate;
 - d) o mai mare recunoaștere și transparență a oportunităților de formare la nivel național și European pentru a facilita mobilitatea pe tot cuprinsul Europei și o mai bună anticipare a nevoilor de formare în vederea îmbunătățirii corelării cu nevoile pieței muncii;
 - e) extinderea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman prin: elaborarea de strategii eficiente pentru învățarea pe parcursul întregii vieți în conformitate cu angajamentele europene, inclusiv stimulente adecvate și intensificarea participării pe parcursul întregii vieți la formarea profesională continuă și formarea la locul de muncă, în special pentru cei cu pregătire redusă și pentru lucrătorii vârstnici;
 - f) Adaptarea sistemelor de formare la noile cerințe de competențe prin: o mai bună identificare a nevoilor ocupaționale și a competențelor cheie, și anticiparea necesităților viitoare de calificări; extinderea ofertei de formare profesională; transparența calificărilor, recunoașterea lor efectivă și validarea învățării non-formale și informale; asigurarea atractivității, deschiderii și a unor standarde de calitate înaltă pentru sistemele de formare profesională.
70. În 2006, Parlamentul European a adoptat Recomandarea cu privire la competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, continuând și dezvoltând principalele acțiuni lansate anterior (în special acțiunile finanțate prin programul Socrate și Leonardo da Vinci). Această recomandare a avut scopul de a contribui la dezvoltarea unei educații și a unei formări adaptată la nevoile societății europene, orientate spre viitor și de calitate.
71. Concluziile Consiliului din mai 2008⁴, privind învățarea în rândul adulților, care stabileau pentru prima dată un set de priorități comune care trebuiau abordate în sectorul învățării în rândul adulților, au deschis calea unei cooperări europene intensificate între diferitele părți implicate și au propus o serie de măsuri specifice pentru perioada 2008-2010 (numite în continuare „planul de acțiune”), în scopul de a spori participarea la învățarea în rândul adulților și calitatea acesteia.
72. Recomandările privind aplicarea Cadrului Comun al Calificărilor Europene pentru formarea profesională continuă (*European Qualifications Framework for lifelong learning* - EQF) au fost adoptate în 2008 și revizuite în 2017 cu scopul adaptării acestora la realitățile prezente și pentru a face față provocărilor viitorului. Revizuirea a constituit una dintre cele 10 acțiuni cheie ale Agendei Europa pentru noi calificări.
73. În 2009, Consiliul Uniunii Europene, a stabilit un cadru strategic pentru cooperarea europeană în educație și formare, denumit „Educație și formare 2020 (ET 2020), care este în concordanță cu strategia Europa 2020 și care sprijină obiectivele din Strategia Europa 2020. Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii recunoaște învățarea pe tot parcursul vieții și dobândirea de competențe drept elemente-cheie ca reacție la criza economică actuală, la îmbătrânirea populației și la strategia economică și socială de ansamblu a Uniunii Europene. Liniile

⁴ JO C 140, 6.6.2008

directoare pentru politicile de ocupare a statelor membre, propuse de Comisie și aprobate de Consiliu, prezintă prioritățile comune și țintele de ocupare naționale. Cele patru obiective referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitate, calitate și eficiență, echitate, coeziune socială și cetățenie activă, creativitate și inovare, sunt relevante în ceea ce privește formarea profesională continuă. Acest cadru⁵ prezintă instrumentele și procedurile pentru cooperarea la nivelul UE.

74. În documentul program “O Agendă pentru noi competențe și locuri de muncă” (adoptat în 2010) sunt prezentate următoarele măsuri:
- dezvoltarea formării profesionale continue și a politicilor active pe piața muncii; investiția în formarea de competențe, în vederea unei mai bune corespondențe cu cerințele de pe piața muncii, asigurarea unei mai bune recunoașteri a competențelor și calificărilor, anticiparea nevoilor de competenței și îmbunătățirea sinergiei dintre educație și muncă;
 - Pentru șomerii de lungă durată se menționează necesitatea educației și formării profesionale.
75. Strategiile cuprinzătoare de formare profesională continuă și sistemele de instruire de calitate și eficiente reprezintă componente ale flexisecurității, a cărei implementare în fiecare stat membru este explorată pe baza setului comun de principii de flexisecuritate, identificate la nivelul UE.
76. Agenda Europeană Reînnoită pentru Învățarea Adulților (*Renewed European Agenda for Adult Learning – EAAL*)⁶ adoptată de Consiliu în noiembrie 2011, stabilește un set de priorități specifice pentru perioada 2015-2020 care vizează îmbunătățirea guvernantei, creșterea semnificativă a cererii și ofertei de înaltă calitate, asigurarea strategiilor eficiente de informare, îndrumare și motivare; oferirea unor oportunități mai flexibile de învățare și de îmbunătățire a calității învățării adulților.
77. Agenda Europeană pentru Învățarea Adulților (EAAL), a solicitat statelor membre să se concentreze asupra celor patru obiective expuse în ET 2020, care sunt cele mai relevante pentru politicile de învățare pentru adulți. Deși multe state membre UE aveau strategii cu privire la pregătirea profesională de-a lungul vieții, EAAL urmărea să consolideze prioritățile ET 2020 pentru a realiza viziunea pe termen lung cu privire la egalitatea de șanse și de acces la învățare de înaltă calitate. Accentul a fost pus pe sensibilizarea, participarea și accesul grupurilor care au cea mai mare nevoie de formare profesională (persoanele cu un nivel scăzut de calificare, șomeri, migranți și persoane în vârstă).
78. Garanția pentru tineri (*Youth Guarantee*) propusă tuturor statelor membre ca o recomandare în 2013 a reprezentat un angajament al tuturor statelor membre de a se asigura că toți tinerii sub 25 de ani primesc o ofertă de calitate de angajare, formare profesională continuă și un stagiu de practică sau de instruire în decursul a 4 luni de la absolvire.
79. Instituțiile UE, statele membre, țările candidate, țările din Spațiul Economic European, partenerii sociali și furnizorii europeni de educație și formare profesională au convenit asupra unui set de obiective ce vor fi finanțate pentru perioada 2015-2020, precum:
- promovarea învățării la locul de muncă în toate formele sale, acordând o atenție deosebită uceniciei, prin implicarea partenerilor sociali, a întreprinderilor, a camerelor de comerț și a furnizorilor de educație și formare profesională, precum și prin stimularea inovării și a spiritului antreprenorial;
 - dezvoltarea în continuare a mecanismelor de asigurare a calității în educație și formare profesională, în conformitate cu recomandarea privind instituirea Cadrului european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET) și stabilirea de circuite de feedback și informare continuă la nivelul sistemelor de educație și formare profesională inițială și continuă, pe baza rezultatelor învățării;

5 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm

6 Jurnal Oficial (OJ) C 372, 20.12.2011

- sporirea accesului la educație și formare profesională și calificări pentru toți, prin intermediul unor sisteme mai flexibile și permeabile, în special prin oferirea unor servicii de orientare eficiente și integrate și prin validarea învățării non-formale și informale;
- consolidarea competențelor-cheie în programele de educație și formare profesională și furnizarea de oportunități mai eficace pentru a dobândi sau pentru a dezvolta aceste abilități prin intermediul educației și formării profesionale inițiale și continue;
- introducerea unor abordări sistematice și dezvoltarea unor oportunități pentru dezvoltarea profesională inițială și continuă a profesorilor, a formatorilor și a mentorilor de educație și formare profesională atât în mediul școlar, cât și în mediul de lucru.

80. În 2016, Comisia a publicat Comunicarea privind „O nouă agendă pentru competențe în Europa” (COM/2016/0381), în care se propun 10 acțiuni pentru ca persoanele să asimileze competențele necesare pe piața forței de muncă și să valorifice mai bine competențele de care dispun deja, în scopul de a le ajuta să găsească locuri de muncă de calitate.
81. Recomandarea Consiliului⁷, din 2016, privind Căile de recalificare: noi oportunități pentru adulți (*Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*) vizează susținere adulților pentru a dobândi un nivel minim de competențe de alfabetizare, de numerație și digitale sau un nivel de calificare specific nivelului secundar superior (nivelul 3 sau 4 în Cadrul European de Calificare).
82. Comisia a adoptat în 2017 o propunere de modificare a orientărilor pentru alinierea textului la principiile Pilonului European al Drepturilor Sociale (*European Pillar of Social Rights*). Liniile directoare de ocupare (*Employment Guidelines*) sunt legate intrinsec cu liniile directoare ale politicilor statelor membre și a UE, împreună formând liniile directoare integrate care stau la baza Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă. Liniile directoare de ocupare se axează pe patru domenii cheie: sporirea cererii de forță de muncă; îmbunătățirea ofertei de forță de muncă și abilități, prin abordarea deficiențelor structurale din sistemele de educație și formare profesională și prin combaterea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată; o mai bună funcționare a piețelor muncii și combaterea sărăciei și promovarea egalității de șanse pentru toți.
83. **În concluzie**, cadrul strategic european a evoluat în strânsă relație cu provocările economice și sociale, afirmând în toate documentele importanța formării profesionale a adulților și oferind un cadru comun (o agendă comună), orientări politice și direcții de acțiune cu privire la domeniile și competențele asupra cărora statele membre trebuie să își îndrepte atenția, precum și asupra necesității recunoașterii tuturor categoriilor de formare profesională (formală, non-formală sau informală). Cadrul strategic european pune practic în centrul politicilor de creștere economică sustenabilă formarea profesională inițială și continuă.
84. Evoluțiile cadrului strategic european răspund de asemenea provocărilor cu care se confruntă anumite grupuri vulnerabile în a participa la educație și pe piața muncii, precum șomerii, tinerii, persoanele care au calificări redundante, etc. De asemenea, cadrul strategic evoluează în sensul creșterii accesului la certificarea competențelor obținute în alte contexte decât cele formale.

Analiza evoluției cadrului legislativ

85. Parlamentul European are un interes deosebit în domeniul formării profesionale, sprijinind întotdeauna cooperarea strânsă dintre statele membre în domeniile educației și formării profesionale și creșterea dimensiunii europene a politicilor educaționale din statele membre, participând activ în cadrul ciclului de elaborare a politicilor legate de ET 2020 și răspunzând rapoartelor elaborate în acest cadru.

⁷ OJ C 484, 24.12.2016, p. 1–6

86. Cadrul legislativ cu privire la formare profesională continuă cuprinde rezoluții ale Consiliului și directive. Rezoluția Consiliului din 2002 privind învățarea pe tot parcursul vieții a subliniat importanța învățării pe tot parcursul vieții.
87. Directiva 73 din 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei a stipulat necesitatea asigurării accesului egal la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă;
88. Directiva 36 din 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale, stipulează condițiile recunoașterii calificărilor profesionale.
89. Prin Decizia nr. 1720/2006/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 2006 s-a stabilit un program de acțiune în domeniul învățării continue.
90. Rezoluția Parlamentului European din 2008 privind educația adulților menționa: "niciodată nu este prea târziu să înveți"⁸, îndemnând statele membre să promoveze dobândirea cunoștințelor și să dezvolte o cultură a învățării pe tot parcursul vieții, în special prin punerea în aplicare a unor politici vizând egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru a face educarea adulților mai atractivă, mai accesibilă și mai eficientă.
91. Rezoluția Consiliului privind Agenda europeană reînnoită pentru învățarea în rândul adulților din 2011 (*Renewed European agenda for adult learning* -2011/C 372/01) subliniază necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non-formală și informală, indiferent dacă persoana aflată în pregătire dobândește abilități de muncă, cetățenie activă sau dezvoltare personală și împlinire.
92. Rezoluția Parlamentului din 2013 referitoare la regândirea educației, subliniază necesitatea adaptării sistemelor de formare profesională la cerințele pieței muncii.
93. Rezoluția Parlamentului din 2014 se referă la utilizarea noilor tehnologii și a resurselor educaționale deschise, și la necesitatea dobândirii de competențe pentru noile tehnologii digitale.
94. Rezoluția Parlamentului din septembrie 2015 referitoare la crearea unei piețe a muncii competitive în UE pentru secolul XXI arată necesitatea corelării competențelor și a calificărilor cu cererea și oportunitățile de angajare, ca mijloc de redresare în urma crizei economico-financiare. Rezoluția se referă de asemenea la promovarea antreprenoriatului în rândul tinerilor prin educație și formare.
95. Rezoluția Parlamentului din 2017 se referă la învățământul superior complementar și la distanță, ca parte a strategiei europene de învățare pe tot parcursul vieții subliniind că noile forme de educație permanentă, flexibile și accesibile, potrivite pentru persoane de toate vârstele, pot răspunde cu succes unor provocări precum excluziunea socială, părăsirea timpurie a școlii și necorelarea competențelor, subliniind că măsurile vizând învățarea pe tot parcursul vieții sunt esențiale pentru a le oferi femeilor competențe care să le permită întoarcerea pe piața muncii sau să își îmbunătățească calitatea locului de muncă, venitul și condițiile de muncă, precum și nevoia îmbunătățirii în continuare a prezenței și a accesului lor la niveluri superioare de învățământ, recunoscând necesitatea de a se consolida cooperarea strânsă între instituții de învățământ și de formare, comunități locale și economie, prin asigurarea unei mai bune sinergii între furnizorii de învățare formală, non-formală și informală pentru stimulării oportunităților de educație permanentă pentru toți.
96. Rezoluția Parlamentului din 12 iunie 2018 referitoare la modernizarea educației ET 2020 (*Strategic framework for European cooperation on education and training*) reprezintă un Cadru de lucru

⁸ Communication from the Commission - Adult learning: It is never too late to learn, COM/2006/0614 final

europene pentru cooperare, educație și instruire care are un grup de lucru pentru învățarea adulților, format din experți naționali, reprezentanți ai partenerilor sociali europeni și membri ai societății civile. Grupul realizează schimburi de informații și analize și elaborează orientări de politică în domeniul învățării adulților pe baza celor mai bune practici identificate la nivelul întregii Europe.

97. În **concluzie**, cadrul legislativ european a evoluat corelat cu cel strategic, asigurând reglementarea condițiilor și formelor de educație a adulților, adaptat la evoluția conținutului acestora sub impactul provocărilor generate de dezvoltare, dar și al dinamicii modalităților de desfășurare a activității, reflectând deopotrivă aspectele legate de conținut și de metodă. De asemenea, evoluțiile cadrului legislativ creează premisele diversificării formelor de formare inițială și continuă și implicit ale furnizării unei formări inițiale și continue cât mai în acord cu cele mai diverse nevoi ale diferitelor segmente ale populației. Cadrul legislativ european a adresat integrat provocările asociate necesității implementării egalității de șanse între femei și bărbați și promovării îmbătrânirii active.

Analiza evoluției cadrului instituțional

98. Pentru a pune în aplicare politicile UE în domeniile învățământului profesional și formării profesionale de-a lungul întregii vieți, Comisia își desfășoară activitatea prin intermediul Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP), agenție descentralizată a UE.
99. Sistemele de educație și formare profesională din Europa se pot baza pe rețele bine dezvoltate de furnizori de educație și formare profesională. Aceste rețele sunt reglementate prin implicarea partenerilor sociali (angajatori, sindicate) și a diferitelor organisme (camere, comitete, consilii etc.).
100. Acțiunile Comisiei în domeniul educației și formării profesionale sunt sprijinite de două agenții:
- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) cu rol de dezvoltare și implementare a politicilor europene în materie de educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele de educație și formare profesională, politicile și practicile din domeniu, cererile și nevoile de competențe din UE.
 - Fundația Europeană de Formare (ETF) cu rol de a contribui, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.
101. Comitetul pentru Ocupare (*Employment Committee* - EMCO) s-a înființat în 2000, în cadrul definit de Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă, fiind structurat în două grupuri, dintre care unul cu rol de a elabora indicatorii folosiți pentru monitorizarea Strategiei europene de ocupare.
102. Comisia pentru Cultură și Educație (CULT) și Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (EMPL) supraveghează și raportează progresele privind „Noua agendă pentru competențe în Europa”.
103. **Concluzie:** Cadrul instituțional de la nivel european are rolul de orientare și monitorizare a progresului politicilor, acțiunilor și programelor în vederea atingerii obiectivelor stabilite prin strategia domeniului și reglementate specific. Cadrul instituțional european acționează în sensul asigurării sinergiei cadrului strategic aferent creșterii ocupării forței de muncă cu cel de creștere a relevanței formării inițiale și continue la cererea de competențe a pieței muncii.

Cadrul național

Analiza evoluției cadrului strategic

104. Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010 (aprobată prin Hotărâre de Guvern HG nr. 875/2005)⁹, s-a elaborat în concordanță cu Strategia Europeană pentru

⁹ Hotărârea nr. 875/2005 privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005-2010, MONITORUL OFICIAL nr. 747 din 17 august 2005

Ocupare și a stabilit o serie de obiective specifice și direcții de acțiune, printre care: creșterea participării forței de muncă la formarea profesională continuă, facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane la învățarea pe tot parcursul vieții, creșterea investițiilor publice și private în formare profesională continuă și eficientizarea lor, asigurarea evaluării/validării și recunoașterii experienței/învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale de învățare. Această strategie și-a propus ca țintă un grad de participare la formarea profesională continuă de 7% până în anul 2010, prin creșterea ofertei de formare și a gradului de informare și stimularea publicului și angajatorilor în ceea ce privește formarea profesională a lucrătorilor. Totodată, strategia și-a propus dezvoltarea și actualizarea Standardelor Ocupaționale și a Standardelor de Pregătire Profesională, dezvoltarea și implementarea metodologiilor unitare pentru definirea și validarea calificărilor prin realizarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) și intensificarea colaborărilor inter-instituționale cu atribuții comune privind formarea profesională.

105. Programul Național de Reforme 2007-2010¹⁰ a prevăzut obligativitatea includerii prevederilor privind formarea profesională în contractele colective de muncă, precum și creșterea participării forței de muncă la formare profesională continuă prin inițierea unor măsuri menite să schimbe cultura angajatorilor, în sensul orientării spre investiții în resursele umane. Prin Programul Național de Reforme 2007-2010 s-a dorit totodată consolidarea capacității administrative a Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), acesta fiind transformat, conform HG nr. 556/2011 în Autoritatea Națională pentru Calificări. Programul Național de Reforme (PNR) 2007 - 2010 a menționat explicit necesitatea unui sistem de formare profesională modern, transparent și flexibil, bazat pe o bună corelare a formării cu cerințele pieței muncii și asigurarea oportunităților egale de acces.
106. Planul Național de Dezvoltare (PND) 2007 - 2013¹¹, elaborat în conformitate cu politica de coeziune a Uniunii Europene, a stabilit ca obiectiv specific creșterea nivelului de educație și formare profesională a capitalului uman prin oferirea de programe de formare profesională continuă specifice, care să furnizeze competențele și abilitățile cerute pe piața muncii, cu accent deosebit asupra persoanelor care întâmpină dificultăți de integrare/reintegrare pe piața muncii (tineri, femei, șomeri de lungă durată, lucrători cu nivel redus de calificare, persoane în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane din grupurile vulnerabile), inclusiv prin acordarea de gratuități/facilități.
107. Prin Programul Național de Reforme (PNR) 2011 – 2013¹² s-au stabilit ca obiective: definitivarea Cadrului Național al Calificărilor, revizuirea Clasificării Ocupațiilor din România și elaborarea de analize ocupaționale, standarde și calificări. Totodată, PNR 2011-2013 prevedea implementarea de programe și/sau proiecte (scheme de ajutor de stat și cofinanțare) de stimulare a formării profesionale continue a angajaților și de implicare a partenerilor sociali în corelarea sistemelor de educație și formare cu evoluția pieței muncii. Programul Național de Reformă 2014 (PNR 2014)¹³ constituie platforma-cadru pentru definirea reformelor și a priorităților de dezvoltare economică a României pe parcursul unei perioade de 12 luni (iulie 2014 - iunie 2015). În domeniul formării profesionale, acesta a prevăzut sprijin pentru persoanele care au părăsit timpuriu școala, printr-o serie de măsuri centrate pe evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistemul informal sau non-formal de educație și formare profesională. O altă țintă a fost dezvoltarea sistemului de calificări din România prin gestionarea/actualizarea registrelor naționale ale furnizorilor de formare,

10 Guvernul României, Programul Național de Reforme 2007-2010, disponibil online la: <http://www.tvet.ro/Anexe/4.Anexe/Programul%20National%20de%20Reforme.pdf>. Este un document elaborat în contextul Strategiei Europene pentru Creștere și Ocupare (Strategia Lisabona Revizuită). PNR este convergent cu strategiile sectoriale de dezvoltare promovate prin Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013, Programul de Convergență 2007-2010 și Planul Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013.

11 Guvernul României, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Decembrie 2005, disponibil online la: [http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013\(Ro.\).pdf](http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013(Ro.).pdf)

12 Guvernul României, Programul Național de Reformă (2011 – 2013), Aprilie 2011, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/PNR_2011_2013.pdf

13 Guvernul României, Programul Național de Reformă 2014, Aprilie 2014, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2020/pnr_2014_romania.pdf

precum și prin elaborarea și aprobarea de standarde ocupaționale în educație și formare profesională.

108. În prezent este în curs de implementare Strategia educației și formării profesionale inițiale din România pentru perioada 2016-2020¹⁴, care are ca obiective strategice: îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii; creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională; îmbunătățirea calității formării profesionale; dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale.

109. De asemenea, Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020¹⁵, are un obiectiv comun cu *Strategia Europa 2020*: cel puțin 10% din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții în anul 2020. Obiectivele Strategiei Naționale de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015 - 2020 sunt de creștere a participării la învățarea pe tot parcursul vieții și de îmbunătățire a relevanței sistemelor de învățământ și formare profesională pentru piața muncii. Aceste obiective sunt acoperite de trei piloni strategici cu direcții proprii de acțiune:

110. *Pilonul 1: Acces și stimulente pentru participare, cu următoarele direcții de acțiune:*

- finanțarea pentru creșterea cererii ÎPV;
- sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere;
- finanțarea pentru diversificarea ofertei ÎPV;
- consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere;
- sprijinirea participării la programele europene de mobilitate;
- implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV;
- recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate.

111. *Pilonul 2: Calitate și relevanță, cu următoarele direcții de acțiune:*

- îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor;
- evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător;
- implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV;
- consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere;
- îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate;
- crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV.

112. *Pilonul 3: Parteneriate pentru o mai bună informare, cu următoarele direcții de acțiune:*

- consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere;
- îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate.

¹⁴ HOTĂRÂRE nr. 317 din 27 aprilie 2016 privind aprobarea Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, MONITORUL OFICIAL nr. 347 din 6 mai 2016

¹⁵ HOTĂRÂRE nr. 418 din 3 iunie 2015 privind aprobarea Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020, MONITORUL OFICIAL nr. 448 din 23 iunie 2015

113. Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030¹⁶ abordează de asemenea problematica formării profesionale, decidenții politici propunând pentru orizontul anului 2020 înființarea unor centre comunitare de învățare permanentă de către autoritățile locale și cointerесarea companiilor în sprijinirea cuprinderii angajaților în programe de formare profesională. Același document strategic a stabilit următoarele ținte pentru anul 2030 în domeniul formării profesionale continue și anume:

- extinderea rețelei de centre comunitare de învățare permanentă de către autoritățile locale;
- continuarea cointerесării companiilor în sprijinirea cuprinderii angajaților în asemenea programe;
- creșterea substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante, inclusiv competențe profesionale, care să faciliteze angajarea, crearea de locuri de muncă decente și dezvoltarea antreprenoriatului.

114. **Concluzie:** *Din punct de vedere strategic, au fost create premise pentru dezvoltarea formării continue și adaptarea ei la schimbările societale; evoluțiile acestuia răspunzând inclusiv necesității susținerii dezvoltării pieței de FPC în România și a asigurării calității.*

115. *În toate documentele programatice naționale au fost cuprinse direcții de acțiune cu privire la formarea continuă, atât cea formală, cât și cea non-formală sau informală. Cadrul strategic național destinat formării profesionale și/sau învățării pe tot parcursul vieții nu acoperă însă integral perioada analizată (2007-2015), perioada 2011-2014 fiind adresată de planurile naționale de reforme, ceea ce poate conduce la o fragmentare a viziunii strategice aferente domeniului analizat prin DMI 2.3, accentul în perioada crizei economice și financiare fiind pus pe politica financiară și economică.*

Analiza evoluției cadrului legislativ

116. Analiza *evoluției legislative* în domeniul formării profesionale din România evidențiază eforturile de a asigura coerența dintre reglementările europene și cele naționale. De altfel, reglementările europene au constituit cadrul și sistemul de referință în elaborarea direcțiilor de politică naționale în domeniul formării profesionale din România. Formarea profesională continuă nu mai este văzută ca o simplă modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci este considerată în prezent ca o *investiție în dezvoltarea capitalului uman*, fiind valorizată totodată și *învățarea non-formală*, cu recunoașterea prin certificare a competențelor și calificărilor dobândite la locul de muncă.

117. Principalul *act normativ* privind formarea profesională din România este *Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților*.

118. Art. 4 din Ordonanța de Urgență a Guvernului (OUG) nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, stabilește următoarele obiective ale formării profesionale a adulților:

- a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- c) actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;

¹⁶ HOTĂRÂRE nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, MONITORUL OFICIAL nr. 985 din 21 noiembrie 2018

- e) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f) promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

119. Același act normativ definește formarea profesională a adulților în sensul că aceasta cuprinde atât *formarea profesională inițială* cât și *formarea profesională continuă* organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Prin *formarea profesională inițială* a adulților se asigură pregătirea necesară pentru dobândirea *competențelor profesionale minime* necesare pentru obținerea unui loc de muncă, în vreme ce prin *formarea profesională continuă*, care este ulterioară formării inițiale, se asigură adulților fie *dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite*, fie *dobândirea de noi competențe*.

120. Astfel, OUG nr. 129/2000 stipulează tipurile de programe de formare profesională a adulților care se pot organiza în România, după cum urmează:

- a) *programe de inițiere*, care reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări, conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;
- b) *programe de calificare/recalificare*, care reprezintă pregătirea profesională ce conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;
- c) *programe de perfecționare/specializare*, care reprezintă pregătirea profesională ce conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

121. Programele de formare profesională se pot organiza de furnizorii de formare profesională pentru ocupații, meserii, specializări și profesii cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România - COR. Totodată, potrivit prevederilor art. 14 din OUG nr. 129/2000, programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională și pentru: competențe profesionale comune mai multor ocupații; competențe-cheie; competențe transversale. Angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariații proprii, în baza cărora eliberează certificate de absolvire recunoscute numai în cadrul unităților respective. Dacă angajatorii sunt autorizați ca furnizori de formare profesională, atunci aceștia pot furniza formare profesională cu certificare recunoscută la nivel național.

122. Competența profesională este definită de OUG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, ca reprezentând „*capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional*”.

123. Competențele profesionale se pot dobândi pe cale formală, non-formală sau informală, acestea fiind definite astfel:

- calea formală = parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională;
- calea non-formală = practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea;
- calea informală = modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate - contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educational, familie, societate sau mediu profesional.

124. Ulterior, Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 a fost de mai multe ori modificată și completată, cele mai importante modificări survenind prin Legea nr. 167/2013 și având în vedere:

- introducerea formării profesionale a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, în sfera

sistemului național de educație și formare profesională și a activităților de interes general care nu cad sub incidența directivei serviciilor;

- flexibilizarea și simplificarea procedurilor de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin posibilitatea de reînnoire a autorizației la cererea furnizorului;
- înregistrarea sistematică a tuturor furnizorilor de formare profesională care desfășoară activități de formare profesională a adulților, la nivel județean, de către secretariatul tehnic al comisiilor de autorizare județene și a municipiului București, precum și la nivel național, de către Autoritatea Națională pentru Calificări;
- simplificarea procedurilor necesare privind accesul la exercitarea serviciilor de formare profesională prin intermediul Punctului de contact unic electronic (PCU).

125. Cadrul legislativ în domeniul formării profesionale a fost modificat și completat continuu, printr-o serie de alte acte normative prin intermediul cărora a fost delimitat cadrul național al calificărilor, s-au stabilit calificările pentru care se pot organiza programe de formare profesională finalizate cu certificate de calificare, a fost reglementată modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, au fost delimitate condițiile de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților și a fost aprobată o procedură de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale. Aceste acte normative care vin în completarea OUG nr. 129/2000 sunt:

- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, cu completările și modificările ulterioare;
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul comun al Ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al Ministrului educației și cercetării nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților și Ordinul comun al Ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al Ministrului educației și cercetării nr. 501/5253/2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților;
- Ordinul comun al Ministrului educației și cercetării și al Ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 4543/468/2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale și Ordinul Ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 134/2016, respectiv Ordinul nr. 695/2016;
- Ordinul nr. 3712/1.721/2018 din 21 mai 2018 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional care stabilește legătura dintre cerințele pieței muncii, exprimate prin deprinderile și competențele necesare practicării unei ocupații, și elementele definitorii ale formării profesionale.

126. Reformarea cadrului legal privind formarea profesională a adulților, obiectiv al Programului Național de Reforme 2011-2013, a pus accentul pe armonizarea legislației cu prevederile legale în domeniul educației inițiale, precum și consolidarea sistemului de autorizare și asigurare a calității sistemului de formare profesională continuă.

127. **Concluzie:** Cadrul legal național s-a armonizat treptat pe parcursul perioadei analizate cu cel european și asigură (cu un decalaj de timp) premisele aplicării programelor de formare a adulților, conform cerințelor formulate prin documentele programatice la nivel european. Cadrul legal național urmărește să integreze responsabilitățile pe care atât Ministerul Muncii, dar și Ministerul Educației le au în ceea ce privește cadrul legal aferent DMI 2.3.

Analiza evoluției cadrului instituțional

128. Principala instituție implicată în formarea profesională continuă în România a fost până în 2016 Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), instituție publică cu personalitate juridică, organ de specialitate în coordonarea Ministerului Educației și Cercetării, având ca misiune asigurarea cadrului general pentru realizarea formării profesionale continue și dezvoltarea de calificări necesare susținerii unei resurse umane naționale competitive, capabile să funcționeze eficient în societatea actuală și într-o comunitate a cunoașterii (conform HG nr. 556/2011, cu modificările și completările ulterioare).
129. Autoritatea Națională pentru Calificări a fost înființată conform Legii educației naționale nr. 1/2011, prin reorganizarea Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (CNCFPA) și a Unității Executive a Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (UECNCFPA). Până în 2016, Autoritatea Națională pentru Calificări avea ca misiune asigurarea cadrului general pentru realizarea formării profesionale continue. Printre atribuțiile sale se numărau următoarele:
- propunerea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale;
 - realizarea Registrului Național al Calificărilor Profesionale din România, care a fost aprobat prin HG nr. 917/2018 privind aprobarea Registrului național al calificărilor profesionale din România;
 - responsabilități în ceea ce privește asigurarea calității sistemului de formare profesională, coordonând activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională.
130. În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 556/2011, cu modificările și completările ulterioare, Autoritatea Națională pentru Calificări îndeplinește rolul de Punct național de coordonare pentru Cadrul European al Calificărilor. De asemenea, ANC îndeplinește rolul de Punct de Contact pentru European *Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO) – Clasificarea europeană a Aptitudinilor, Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor – cu privire la calificări.
131. Ministerul Educației Naționale a creat cadrul instituțional pentru învățarea pe tot parcursul vieții prin finalizarea Metodologiei privind organizarea și funcționarea Centrelor comunitare de învățare permanentă.
132. Până în 2016, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări, *Ministerul Muncii și Protecției Sociale* a elaborat împreună cu *Ministerul Educației și Cercetării* strategii și politici naționale în domeniul formării profesionale continue, în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale.
133. *Ministerul Muncii și Protecției Sociale* coordonează începând cu 2017 activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin intermediul unor comisii teritoriale de autorizare înființate în subordinea acestuia. Tot *Ministerul Muncii și Protecției Sociale* împreună cu *Ministerul Educației și Cercetării* exercită controlul asupra modului în care se organizează, desfășoară și finalizează formarea profesională a adulților în România.
134. În anul 2016, prin Ordonanța Guvernului nr. 23/2016 a fost reînființat Institutul Național de Administrație, instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, cu rol de a pune în aplicare direcțiile strategice ale Guvernului privind eficientizarea administrației publice prin profesionalizarea personalului din administrația publică centrală și locală.
135. Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT), instituție publică cu personalitate juridică este organ de specialitate în subordinea Ministerului Educației și Cercetării, înființat prin Hotărârea de Guvern, nr. 855/1998. CNDIPT a fost înființat cu scopul de a continua reforma învățământului profesional și tehnic care a început cu asistența Uniunii Europene, iar prin modificările și completările ulterioare a hotărârii de înființare, instituția și-a diversificat atribuțiile în dezvoltarea învățământului profesional și tehnic, ca tip de formare profesională inițială.

136. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă îndeplinește, conform OUG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, următoarele atribuții în domeniul formării forței de muncă:

- a) coordonează la nivel național activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, potrivit legii, pune în aplicare politicile și strategiile privind calificarea și recalificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- b) organizează programe de formare profesională pentru aceste categorii de adulți prin centre proprii, prin centre private sau prin furnizori de formare profesională autorizați;
- c) atribuie programe de formare profesională prin încredințare directă, prin selecție de oferte sau prin licitație, în condițiile legii.

137. **În concluzie:** *Cadrul instituțional a cunoscut numeroase modificări de-a lungul ultimilor ani, fapt ce s-a răsfânt asupra continuității activității de gestiune și de monitorizare a formării continue. În prezent s-a constituit un cadru instituțional modernizat ce creează premise pentru gestionarea formării continue în viitor. O limită a evoluțiilor o constituie dezvoltarea unui cadru instituțional în coordonarea a două ministere, coordonare care poate limita atât viziunea strategică, cât și implementarea diferitelor strategii. De asemenea se remarcă formarea profesională a adulților aparținând grupurilor vulnerabile ca fiind exclusiv în responsabilitatea Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM), a cărei arie de intervenție este limitată. Adresarea persoanelor salariate cu nivel redus de educație și/sau calificare este practic limitată la intervenția angajatorilor, și după caz a furnizorilor de FPC.*

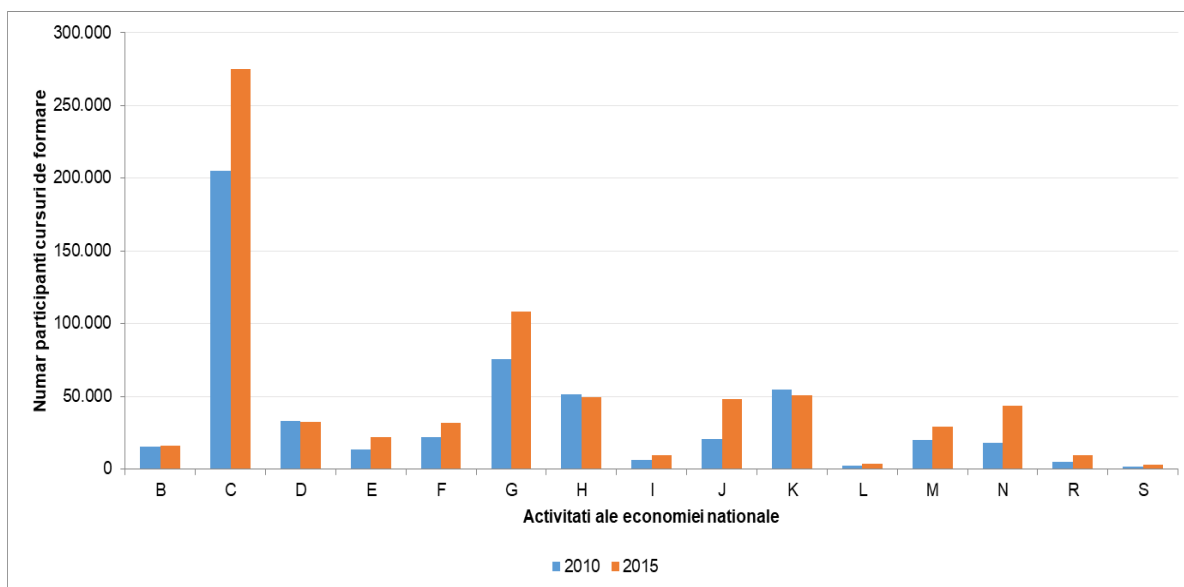
2.1.2 Analiza evoluției participării la FPC și a nivelului de calificare a angajaților de la adoptarea programului

Progresul observat cu privire la participarea angajaților la formarea profesională continuă

Participanți la cursurile de formare profesională continuă, pe sexe, activități ale economiei naționale

138. **În perioada 2010-2015 numărul angajaților participanți la cursurile de formare profesională continuă a crescut de la 544,09 mii persoane la 730,876 mii persoane, însemnând o creștere de 34,3%.** Evoluția pozitivă se remarcă la nivelul tuturor sectoarelor economiei naționale, cu excepția sectoarelor *Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat – D* (rată de creștere de -2,4%), *Transport și depozitare - H* (rată de creștere de -4,4%) și *Intermedieri financiare și asigurări – K* (rată de creștere de -7,2%). Sectoarele de activitate cu cele mai mari rate de creștere a participării la programe de formare profesională continuă în anul 2015 comparativ cu anul 2010 sunt *Informații și comunicații – J* (rată de creștere de 137,6%), *Activități de servicii administrative și activități de servicii suport - N* (rată de creștere de 142,4%), *Activități de spectacole, culturale și recreative - R* (rată de creștere de 80,4%) și *Alte activități de servicii – S* (rată de creștere de 82,3%).

Figura 1. Numărul de participanți la cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale, anii 2010 și 2015



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: FPC102A

Legenda:

B = Industria extractivă

C = Industria prelucrătoare

D = Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat

E = Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare

F = Construcții

G = Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor

H = Transport și depozitare

I = Hoteluri și restaurante

J = Informații și comunicații

K = Intermedieri financiare și asigurări

L = Tranzacții imobiliare

M = Activități profesionale, științifice și tehnice

N = Activități de servicii administrative și activități de servicii suport

R = Activități de spectacole, culturale și recreative

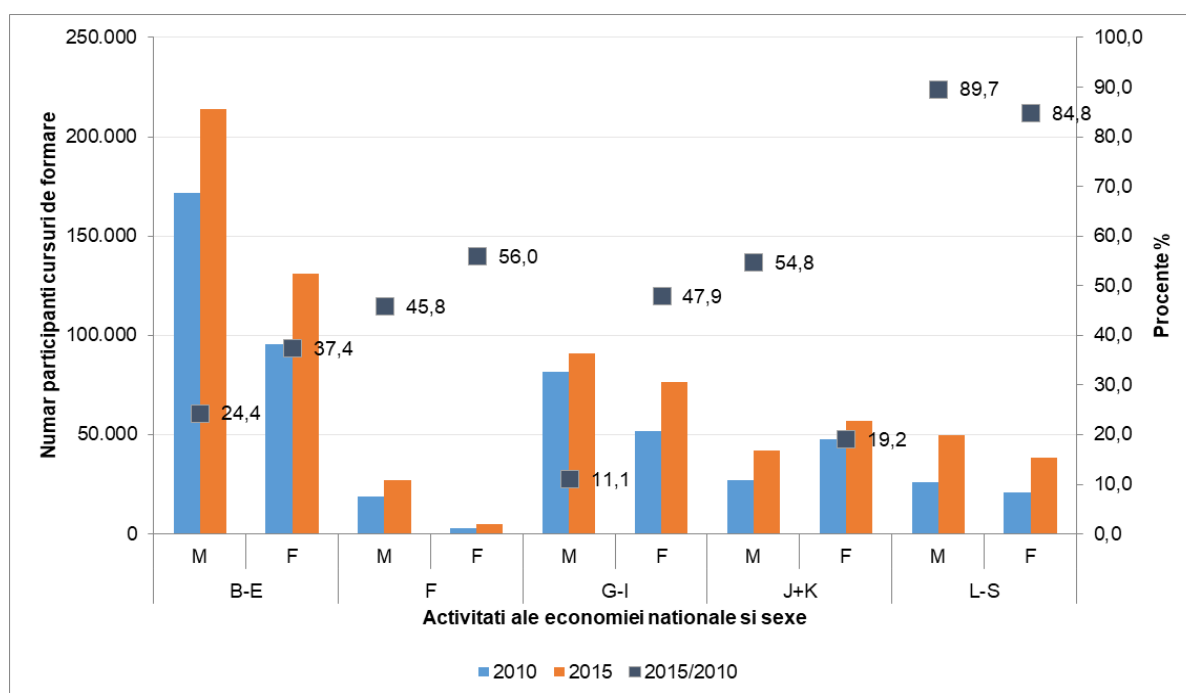
S = Alte activități de servicii

139. În funcție de sex, numărul participanților la FPC a crescut diferit, în sensul unei creșteri mai accentuate în cazul femeilor (40,7%), comparativ cu creșterea în rândul bărbaților (30%). Diferențele între sexe în ceea ce privește creșterea participării angajaților la FPC sunt mai evidente dacă analiza este realizată la nivelul sectoarelor de activitate economică.
140. S-a constatat că există două sectoare de activitate în cazul cărora scăderea numărului de participanți la programe de FPC a afectat ambele sexe (*D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat; K - Intermedieri financiare și asigurări*). În plus, s-a remarcat și ponderea crescută a participanților de sex masculin în totalul participanților la programe de FPC în cazul unor sectoare de activitate precum *B - Industria extractivă, D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, E - Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare, F - Construcții și H - Transport și depozitare*. Participanții de sex feminin la programe de FPC domină în schimb sectoare de activitate precum *K - Intermedieri financiare și asigurări și R - Activități de spectacole, culturale și recreative*. O atenție specială trebuie acordată sectorului de activitate *L - Tranzacții imobiliare*, caz în care în anul 2010 majoritatea participanților la programele de FPC au fost de sex masculin (64,6%), iar în anul 2015 majoritatea participanților la programele de FPC au fost de sex feminin (71,9%).
141. Pentru a analiza participarea la programele de formare profesională în funcție de sex s-a considerat oportună gruparea sectoarelor de activitate astfel:
- B-E: Industria extractivă; Industria prelucrătoare; Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat; Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare;
 - F: Construcții;

- G-I: Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor; Transport și depozitare; Hoteluri și restaurante;
- J-K: Informații și comunicații; Intermedieri financiare și asigurări;
- L-S: Tranzacții imobiliare; Activități profesionale, științifice și tehnice; Activități de servicii administrative și activități de servicii suport; Activități de spectacole, culturale și recreative; Alte activități de servicii.

142. În cazul primelor trei mari grupe de activități ale economiei naționale (B-E, F, G-I), numărul participanților de sex feminin a crescut mai mult decât cel al bărbaților, cea mai evidentă diferență fiind obținută în cazul sectoarelor G-I (47,9% creșterea în rândul femeilor comparativ cu 11,1% creșterea în rândul bărbaților). În cazul celorlalte două grupuri mari de activități ale economiei naționale (J-K, L-S) situația este inversă, creșterea în rândul participării bărbaților la cursuri de formare profesională continuă fiind mai mare.

Figura 2. Participanți la cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale și sexe, 2010 și 2015 (număr și ritm de creștere)



Legenda: M- masculin, F-feminin

Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani la nivel de regiune și după gradul de urbanizare

143. În această secțiune au fost analizați doi indicatori: (1) Rata de participare în educație și formare profesională a populației cu vârsta 25-64 ani, în ultimele 4 săptămâni și (2) Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani, în ultimele 12 luni. Pentru acești indicatori au fost utilizate două surse diferite de date, cu momente de referință diferite: (1) Ancheta forței de muncă în gospodării (*Labour Force Survey* - LFS) – referință ultimele 4 săptămâni, respectiv (2) Ancheta Educației în rândul Adulților (*Adult Education Survey* – AES). Și periodicitatea celor două surse diferă, LFS fiind realizat anual, în vreme ce AES este realizat o dată la 5 ani (2007, 2011, 2016).

144. **La nivel național, rata de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani, în ultimele 4 săptămâni față de momentul culegerii datelor¹⁷, nu s-a modificat semnificativ în perioada 2007-2015, însă remarcăm un ușor trend descendent.** În anul 2015, indicatorul a înregistrat valoarea de 1,3%, în scădere față de anul 2014 când era de 1,5% (la fel cu valoarea înregistrată în anul 2007). Mai mult, rata de participare în educație și formare profesională a continuat și după 2015 să scadă, astfel că în 2017 rata de participare la nivel național era de 1,1%. Prin comparație, media la nivelul Uniunii Europene (UE-28) a fost de 10,8% în 2014 (10,7% în 2015 și 10,9% în 2017), mult peste valoarea înregistrată în România și păstrând un trend crescător.

Tabel 11. Rata de participare a populației cu vârsta 25-64 ani în educație și formare profesională continuă, după gradul de urbanizare (%)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	România	1,5	1,8	1,8	1,4	1,6	1,4	2,0	1,5	1,3
	UE-28	9,2	9,4	9,3	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7
Orașe mari	România			2,7	2,2	2,6	2,4	2,8	2,2	1,7
	UE-28	11,3	11,6	11,2	11,1	10,6	11,4	13,1	13,2	13,1
Orașe mici și suburbii	România						1,4	2,4	1,9	1,6
	UE-28	8,2	8,1	8,3	8,3	8,1	8,6	9,5	9,8	9,7
Zone rurale	România			1,0	0,8	0,9	0,5	1,0	0,7	0,7
	UE-28	7,6	7,6	6,9	7,0	7,1	6,7	8,4	8,6	8,5

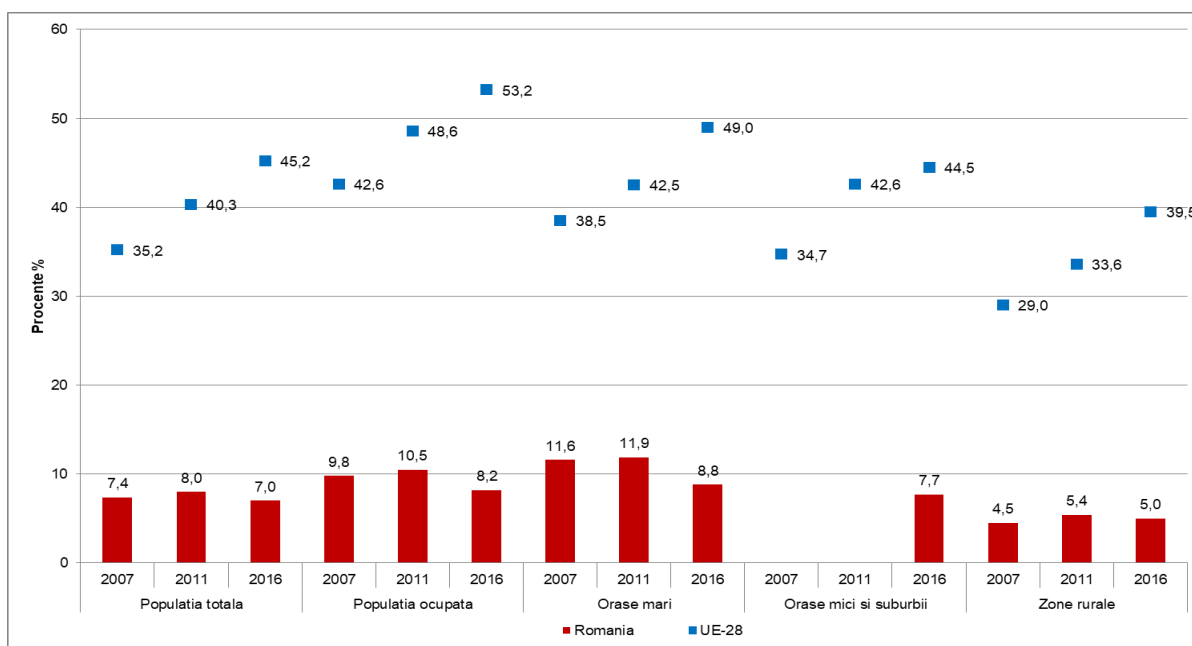
Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Labour Force Survey* (LFS), iar perioada de referință este de 4 săptămâni anterioare includerii în anchetă

145. **Rata de participare la educație și formare profesională continuă a populației cu vârsta 25-64 ani în ultimele 12 luni a fost în 2016 de 7%, în scădere față de valorile anterioare** (vezi datele AES). În 2011 această rata a fost de 8%, fiind peste ținta la nivel național stabilită pentru anul 2010 (care era de 7%) prin Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010. De remarcat faptul că Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020, a avut ca țintă ca cel puțin 10% din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții în anul 2020, situația înregistrată pentru acest indicator fiind relativ modestă, în vreme ce datele pe care le-am avut la dispoziție arată o tendință de scădere.
146. **Ratele de participare la educație și formare profesională la nivelul României sunt mult sub cele medii ale Uniunii Europene. De asemenea, trebuie remarcat din nou trendul puternic crescător păstrat la nivelul Uniunii Europene, în contrast cu evoluția din țara noastră.**
147. În funcție de gradul de urbanizare, neavând date defalcate pe medii rezidențiale, am apelat la împărțirea utilizată de Eurostat: orașe mari, orașe mici și suburbii, zonele rurale. **În ceea ce privește distribuția în funcție de gradul de urbanizare constatăm că, așa cum era de așteptat, în zona urbană (orașe mari) se regăsesc cele mai mari rate de participare, însă valorile sunt mult mai mici decât cele medii la nivelul Uniunii Europene (UE-28).**
148. **În ceea ce privește rata de participare în educație și formare profesională, tendința generală 2007-2016 este de scădere în orașele mari și ușoară creștere în zonele rurale.** Observăm că la nivelul zonelor intens populate (orașe mari), rata de participare în educație și formare profesională în 2016 s-a redus semnificativ față de anii anteriori, diferența față de anul 2011 fiind de 3,1 puncte procentuale; în plus se situează mult sub valoarea de 49% reprezentând media pentru UE-28. Pentru cazul zonelor slab populate (zonele rurale) rata de participare din 2016 a fost de 5%, cu 0,4 puncte

¹⁷ Formula pentru calculul acestei rate de participare are ca numitor populația totală a aceleiași grupe de vârstă. Datele provin din ancheta Eurostat *Labour Force Survey*, iar perioada de referință este de 4 săptămâni înainte de interviu.

procentuale sub valoarea din 2011, însă peste valoarea înregistrată în 2007 (cu 0,5 puncte procentuale).

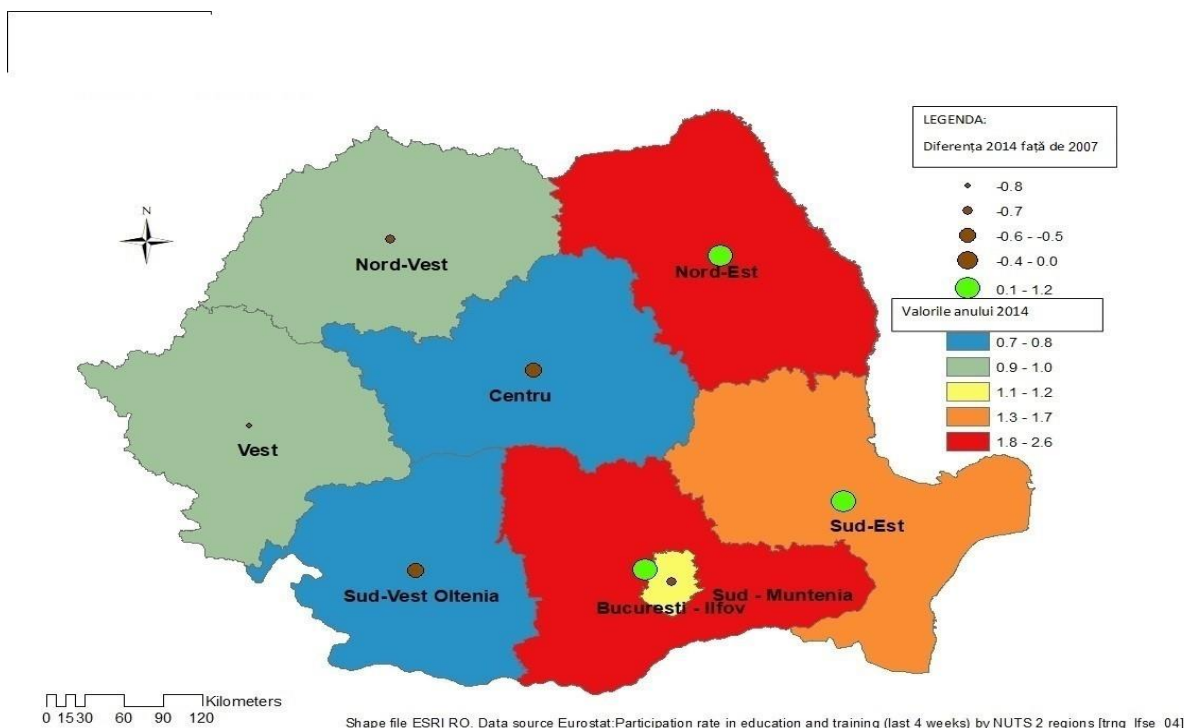
Figura 3. Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația totală și populația ocupată în vârstă de 25-64 ani după gradul de urbanizare



Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta Adult Education Survey – AES, perioada de referință este de 12 luni înainte de interviu

149. Referitor la distribuția regională a ratei de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani, aferentă anului 2014, observăm regiunile Nord-Est și Sud cu nivele mai ridicate de participare (2,6% respectiv 2,5%), având, de altfel, și cele mai accentuate dinamici față de anul 2007 (0,9 puncte procentuale respectiv 1,2 pp). Creștere față de 2007 se înregistrează în anul 2014 și la nivelul regiunii de dezvoltare Sud-Est (0,4 pp). La polul opus, cea mai accentuată scădere a ratei de participare în educație și formare profesională s-a înregistrat la nivelul regiunii Vest. Din păcate, situația la nivelul anului 2017 este mai nefavorabilă, ratele de participare fiind aproape în totalitate mai mici decât erau în 2007 (singura excepție este regiunea Sud, unde diferența este minim pozitivă - 0,1 puncte procentuale în favoarea anului 2017).

Figura 4. Rata de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani la nivel de regiune, în anul 2014, inclusiv modificarea ratei în anul 2014 față de 2007



Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Labour Force Survey* (LFS), iar perioada de referință este de 4 săptămâni anterioare includerii în anchetă

Rata de participare a angajaților cu vârsta 25-64 ani în educație și formare profesională, după activități ale economiei naționale și după gradul de urbanizare

150. Rata de participare în educație și formare profesională pentru angajații în vârstă de 25-64 ani relevă faptul că în România aceasta s-a redus între 2008 și 2015, fiind de asemenea foarte scăzută în comparație cu media Uniunii Europene. Poziționarea nefavorabilă în raport cu media UE se păstrează pentru toate sectoarele de activitate economică. Eurostat prezintă informații pentru România doar pentru câteva sectoare de activitate economică, redate în tabelul următor. Se evidențiază două sectoare de activitate economică în care ratele de participare sunt mai ridicate, comparative cu celelalte sectoare, și anume educația și administrația publică. Reiese astfel că cea mai mare rată de participare pentru angajații cu vârsta de 25-64 ani se înregistrează în anul 2015 în educație. Totuși, la începutul perioadei analizate cele mai mari rate de participare se înregistră în administrație publică.

Tabel 12. Rata de participare a angajaților cu vârsta 25-64 ani în educație și formare profesională, după activități ale economiei naționale (%)

CAEN Rev. 2		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total economie	România	1,8	1,8	1,3	1,8	1,4	2,1	1,7	1,6
	UE-28	10,9	10,7	10,6	10,3	10,5	12,3	12,4	12,3
Industria prelucrătoare	România	0,8	0,6	0,5	1,0	0,9	1,7	1,5	1,2
	UE-28	6,6	6,2	6,3	6,3	6,5	7,7	7,8	7,7
Construcții	România						2,2		
	UE-28	5,6	5,5	5,6	5,4	5,4	6,8	6,8	6,8
Comerț	România	2,0	2,0	1,4	1,4	1,0	2,2	1,7	1,1
	UE-28	7,8	7,4	7,5	7,3	7,4	8,8	8,9	8,6
Administrație	România	5,1	4,3	2,9	3,3	1,8	2,4	1,7	1,5

publică	UE-28	14,1	13,4	12,8	12,4	12,5	14,8	15,0	14,9
Educație	România	3,7	3,4	3,1	3,4	2,6	3,8	2,3	2,6
	UE-28	18,9	18,7	18,5	17,7	17,7	20,2	20,3	20,4
Sănătate	România	2,3	2,3		2,3	2,2	2,1		3,4
	UE-28	18,1	17,8	17,5	17,1	17,2	19,3	19,5	19,2

Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Labour Force Survey* (LFS), iar perioada de referință este de 4 săptămâni anterioare includerii în anchetă

151. Deoarece sursa *Adult Education Survey* – AES nu oferă informații pentru Rata de participare în educație și formare profesională în rândul angajaților, a fost studiată, pe baza acestor date, rata de participare la educație și formare profesională a persoanelor ocupate. Astfel, în ceea ce privește situația **la nivelul populației ocupate, rata de participare la cursuri de formare profesională continuă în rândul adulților cu vârste cuprinse între 25-64 ani, a evoluat de asemenea negativ în perioada 2007-2019, fiind de 8,2% în 2016, sub valorile de 10,5% în 2011 și 9,8% în 2007.** Un aspect pozitiv este totuși faptul că în rândul adulților ocupați rata de participare este mai mare decât cea în rândul întregii populații (diferența este de 1,2 puncte procentuale la nivelul anului 2016).
152. **Mai trebuie să adăugăm în contextul acestor evoluții cu privire la participarea la educație și formare profesională a angajaților, faptul că, la nivel național, numărul total de salariați a scăzut în perioada 2008-2015 cu 8,6%.** Ulterior, situația la nivelul anului 2017 s-a îmbunătățit, pierderea față de 2008 fiind de doar 2%. La nivel regional, cea mai mare scădere s-a înregistrat în regiunea *Sud* (14,1%), iar cea mai mică, de 2,7%, în regiunea *Nord-Vest*¹⁸. În profil sectorial, cei mai mulți salariați se regăsesc în *Industria prelucrătoare*, în vreme ce la polul opus se situează *Tranzacțiile imobiliare*. Rate mari de creștere a numărului mediu de salariați în perioada 2008-2015 s-au înregistrat în *Activități de spectacole, culturale și recreative* (56,6%), *Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* (33%), în vreme ce numărul de salariați a scăzut în *Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* (-33,6%), *Industria extractivă* (-28,4%), *Construcții* (-22,5%) și *Tranzacții imobiliare* (-22,2%).
153. În aceeași ordine de idei, am considerat oportun să analizăm și **raportul dintre numărul de angajați participanți la cursurile de formare profesională continuă și numărul mediu de angajați.** Conform valorilor din tabelul următor **raportul dintre angajații participanți la formarea profesională și numărul de salariați a crescut la nivel național de la 12,4% la 15,8%**, la nivel sectorial singura excepție fiind reprezentată de sectorul *Transport și depozitare (H)*. Cel mai mare raport dintre numărul de participanți la cursurile de formare profesională continuă și numărul mediu de salariați a fost în 2015 în sectoarele *Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat – D* (58,5%) și *Intermedieri financiare și asigurări – K* (57,2%).

Tabel 13. Raportul dintre numărul angajaților participanți la cursuri FPC și numărul mediu de salariați (%)

Activitățile economiei naționale	2010	2015	Activitățile economiei naționale	2010	2015
B	23,0	27,7	J	19,1	33,6
C	20,5	24,5	K	54,1	57,2
D	45,4	58,5	L	9,6	14,0
E	14,0	21,8	M	15,6	20,1
F	6,4	9,0	N	10,0	16,8
G	10,0	14,1	R	9,6	14,7

¹⁸ până în 2017, situația s-a mai îmbunătățit, astfel că 3 dintre regiuni au înregistrat un număr de salariați mai mare decât în 2008: Nord-Vest (5,5%), București-Ilfov (3%) și Centru (0,8%)

H	20,0	19,2	S	3,8	5,9
I	6,0	7,3	Total	12,4	15,8

Sursa datelor: calcule proprii pe baza INS – baza de date TEMPO-Online

Sinteza constatărilor

154. Numărul angajaților participanți la cursurile de FPC a crescut în perioada analizată în aproape toate sectoarele economiei naționale. Au fost identificate două sectoare de activitate în cazul cărora scăderea numărului de participanți la programe de FPC a afectat ambele sexe, două în care a scăzut doar participarea în rândul bărbaților și unul în care a scăzut participarea femeilor la cursuri de FPC.
155. Ratele de participare în educație și formare profesională care au ca perioadă de referință ultimele 4 săptămâni, au evidențiat faptul că rata de participare a populației în vârstă de 25-64 ani la nivelul României s-a redus în 2015 față de 2007 cu 0,2 puncte procentuale, fiind pe întreg intervalul de circa 10 ori mai mică decât media la nivelul Uniunii Europene (UE-28). La nivel regional, Nord-Estul este în topul regiunilor cu grad ridicat de participare. Și rata de participare în educație și formare profesională pentru angajații în vârstă de 25-64 ani din România a fost în ușoară scădere, fiind de asemenea mult mai redusă față de media Uniunii Europene.
156. Rata de participare în educație și formare profesională a populației cu vârsta 25-64 ani în ultimele 12 luni a fost în 2016 în scădere față de valorile anterioare din 2011 și 2007. Cu toate acestea, în anul 2011 rata a depășit cu un punct procentual ținta stabilită prin Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010. Rata de participare la educație și formare profesională continuă în rândul adulților ocupați cu vârste cuprinse între 25-64 ani, se află în scădere, însă această rată este mai mare decât cea în rândul întregii populații.
157. La nivel național numărul total de salariați a scăzut în perioada 2008-2015 cu 8,6%, scăderea fiind caracteristică tuturor regiunilor. În acest context de creștere a numărului angajaților participanți la FPC și a scăderii numărului de salariați, raportul dintre numărul de participanți la cursurile de formare profesională continuă și numărul mediu de salariați a crescut la nivel național.

Progresul observat cu privire la nivelul de calificare al angajaților

158. În ceea ce privește **nivelul de calificare**, trebuie să precizăm faptul că ne-am confruntat cu o dificultate în a identifica indicatori adecvați care să cuantifice progresul cu privire la nivelul de calificare al angajaților. Pe de o parte, conform Cadrului Național al Calificărilor¹⁹, în corespondență cu Cadrul European al Calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții (conform Recomandării Consiliului din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții), prin **nivel de calificare** înțelegem²⁰ cele 8 niveluri de calificare care pot fi dobândite prin sistemul formal de educație și formare profesională din România. Fiecare dintre cele 8 niveluri este definit de un set de descriptori care indică rezultatele învățării relevante pentru calificările de la nivelul respectiv în orice sistem de calificări. Propunem ca indicatori de analiză ai progresului cu privire la nivelul de calificare următorii:
 - nivelul de cunoaștere a limbii străine cel mai bine cunoscute, autoevaluare a populației ocupate, după gradul de urbanizare;
 - nivelul abilităților digitale;
 - principalele abilități vizate de cursurile de formare profesională continuă.

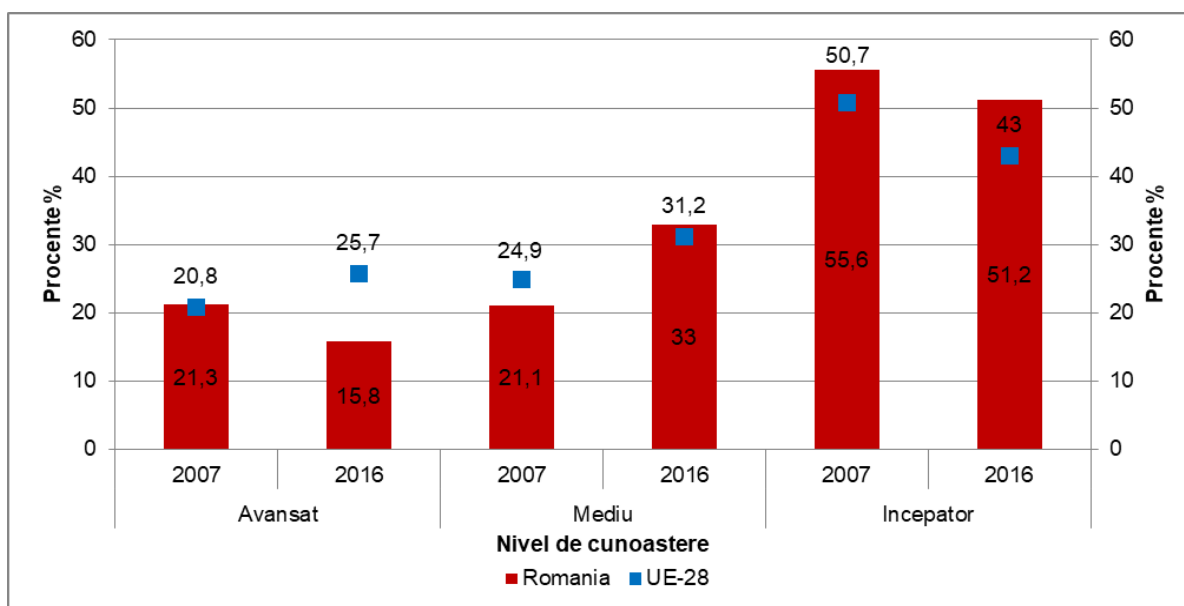
¹⁹ aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 918/2013, cu modificările și completările ulterioare.

²⁰ Conform Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților

Nivelul de cunoaștere a limbii străine cel mai bine cunoscute, autoevaluare a populației ocupate, după gradul de urbanizare

159. Autoevaluarea populației ocupate din țara noastră cu privire la nivelul de cunoaștere a unei limbi străine în perioada 2007- 2016 indică o evoluție pentru nivelul mediu, respectiv o înrăutățire a situației pentru nivelele avansat și începător. Remarcăm că atât pentru nivelul începător, cât și pentru cel mediu de cunoaștere, ponderea populației care se autoevaluează ca fiind la respectivul nivel în România depășește media UE în 2016, în schimb la nivel avansat situația în cazul țării noastre este destul de defavorabilă prin comparație cu UE.
160. Nu există date de autoevaluare a cunoștințelor în ceea ce privește limbile străine pentru salariați, din acest motiv analiza s-a rezumat la populația ocupată.

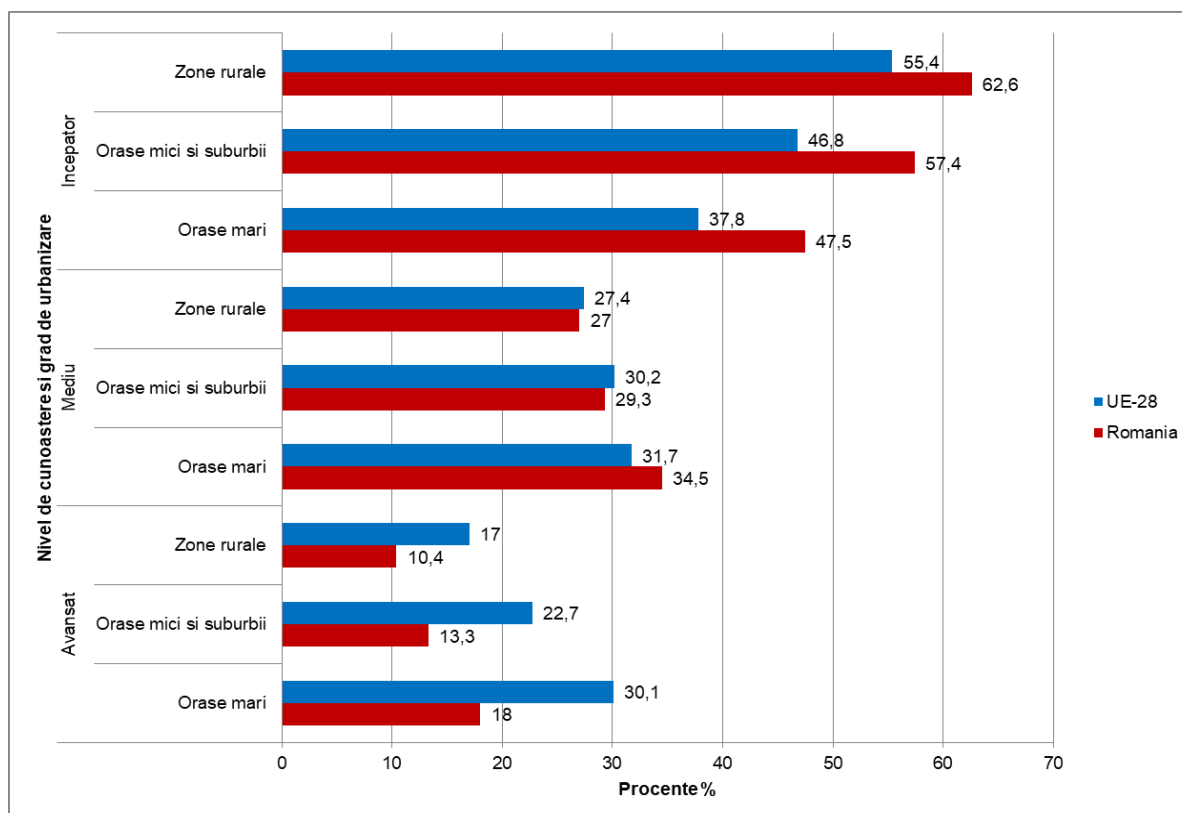
Figura 5. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute, autoevaluare a persoanelor ocupate



Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Adult Education Survey – AES*, perioada de referință este de 12 luni înainte de interviu

161. Conform figurii de mai sus, în ceea ce privește modul în care se raportează persoanele ocupate din România la cunoașterea unei limbi străine trebuie menționate următoarele aspecte.
- În primul rând, cei mai mulți (peste 50%) consideră că limba străină pe care o cunosc cel mai bine, o stăpânesc la un nivel începător. Aceste procente sunt însă peste media la nivelul UE-28.
 - Cei care consideră că limba străină pe care o cunosc cel mai bine este stăpânită la un nivel mediu, erau în 2016 în procent de 33%, ușor peste media UE-28 (31,2%) și în creștere față de situația raportată în 2007 (24,9%).
 - Totuși, procentul celor care se auto-evaluează ca stăpânind la nivel avansat limba străină pe care o cunosc cel mai bine este în scădere de la 21,3% în 2007 la 15,8% în 2016, ajungând astfel sub media UE-28 (25,7%).
162. **Nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este mai ridicat, conform autoevaluărilor, în zonele urbane.**
163. În funcție de gradul de urbanizare, situația este evidențiată în figura următoare. Cei mai mulți declară că stăpânesc cel mai bine o limbă străină la nivel începător, indiferent de mediul de rezidență. Procentele înregistrate pentru cazul României sunt mai mari decât cele ale mediei Uniunii Europene în ceea ce privește **cunoaștere** la nivel începător, și prin urmare mai reduse pentru nivelele mediu și avansat.

Figura 6. Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute, autoevaluare a populației ocupate cu vârsta 25-64 ani, în funcție de gradul de urbanizare



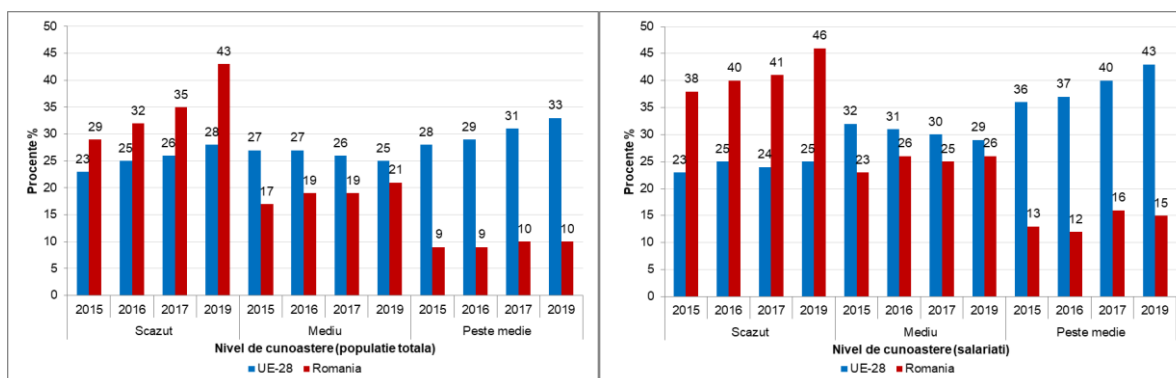
Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Adult Education Survey – AES*, perioada de referință este de 12 luni înainte de interviu

164. În cazul limbii străine cel mai bine cunoscute la un nivel mediu situația se modifică față de cea prezentată anterior. Astfel, în zonele dens populate (orașe mari) se regăsesc mai multe astfel de persoane (34,5%) față de zonele slab populate (zonele rurale) (27%). Cei mai mulți indivizi care consideră că stăpânesc cel mai bine o limbă străină la nivel avansat locuiesc în zone dens populate (18%). Media la nivelul UE-28 pentru această categorie este de 30,1%, cu circa 12 puncte procentuale mai ridicată decât valoarea înregistrată în România.

Nivelul abilităților digitale

165. **Nivelul abilităților digitale în cazul salariaților din România este mai redus decât în Uniunea Europeană, conform propriilor evaluări ale salariaților. Datele sunt disponibile doar începând cu anul 2015, astfel că nu au putut fi analizate în dinamică în perioada de implementare a POSDRU.**
166. Astfel, se observă din nou că procente înregistrate pentru nivelul scăzut al abilităților sunt mai mari în cazul României față de media Uniunii Europene, în vreme ce un nivel mediu al abilităților digitale sau peste este raportat de mai puțini indivizi în țara noastră comparativ media UE-28. În 2019, 46% dintre salariați consideră că nivelul abilităților digitale este unul scăzut, comparativ cu 25% la nivelul UE-28. Se auto-apreciază ca având abilități digitale peste medie doar 15% dintre indivizii din România, față de 43% cât este media la nivelul UE-28.
167. Situația este similară și în cazul populației totale. În 2019, doar 10% dintre indivizi consideră că dețin abilitățile digitale peste medie, în vreme ce media UE-28 este de 33%. În 2015, primul an raportat, situația nu era cu mult diferită.

Figura 7. Nivelul abilităților digitale, stânga – întreaga populație, dreapta – salariații (%)

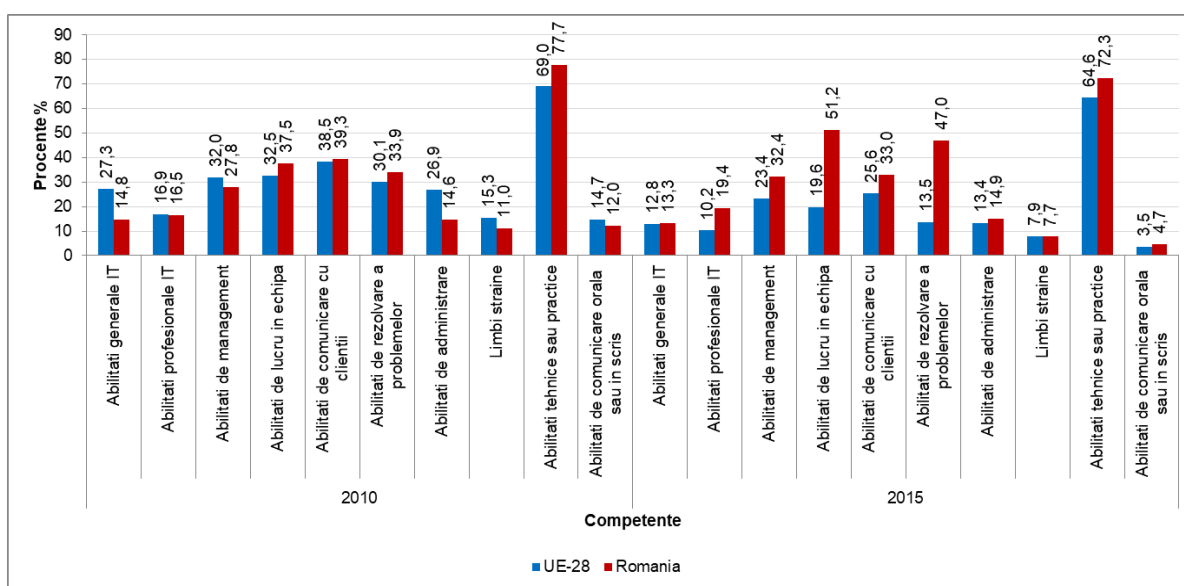


Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Adult Education Survey* – AES, perioada de referință este de 12 luni înainte de interviu

Principalele competențe vizate de cursurile de formare profesională continuă

168. **Principalele competențe vizate de cursurile de formare profesională continuă în perioada 2010-2015 au fost în primul rând competențele tehnice sau practice, dar și competențele de comunicare cu clienții, competențele de lucru în echipă și competențele de rezolvare a problemelor.**
169. *Principalele competențe vizate de cursurile de formare profesională continuă reprezintă un alt indicator ce vizează progresul cu privire la nivelul de calificare. Acesta este exprimat ca procent din întreprinderile ce oferă astfel de cursuri. Pentru România în perioada 2010-2015 se observă o pondere însemnată de întreprinderi (peste 70%) ce oferă cursuri de FPC pentru competențe tehnice și practice. Remarcăm o creștere în 2015 față de 2010 a ponderii cursurilor destinate dezvoltării competențelor de lucru în echipă sau de rezolvare a problemelor. Potrivit figurii următoare, procentele înregistrate în cazul României au fost în 2015 peste media la nivelul Uniunii Europene, în condițiile în care la nivelul anului 2010 situația era puțin diferită (doar în 4 din cazuri țara noastră avea procente mai mari). De remarcat ar fi totuși faptul că media UE-28 a scăzut în toate cazurile în 2015 față de 2010, în vreme ce în țara noastră a crescut pentru aproape toate tipurile de competențe.*

Figura 8. Principalele competențe vizate de cursurile de FPC, % din total cursuri



Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Adult Education Survey* – AES, perioada de referință este de 12 luni înainte de interviu

170. În funcție de sectorul de activitate al întreprinderilor ce oferă cursuri de FPC, putem evidenția câteva aspecte:

- Ponderea întreprinderilor care oferă cursuri FPC în Industrie a fost mai mare în 2015 față de 2010 pentru doar 4 tipuri de competențe dintre cele 12 analizate.
- În construcții a crescut ponderea întreprinderilor care oferă cursuri FPC pentru majoritatea competențelor, diferențe mai mari înregistrându-se pentru abilități de management (29,7 puncte procentuale, abilități de rezolvare a problemelor (28,3pp) și abilități de lucru în echipă (27,3pp).
- Pentru sectoarele comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor; transport și depozitare; hoteluri și restaurante s-a înregistrat mai degrabă o scădere a ponderii întreprinderilor care oferă cursuri FPC.
- În cazul sectoarelor Informații și comunicații; Intermedieri financiare și asigurări ponderea analizată a crescut foarte puțin pentru două dintre abilitățile analizate (1,8 puncte procentuale pentru abilități profesionale în IT și 0,4 pp pentru abilități de administrare), în vreme ce scăderea cea mai mare a ponderii întreprinderilor ce oferă cursuri de FPC a fost de 22,3pp pentru abilități de comunicare cu clienții.
- Ponderea întreprinderilor ce oferă cursuri de FPC în sectoarele de activitate tranzacții imobiliare; activități profesionale, științifice și tehnice; activități de servicii administrative și activități de servicii suport; activități de spectacole, culturale și recreative; alte activități de servicii a scăzut pentru opt dintre abilitățile analizate cu maxim 10 puncte procentuale. Este de remarcat totuși faptul că în cazul abilităților profesionale în IT creșterea a fost de 17,6 puncte procentuale.

Sinteza constatărilor

171. Nivelul de cunoaștere a unei limbi străine a populației ocupate din țara noastră în perioada 2007-2016 indică o evoluție pozitivă pentru nivelul mediu, însă și o înrăutățire a situației pentru nivelul avansat. De asemenea, remarcăm că pentru nivelele începător și mediu, ponderea populației care se autoevaluează ca fiind la acest nivel în România depășește media UE în anul 2016, în vreme ce pentru nivelul avansat situația este defavorabilă României. Nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este mai ridicat în zonele urbane.
172. Nivelul abilităților digitale în cazul salariaților din România este mai redus decât în Uniunea Europeană, conform propriilor evaluări ale salariaților. Datele sunt disponibile doar începând cu anul 2015, astfel că nu au putut fi analizate în dinamică în perioada de implementare a POSDRU.
173. Competențe vizate de cursurile de formare profesională continuă în perioada 2010-2015 au fost în primul rând competențele tehnice sau practice și mai puțin competențele de comunicare cu clienții, competențele de lucru în echipă și competențele de rezolvare a problemelor.

Progresul observat cu privire la indicatori care pot evidenția alte efecte la nivelul firmelor ai căror angajați au participat la FPC

Productivitatea muncii în întreprinderi

174. **Analiza productivității muncii în intervalul 2007 - 2015, evidențiază faptul că acest indicator s-a îmbunătățit constant în intervalul de timp analizat.** Rata de creștere a productivității muncii a ajuns la nivel național la valoarea de 62.2% în 2015 (și 120% în anul 2017 față de anul 2007).
175. **Creșterea productivității muncii s-a realizat extrem de neuniform în funcție de sectoarele de activitate economică.** Astfel, se remarcă sectorul de activitate tranzacții imobiliare (L), cu o rată de creștere de 229.7%, la polul opus regăsind construcțiile (F) cu 13.5%.

Cifra de afaceri

176. Întreprinderile cu cea mai mare cifră de afaceri se regăsesc în industria prelucrătoare și comerț. În perioada 2008-2015, în toate sectoarele de activitate, cu excepția construcțiilor, cifra de afaceri a întreprinderilor a crescut.

177. Potrivit datelor statistice analizate, scăderea cifrei de afaceri în Construcții a fost de circa 14.1%. Sectorul economiei naționale cu cea mai mare rată de creștere a cifrei de afaceri în anul 2015 comparativ cu anul 2008 a fost sănătatea și asistența socială, care a înregistrat o rată de creștere a cifrei de afaceri de 165.6%, deși acesta este un sector de activitate cu o cifră de afaceri semnificativ mai mică raportat la alte sectoare ale economiei naționale.
178. Analiza regională evidențiază rate de creștere mai mare ale cifrei de afaceri în regiunile care dețin ponderi mai reduse în cifra de afaceri globală la nivel național.
179. În profil regional, datele statistice disponibile permit doar analiza intervalului de timp 2008-2012 și au arătat că cifra de afaceri a fost mai mare în 2012 față de 2008 în toate regiunile de dezvoltare. Deși regiunea de dezvoltare București-Ilfov realizează cel puțin o treime din cifra de afaceri la nivel național, rata de creștere în perioada analizată a fost cea mai mică. Prin contrast, cea mai mare creștere a cifrei de afaceri în această perioadă s-a înregistrat la nivelul regiunii Vest, regiune care se află printre regiunile cu cea mai mică pondere în cifra de afaceri a țării.

Sinteza constatărilor

180. Pe fondul unor performanțe reduse privind formarea profesională continuă (raportat la media Uniunii Europene), datele analizate indică totuși o creștere a participării salariaților la formarea profesională continuă în perioada 2007-2015, relativ echilibrat pe sectoare de activitate și în funcție de sex, fapt cu potențial de a genera efecte pozitive în plan economic. Totuși, trebuie menționat și faptul că în perioada investigată numărul salariaților a scăzut, acest aspect contribuind la creșterea ratei de participare a salariaților la cursuri de FPC.
181. Sectoarele de activitate cu cele mai mari rate de creștere a participării la programe de formare profesională continuă în anul 2015 comparativ cu anul 2010 au fost informații și comunicații (137,6%) și activități de servicii administrative și activități de servicii suport (142,4%). Diferențe în funcție de sex se observă cu precădere în sectoarele tranzacții imobiliare și alte activități de servicii (creștere accentuată în cazul femeilor) și activități de spectacole, culturale și recreative (creștere accentuată în cazul bărbaților).
182. În ceea ce privește distribuția în funcție de gradul de urbanizare, reiese așa cum era de așteptat că în zonele dens populate se regăsesc cele mai mari rate de participare la FPC în rândul populației cu vârsta 25-64 ani (însă cu valori mai mici decât cele medii la nivelul Uniunii Europene).
183. S-au remarcat și o serie de diferențe regionale, regiunile cu cele mai bune performanțe fiind (în afara regiunii București-Ilfov) Nord-Est, Sud Muntenia și Sud-Est.
184. Referitor la nivelul de calificare al angajaților, observăm o înrăutățire a situației în ceea ce privește cunoașterea unei limbi străine de către persoanele ocupate la nivel avansat (de la 21,3% în 2007 la 15,8% în 2016), dar o îmbunătățire a situației pentru nivelul mediu.
185. Țara noastră se plasează sub media UE în ceea ce privește nivelul abilităților digitale în cazul salariaților, însă datorită lipsei datelor nu se poate face o dinamică pentru perioada 2007-2015. Putem nota că nivelul din România este mai redus decât în Uniunea Europeană.
186. Principalele competențe vizate de cursurile de formare profesională continuă oferite de întreprinderi în perioada 2010-2015 au fost competențele tehnice sau practice, dar și competențele de comunicare cu clienții, competențele de lucru în echipă și competențele de rezolvare a problemelor. În același timp, ponderea întreprinderilor care oferă cursuri de formare profesională a fost în 2015 mai mare decât în 2010, ajungând să depășească media la nivelul Uniunii Europene

2.2 Efectul net al DMI 2.3 al POSDRU

187. Proiectele implementate în cadrul DMI 2.3 din POSDRU au avut ca scop general **îmbunătățirea accesului și participării la programele de formare profesională continuă, facilitând** calificarea angajaților. Activitățile propuse sub DMI 2.3. au plecat de la nevoi bine identificate, atât la nivelul resursei umane (unde participarea la FPC continuă să rămână la nivele extrem de reduse), cât și la

nivelul angajatorilor (care nu au fie resursele materiale, fie cele de timp necesare realizării unor cursuri de calificare pentru proprii angajați).

188. O altă nevoie foarte bine identificată de instrumentul de finanțare și care a fost adresată, mai ales în prima parte a perioadei de finanțare, a vizat dezvoltarea pieței de formare profesională, prin susținerea dezvoltării portofoliilor furnizorilor de formare profesională, dar și a formării de formatori. Intervenția a fost realizată pornind de la nivelul foarte redus al formării adulților în România, ceea ce nu permitea nici dezvoltarea adecvată și variată a unui sector de furnizori de FPC.

189. Paleta de activități oferite sub DMI 2.3. a inclus următoarele:

- Sprijinirea angajaților în vederea participării la FPC pentru obținerea unei calificări sau pentru creșterea nivelului de calificare (trecerea de la un nivel de calificare la unul superior), inclusiv asigurarea costurilor de transport, hrană pe durata desfășurării formării, stimulente menite să îmbunătățească participarea eficientă a angajaților la FPC prin finanțarea bazată pe performanțe;
- Sprijinirea angajaților în vederea validării și certificării rezultatelor învățării anterioare;
- Sprijin acordat întreprinderilor pentru actualizarea strategiilor/planurilor de dezvoltare a resurselor umane, inclusiv analiza nevoilor de formare;
- Sprijinirea elaborării, autorizării, implementării programelor de FPC cu structură modulară care au în vedere dobândirea unei calificări complete, inclusiv a materialelor suport de învățare;
- Campanii de promovare adresate angajaților și angajatorilor privind beneficiile participării la programele FPC care oferă calificare completă/recalificare;
- Sprijin pentru dezvoltarea și implementarea serviciilor de orientare și consiliere profesională adresate angajaților (precum dezvoltarea și implementarea de instrumentelor și mecanismelor de informare și consiliere profesională);
- Sprijinirea parteneriatelor la diferite niveluri care reunesc întreprinderi, organizații sindicale, patronate, furnizori de formare profesională continuă, organizații non-guvernamentale (ONG) și alți actori relevanți pe piața muncii, pentru promovarea oportunităților de FPC;
- Activități de acompaniere adresate angajaților, precum servicii de îngrijire a persoanelor dependente de asistență medicală sau asistență socială, în vederea facilitării participării la FPC;
- Activități de acompaniere a membrilor familiilor angajaților care participă la FPC pentru calificare/recalificare, membrii dependenți de asistență socială;
- Activități inovatoare, interregionale și transnaționale privind creșterea accesului și participării la FPC;
- Autorizarea programelor de formare/educație destinate persoanelor din categoriile grupurilor țintă.

190. **Așadar, prezenta secțiune a evaluării se va concentra pe analiza efectelor acțiunilor din cadrul DMI 2.3 realizate în vederea creșterii participării angajaților la programe de formare profesională continuă și a îmbunătățirii nivelului de calificare/a competențelor acestora.**

2.2.1 Măsura în care evoluția participării angajaților la FPC se datorează POSDRU

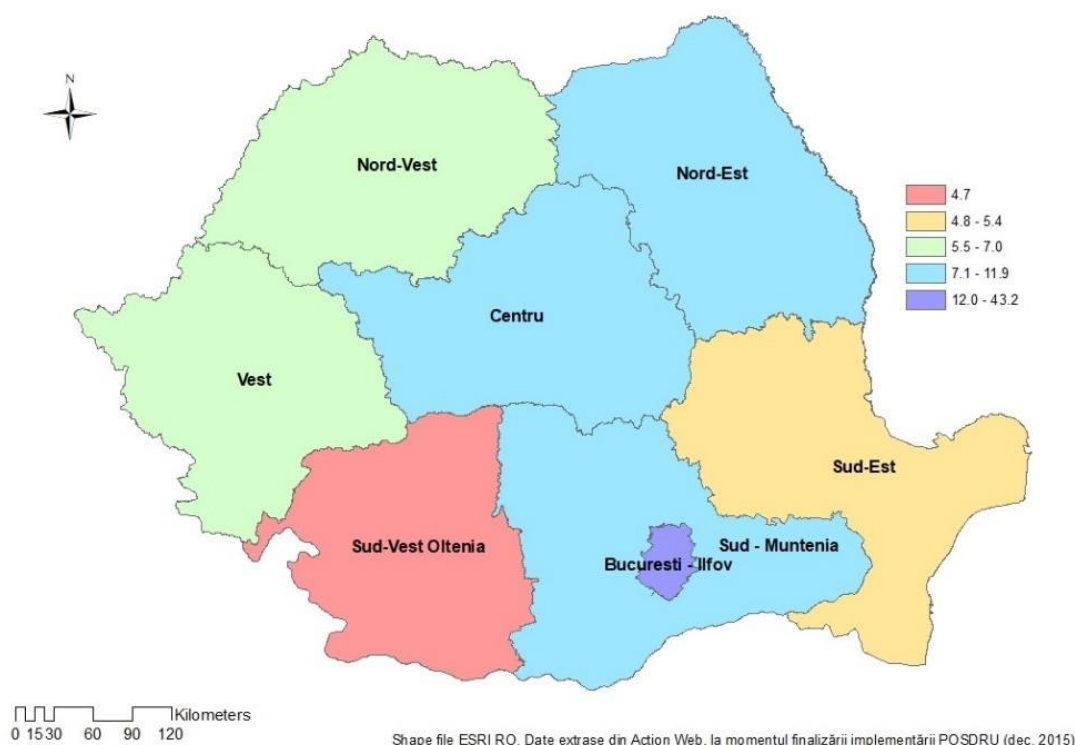
191. **Analizând măsura în care evoluția participării angajaților la FPC se datorează POSDRU, se constată faptul că DMI 2.3 a avut o contribuție globală pozitivă. Astfel, în 2015 ponderea participanților la FPC sprijiniți prin DMI 2.3 din total participanți la cursurile de formare profesională continuă înregistrați la nivel național a fost de aproximativ 15,5%, fiind în creștere notabilă față de 2010, când nivelul acesteia era de doar 0,9%.**

192. **Conform Raportului Final de Implementare POSDRU, DMI 2.3 a sprijinit în total peste 168 mii participanți la programe de formare profesională continuă de calificare/recalificare, din care puțin peste 50% femei. Comparativ cu restul perioadei de implementare, anul 2015 se remarcă a fi cel mai notabil din perspectiva contribuției DMI 2.3 la evoluția participării angajaților la FPC, întrucât a sprijinit circa 113,4 mii de salariați să participe la programe de FPC (ceea ce a reprezentat puțin peste 67% din total participanți raportați la nivelul DMI 2.3). Comparativ cu numărul total al participanților la FPC**

de 730,9 mii raportați de INS la nivel național în 2015, putem estima contribuția DMI 2.3 la numărul persoanelor formate ca fiind de 15,5%. Cu toate acestea, trebuie semnalat faptul că ținta privind numărul total de participanți la programe de FPC (calificare și recalificare) a fost ratată, ecartul fiind semnificativ, de aproximativ 191,6 mii de persoane. În plus, întrucât datele furnizate de INS la nivel național privind numărul participanților la cursuri de formare nu sunt disponibile decât pentru anii 2010 și 2015, nu se poate studia evoluția anuală a progresului datorat DMI 2.3, ci doar semnala o tendință de îmbunătățire în 2015 comparativ cu anul 2010 a progresului privind participarea la programe de FPC datorat POSDRU.

193. În vederea analizei regionale a efectelor DMI 2.3 privind participarea la programe de FPC, s-au utilizat datele extrase din Action Web, care au fost puse la dispoziția echipei de evaluare de către Ministerul Fondurilor Europene. De semnalat însă faptul că, indicatorii de program înregistrați la sfârșitul ciclului de implementare în decembrie 2015 disponibili în Action Web nu reflectă pe deplin situația reală a valorilor indicatorilor de program, precum și a celor suplimentari, aceștia fiind sub-raportați în baza Action Web. În plus, în urma procesului de prelucrare a datelor și a realizării corespondențelor dintre tabelele de date în raport cu codul SMIS și respectiv ID-ul proiectului, s-au pierdut în medie pe indicatori aproximativ 8% din date, ca urmare a lipsei informațiilor în aceste câmpuri.
194. Însă, în absența unei alte surse de date care să reflecte mai corect situația reală a finanțărilor și care să permită o analiză teritorială a indicatorilor de program, considerăm utile reperele furnizate de sistemul Action Web în vederea constituirii unei imagini cât mai complete pentru măsurarea evoluției progresului observat și atribuit POSDRU în profil teritorial.
195. Astfel, conform datelor de program din Action Web, distribuția regională a efectelor DMI 2.3 privind participarea angajaților la programe de formare profesională continuă evidențiază regiunea București-Ilfov ca având cea mai mare participare.
196. Mai exact, analiza în profil regional a distribuției ponderii participanților la programe de formare profesională continuă în total participanți clasează regiunea București-Ilfov în top cu un aport de circa 43% participanți la FPC din total, urmată fiind de regiunile Sud Muntenia cu 12%, Centru cu 11% și Nord-Est cu 10%. În schimb, la polul opus se află regiunea Sud-Vest care a înregistrat cea mai scăzută participare la formare, de doar 5% din total participanți sprijiniți prin DMI 2.3.

Figura 9. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la programe de formare profesională continuă în total participanți



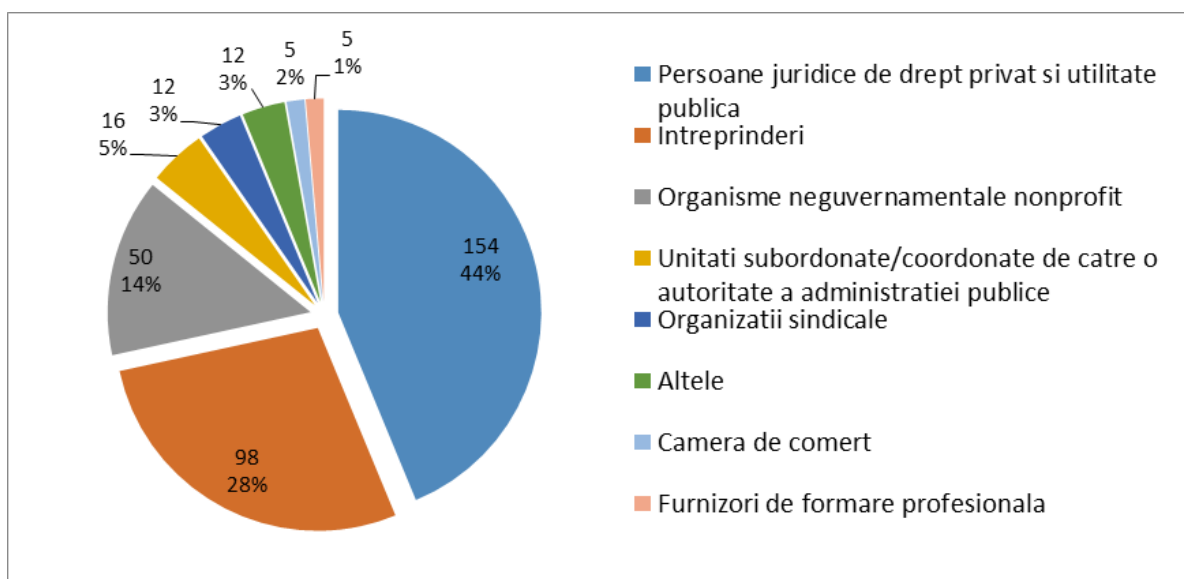
Sursa datelor: ActionWeb

197. Regiunea București-Ilfov se remarcă în topul clasamentului și în ceea ce privește distribuția regională a ponderii participanților la consiliere-orientare și formare profesională în cadrul acțiunilor finanțate prin DMI 2.3, conform datelor prelucrate din ActionWeb. Aportul acestei regiuni a reprezentat 43% din total, fiind urmată apoi de regiunile Centru și Nord-Est. La polul opus se remarcă însă regiunea Sud-Vest Oltenia cu cea mai mică pondere a participanților la consiliere-orientare și formare profesională finanțată prin DMI 2.3 (circa 3%).
198. Participarea la cursuri de FPC a fost influențată de o serie de caracteristici observabile ale indivizilor, cum ar fi: vârsta (cu precădere peste 30 de ani), nivelul de educație (studii medii), vechimea în muncă (peste 20 ani) și caracteristici ale angajatorilor, cum ar fi sectorul de activitate economică (cu precădere în Servicii) sau mărimea firmei (mai degrabă firme mijlocii și mari). Mai mult, se constată influența unor caracteristici neobservabile ale angajaților care cresc șansele participării la FPC (comparativ cu grupul de control al angajaților care nu au participat la FPC) și respectiv care au influență pozitivă și asupra stabilității angajaților la locul de muncă (de la momentul intervenției până în prezent). Aceste caracteristici pot fi anumite trăsături de caracter, atitudini, motivații, dorință de promovare, comportament la locul de muncă, etc. Altfel spus, poate fi identificată o eroare (bias) în selecția participanților în sensul că este mai probabil să fi participat la cursuri de FPC angajați cu anumite caracteristici neobservabile care au avut impact pozitiv și asupra unor rezultate ale intervențiilor, astfel supraestimându-se efectele intervențiilor dacă erorile nu sunt controlate. Această constatare justifică utilizarea tehnicilor de matching pentru evaluarea impactului, prin acestea fiind contracarate erorile de selecție.
199. În vederea determinării caracteristicilor care fac mai probabilă participarea angajaților la programe de FPC sprijinite prin DMI 2.3, s-a aplicat metoda regresiei Heckman în doi pași. Prin această metodă se estimează care ar fi fost rezultatele trataților în lipsa tratamentului prin explorarea caracteristicilor similare între tratați și netratați și corectarea erorilor de selecție dintre cele două grupuri.

Aplicabilitatea acestei metode a fost condiționată de existența unui număr suficient de cazuri în ambele grupuri pentru a putea fi asigurată validitatea rezultatelor. Rezultatele au fost obținute pe baza datelor culese prin sondaj, grupul țintă fiind constituit din 507 angajați care au beneficiat de sprijin pentru participarea la FPC și creșterea nivelului de calificare, iar grupul de control a fost constituit din 718 angajați care ar fi fost eligibili să participe la intervenție, dar nu au participat.

200. La nivelul DMI 2.3 au fost finanțate în total 352 de proiecte, având ca principale categorii de beneficiari persoanele juridice de drept privat și utilitate publică (în proporție de 44% din total proiecte), precum și întreprinderile în proporție de 28%. Mai slab reprezentate în rândul beneficiarilor au fost organizațiile nonguvernamentale/nonprofit (14%), unitățile subordonate sau coordonate de către o autoritate a administrației publice (5%), organizațiile sindicale (3%), asociațiile profesionale, camera de comerț și industrie (2%), precum și furnizorii de FPC autorizați, publici și privați (1%).

Figura 10. Repartizarea proiectelor finanțate pe tipuri de beneficiari



Sursa datelor: date extrase din MySMIS

201. Proiectele finanțate inițial sub DMI 2.3. au avut o structură relativ simplă de activități, focusul fiind pe promovarea beneficiilor FPC în rândul angajaților, întreprinderilor și a altor grupuri interesate și pe furnizarea de cursuri de calificare, pentru ca treptat, proiectele finanțate să devină mai complexe și să își propună să furnizeze pachete integrate de măsuri, pornind de la evaluarea nevoii de formare, realizarea activităților de consiliere și orientare în carieră, dezvoltarea capacității de căutare a unui loc de muncă (mai ales la nivelul celor fără calificare sau cu nivel redus de calificare), realizarea de cursuri de certificare de competențe, realizarea unor programe de calificare, recalificare și policalificare a angajaților.
202. Această constatare a fost realizată în analiza studiilor de caz, dar și cadrul interviurilor cu reprezentanți ai instituțiilor responsabile de implementarea și monitorizarea POSDRU și validată în focus-group. Modul în care a evoluat structura intervențiilor realizate prin proiecte trebuie analizată ținând cont de evoluția DMI 2.3: în fazele inițiale ale acestuia accentul a fost pus pe dezvoltarea pieței de FPC și pe consolidarea poziției diferitelor tipuri de furnizori de FPC pe piață, pentru ca ulterior să se concentreze pe furnizarea efectivă de cursuri de calificare și recalificare angajaților. Pe măsură ce sectorul de FPC și-a dezvoltat capacitatea și și-a consolidat poziția pe piață, design-ul intervențiilor realizate prin proiecte a început să se dezvolte și el, permițând o adresare adecvată nevoilor și profilelor unor diverse categorii de potențiali beneficiari.
203. " ... foarte important este și faptul că a oferit furnizorilor de formare continuă o posibilitate de a-și crește capacitatea instituțională, furnizorii de formare au avut posibilitatea să-și dezvolte programe de calificare și recalificare, ceea ce era specificul domeniului, să-și plătească furnizorii, să-și recruteze mai mulți formatori și în felul acesta să se dezvolte ei instituțional (...) apetitul inițial pentru

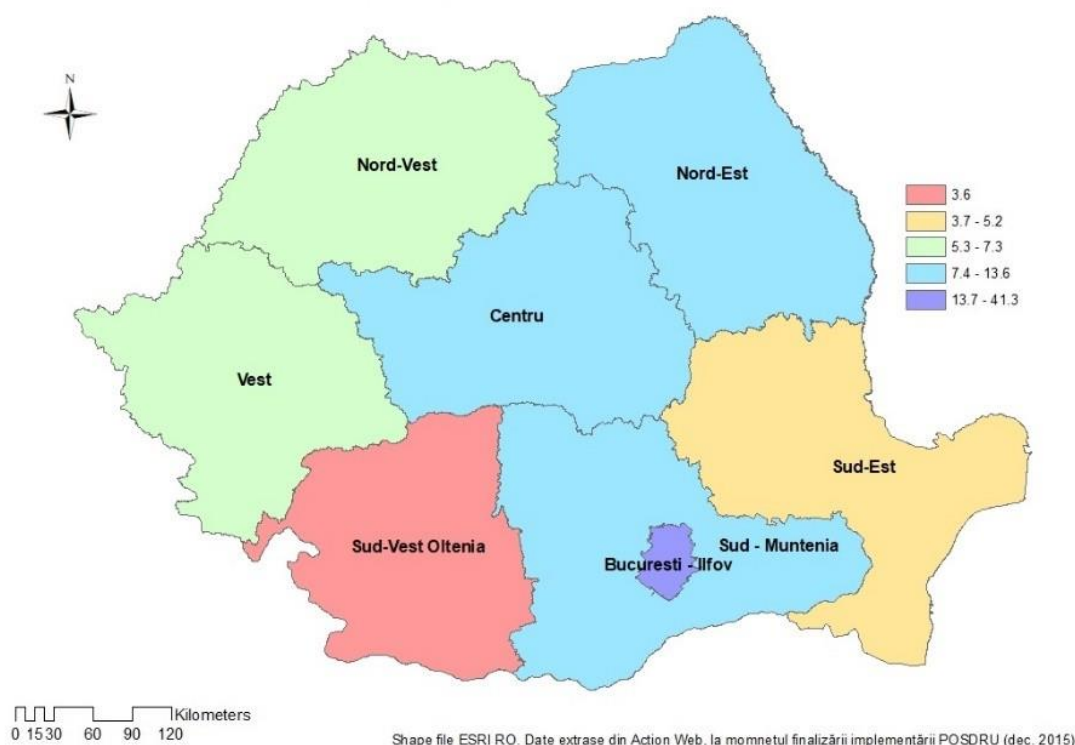
acest domeniu nu a fost unul foarte mare. Pe măsură ce a evoluat implementarea programului, atunci când resursele pentru specializare, perfecționare angajați s-au diminuat, s-au orientat forțat și către acest domeniu. Prin comparație cu alt domeniu al Programului Operațional acesta a fost mai puțin prietenos, și asta a determinat un start mai greu al evoluției în implementare” (interviu cu responsabil implementare și monitorizare)

204. Înțelegerea efectului net al DMI 2.3. se poate realiza doar prin înțelegerea contextului socio-economic în care proiectele au fost câștigate și implementate. Unele proiecte au fost demarate chiar și cu 10 ani în urmă, ceea ce face însă dificilă, în cazul unor proiecte, înțelegerea specificului și contextului local.
205. Progresul înregistrat în atingerea Țintelor prevăzute la nivelul indicatorilor de program specifice DMI 2.3 a fost afectat de criza economică și financiară declanșată în 2008, dar cu efecte puternice în 2009-2010 în România. Efectele crizei s-au resimțit puternic asupra cererii de bunuri și servicii în România, contribuind la reducerea activității întreprinderilor, la diferite blocaje financiare ca urmare a neonorării unor contracte sau a întârzierii la plată, precum și la creșterea prețurilor la materii prime și fiscalitate ridicată.
206. ” ... criza economică și financiară produsă fix la jumătatea perioadei de implementare a Programului Operațional, și care a determinat scăderea numărului de angajați, a determinat migrație masivă, ceea ce s-a reflectat implicit asupra posibilității de a recruta un grup Țintă pentru proiecte, și prin urmare, să zicem că evoluția contextului economic nu a fost una care să ajute foarte mult implementarea.” (interviu cu responsabil implementare și monitorizare)
207. Deși conform Raportului final de implementare nu toți indicatorii stabiliți prin DCI au fost atinși în cadrul DMI 2.3, toate proiectele analizate prin metoda studiului de caz au fost caracterizate de atingerea și chiar depășirea indicatorilor de realizare și de rezultat. Majoritatea proiectelor analizate au avut procente foarte ridicate (peste 90%), ale persoanelor certificate în total persoane participante la cursurile de formare, ceea ce este de asemenea un rezultat pozitiv. Proiectele care nu și-au atins Țintele în ceea ce privește rata de certificare a persoanelor participante la cursuri au compensat prin creșterea numărului de persoane calificate și certificate.
208. Deși abandonul persoanelor participante la programele de formare a fost redus, principalele cauze specificate de respondenți pentru această situație au fost: aspecte referitoare la sănătate, schimbarea locului de muncă, mobilitatea către alte state UE, organizarea cursurilor în regim de 8h/zi.
209. De asemenea, trebuie remarcată constatarea celei de-a doua evaluări intermediare a POSDRU cu privire la existența unui interes redus din partea angajatorilor de a organiza și /sau de a asigura participarea la cursuri de FPC pentru angajați, în principal din cauza duratei mari a cursurilor (360, 720 sau 1080 de ore în funcție de nivelul de calificare vizat), care presupune scoaterea din producție. Practic, faptul că sub DMI 2.3 s-au furnizat exclusiv cursuri de FPC pentru calificare și recalificare, având o durată mult mai lungă comparativ cu cursurile de specializare și perfecționare finanțate prin DMI 3.2, poate justifica ponderea mai redusă a întreprinderilor care au fost sprijinite în cadrul DMI 2.3 în total proiecte finanțate. Cu toate acestea însă, conform Raportului final de implementare al POSDRU, se observă că Ținta propusă cu privire la ponderea întreprinderilor care au furnizat FPC pentru personalul propriu a fost depășită, atingând un prag de 42,9% comparativ cu pragul Țintă vizat de doar 20%.
210. Conform datelor extrase din Action Web, la sfârșitul ciclului de implementare în decembrie 2015 observăm că numărul total de întreprinderi care au fost asistate financiar pentru participarea angajaților la formare profesională continuă a fost de aproximativ 264, în timp ce în jur de 6500 de programe de calificare/recalificare autorizate au fost derulate în cadrul proiectelor cofinanțate prin intermediul intervențiilor aferente DMI 2.3.
211. Din perspectivă regională, conform datelor din Action Web, întreprinderile care au furnizat formare profesională continuă pentru personalul propriu s-au regăsit majoritar în regiunea Sud-Est, urmată **fiind de Sud-Vest și Nord-Est**, în timp ce pentru restul regiunilor nu se regăsesc valori în baza de date extrasă din Action Web.

2.2.2 Măsura în care evoluția nivelului de calificare/ competențelor angajaților se datorează POSDRU

212. Conform Raportului final de implementare al POSDRU, DMI 2.3 a avut în vedere sprijinirea persoanelor ocupate pentru creșterea competențelor, precum și pentru adaptarea la evoluțiile pieței forței de muncă și ale contextului socio-economic general. Profilul general al participantului la programele de FPC din cadrul DMI 2.3 surprinde persoanele angajate cu vârsta medie între 25 și 54 ani (83%), cu educație primară sau gimnazială (43%) sau absolvent al învățământului secundar superior (42%).
213. Analizând progresul observat privind calificarea angajaților din toate sectoarele economice, exceptând administrația publică și educația, se constată faptul că DMI 2.3 a contribuit la creșterea nivelului de calificare a persoanelor participante la cursurile de formare.
214. Practic, concluziile desprinse din sondajul statistic aplicat în rândul a 507 salariați participanți la programe de formare profesională au evidențiat faptul că puțin peste 71% dintre participanții la FPC sprijiniți prin DMI 2.3 apreciază în mare și foarte mare măsură că prin cursul de formare profesională urmat au dobândit competențe profesionale în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment, în timp ce doar 18% apreciază în mică măsură acest beneficiu și doar 11% nu îl apreciază deloc.
215. De asemenea, și din studiile de caz a reieșit faptul că această creștere a nivelului de calificare a fost una sustenabilă, fiind pus un accent mai ridicat pe competențele și abilitățile practice, ceea ce a crescut foarte mult atât încrederea persoanelor în forțele proprii, cât și în șansele de pe piața muncii. Pentru persoanele care nu aveau nici o calificare (majoritare de altfel la nivelul grupurilor țintă ale proiectelor analizate prin metoda studiul de caz) impactul net a fost cu atât mai relevant, încrederea în sine și angajabilitatea crescând semnificativ. Persoanele din grupul țintă intervievate în cadrul studiului de caz au menționat fie că și-au păstrat locul de muncă, fie că și l-au schimbat ulterior fără a experimenta pauze de șomaj sau inactivitate, indiferent dacă au continuat să practice în meseria pentru care au obținut calificare sau nu.
216. "Am obținut un certificat de calificare în meseria de lucrător comercial, neavând o altă calificare la acel moment" (studiu de caz, interviu grup țintă)
217. " Mi-am perfectat cunoștințele pe care le dețineam și am acumulat cunoștințe noi" (studiu de caz, interviu grup țintă)
218. "Am învățat sa practic corect și profesionist o meserie ce era doar un hobby" (studiu de caz, interviu grup țintă)

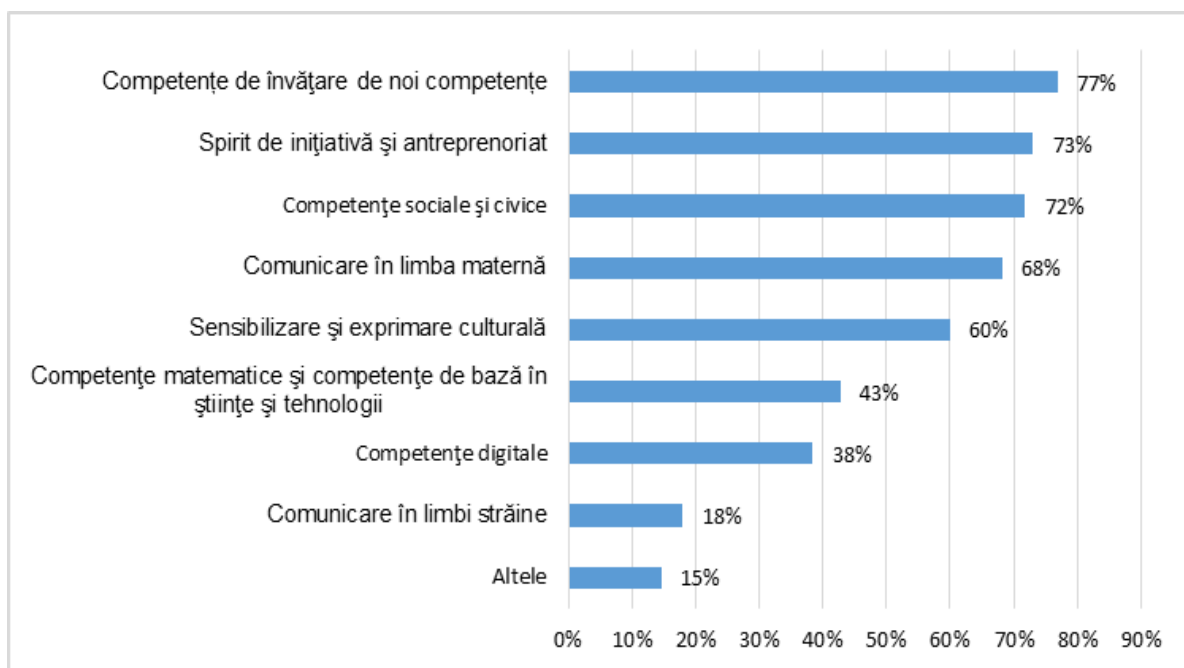
Figura 11. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire certificați în total participanți (%)



Sursa datelor: ActionWeb

219. În ceea ce privește progresul observat asupra numărului participanților la programe de FPC certificați prin DMI 2.3, conform Raportului final de implementare al POSDRU, țintele au fost depășite la finalizarea perioadei de implementare. Astfel, în decembrie 2015, s-a atins o rată de participare la programe de FPC finalizată cu certificare de 94,8% din total participanți sprijiniți prin DMI 2.3. Mai exact, în baza de date Action Web se regăsesc puțin peste 8 mii de persoane care au fost asistate pentru validarea cunoștințelor dobândite anterior prin formare profesională continuă, în timp ce numărul de participanți la instruire certificați a fost de aproximativ 113 mii persoane.
220. Analiza distribuției regionale a participanților la formare profesională certificați indică pe primul loc participanții din regiunea București-Ilfov, urmată de regiunile Centru, Nord-Est și Sud Muntenia.
221. Cursurile furnizate în cadrul proiectelor finanțate prin DMI 2.3 au avut ca scop calificarea și recalificarea în principal în meserii pentru sectoarele din servicii, axându-se pe deprinderea de abilități practice și acumularea de noi cunoștințe și competențe cheie.
222. Practic, concluziile desprinse din sondajul statistic aplicat în rândul salariaților participanți la programe de formare profesională au evidențiat faptul că respondenții sunt de părere că prin cursul de formare profesională urmat și-au îmbunătățit în principal competențele de învățare și de dezvoltare de noi competențe (77% din respondenți), spiritul de inițiativă și antreprenoriat (73%), competențele sociale și civice (72%), comunicarea în limba maternă (68%), precum și sensibilizarea și exprimarea culturală (60%). Într-o măsură mult mai mică însă, respondenții au considerat că au acumulat în urma cursului de FPC competențele digitale și comunicarea în limba engleză.

Figura 12. Competențe cheie dobândite de respondenți în urma cursurilor de FPC urmate



Sursa datelor: sondaj în rândul angajaților sprijiniți prin DMI 2.3

223. Din studiile de caz a reieșit faptul că programele de FPC furnizate au avut ca scop calificarea și recalificarea în meserii precum ospătar, bucătar, lucrător în comerț, camerist/lucrător în hoteluri, tehnician în turism, recepționar, o varietate de meserii specifice industriei alimentare (măcelar, preparator produse din carne și pește, lucrător în prelucrare carne, pește, lapte, conserve, cofetar, patiser, brutar, lucrător în morărit și panificație). Așa cum și analiza cantitativă a evidențiat, cursurile au fost realizate în mai mare măsură pentru sectoarele din servicii, pentru care deși pe parcursul crizei economice și financiare cererea s-a restrâns temporar, pe termen mediu și lung aceasta rămâne ridicată. Sectorul serviciilor este și puternic fragmentat, angajatorii fiind majoritar întreprinderi micro și mici, astfel încât sprijinul oferit prin proiecte a fost cu atât mai important.
224. De asemenea, participanții la cursurile de FPC subliniază importanța accesului la formare profesională pentru dezvoltarea personală prin acumularea de noi cunoștințe și competențe cheie. Activitățile de formare au fost uneori însoțite de activități de instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă, de la redactarea unui Curriculum Vitae (CV), până la pregătirea și prezentarea la interviu. De asemenea au contribuit și la dezvoltarea competențelor de comunicare. Acolo unde activitățile de formare au fost însoțite de activități de consiliere și orientare profesională, indivizii au fost instruiți cu privire la cum să-și gestioneze cariera profesională, în sensul dezvoltării acesteia pe termen lung.
225. „Am învățat cum să fac un CV corect, cum să particip la un interviu, ce atitudine să am la un interviu” (studiu de caz, interviu grup țintă)
226. Efectele nete ale proiectului par a fi fost mai ridicate în rândul femeilor. Multe dintre proiecte au furnizat cursuri de calificare în domeniul serviciilor, unde forța de muncă feminină este majoritară, iar, pe de altă parte, nivelul de calificare al femeilor care participă la piața muncii este mai redus la nivelul județelor unde am analizat în profunzime proiectele selectate pentru studiile de caz.
227. În urma aplicării tehnicilor de data mining pentru analiza de text a interviurilor a reieșit faptul că termenii care înregistrează cea mai mare frecvență de apariție converg cu obiectivul general al DMI 2.3, respectiv îmbunătățirea accesului și participării la programele de formare profesională continuă, facilitând calificarea angajaților. Mai exact, tehnicile de data mining au permis analiza de text a interviurilor realizate cu persoane din grupul țintă participante la proiectele finanțate prin DMI 2.3, evidențiind printre elementele centrale ale discursului acestora conceptele de ”muncă” și ”calificare”.

228. De asemenea, analiza discursului relevă termeni cheie precum: "încredere", "competențe", "lucrător", "comercial", "dezvoltare", "creștere", "cunoștințe", "superior", ceea ce sugerează principalele efecte percepute de persoanele din grupul țintă ca fiind legate de creșterea cunoștințelor și competențelor lucrătorilor, precum și a încrederii în sine. De asemenea, aceste aspecte sunt corelate cu termenii "ajută", "contribuit", "dobândite" și "beneficii", ceea ce subliniază contribuția proiectelor la efectele pozitive resimțite de grupul țintă.

Figura 13. Rezultatele analizei de text asupra interviurilor realizate cu persoane de grupul țintă în cadrul studiilor de caz (nor de cuvinte realizat în R)



Sursa datelor: calcule proprii pe baza selecțiilor din interviurile cu grupul țintă realizate în cadrul studiilor de caz

Sinteza constatărilor

229. DMI 2.3 s-a dovedit o intervenție de succes, producând efecte pozitive în rândul **persoanelor angajate** cu privire la creșterea participării la programe de formare profesională continuă, în special în regiunea București-Ilfov. Participarea la cursuri de FPC a fost influențată de o serie de caracteristici observabile ale indivizilor, cum ar fi vârsta, nivelul de educație, vechimea în muncă și caracteristici ale angajatorilor, precum sectorul de activitate economică sau mărimea firmei, dar și de caracteristici neobservabile (trăsături de caracter, atitudini, motivații, dorință de promovare, comportament la locul de muncă, etc) care au avut un efect pozitiv asupra rezultatelor participării.
230. Participarea la FPC a condus la creșterea nivelului de calificare și recalificare a persoanelor participante la cursurile de formare, prin acumularea de noi cunoștințe și competențe cheie și certificarea cunoștințelor dobândite, dar și prin creșterea gradului de informare cu privire la beneficiile formării profesionale continue. Cursurile furnizate în cadrul proiectelor finanțate prin DMI 2.3 au avut ca scop calificarea și recalificarea în principal în meserii pentru sectoarele din servicii, fiind pus un accent mai ridicat pe competențele și abilitățile practice.

2.3 Alte efecte, pozitive sau negative

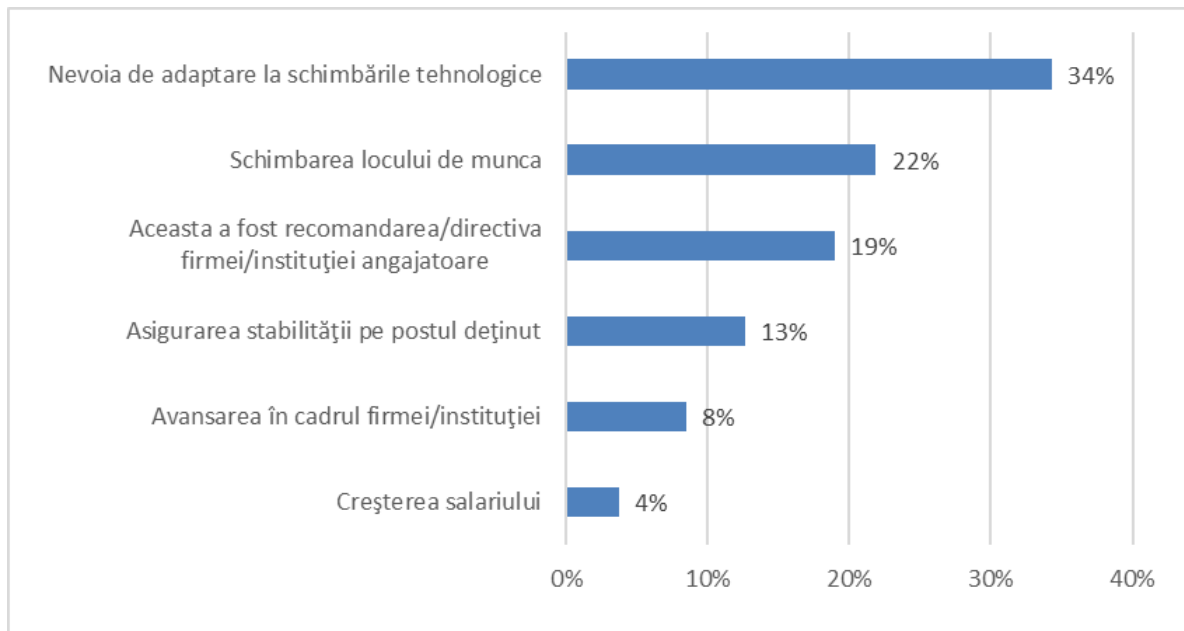
231. Dincolo de creșterea participării angajaților la programe de formare profesională continuă de calificare/recalificare și a nivelului calificării acestora, o serie de efecte neplanificate și neurmărite inițial au fost identificate, atât la nivelul angajaților, cât și la nivelul angajatorilor. Majoritatea efectelor neplanificate sunt pozitive.

Alte efecte ale DMI 2.3 asupra grupului țintă constituit integral din persoane angajate

232. **DMI 2.3 a contribuit pozitiv la îmbunătățirea statutului ocupațional al angajaților participanți la cursurile de formare.** Cum conștientizarea importanței formării profesionale continue a fost unul

dintre obiectivele operaționale ale DMI 2.3, fără doar și poate unul dintre cele mai importante efecte neintenționate prin program l-a constituit faptul că **angajații au devenit mai conștienți de importanța deținerii uneia sau mai multor calificări, care să răspundă cerințelor pieței muncii, în evitarea riscului de șomaj sau în vederea îmbunătățirii statutului lor ocupațional.**

Figura 14. Motivele participării la cursurile de FPC în rândul angajaților respondenți



Sursa datelor: sondaj în rândul angajaților sprijiniți prin DMI 2.3

233. Practic, **concluziile desprinse din sondajul statistic** aplicat în rândul salariaților participanți la programe de formare profesională au evidențiat faptul că cei mai mulți au declarat că principalul factor motivator pentru participarea la FPC l-a reprezentat necesitatea de adaptare la schimbările tehnologice (în proporție de 34%). Mai există însă o categorie importantă de angajați care susțin că au conștientizat importanța formării profesionale în vederea schimbării locului de muncă (22%) sau respectiv în vederea asigurării stabilității pe postul deținut (13%).
234. În anumite cazuri, și analiza studiilor de caz a evidențiat importanța conștientizării necesității actualizării permanente a cunoștințelor și competențelor deținute, fie pentru că se pot degrada în timp, spre exemplu ca urmare a schimbării tehnologice, a schimbării gusturilor clienților, dar și ca urmare a cerințelor angajatorilor de pe piața forței de muncă locală. Chiar dacă implicarea angajatorilor nu a fost la nivelul așteptat, totuși campaniile de conștientizare realizate prin intermediul instrumentului de finanțare au dus la o creștere a conștientizării importanței FPC chiar la nivelul angajatorilor, care au permis participarea propriilor angajați la proiecte realizate de alte firme sau furnizori de FPC (inclusiv sindicate și patronate). Mai mult decât atât, au existat patronate și confederații patronale care au aplicat în cadrul DMI 2.3, iar aceasta este o altă dovadă a succesului campaniilor de informare și conștientizare.
235. Unii dintre solicitanții intervievați au menționat tot ca efect direct al proiectelor de calificare deschiderea "apetitelui" angajaților pentru formare profesională, unii dintre aceștia revenind și exprimându-și interesul pentru policalificare sau cuprindere în cursurile altor proiecte. În anumite situații, marginale însă, s-a ajuns chiar la furnizarea unor calificări de nivel 1 sau 2 pentru angajați cu nivel 3 de calificare, această neclaritate a ghidului de finanțare fiind ulterior corectată.
236. Analiză contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit DMI 2.3 asupra angajaților, indicând un impact pozitiv asupra participanților la FPC, în sensul îmbunătățirii statutului lor ocupațional.
237. Scenariul contrafactual ce a stat la baza evaluării a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu persoanele angajate formate în absența intervenției DMI 2.3. Prin intermediul construcției a două

grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au avut acces la intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit DMI 2.3 asupra evoluției statutului ocupațional al grupului țintă.

238. Grupul țintă a fost constituit din 507 angajați care au beneficiat de sprijin pentru participarea la FPC și creșterea nivelului de calificare. Întrucât din baza de date Action Web s-au remarcat în principal anii 2012 și 2015 de implementare ai programului, ca având cele mai semnificative participări la program, s-a decis ca ancheta statistică aplicată în rândul grupului țintă să se adreseze persoanelor beneficiare de sprijin în anii 2012 și respectiv 2015. Structura finală a grupului țintă rezultat după colectarea datelor a fost următoarea: 182 de angajați care au urmat cursuri de FPC în 2012 și alți 325 care au fost formați prin intervenția DMI 2.3 în 2015.
239. Grupul de control a fost constituit din 718 angajați care ar fi fost eligibili să participe la intervenție, dar care nu au participat la FPC. Întrucât nu au fost disponibile date din surse administrative cu privire la persoanele salariate din România, echipa de evaluare a apelat la scenariul alternativ propus în Raportul Inițial de Evaluare, ce a presupus utilizarea unui panel de aproximativ 200.000 de angajați de care dispune subcontractorul Novel Research. Din acest panel au fost extrași aleatoriu indivizi care să prezinte caracteristici socio-demografice similare cu beneficiarii intervenției. În vederea asigurării restricției ca aceștia să fi fost angajați în 2012 sau 2015, au fost introduse întrebări eliminatorii în chestionar pentru a se putea constitui grupul de control din angajați comparabili ca statut ocupațional cu cei din grupul țintă. Structura pe ani a grupului de control rezultat din desfășurarea anchetei statistice a fost următoarea: 589 de persoane care erau angajate în 2012 și respectiv 129 angajate în 2015.
240. Principalele limitări au constatat în faptul că această bază de date conține doar indivizi din mediul urban, implicând faptul că analiza contrafactuală nu va putea surprinde și efectele atribuite DMI 2.3 asupra angajaților din mediul rural. În plus, întrucât baza de date nu este reprezentativă la nivel național, există riscul ca anumite sub-grupuri țintă să nu fie bine reprezentate.
241. Covariatele considerate în analiză, în vederea asigurării similarității dintre grupul țintă și cel de control, au fost următoarele: sexul angajatului, vârsta, nivelul de educație, dimensiunea întreprinderii în care lucrează (după numărul de salariați), sectorul de activitate al întreprinderii, regiunea de dezvoltare în care are domiciliu angajatul și poziția de aducător principal de venit în familie sau nu. Alte informații colectate pentru analiză, dar care nu au reușit a fi statistic semnificative în modelare au fost: starea civilă, tipul funcției: de execuție sau de conducere al angajatului și calificarea angajatului.
242. Analiza de regresie a permis estimarea șanselor angajaților de a participa la intervenție și profilarea acestora. Astfel, putem identifica următorul profil general al angajaților beneficiari de sprijin prin DMI 2.3: persoane în principal de sex feminin, cu vârsta de peste 30 de ani și vechime în muncă de peste 10 ani, având, în general, cel mult studii medii și lucrând în întreprinderi mijlocii sau mari din sectorul servicii publice sau private.
243. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția statutului ocupațional al angajaților participanți la cursurile de formare s-a luat în considerare următoarea informație: dacă a beneficiat de o promovare în cadrul acelei firme/instituții în anul respectiv sau ulterior aceluia an
244. Alegerea acestui statut trebuie privită cu prudență deoarece la nivelul firmelor mijlocii care au avut număr mare de participanți, salariații pot cumula sarcinile mai multor posturi, iar rolul FPC a fost de a aprofunda cunoștințele și de a completa competențele pentru posturile la cumul.
245. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 2.3, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei potrivirii scorurilor de propensiune (PSM) asupra întregii baze de tratați și netratați, cu condiționarea aplicării algoritmilor de matching în funcție de cei doi ani considerați (2012 și respectiv 2015).
246. În ceea ce privește indicatorul ce măsoară șansele de promovare ale angajaților după participarea la FPC, analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative doar a impactului atribuit DMI 2.3 la nivelul unei anumite subcategorii de angajați, care a fost, de altfel, și cel mai bine

reprezentată în rândul beneficiarilor de FPC sprijiniți de DMI 2.3 în anii 2012 și 2015. Astfel, analiza în rândul femeilor din mediul urban și cu cel mult studii medii, a concluzionat faptul că DMI 2.3 a condus la o creștere cu aproximativ 16% mai mult a șanselor angajatelor participante la FPC de a fi promovate în cadrul acelei firme în anul intervenției sau ulterior aceluși an, comparativ cu alte salariate similare, dar care nu au participat la programele de formare din cadrul DMI 2.3.

Tabel 14. Impactul asupra angajatelor beneficiare privind șansele de promovare

Indicator: Șansele de promovare în cadrul acelei firme în anul intervenției sau ulterior aceluși an	Impactul atribuit DMI 2.3 asupra salariatelor din mediul urban, cu cel mult studii medii
Grup țintă	21%
Grup de control	5%
Diferența dintre grupul țintă și control	16%

Sursa datelor: calcule proprii

247. Aceste rezultate sunt în concordanță și cu constatările reieșite din analiza studiilor de caz. Așa cum s-a precizat anterior, efectele nete ale anumitor proiecte par a fi fost mai ridicate în rândul femeilor, întrucât multe dintre proiecte au furnizat cursuri de calificare în domeniul serviciilor, unde forța de muncă feminină este majoritară.
248. În plus, nivelul de calificare al femeilor participante la piața muncii a fost mai redus la nivelul județelor unde au fost analizate în profunzime proiectele.
249. "Participarea la activitățile proiectului a contribuit la faptul că superiorii mi-au dat mai multe responsabilități" (studiu de caz, interviu grup țintă)
250. "În urma participării la activitățile proiectului am fost promovat." (studiu de caz, interviu grup țintă)
251. DMI 2.3 a contribuit pozitiv la creșterea nivelului veniturilor salariale / a bunăstării angajaților.
252. Analiza studiilor de caz a semnalat faptul că dincolo de efectele probate în majoritatea interviurilor în planul siguranței și stabilității locului de muncă și a parcursului profesional, printre cele mai importante efecte pozitive se află creșterea veniturilor, fie prin schimbarea încadrării în muncă în acord cu calificarea nou deținută, fie prin promovare, fie prin schimbarea locului de muncă către angajatori care plătesc mai bine, și migrația în alte state UE (obținerea unei calificări deschizând inclusiv oportunități de angajare peste granițe).
253. Acest efect a condus inclusiv la rezolvarea anumitor probleme familiale, unii respondenți menționând faptul că situația existentă pe piața muncii odată cu declanșarea crizei economice și financiare se răsfrângea inclusiv asupra familiilor și relațiilor intra-familiale, urmare a cursurilor care au permis angajarea, promovarea sau creșterea veniturilor.
254. "Am schimbat locul de muncă; la acest moment veniturile mele salariale fiind superioare locului de muncă anterior, ceea ce a influențat în mod pozitiv și viața de familie." (studiu de caz, interviu grup țintă)
255. "Profesional am dobândit noi cunoștințe și abilități, personal mi-au crescut venitul și încrederea în mine." (studiu de caz, interviu grup țintă)
256. "Am fost angajat ca și calificat și mi-a crescut salariul" (studiu de caz, interviu grup țintă)
257. Analiză contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit DMI 2.3 asupra evoluției veniturilor angajaților participanți la FPC, confirmând un impact pozitiv, în sensul creșterii veniturilor lor salariale.
258. Abordarea metodologică a fost similară cu cea prezentată anterior, când s-a investigat efectul atribuit DMI 2.3 asupra statutului ocupațional al angajaților participanți la FPC. Dimensiunea grupului țintă a fost de 507 angajați care au beneficiat de sprijin pentru participarea la FPC, în timp ce grupul de control a fost constituit din 718 angajați care ar fi fost eligibili să participe la intervenție, dar care nu au fost tratați.

259. Pe baza acelorși limitări metodologice, rezultatele analizei contrafactice surprinde efectele atribuite DMI 2.3 doar asupra angajaților din mediul urban.
260. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția veniturilor angajaților participanți la cursurile de formare s-a considerat:
- Mărirea salarială procentuală (%) de care s-a beneficiat în cadrul acelei firme/instituții în anul intervenției sau ulterior celui an
261. Întrucât din totalul grupului țintă investigat, dar 44 de respondenți au declarat că au beneficiat de o mărirea salarială în cadrul acelei firme în anul intervenției sau ulterior celui an, impactul atribuit DMI 2.3 nu a putut fi defalcat regional sau sectorial. Totuși, s-a putut cuantifica efectul global atribuit DMI 2.3, care este redat în tabelul următor.

Tabel 15. Impactul asupra angajaților beneficiari privind creșterea veniturilor

Indicator: Mărirea salarială procentuală (%)	Impact global atribuit DMI 2.3	Impactul asupra regiunii SE
Grup țintă	14,7%	19%
Grup de control	10,4%	5%
Diferența dintre grupul țintă și control	4,3%	14%

Sursa datelor: calcule proprii

262. **Rezultatele analizei contrafactice sugerează faptul că DMI 2.3 a condus la creșterea veniturilor participanților la FPC cu aproximativ 4,3 puncte procentuale mai mult comparativ cu alți salariați similari, care însă nu au participat la cursurile de FPC organizate prin intermediul DMI 2.3.** De semnalat însă faptul că rezultatele trebuie privite cu prudență, întrucât sunt la limita pragului de semnificație statistică admis, consecință a dimensiunii reduse a cazurilor de mărirea salarială declarate în rândul grupului țintă.
263. Defalcarea impactului atribuit DMI 2.3 pe sectoare economice sau la nivel teritorial nu a condus la rezultate statistic semnificative din motivele precizate anterior, exceptând cazul regiunii Sud-Est, pentru care s-a observat un impact pozitiv de aproximativ 14%.
264. O altă constatare importantă desprinsă în cadrul acestui exercițiu de evaluare o reprezintă faptul că DMI 2.3 a contribuit pozitiv la creșterea satisfacției la locul de muncă, a încrederii în sine și a motivației în muncă a angajaților. Din analiza studiilor de caz a reieșit faptul că angajații care au urmat cursuri de FPC s-au bucurat de creșterea încrederii în sine și a motivației pentru muncă, angajații fiind mai bine organizați și eficienți, înțelegându-și mai bine rolul și atribuțiile în propriile firme angajatoare.
265. "Activitățile proiectului au contribuit la creșterea încrederii în propria persoană prin organizarea mai bună la locul de muncă" (studiu de caz, interviu grup țintă)
266. "Activitățile proiectului m-au ajutat dându-mi curaj în situațiile neprevăzute." (studiu de caz, interviu grup țintă)
267. Concluziile desprinse și din sondajul statistic aplicat în rândul salariaților participanți la programe de formare profesională susțin aceste constatări, întrucât aproximativ 27,6% au apreciat cursul de formare profesională continuă urmat ca fiind în foarte mare măsură util în vederea creșterii eficienței la locul de muncă, în timp ce alți 50,7% l-au apreciat util în mare măsură. În plus, aproximativ 73% dintre respondenți au considerat că și-au îmbunătățit spiritul de inițiativă și au dobândit cunoștințe cheie de antreprenoriat.
268. Din studiile de caz a mai reieșit faptul că o consecință directă a practicării cu plăcere a meseriei ca urmare a cursurilor de FPC urmate a reprezentat-o creșterea satisfacției cu locul de muncă, și implicit creșterea satisfacției cu viața personală în ansamblu. În unele cazuri, hobby-urile au fost chiar certificate și au devenit sursă suplimentară de venituri pentru persoanele participante (spre exemplu în cazul meseriei de bucătar), deschizându-se noi oportunități de realizare de activități aducătoare de venituri, pentru care cererea la nivel local nu era încă suficient de ridicată sau constantă.

269. DMI 2.3 a contribuit pozitiv și la creșterea mobilității profesionale pe piața forței de muncă sau către alte țări.
270. Din studiile de caz s-a desprins faptul că încrederea consolidată în cunoștințele și abilitățile proprii a condus la creșterea mobilității ocupaționale, atât pe orizontală, cât și pe verticală. O parte din salariații formați și-au păstrat locul de muncă, unde au continuat practicarea meseriei pentru care s-au calificat și și-au asumat sarcini mai complexe, crescându-le astfel responsabilizarea și implicarea la locul de muncă. Unii dintre salariații formați și implicați au promovat, ocupând poziții de conducere ulterior. Alții, care nu și-au mai menținut locul de muncă la angajatorul la care erau când au participat la cursurile de formare, au avut încredere și motivație ca urmare a deținerii unei calificări și și-au căutat alte locuri de muncă mai bine plătite, reușind tranziția fără a experimenta șomaj și/sau inactivitate.
271. Rezultatele anchetei statistice întreprinse în rândul respondenților grupului țintă aferent DMI 2.3, susțin această necesitate de mobilitate ocupațională într-o anumită măsură, întrucât 22% au declarat că au urmat cursul de FPC în scopul schimbării locului de muncă, 13% în scopul asigurării stabilității pe postul deținut, iar alți 8% în scopul avansării în cadrul aceleiași întreprinderi.
272. Creșterea mobilității pe piața forței de muncă a avut însă și consecințe negative asupra angajatorilor, așa cum au putut fi desprinse din studiile de caz. Astfel, uneori persoanele formate au părăsit firma în care lucrau pentru a migra către firme mai mari și cu potențial financiar mai ridicat, capabile să le ofere venituri salariale mai mari. Însă deși efectele în plan personal ale indivizilor au fost certe, vulnerabilitatea firmelor micro și mici s-a perpetuat astfel într-o anumită măsură la nivel local, acestea pierzând forța de muncă a căror participare la cursuri o susținuseră și rămânând pe termen lung prudente cu privire la sprijinirea participării propriilor angajați la FPC.
273. Un alt efect a fost și deschiderea unor oportunități de ocupare peste granițe, ceea ce condus practic la migrarea persoanelor calificate, efectele la nivelul mediului economic și al calității produselor și serviciilor scăzând în timp. În anumite situații activitatea de informare în cadrul proiectelor a fost realizată deficitar, din dorința de a atrage grupul țintă stabilit prin proiect, organizațiile beneficiare punctând oportunitățile de ocupare externe.
274. Aceste efecte au fost validate și de către participanții la focus-group, care au punctat atractivitatea practicării meseriei pentru care angajații s-au calificat în alte țări europene, mai ales pentru profesii/meserii din sectoarele sănătate, construcții, etc.
275. **Subvențiile furnizate în cadrul proiectelor au generat efecte mixte.**
276. Din analiza studiilor de caz, a reieși faptul că, pe de o parte acestea au condus la garantarea finalizării cursurilor cu certificare. Pe de altă parte însă, faptul că subvențiile furnizate nu au fost omogene au dus la descurajarea unor participanți din grupurile țintă a unor proiecte, sau chiar la migrarea către proiecte care furnizau stimulente mai ridicate. Organizațiile beneficiare punctează chiar apariția unui segment al grupului țintă care participa la cursuri doar pentru obținerea respectivului stimulent financiar.
277. Dacă analizăm însă motivele declarate privind participarea angajaților la cursurile de formare profesională continuă, pe baza anchetei statistice întreprinse în rândul respondenților grupului țintă aferent DMI 2.3, observăm faptul că doar 4% dintre aceștia admit ca principal motiv pentru formare ca fiind creșterea veniturilor. În schimb, cei mai mulți susțin necesitatea de adaptare la schimbările tehnologice ca factor motivator principal pentru participarea la FPC (în proporție de 34%), în timp ce alți 19% susțin că a fost recomandarea sau directiva firmei angajatoare să participe la cursuri de FPC. Pe de altă parte există o categorie importantă de angajați care recunosc importanța formării profesionale în vederea schimbării locului de muncă (22%) sau asigurării stabilității pe postul deținut (13%).

Alte efecte ale DMI 2.3 asupra angajatorilor

278. DMI 2.3 avut un efect negativ neintenționat asupra angajatorilor, ca urmare a deciziei acestora de a amâna formarea profesională a propriilor angajați din surse proprii și de a aștepta noi surse de finanțare nerambursabilă pentru realizarea respectivelor cursuri de FPC

279. Analiza studiilor de caz a evidențiat efecte negative la nivelul angajatorilor, care deși au conștientizat importanța formării profesionale pentru proprii angajați, nu o realizează din surse proprii și așteaptă noi surse de finanțare nerambursabilă pentru realizarea acestora. Pe de altă parte aceasta arată nevoia finanțării continue a unor scheme de ajutor de stat pentru angajatori, prin care să acceseze direct și mult mai ușor finanțarea formării pentru proprii angajați.
280. Un alt efect al modului în care a fost elaborat și respectat calendarul finanțărilor este faptul că programele de calificare și recalificare s-au concentrat uneori în anumite areale geografice și doar pentru o paletă redusă de calificări, unele fiind complet ignorate. Mai mult decât atât, uneori calificările oferite de furnizori vizau cu precădere meserii pentru care resursele materiale necesare formării erau mai puțin perisabile, sofisticate sau scumpe.

Sinteza constatărilor

281. *DMI 2.3 a avut și efecte neintenționate la nivelul angajaților. Acestea se referă, în primul rând la îmbunătățirea statutului ocupațional al angajaților participanți la cursurile de formare. În rândul femeilor din mediul urban, cu studii medii sau scăzute, participante la cursuri de FPC, s-a observat o creștere a șanselor de promovare în cadrul acelei firme în anul intervenției sau ulterior aceluși an, comparativ cu alte salariate similare, dar care nu au participat la programele de formare din cadrul DMI 2.3.*
282. *De asemenea, s-a observat creșterea nivelului veniturilor salariale / a bunăstării angajaților participanți la cursurile de formare, fie prin schimbarea încadrării în muncă în acord cu calificarea nou deținută, fie prin promovare, fie prin schimbarea locului de muncă către angajatori care plătesc mai bine, și migrația în alte state UE (obținerea unei calificări deschizând inclusiv oportunități de angajare peste granițe).*
283. *Un alt efect neintenționat, se referă la creșterea satisfacției la locul de muncă, a încrederii în sine și a motivației în muncă a angajaților participanți la cursurile de formare. Angajații care au urmat cursuri de FPC s-au bucurat de creșterea încrederii în sine și a motivației pentru muncă, aceștia fiind mai bine organizați și eficienți, înțelegându-și mai bine rolul și atribuțiile în propriile firme angajatoare.*
284. *Menționăm și creșterea mobilității profesionale pe piața forței de muncă sau către alte țări a participanților la cursurile de formare. Încrederea consolidată în cunoștințele și abilitățile proprii a participanților la FPC a condus la creșterea mobilității ocupaționale, atât pe orizontală, cât și pe verticală.*
285. *La nivelul angajatorilor, semnalăm un efect negativ ca urmare a deciziei acestora de a amâna formarea profesională a propriilor angajați din surse proprii și de a aștepta noi surse de finanțare nerambursabilă pentru realizarea respectivelor cursuri de FPC.*

2.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

286. DMI 2.3 a urmărit sprijinirea angajatorilor pentru a facilita participarea propriilor angajați la FPC (fie pentru a obține o primă calificare, fie pentru recalificare), creșterea accesului angajaților la obținerea unei calificări complete și certificate, precum și creșterea conștientizării în rândul angajatorilor, angajaților și a altor grupuri interesate (sindicate, patronate, licee și colegii tehnice) a beneficiilor FPC.
287. Pe lângă aceste efecte directe vizate de program, proiectele finanțate prin DMI 2.3 au avut și o serie de efecte propagate (de contagiune) atât la nivelul angajatorilor și sectorului furnizorilor de FPC, cât și asupra altor persoane sau chiar asupra mediului economic.

Efectul propagat al DMI 2.3 la nivelul angajatorilor

288. DMI 2.3 a permis degrevarea angajatorilor de costurile aferente calificării forței de muncă deținute în perioade economice de criză.

289. Implementarea DMI 2.3 și a proiectelor finanțate s-a realizat în contextul crizei economice și financiare, fapt ce a condus la atitudini prudente ale angajatorilor, care și-au redus cheltuielile și implicit costurile cu forța de muncă și formarea profesională continuă, aceasta nemaifiind o prioritate. Conform analizei studiilor de caz însă, acest lucru a constituit în anumite contexte locale specifice o oportunitate pentru proiectele implementate, care au putut degreva angajatorii de costurile aferente FPC.
290. Din surse administrative, conform datelor extrase din Action Web, la sfârșitul ciclului de implementare în decembrie 2015 observăm că numărul total de întreprinderi care au fost asistate financiar pentru participarea angajaților la formare profesională continuă a fost totuși modest (aproximativ 264 cazuri).
291. În plus, DMI 2.3 a permis reducerea decalajului între competențele deținute de angajați și cele necesare angajatorilor pentru a putea fi competitivi într-o economie sub presiuni ale unei competiții globale.
292. Studiile de caz au semnalat faptul că prin participarea la cursuri și obținerea unei calificări, unii participanți au început să își asume sarcini mult mai complexe la locul de muncă, să reacționeze mult mai repede și adecvat la situații neprevăzute, ceea ce a crescut eficiența la locul de muncă, dar și flexibilitatea și adaptabilitatea firmelor angajatoare la diferite situații și contexte.
293. Și concluziile desprinse din sondajul statistic aplicat în rândul a 507 de salariați participanți la programe de formare profesională susțin acest lucru, întrucât peste 78% dintre participanții la FPC sprijiniți prin DMI 2.3 apreciază ca fiind util cursul de formare profesională urmat, în scopul creșterii eficienței la locul de muncă, în timp ce doar 14,4% apreciază utilitatea cursului în mică măsură și doar 7,3% din respondenți au apreciat cursul urmat ca fiind deloc util.
294. Din analiza studiilor de caz a reieșit că angajatorii au conștientizat faptul că angajații calificați au o productivitate mai ridicată, au o calitate mai crescută a muncii, că pot răspunde astfel la comenzi mai multe și mai diverse, că își pot crește vânzările și își pot consolida astfel poziția pe piața locală. Astfel, angajatorii implicați inițial în proiecte au urmărit ulterior să mai fie implicați și în alte proiecte, unde erau furnizate alte cursuri de FPC, și astfel să îmbunătățească nivelul de calificare a cât mai mulți angajați.
295. **DMI 2.3 a avut ca efect propagat pe termen scurt și mediu, creșterea productivității întreprinderilor al căror personal a participat la programele de FPC.**
296. **Analiza studiilor de caz** a arătat faptul că, în special beneficiarii de ajutor de stat și de minimis, au raportat că proiectele au afectat ușor, în sens negativ, productivitatea companiei pe perioada organizării sesiunilor de formare, când oamenii au fost scoși din **producție**. Deși nu este un efect surprinzător, acesta nu a fost planificat. Pe de altă parte, acesta nu a fost un efect pe termen lung.
297. Suplimentar față de metodologia propusă în Raportul Inițial de Evaluare, în vederea măsurării efectului atribuit DMI 2.3 propagat asupra productivității întreprinderilor a căror personal a participat la FPC, echipa de evaluare a elaborat un studiu contrafactual. Scenariul contrafactual ce a stat la baza evaluării a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu productivitatea întreprinderilor în absența intervenției DMI 2.3. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au avut acces la intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit DMI 2.3 propagat asupra productivității întreprinderilor.
298. **Analiză contrafactuală** ne-a permis să concluzionăm faptul că DMI 2.3 a avut un impact propagat pozitiv asupra creșterii productivității întreprinderilor sprijinite.
299. Ca urmare a numărului redus de beneficiari ai DMI 2.3 și a structurii extrem de eterogene a populației de beneficiari (prezentată în cadrul întrebării de evaluare 2), în vederea aplicării analizei contrafactuale, grupul țintă a fost constituit doar din întreprinderile finanțate prin DMI 2.3, pentru care s-a putut constitui un grup de control. Deși ponderea întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3 este 28% din totalul celor 352 de proiecte finanțate, numărul întreprinderilor unic identificate în cadrul acestui

DMI a fost de 85. Analizând însă și disponibilitatea datelor financiare în baza Oficiului Național al Registrului Comerțului (ONRC) pentru aceste întreprinderi, numărul acestora cu informații complete a scăzut la 82.

300. Grupul de control a fost constituit dintr-un set de 309 de întreprinderi selectate aleatoriu de la ONRC, care să nu fi beneficiat de sprijin prin DMI 2.3 și care să fie similare cu firmele din grupul țintă din punct de vedere al domeniului de activitate (Clasificarea Activităților Economice din Economia Națională - CAEN Rev.2), regiunii de dezvoltare în care activează firma, precum și în funcție de nivelul aferent anului 2008 pentru numărul de salariați și cifra de afaceri. Alte informații colectate pentru analiză, dar care nu au reușit a fi statistic semnificative în modelare, au fost: vechimea întreprinderii, activele totale, datoriile totale, cheltuielile totale, veniturile totale din exploatare și rezultatul net financiar.
301. Distribuția regională și pe sectoare de activitate principale a celor două grupuri inițiale investigate este prezentată în figurile următoare.

Figura 15. Distribuția regională a grupului țintă și a celui de control pentru DMI 2.3

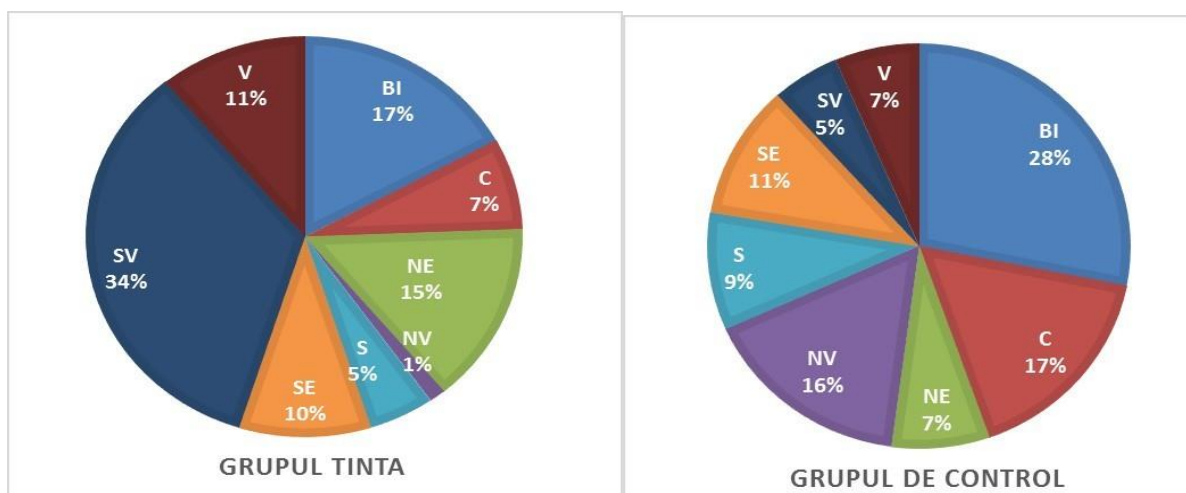
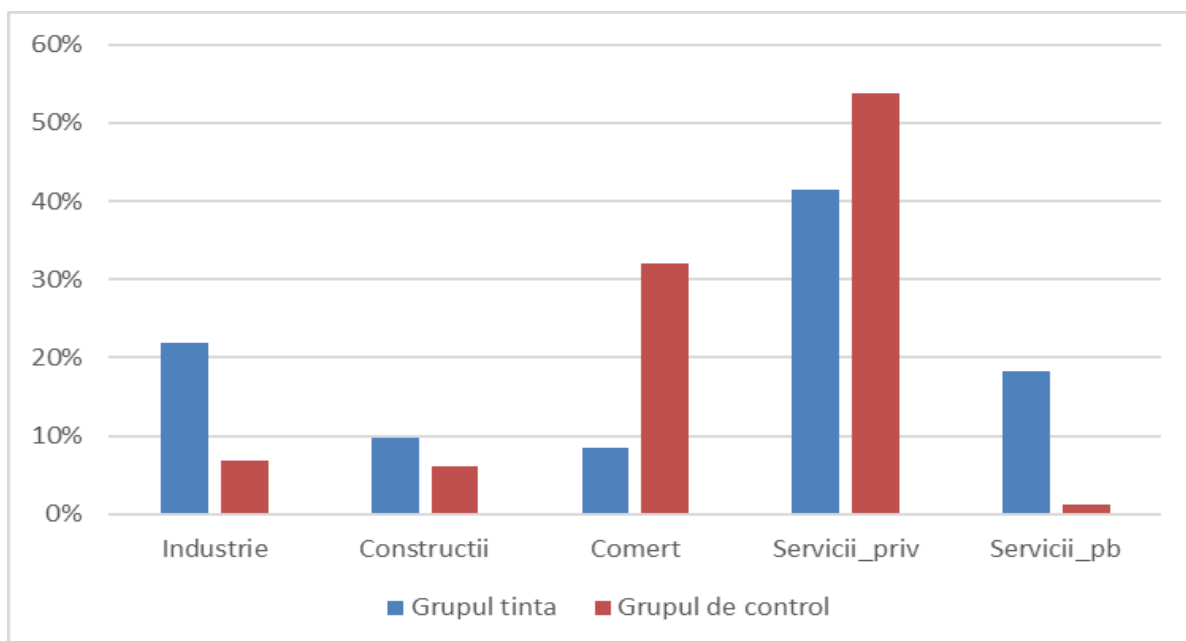


Figura 16. Distribuția pe sectoare economice a grupului țintă și a celui de control pentru DMI 2.3



Sursa datelor: date extrase din MySMIS pentru grupul țintă și de la ONRC pentru grupul de control

302. Se constată faptul că este necesară aplicarea unor tehnici de matching statistic specifici metodei PSM, în vederea identificării unor grupuri de control și țintă mai similare.
303. Analiza de regresie s-a aplicat în vederea identificării celor mai relevante covariate care să caracterizeze cât mai bine grupul țintă și pe cel de control și care să permită explicarea profilului întreprinderilor beneficiare de tratament (adică finanțate prin DMI 2.3).
304. Modelul logistic estimat se prezintă în tabelul următor, unde se indică șansele de participare ale întreprinderilor la programul DMI 2.3, comparativ cu cele din grupul de control.

Tabel 16. Estimarea modelului econometric care explică șansele de participare la DMI 2.3

Variabila dependentă: Tratament	Coeficienți estimați	Std. Err.	z	P>z	Șansele de probabilitate
N	0,22	0,10	2,79	0,005	1,25
E					
SV	0,47	0,10	5,73	0	1,61
NS_2008_sub10	-0,64	0,07	-8,64	0	0,53
CA_2008_Q1	-0,06	0,04	-1,25	0,213	0,95
Servicii_private	0,08	0,04	2,2	0,028	1,08
Servicii_publice	0,77	0,11	5,3	0	2,16

Sursa datelor: calcule proprii

305. În urma estimării, se observă faptul că modelul obținut în baza a 378 de observații este semnificativ statistic, fapt confirmat de testul *Likelihood Ratio* (LR test), precum și de nivelul lui pseudo R² de 52%.
306. Din setul inițial de covariate considerate în estimare, se remarcă un număr de 6 variabile, care permit estimarea șanselor întreprinderilor de a participa la DMI 2.3. Astfel, constatăm faptul că întreprinderile care activează în regiunile Nord-Est și Sud-Vest au șanse mai ridicate de a participa la DMI 2.3 decât cele din celelalte regiuni de dezvoltare. În plus, întreprinderile care desfășoară activități de prestări servicii, publice sau private, sunt cu prioritate atrase de specificul acestui DMI, comparativ cu restul sectoarelor economice. Mai mult, în ceea ce privește indicatorii de personal și financiar aferenți anului de bază 2008, observăm că întreprinderile cu peste 10 salariați și cu cifra de afaceri mai ridicată (aferentă cuartilelor superioare ale distribuției) au șanse mai mari de a participa la program.
307. Astfel putem descrie următorul profil al întreprinderilor beneficiare de sprijin prin DMI 2.3: întreprinderile care desfășoară activități de prestări servicii, publice sau private, cu prioritate în regiunile Nord-Est și Sud-Vest, având peste 10 salariați și o Cifră de afaceri mai ridicată (peste pragul primei cuartile din distribuție – 38 mii lei).
308. S-a aplicat metoda PSM combinată cu metoda *Difference-in-Difference* (DID), fapt ce a implicat mai întâi determinarea grupului de control prin aplicarea unor tehnici de matching statistic, iar apoi estimarea efectului net prin aplicarea dublei diferențe asupra celor două grupuri țintă pentru perioadele pre- și post-intervenție. Ca indicatori de impact s-au luat în considerare următorii indicatori de productivitate calculați pe termen scurt și mediu (pentru anii 2015-2017) la nivelul întreprinderilor investigate:
- cifra de afaceri (mii lei) raportată la numărul mediu de salariați (pers.);
 - venituri totale din exploatare (mii lei) raportate la numărul mediu de salariați (pers.);
 - rezultatul net financiar (mii lei) raportat la numărul mediu de salariați (pers.).
309. Din cauza dimensiunii reduse a grupului țintă de întreprinderi investigate, dar și a disponibilității limitate a informațiilor financiare înregistrate pentru acestea în baza de date ONRC, analiza contrafactuală a condus la rezultate statistic semnificative doar pentru indicatorul productivității calculat ca raport dintre veniturile totale și numărul mediu anual de salariați aferent anilor 2015 și 2017. Rezultatele analizei sunt sintetizate în tabelul următor.

Tabel 17. Impactul propagat pe termen scurt și mediu asupra productivității întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3

Indicator: Venituri totale (mii lei) raportate la numărul mediu de salariați (pers.)	Perioada		Diferența dintre perioade	Ritm de creștere al productivității 2017 față de 2015
	2015	2017		
Întreprinderi tratate	248,3	279,6	31,3	
Întreprinderi netratate	156,3	155,5	-0,8	
Diferența dintre grupul țintă și cel de control	92,0	124,1	32,1	13%

Sursa datelor: calcule proprii

310. În principal, valoare pozitivă a impactului net estimat indică faptul că DMI 2.3 a avut o contribuție pozitivă la creșterea productivității întreprinderilor. Mai exact se observă faptul că **întreprinderile sprijinite prin DMI 2.3 au înregistrat în 2017 față de anul 2015 o creștere cu 32,1 mii lei per angajat mai mult, comparativ cu întreprinderile similare, care însă nu au beneficiat de intervenție.**
311. În termeni procentuali raportați la nivelul productivității înregistrat în 2015, efectul observat în rândul firmelor din grupul țintă a reprezentat o creștere cu aproximativ 13%.
312. Deși analiza de regresie Heckman în doi pași și metoda valorilor instrumentale nu au putut completa rezultatele analizei contrafactice, din cauza dimensiunii prea reduse a grupului țintă și a disponibilității limitate a informațiilor financiare înregistrate pentru acestea în baza de date ONRC, putem concluziona faptul că DMI 2.3 a avut efecte asupra performanței economice a angajatorilor care au beneficiat de ajutor de stat și ajutor de minimis în vederea sprijinirii propriilor angajați să participe la programe de FPC.

Efectul propagat al DMI 2.3 la nivelul sectorului furnizorilor de FPC

313. **DMI 2.3 a generat un efect propagat important asupra pieței furnizorilor de FPC, care și-au dezvoltat și diversificat paleta de cursuri de calificare și recalificare furnizate și și-au întărit poziția pe piață.**
314. Astfel, din analiza studiilor de caz a reieșit faptul că furnizorii de FPC implicați în activitățile susținute prin DMI 2.3 și-au autorizat cursuri de formare în acord cu cerințele forței de muncă locale și și-au diversificat paleta de cursuri furnizate. Focus grupul a validat și întărit această constatare, evidențiind importanța achizițiilor de materiale și tehnologii realizării cursurilor de formare profesională, și care continuă să fie utilizate și în prezent în cadrul furnizorilor.
315. Mai exact, din sursa de date administrativă Action Web, aproximativ 6500 de programe de calificare/recalificare autorizate au fost derulate în cadrul proiectelor cofinanțate prin intermediul DMI 2.3. De menționat însă faptul că baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală a valorilor indicatorilor de program, precum și a celor suplimentari, aceștia fiind sub-raportați. Prin urmare este posibil, ca numărul real de programe de calificare/recalificare autorizate și derulate prin DMI 2.3 să fie chiar mai ridicat.
316. Mai mult, analiza studiilor de caz a semnalat faptul că unele dintre aceste cursuri mai sunt încă furnizate și în prezent. Cu alte cuvinte, acest instrument de finanțare a oferit posibilitatea creșterii capacității instituționale a furnizorilor de formare și prin finanțarea unor activități specifice acestora (formare lectori, dezvoltare cursuri, autorizare cursuri), dar și prin impulsul dat cererii de FPC la nivelul angajatorilor și angajaților.
317. " ... furnizorii de formare profesională inițială și-au extins portofoliul de activități și prin urmare și-au diversificat opțiunile, sursele de venit, și asta nu s-a încheiat neapărat odată cu încheierea proiectului pe care l-au finanțat, (...) autorizarea lui fiind fost valabilă în continuare, și cu siguranță înrând în acest demers, nu s-au oprit." (interviu cu responsabil implementare și monitorizare)

Efectul propagat al DMI 2.3 asupra altor persoane

318. Mesajul privind importanța FPC și oportunitățile existente au ajuns la mult mai multe categorii de persoane, angajatori, parteneri sociali, decât cele direct vizate prin proiecte.

319. Conform studiilor de caz, angajații care au fost grup țintă în diferite proiecte au diseminat informații colegilor, familiei, apropiaților, care și aceștia la rândul lor și-au manifestat interesul de a participa la proiecte destinate creșterii nivelului de calificare, devenind astfel grup țintă pentru alte proiecte.
320. Persoanele din grupul țintă au transmis și altor persoane cunoștințele/ competențele dobândite în urma participării la cursurile de formare. În unele cazuri (spre exemplu în rândul celor care au urmat cursuri de bucătar), persoanele din grupul țintă au transmis din competențele și experiențele dobândite în cursuri și membrilor familiei, cultivând în rândul acestora plăcerea de a practica respectiva meserie.
321. Cele mai importante efecte propagate sunt la nivelul colegilor de muncă. Materialele de curs, cunoștințele dobândite pe parcursul FPC au fost transmise și colegilor care fie nu au fost incluși în grupul țintă, fie au fost angajați după finalizarea proiectului.
322. În unele cazuri persoanele participante la cursurile de formare și-au realizat chiar un portofoliu de cursuri și au început să furnizeze ei înșiși cursuri de formare pentru anumite meserii sau competențe.
323. "În urma activităților proiectului am avut ocazia de a transmite informații noi colegilor." (studiu de caz, interviu grup țintă)

Efectul propagat al DMI 2.3 asupra mediului economic

324. Nu în ultimul rând, din analiza studiilor de caz au mai fost evidențiate și anumite efecte asupra mediului economic, în sensul îmbunătățirii calității sectorului servicii la nivel local și a poziției pe piețele de desfacere a serviciilor și produselor furnizate de angajatori.
325. Astfel, din analiza studiilor de caz și a interviurilor în rândul organizațiilor beneficiare de finanțare, a reieșit faptul că pe lângă influențele asupra participanților la program, desfășurarea proiectelor a avut influențe și asupra mediului economic local, prin creșterea calității bunurilor și serviciilor furnizate, prin creșterea veniturilor (atât a firmelor, cât și a indivizilor) și astfel prin creșterea nivelului taxelor colectate la bugetele naționale și locale.
326. Cursurile furnizate au urmărit realizarea de cursuri de calificare de nivel 1 pentru cei care nu aveau nici o calificare, dar și de nivel 2 și 3. Multe dintre aceste ocupații erau puternic afectate de normele sanitare impuse prin intrarea în UE, astfel încât efectul acestora la nivelul angajaților, dar și la nivelul angajatorilor a fost important, prin creșterea calității produselor și serviciilor furnizate, și realizarea acestora la un nivel apropiat de nivelul cerut de standardele UE.
327. În plus, trebuie menționate și șansele de dezvoltare la furnizori de FPC pe care liceele și colegiile tehnologice le-au avut astfel, și pe care le-au și conștientizat și accesat, acestea având și baza tehnologică necesară realizării cursurilor, dar și bune legături cu angajatorii de la nivel local. Cu toate că ponderea liceelor și a colegiilor tehnologice din total proiecte finanțate a reprezentat doar 4%, trebuie apreciată această direcție, mai ales în condițiile în care ponderea lor este relativ apropiată de cea a furnizorilor de formare profesională conform OG 29/2007 cu modificările și completările ulterioare participante la DMI 2.3 (de 5% din total proiecte finanțate).

Sinteza constatărilor

328. *DMI 2.3 a produs un **impact pozitiv propagat la nivelul angajatorilor**, în special prin creșterea pe termen scurt și mediu a productivității întreprinderilor al căror personal a participat la programele de FPC.*
329. *Analiza contrafactuală a permis, totodată, conturarea profilului general al întreprinderilor beneficiare de sprijin prin DMI 2.3, ca fiind, în principal, întreprinderi care desfășoară activități de prestări servicii, publice sau private, în regiunile Nord-Est și Sud-Vest, având peste 10 salariați și cifră de afaceri mai ridicată (peste pragul primei cuartile din distribuție).*
330. *Alte efecte pozitive propagate asupra angajatorilor, deși investigate doar indirect, au constatat în degrevarea angajatorilor de costurile aferente calificării forței de muncă deținute în perioade economice de criză, reducerea decalajului între competențele deținute de angajați și cele necesare angajatorilor pentru a putea fi competitivi într-o economie sub presiuni ale unei competiții globale, dar*

și creșterea calității serviciilor și produselor furnizate, ceea ce conduce la îmbunătățirea poziției pe piețele de desfacere.

331. *La nivelul sectorului furnizorilor de FPC s-au obținut efecte precum consolidarea poziției serviciului public de ocupare ca furnizor de FPC la nivel local, dezvoltarea și diversificarea ofertei de cursuri de calificare și recalificare la nivel local sau întărirea capacității instituționale a furnizorilor de FPC și a poziției acestora pe piața locală.*
332. *Mai puțin investigate, și doar indirect prin studiile de caz și interviurile realizate cu organizațiile beneficiare de finanțare au mai fost evidențiate și efecte asupra mediului economic, cum ar fi îmbunătățirea calității sectorului servicii la nivel local, crearea unui climat propice dezvoltării locale prin creșterea nivelului de calificare al forței de muncă, îmbunătățirea poziției pe piețele de desfacere. Menționăm ca efecte benefice asupra mediului economic și diversificarea ofertei de cursuri de FPC și întărirea capacității instituționale sau intrarea instituțiilor de formare profesională inițială (precum colegiile și liceele tehnice) pe această piață.*

2.5 Durabilitatea efectelor

Efecte durabile ale DMI 2.3 la nivelul angajaților

333. Cel mai important efect al proiectului este reprezentat de **consolidarea poziției angajaților**, fie la nivelul firmelor la care lucrau când a fost implementat proiectul, fie prin creșterea șanselor de ocupare ale acestora atunci când a fost nevoie sau au considerat necesar să își schimbe locul de muncă. **Consolidarea poziției de persoană ocupată** pe piața muncii este, fără doar și poate, cel mai important efect cu consecințe pe termen mediu și lung.
334. "În urma absolvirii cursului am lucrat în funcția de lucrător comercial 4 ani." (studiu de caz, interviu grup țintă)
335. "În folosesc calificarea obținută în continuare la locul de muncă actual" (studiu de caz, interviu grup țintă)
336. Din analiza studiilor de caz s-a desprins faptul că atât cunoștințele, cât și competențele dobândite continuă să fie aplicate la locul de muncă la care sunt în prezent persoanele calificate, și chiar îmbunătățite ulterior, prin creșterea nivelului de calificare, acolo unde a fost posibil (nivelul de calificare obținut în proiect a fost ulterior îmbunătățit în alte proiecte sau cu ocazia altor acțiuni de FPC ale firmelor). Timpul însă a afectat calitatea și adecvarea calificării obținute, astfel încât dacă intervenția nu a fost susținută prin mecanisme care să asigure accesul regulat la FPC, cunoștințele și competențele fie s-au degradat în timp, fie nu mai sunt adaptate noilor tehnologii și cerințe ale pieței.
337. Analiza contrafactuală a permis identificarea și măsurarea efectului durabil al DMI 2.3 asupra stabilității angajaților formați la locul de muncă, indicând un impact pozitiv durabil asupra participanților la FPC, în sensul creșterii stabilității la locul de muncă.
338. Abordarea metodologică a fost similară cu cea prezentată la întrebarea 3, când s-a investigat efectul atribuit DMI 2.3 asupra statutului ocupațional al angajaților participanți la FPC. Dimensiunea grupului țintă a fost de 507 angajați care au beneficiat de sprijin pentru participarea la FPC, în timp ce grupul de control a fost constituit din 718 angajați care ar fi fost eligibili să participe la intervenție, dar care nu au fost tratați.
339. Pe baza aceluiași limitări metodologice, rezultatele analizei contrafactice surprind efectele atribuite DMI 2.3 doar asupra angajaților din mediul urban.
340. Ca indicatori de impact s-au luat în considerare următoarele informații care să reflecte evoluția statutului ocupațional al angajaților **participanți la cursurile de formare**:
- dacă și-au păstrat aproximativ 1 an locul de muncă deținut în anul respectiv în cadrul acelei firme /instituții;
 - dacă și-au păstrat între 2 și 3 ani locul de muncă deținut în anul respectiv în cadrul acelei firme /instituții;

- dacă și-au păstrat peste 3 ani, dar nu și în prezent locul de muncă deținut în anul respectiv în cadrul acelei firme /instituții;
- dacă și-au păstrat până în prezent locul de muncă deținut în anul respectiv în cadrul acelei firme /instituții.

341. Analiza contrafactuală a condus la rezultate statistice semnificative în urma aplicării metodei PSM doar pentru indicatorul care surprinde cel mai bine stabilitatea locului de muncă, prin estimarea șanselor angajaților de a reuși să își păstreze până în prezent jobul deținut la momentul intervenției. Rezultatele analizei privind impactul global atribuit DMI 2.3 în mediul urban, precum și defalcat pe sectoare economice principale sunt sintetizate în tabelul următor.

Tabel 18. Impactul asupra angajaților beneficiari privind stabilitatea locului de muncă

Indicator: Șansele de păstrare până în prezent a locului de muncă	Impact global atribuit DMI 2.3	Impactul sectorului publice	asupra Servicii	Impactul sectorului private	asupra Servicii
Grup țintă	59,0%	82,0%		48,8%	
Grup de control	39,0%	63,4%		31,0%	
Diferența dintre grupul țintă și control	20,0%	18,6%		17,9%	

Sursa datelor: calcule proprii

342. Remarcăm faptul că șansele angajaților participanți la FPC de a reuși să își păstreze până în prezent locul de muncă deținut la momentul intervenției sunt cu 20% mai mari față de angajații similari, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Rezultatele privind efectele durabile atribuite DMI 2.3 defalcate pe sectoare economice principale conduc la valori pozitive similare în cadrul sectoarelor de servicii publice și private. Mai exact, șansele angajaților de a-și păstra locul de muncă deținut la momentul intervenției până în prezent sunt cu 18% mai mari în sectorul servicii private, respectiv cu 18,6% mai mari în sectorul servicii publice față de grupul de control, ca urmare a sprijinului primit prin DMI 2.3.

343. Rezultatele efectelor durabile atribuite DMI 2.3 asupra stabilității locului de muncă al angajaților formați, defalcate pe regiuni de dezvoltare economică sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 19. Impactul regional asupra angajaților beneficiari privind stabilitatea locului de muncă

Indicator: Șansele de păstrare până în prezent a locului de muncă	Regiune de dezvoltare economică							
	BI	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	-	62%	64%	56%	63%	60%	65%	56%
Grup de control	-	39%	25%	28%	21%	38%	29%	17%
Diferența dintre grupul țintă și control	-	23,0%	39,3%	27,2%	42,0%	22,5%	35,3%	39,6%

Sursa datelor: calcule proprii

344. **Se observă faptul că cele mai semnificative efecte pozitive au fost identificate în regiunile Sud, Vest, Nord-Est și Sud-Vest.** Singura regiune pentru care rezultatele analizei contrafactice nu au condus la valori statistice semnificative este regiunea București-Ilfov, despre care nu se poate formula o concluzie în urma analizei contrafactice.

Efecte durabile ale DMI 2.3 la nivelul furnizorilor de FPC

345. Cererea pentru meseriile pentru care s-au organizat cursuri în cadrul proiectelor continuă să fie ridicată la nivel local. Astfel, durabilitatea efectelor la nivelul furnizorilor de FPC constă fie în faptul că unii dintre aceștia și-au reautorizat ulterior cursurile pentru care s-au certificat, iar o parte dintre aceștia încă le mai furnizează contra-cost. Această constatare a fost validată și în cadrul focus grupului.

346. De asemenea, unul dintre cele mai importante efecte pozitive pe termen mediu și lung a fost consolidarea ofertei locale a furnizorilor de FPC și intrarea instituțiilor de formare profesională inițială (precum colegiile și liceele tehnice) pe această piață, ceea ce a condus la întărirea legăturilor cu

angajatorii și a componentei practice realizate în cadrul cursurilor. Așa cum s-a amintit anterior, chiar dacă ponderea liceelor și a colegiilor tehnologice a fost una redusă de doar 4% din total proiecte finanțate, valoarea trebuie privită comparativ cu cea a furnizorilor de formare profesională în baza OG 29/2007 cu modificările și completările ulterioare, care a fost cu doar un punct procentual mai mare.

Efecte durabile ale DMI 2.3 la nivelul angajatorilor

347. **DMI 2.3** a avut ca efect propagat pe termen lung, creșterea productivității întreprinderilor a căror personal a participat la programele de FPC.
348. Poate că cel mai important efect durabil în timp desprins din analiza studiilor de caz la nivelul firmelor, este că acestea au înțeles importanța corelării între cerere și ofertă, cu alte cuvinte între caracteristicile posturilor deținute și caracteristicile persoanelor angajate, iar această corelare nu poate fi realizată altfel decât prin cursuri de calificare și recalificare. Aceasta a condus, de asemenea, la o mai bună conștientizare atât a felului în care angajații trebuie să își organizeze și realizeze sarcinile, dar și la o regândire a proceselor de recrutare în sensul unei mai bune corelări între cerere și ofertă, toate acestea fiind premise esențiale pentru creșterea productivității firmelor.
349. Analiză contrafactuală ne-a permis să măsurăm mai exact durabilitatea efectului propagat asupra productivității întreprinderilor a căror personal a participat la FPC și să concluzionăm faptul că DMI 2.3 a avut un impact propagat pozitiv durabil asupra creșterii productivității întreprinderilor sprijinite.
350. Abordarea metodologică a fost similară cu cea prezentată la întrebarea de evaluare 4, când s-a investigat efectul propagat pe termen scurt și mediu al DMI 2.3 asupra productivității întreprinderilor al căror personal a participat la FPC. Pe baza acelorași limitări privind dimensiunea redusă a numărului de beneficiari și a eterogenității ridicate în structura acestora, analiza contrafactuală a vizat același grup țintă format din cele 85 de firme unic identificabile în rândul beneficiarilor DMI 2.3.
351. Grupul de control a fost constituit din același set de 309 de întreprinderi selectate aleator de la ONRC și investigate la întrebarea de evaluare 4, care să nu fi beneficiat de sprijin prin DMI 2.3 și care să fie similare cu firmele din grupul țintă din punct de vedere al domeniului de activitate (CAEN Rev.2), regiunii de dezvoltare în care activează, precum și în funcție de nivelul aferent anului 2008 pentru numărul de salariați și Cifra de afaceri.
352. Analiza de regresie a condus la obținerea aceluiași profil general al întreprinderilor beneficiare de sprijin prin DMI 2.3, care activează în principal în sectorul servicii (atât publice, cât și private), în regiunile Nord-Est și Sud-Vest și având peste 10 salariați și o cifră de afaceri mai ridicată decât prima cuartilă a distribuției.
353. Rezultatele aplicării metodei PSM combinate cu metoda DID, asupra indicatorului de productivitate calculat pe termen lung (anul 2018 fiind cel mai recent cu informații financiare disponibile versus anul 2015, care coincide cu anul finalizării implementării POSDRU) ca raport dintre veniturile totale și numărul mediu anual de salariați la nivelul întreprinderilor investigate sunt sintetizate în tabelul următor.

Tabel 20. Impactul propagat pe termen lung asupra productivității întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3

Indicator: Venituri totale (mii lei) raportate la numărul mediu de salariați (pers.)	Perioada		Diferența dintre perioade	Ritm de creștere al productivității 2018 față de 2015
	2015	2018		
Întreprinderi tratate	248,3	300,1	51,8	19%
Întreprinderi netratate	156,3	161,3	5,0	
Diferența dintre grupul țintă și cel de control	92,0	138,8	46,8	

Sursa datelor: calcule proprii

354. Valoare pozitivă a impactului net estimat indică faptul că DMI 2.3 a avut o contribuție pozitivă și pe termen lung la creșterea productivității întreprinderilor. În principal, putem concluziona faptul că întreprinderile sprijinite prin DMI 2.3 au înregistrat în 2018 față de anul 2015 o creștere cu 46,8 mii lei per angajat mai mult, comparativ cu întreprinderile similare, care însă nu au beneficiat de intervenție.

355. În termeni procentuali raportați la nivelul productivității înregistrat în 2015, efectul observat în rândul firmelor din grupul țintă a reprezentat o creștere cu aproximativ 19%.
356. Comparativ cu efectele propagate identificate la întrebarea de evaluare ÎE 4 pentru anul 2017, efectul propagat în anul 2018 asupra productivității întreprinderilor a căror personal a participat la FPC indică o creștere de 5% față de 2017. În unități monetare, creșterea anuală a productivității întreprinderilor pe orizontul 2017-2018 a indicat un surplus de 14,7 mii lei per persoană angajată, datorat formării angajaților proprii.

Tabel 21. Impactul propagat pe anii 2017-2018 asupra productivității întreprinderilor sprijinite prin DMI 2.3

Indicator: Venituri totale (mii lei) raportate la numărul mediu de salariați (pers.)	Perioada		Diferența dintre perioade	Ritm de creștere al productivității 2018 față de 2015
	2017	2018		
Întreprinderi tratate	279,6	300,1	20,5	
Întreprinderi netratate	155,5	161,3	5,8	
Diferența dintre grupul țintă și cel de control	124,1	138,8	14,7	5%

Sursa datelor: calcule proprii

357. Deși analiza de regresie Heckman în doi pași și metoda valorilor instrumentale nu au putut completa rezultatele analizei contrafactice, din cauza dimensiunii prea reduse a grupului țintă și a disponibilității limitate a informațiilor financiare sau de altă natură înregistrate pentru acestea în baza de date ONRC, putem concluziona faptul că DMI 2.3 a avut efecte durabile asupra performanței economice a angajatorilor care au beneficiat de ajutor de stat și ajutor de minimis în vederea sprijinirii propriilor angajați să participe la programe de FPC.

Sinteza constatărilor

358. Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor. Principalul efect durabil al DMI 2.3 la nivelul angajaților a constat în consolidarea poziției de persoană ocupată pe piața muncii pentru cei care au beneficiat de intervenție.
359. La nivelul angajatorilor, durabilitatea efectelor se constată în special prin creșterea pe termen lung a productivității întreprinderilor a căror personal a participat la programele de FPC.
360. Și la nivelul furnizorilor de FPC, menționăm dezvoltarea pieței de formare prin intrarea instituțiilor de formare profesională inițială (precum colegiile și liceele tehnice) pe această piață, ceea ce a condus la întărirea legăturilor cu angajatorii și a componentei practice realizate în cadrul cursurilor.

2.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele

361. Pentru a înțelege mai bine factorii care au afectat pozitiv sau negativ efectele vom separa factorii care au ținut de implementarea DMI 2.3. și a întregului POSDRU de alți factori specifici sectorului de FPC și actorilor interesați.
362. Contextul în care s-au realizat activitățile în DMI 2.3 a fost marcat de criza economică și financiară, care a debutat la finele lui 2008, dar care și-a făcut pe deplin simțite efectele în 2009-2010 în România. Această criză a afectat puternic cererea de bunuri și servicii în România, a contribuit la reducerea activității întreprinderilor, la reducerea numărului de salariați, la diferite blocaje financiare ca urmare a neonorării unor contracte sau a întârzierii la plată, creșterea prețurilor la materii prime, fiscalitatea ridicată. Mediul economic a fost puternic afectat, în special la nivelul firmelor, urmare a problemelor economice și financiare, în vreme ce formarea profesională a devenit secundară în aria preocupărilor.
363. Cei mai importanți factori care au afectat pozitiv efectele proiectelor sunt:
- Resursa umană atrasă în cadrul proiectelor (echipa de proiect) este poate cel mai important factor care a condus la succesul proiectelor implementate și la furnizarea unor servicii de calitate grupului țintă. De altfel, unele firme au făcut eforturi ulterioare pentru a-și menține echipe

construite, tocmai pentru a capitaliza cât mai mult de pe urma proiectelor implementate cu succes.

- Au existat proiecte care și-au propus chiar urmărirea evoluției grupului țintă după finalizarea intervenției, iar acestea au putut da cele mai prețioase informații cu privire la diferitele categorii de efecte și durabilitatea acestora în timp, dar și păstrează în continuare legătura cu grupul țintă.

364. Cei mai importanți factori care au afectat negativ efectele proiectelor au fost:

- Activitățile de suport, precum campaniile de conștientizare, consilierea și orientarea în carieră, instruirea în tehnici de căutare a unui loc de muncă, dezvoltarea încrederii în sine ar trebui realizate regulat, și nu doar prin intermediul finanțărilor nerambursabile. Astfel, în anumite sectoare caracterizate în continuare de valoare adăugată scăzută, de fluctuație ridicată a personalului, de resurse extrem de scăzute disponibile pentru FPC, pe termen lung beneficiile intervențiilor se diluează, pe măsură de angajații își schimbă locul de muncă.
- Dificultatea de a găsi un echilibru între viața profesională și cea personală a grupului țintă, cadrul de reglementare a FPC fiind în anumite situații mult prea restrictiv. Organizarea cursurilor de calificare în regim de 8h/zi a făcut dificilă participarea la cursuri, a crescut presiunea pe familii și a scăzut calitatea calificărilor furnizate, cursanții fiind de multe ori mult prea obosiți pentru a performa optim. Organizarea cursurilor ar trebui să ia în considerare nevoia de a realiza participarea la FPC în paralel cu frecventarea unui loc de muncă și cu obținerea resurselor necesare traiului personal și familiei. Uneori abandonul cursurilor a fost generat de diferite activități sezoniere și care erau esențiale angajaților și familiilor acestora pentru a putea subzista. Acolo unde reconcilierea între viața profesională și cea familială nu a fost posibilă, trebuie menționat faptul că familia a constituit un element fundamental de sprijin în participarea la activitățile proiectului (mai ales acolo unde cursurile de formare erau urmate în paralel cu un program de lucru full time).
- Conștientizarea redusă a importanței FPC la nivel național, regional și local a ridicat dificultăți în atragerea și menținerea grupului țintă. Pe măsură ce campaniile de conștientizare și-au făcut simțite efectele, a crescut și accesul organizațiilor beneficiare la grupul țintă. Accentul însă a fost pus pe nevoia de creștere a nivelului de calificare, obiectivele unei abordări specifice învățării pe tot parcursul vieții fiind uneori neatinse.
- Blocajele financiare din proiecte au afectat atât implementarea efectivă a proiectelor, dar și relațiile parteneriale între membrii consorțiilor, acestea fiind foarte rezervate în dezvoltarea capacității la nivel local.
- Nefuncționarea mecanismului de certificare a competențelor deținute la nivelul anumitor județe pe parcursul întregii durate de implementare a proiectului, a avut efecte negative. Deși mecanismul de certificare a competențelor era legal și inclusiv activitățile erau eligibile în cadrul proiectelor, dificultatea cu care acesta se implementa la nivelul anumitor județe a redus din efectele estimate ale proiectelor în termeni de persoane certificate.
- Separarea între două DMI-uri distincte a activităților de calificare și recalificare și a celor de perfecționare și specializare și lansarea simultană a acestora într-un context social în care beneficiile FPC nu erau adecvat înțelese a generat o competiție între cele două DMI-uri, angajatorii preferând cursurile cu durată mai scurtă, în defavoarea celor de calificare și recalificare, care aveau durate mult mai lungi.
- Migrația către alte state UE a redus, în anumite comunități chiar semnificativ, bazinul de recrutare pentru grupul țintă al proiectelor. Angajați formați au părăsit piețele locale, și astfel creșterea calității serviciilor la nivel local a fost afectată.

365. În ceea ce privește modul în care a funcționat implementarea POSDRU în perioada 2007-2015 menționăm următorii factori pozitivi și negativi:

366. Factori care au afectat pozitiv, aceștia fiind validați și în cadrul focus grupului:

- Introducerea sistemului cererilor de plată, care a condus la o îmbunătățire a cash-flowului în proiecte;
- Componenta de help-desk, echipele de ofițeri de monitorizare ai Autorității de Management (AM), Organismelor Intermediare (OI), Organismelor Intermediare Regionale (OIR), care au

Încercat să ajute acolo unde instrucțiunile POSDRU lăsau loc de interpretare, și care au depus eforturi foarte mari pentru verificarea rapidă a cererilor de plată, astfel încât beneficiarii finanțării să nu intre în blocaje de nedepășit.

367. Factori care au afectat negativ:

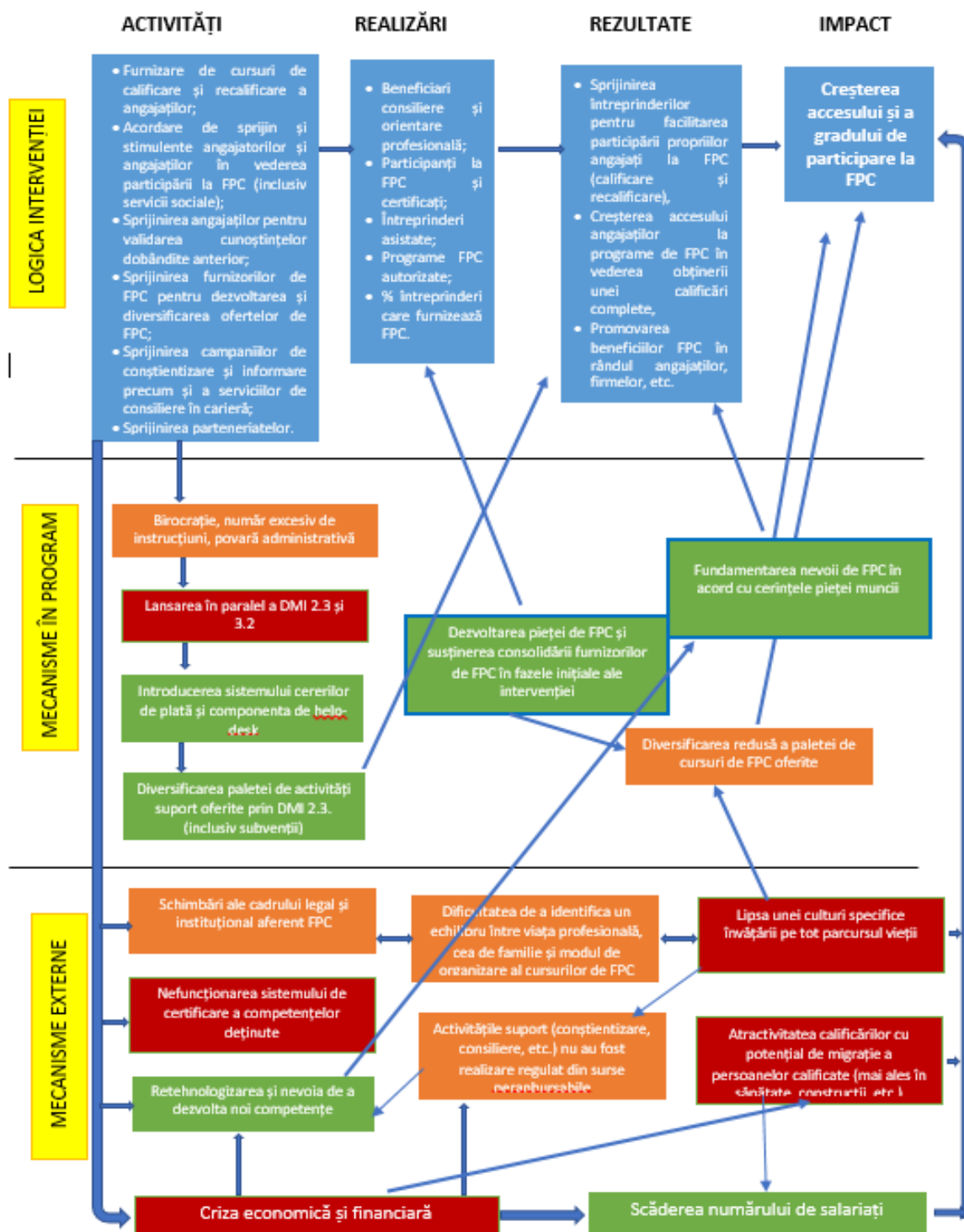
- Desfășurarea proiectelor într-un cadru legislativ și instituțional instabil, birocratic, cu numeroase bariere administrative (întârzieri la rambursare, blocarea plăților, modificarea regulilor prin instrucțiuni frecvente, aplicarea retroactivă a anumitor instrucțiuni, schimbarea regulilor de raportare), fapt ce a crescut reticența firmelor în a mai implementa astfel de proiecte. De asemenea a favorizat implicarea acelor firme puternice financiar, cu departamente specializate și care puteau face față unor situații imprevizibile, firmele mici și mijlocii fiind și afectate de criză și dezavantajate de dinamica cadrului instituțional.
- Schimbările de personal de la nivel de AM în Ministerul Fondurilor Europene ceea ce a condus la viziuni noi, instrucțiuni noi, neluarea în seamă a ceea ce anterior era bună practică.
- Poate cel mai dificil moment a fost reprezentat de suspendarea POSDRU de către Comisia Europeană în primăvara anului 2012, informarea beneficiarilor cu privire la acest eveniment și consecințele sale nefiind realizată adecvat, acest factor fiind de asemenea evidențiat și în cadrul focus, grupului.

368. Figura următoare descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe au interacționat cu logica de intervenție planificată, în ceea ce privește intervenția DMI 2.3.

Legenda figurii privind mecanismele



Figura 17. Mecanisme care au influențat efectele intervenției DMI 2.3



2.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?

369. Principalele lecții învățate și recomandări desprinse din implementarea intervenției DMI 2.3 sunt următoarele:

- Diversificarea activităților de suport specificate în ghidurile de finanțare, acordând o importanță adecvată activităților de informare și consiliere și orientare profesională și în carieră. Pentru persoanele cu nivel redus de educație sunt esențiale programele de dezvoltare personală și de instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă. De asemenea, pentru a adresa mai bine nevoile grupurilor vulnerabile, abordări de tip "servicii integrate" sau operaționalizarea și funcționarea "centrelor comunitare" ar putea conduce la efecte mai importante.
- Adaptarea programelor de formare profesională la nevoile specifice vieții private a salariaților, stabilirea unui program de curs flexibil și adecvat nevoilor, dar și în acord cu sezonabilitatea anumitor activități economice esențiale subzistenței familiilor celor care participă.
- Motivarea participării grupului țintă la cursuri cu subvenții este necesară pentru buna implementare a proiectelor care presupun cursuri cu durate lungi, însă acestea ar trebui implementate unitar la nivelul proiectelor.
- Uneori finanțarea unor proiecte mari în aceleași regiuni și pentru aceleași calificări a condus la dificultăți în identificarea și motivarea grupului țintă. În aprobarea proiectelor ar trebui să se aibă în vedere și cursurile pentru care se realizează și nivelul indicatorilor pentru anumite județe. Ar trebui mai clar identificare calificările pentru care se intenționează realizarea cursurilor, și furnizarea acestora unor participanți care nu au nivele de calificare superioare pentru aceeași meserie. De asemenea ar trebui susținută o paletă mult mai largă de cursuri de calificare și recalificare pentru care se finanțează proiecte.
- Un calendar mai ferm și predictibil al apelurilor ar putea sprijini o mai bună orientare a potențialilor beneficiari, pentru a-și răspunde adecvat nevoilor. De asemenea ar conduce și la efecte pozitive și la nivelul echipelor din AM, OIR, UI, care nu ar mai fi supraîncărcați prin evaluarea simultană a aplicațiilor și proiectelor de la mai multe apeluri simultan.
- Regândirea modului în care sunt gestionate proiectele de tip grant, care sunt importante ca efect la nivelul unor comunități, dar în evaluarea și monitorizarea cărora este implicat un timp ridicat și partea echipelor AM, OIR, UI, etc. O soluție o constituie încredințarea în mod transparent și printr-o procedură de selecție adecvată a activităților de gestionare a schemelor de grant către alte instituții (pornind spre exemplu de la buna practică a implementării ERASMUS).

2.8 Concluzii și recomandări

370. În concluzie, efectele observate ale DMI 2.3 al PSODRU se referă la:

- Creșterea participării angajaților la programe de formare profesională continuă, ca efect net, în special în regiunea București-Ilfov. Cu toate acestea participarea angajaților la cursuri de formare profesională în România rămâne în continuare cea mai redusă din Uniunea Europeană;
- Creșterea nivelului de calificare și recalificare a persoanelor participante la cursurile de formare, ca efect net al programului. Aceasta s-a realizat prin dezvoltarea personală a participanților în grupul țintă prin acumularea de noi cunoștințe și competențe cheie, creșterea nivelului de calificare și recalificare a competențelor practice și certificarea acestora, dar și prin creșterea gradului de informare cu privire la beneficiile formării profesionale continue
- Îmbunătățirea statutului ocupațional al angajaților participanți la cursurile de formare. În rândul femeilor din mediul urban, cu studii cel mult medii, participante la cursuri de FPC, s-a observat o creștere a șanselor de promovare în cadrul firmei în anul intervenției sau ulterior aceluși an, comparativ cu alte salariate similare, dar care nu au participat la programele de formare din cadrul DMI 2.3. Principalul efect durabil al DMI 2.3 la nivelul angajaților a constat în consolidarea poziției de persoană ocupată pe piața muncii.
- Creșterea nivelului veniturilor salariale / a bunăstării angajaților participanți la cursurile de formare, fie prin schimbarea încadrării în muncă în acord cu calificarea nou deținută, fie prin

promovare, fie prin schimbarea locului de muncă către angajatori care plătesc mai bine, și migrația în alte state UE (obținerea unei calificări deschizând inclusiv oportunități de angajare peste granițe).

- Creșterea satisfacției la locul de muncă, a încrederii în sine și a motivației în muncă a angajaților participanți la cursurile de formare. Angajații care au urmat cursuri de FPC s-au bucurat de creșterea încrederii în sine și a motivației pentru muncă, aceștia fiind mai bine organizați și eficienți, înțelegându-și mai bine rolul și atribuțiile în propriile firme angajatoare.
- Creșterea mobilității profesionale pe piața forței de muncă sau către alte țări a participanților la cursurile de formare. Încrederea consolidată în cunoștințele și abilitățile proprii a participanților la FPC a condus la creșterea mobilității ocupaționale, atât pe orizontală, cât și pe verticală.
- La nivelul angajatorilor, semnalăm un efect negativ ca urmare a deciziei acestora de a amâna formarea profesională a propriilor angajați din surse proprii și de a aștepta noi surse de finanțare nerambursabilă pentru realizarea respectivelor cursuri de FPC.
- Creșterea pe termen scurt și mediu a productivității întreprinderilor a căror personal a participat la programele de FPC, ca efect propagat al intervențiilor. Durabilitatea efectelor se constată în special prin creșterea pe termen lung a productivității întreprinderilor a căror personal a participat la programele de FPC.
- Creșterea competitivității angajatorilor, ca efect propagat al intervențiilor, prin degrevarea acestora de costurile aferente calificării forței de muncă deținute în perioade economice de criză, reducerea decalajului între competențele deținute de angajați și cele necesare angajatorilor și creșterea calității serviciilor și produselor furnizate, ceea ce conduce la îmbunătățirea poziției pe piețele de desfacere
- Dezvoltarea și diversificarea ofertei de cursuri de calificare și recalificare la nivel local, ca efect propagat la nivelul furnizorilor de FPC. Acestea au contribuit la întărirea capacității instituționale a furnizorilor de FPC și a poziției acestora pe piața locală.
- Efecte pozitive propagate asupra mediului economic cum ar fi îmbunătățirea calității sectorului servicii la nivel local, crearea unui climat propice dezvoltării locale prin creșterea nivelului de calificare al forței de muncă, îmbunătățirea poziției pe piețele de desfacere.
- Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 2.3 al PSODRU sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri. Pe de o parte au existat mecanisme aferente organizării implementării POSDRU care au susținut demersurile beneficiarilor, precum componenta de help-desk la nivel de OIR-OI. Acesta este dintre mecanismele menționate de beneficiarii finanțărilor și validat în cadrul focus grupului ca facilitând implementarea adecvată a proiectelor și implicit atingerea obiectivelor stabilite. În ceea ce privește mecanismele care au generat deficiențe în implementare, se recomandă îmbunătățirea comunicării cu beneficiarii inclusiv în perioade precum întârzieri ale rambursărilor, suspendare, etc.
- În ceea ce privește domeniul aferent DMI 2.3 există mecanisme care au susținut obținerea rezultatelor, cel mai bun exemplu fiind focalizarea inițială a intervențiilor pe dezvoltarea pieței de FPC și pe susținerea dezvoltării și consolidării echipelor furnizorilor de FPC. Dintre mecanismele care au împiedicat atingerea obiectivelor, menționăm lipsa de predictibilitate a cadrului legal și instituțional aferent FPC. Schimbările de la nivelul cadrului legal și instituțional s-au adăugat schimbărilor de la nivelul DMI 2.3. și POSDRU în general.

371. Recomandările care se pot formula și care reflectă și modul în care lucrurile puteau fi făcute mai bine sunt următoarele:

- Sunt necesare măsuri pentru asigurarea unei viziuni strategice naționale cu privire la dezvoltarea formării profesionale continue în cadrul programelor de reformă sau de dezvoltare.
- **Este necesară o modernizare legislativă** astfel încât toate laturile formării profesionale (inițială și continuă) să fie armonizate și să fie stabilită o guvernare care să asigure cadrul legal necesar dezvoltării domeniului.
- **Este necesară modernizarea cadrului instituțional**, astfel încât să se asigure o coordonare mai bună a activității care acum este în atribuțiile a două ministere și pentru care nu sunt constituite structuri comune de coordonare cu privire la monitorizarea și evaluarea impactului.

- De asemenea, **considerăm necesar un audit instituțional** care să identifice măsuri în vederea unei activități coordonate și eficiente, centrate pe direcțiile de acțiune stabilite prin strategiile de domeniu.
- **Este recomandabilă dezvoltarea cadrului instituțional pentru asigurarea unei arii mai largi de adresabilitate** a măsurilor privind formarea profesională continuă pentru categorii defavorizate de populație care se află în inactivitate sau în ocupare.
- **Este necesară continuarea implementării și stimularea participării la FPC în toate sectoarele economice** (și cu precădere cele din aria serviciilor) **și pentru ambele sexe**, astfel încât să se asigure creșterea ratei de participare la FPC la nivelul tuturor regiunilor.
- De asemenea, sunt necesare măsuri de antrenare a salariaților în participarea la FPC la nivelul tuturor regiunilor.
- **Sunt necesare măsuri adresate populației din mediul rural** pentru participarea la cursuri de FPC și îmbunătățirea nivelului de calificare.
- Este necesară stimularea participării la cursuri de dobândire a abilităților digitale pentru întreaga populație, dar și pentru salariați, la nivelul tuturor regiunilor.
- Este necesară continuarea acțiunilor de stimulare a participării la FPC pentru persoanele angajate în toate regiunile, dar în special în cele cu nivel redus al indicatorilor de participare la FPC.
- Stimularea participării la cursuri de FPC ar trebui să fie adresată și persoanelor cu nivel redus de educație și cu vechime redusă în muncă, iar orientarea acțiunilor de FPC să se realizeze cu prioritate pentru acele grupuri care au accesat în măsură mai mică cursurile de FPC.
- Este recomandabilă dezvoltarea de cursuri de FPC pentru competențe transversale și digitale.
- De asemenea, este necesar ca organizarea FPC să fie realizată în mod continuu.
- **Este necesară diversificarea activităților de suport**, pentru a adresa mai bine nevoile grupurilor vulnerabile, abordări de tip "servicii integrate" sau operaționalizarea și funcționarea "centrelor comunitare" ar putea conduce la efecte mai importante.
- **Este recomandabilă adaptarea programelor de formare profesională la nevoile specifice vieții private a salariaților**, stabilirea unui program de curs flexibil și adecvat nevoilor, dar și în acord cu sezonabilitatea anumitor activități economice.
- **Motivarea participării grupului țintă la cursuri cu subvenții este necesară** pentru buna implementare a proiectelor care presupun cursuri cu durate lungi.
- Este recomandabilă susținerea unei palete mult mai largi de cursuri de calificare și recalificare pentru care se finanțează proiecte.
- Având în vedere birocrăția inerentă a fondurilor nerambursabile, pentru a evita supraîncărcarea responsabililor de monitorizarea și implementarea acestora la nivel de AM/OIR/UI, **este recomandabilă regândirea modului în care sunt gestionate proiectele de tip grant**, care sunt importante ca efect la nivelul unor comunități, dar în evaluarea și monitorizarea cărora este implicat un timp ridicat și partea echipelor AM, OIR, UI, etc. De asemenea este necesară întărirea și extinderea componentei de help-desk la nivel de OIR/UI-uri.
- În plus, **un calendar mai ferm și predictibil al apelurilor ar putea sprijini** o mai bună orientare a potențialilor beneficiari, pentru a-și răspunde adecvat nevoilor.

2.9 Limitările analizei

372. În ceea ce privește indicatorii de program specifici DMI 2.3, trebuie menționat faptul că informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală, indicatorii de program, precum și cei suplimentari fiind sub-raportați. Acest lucru se datorează faptului că restructurarea sistemului de monitorizare al indicatorilor fizici de program POSDRU a avut loc începând cu anul 2011, fiind dificilă popularea retroactivă a bazei de date Action Web cu informațiile la nivel de proiect. De asemenea, tot atunci s-a renunțat la colectarea indicatorilor adiționali, ce erau stabiliți la nivel de beneficiar, întrucât erau extrem de variați pentru a putea fi agregați la nivel de domeniu major de intervenție. În afara indicatorilor de program, indicatorii suplimentari au fost stabiliți în Documentul Cadru de Implementare (DCI) atât datorită faptului că o mare parte dintre indicatorii de program de tip pondere nu puteau fi calculați în lipsa celui de-al doilea indicator numeric, cât și constatării că o serie de

activități aferente domeniilor majore de implementare, stabilite în DCI, nu se puteau cuantifica prin indicatorii de la nivelul programului operațional. Odată cu depunerea electronică a cererilor de finanțare, sistemul Action Web permite acum livrarea automată a indicatorilor *de program* și a celor *suplimentari* la nivel de DMI.

373. Cu toate acestea, limitările privind completitudinea bazei de date restricționează posibilitățile de analiză și de reprezentativitate a rezultatelor obținute la nivel de DMI.

374. Mai mult, în vederea eficientizării procesului de monitorizare și de evaluare a proiectelor sprijinite prin DMI 2.3, este necesar ca bazele de date furnizate din surse administrative (Action Web sau MySMIS) privind beneficiarii și grupurile țintă ale programului, să dețină un grad ridicat de calitate a datelor. Astfel, principalele aspecte care trebuie asigurate sunt următoarele:

- Acuratețea datelor – este necesar ca datele să reflecte corect realitatea
- Validitatea datelor – este necesar ca informațiile înregistrate în bază să corespundă unor reguli economice sau unor standarde specifice
- Completitudinea datelor – este necesar ca baza de date să dispună de totalitatea elementelor completate (spre exemplu datele de contact ale beneficiarilor trebuie să permită contactarea efectivă a acestora).
- Consistența datelor – este necesară absența variațiilor în date comparativ cu o regulă / un standard
- Integritatea datelor – este necesar ca datele să fie indivizibile sau unificate, iar fiecare tabelă de date să conțină o cheie unică de identificare a beneficiarilor sau grupurilor țintă.
- Disponibilitatea la timp a datelor – este vitală obținerea datelor la momentul în care acestea sunt necesare

375. Principale informații minimale ce trebuie să fie disponibile în procesul de monitorizare și de evaluare sunt următoarele:

- Lista finală de proiectelor finanțate și finalizate în cadrul DMI 2.3, incluzând următoarele informații: numele proiectului, numele beneficiarului, regiunea sau regiunile în care proiectul s-a implementat, obiectivul general al proiectului, date de contact pentru beneficiar, perioada de implementare: data de început, data de finalizare, performanța financiară: buget aprobat, buget rambursat, performanța fizică: indicatori planificați, valoare realizată a indicatorilor
- Registrul grupului țintă pentru DMI 2.3, incluzând pentru fiecare participant cel puțin următoarele date: nume, vârsta, gen, nivel de educație, statutul pe piața muncii la momentul intervenției, date de contact, regiune, județ, mediu de reședință, proiectul în care a beneficiat de sprijin (trebuie ca grupul țintă să poată fi reconectat la fiecare proiect finanțat), anul/anii în care a beneficiat de sprijin
- Informații cu privire la întreprinderea la care era angajat individul care a beneficiat de cursuri de formare profesională continuă (Cod Unic de Înregistrare - CUI, număr înregistrare la Registrul Comerțului, adresă de contact, județul și regiunea)

Absența acestor informații, care să fie suficiente și să prezinte încredere pentru realizarea unor analize la nivel național, teritorial sau sectorial, reprezintă o limită în vederea asigurării calității exercițiilor de evaluare de impact.

3 DMI 3.1 – Promovarea culturii antreprenoriale

376. **DMI 3.1 Promovarea culturii antreprenoriale** a avut ca obiectiv dezvoltarea antreprenoriatului, prin sprijinirea indivizilor pentru inițierea afacerilor. Astfel, intervențiile au avut scopul de a face din antreprenoriat o opțiune de carieră pentru fiecare, prin furnizarea programelor de formare profesională, care să dezvolte competențe manageriale și antreprenoriale. Acesta s-a adresat în primul rând nevoii de contracarare a efectelor negative ale ajustărilor structurale și ale procesului de restructurare a industriei, prin generarea de alternative economice și sociale pentru îmbunătățirea statutului economic al unui număr important de persoane. Promovarea culturii antreprenoriale, din perspectivele inovării și afacerilor, a urmărit crearea de noi oportunități de ocupare prin facilitarea inițierii de noi afaceri și angajării pe cont propriu. Acest DMI s-a adresat angajaților, întreprinzătorilor, persoanelor care doreau să inițieze o activitate independentă, respectiv personalului de conducere din întreprinderi, mai ales din micro-întreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii (IMM).
377. Ca punct de plecare în evaluare, vom explica în cele ce urmează înțelegerea noastră cu privire la **conceptul de cultură antreprenorială** inclus în obiectivul DMI 3.1, și care reprezintă în fapt scopul evaluării.
378. **Cultura antreprenorială** reprezintă un atribut al unei societăți care pune accent pe promovarea valorilor, credințelor și comportamentelor care au legătură cu antreprenoriatul²¹. Antreprenoriatul se referă la abilitatea de a transforma ideile în acțiuni prin creativitate, inovare, asumarea riscurilor, respectiv la abilitatea de a planifica și gestiona proiecte²². Competența antreprenorială este una dintre cele opt competențe cheie stabilite la nivel european (ISE, *European Key Competences*). Acțiunea directă a culturii antreprenoriale, depășind promovarea valorilor, credințelor, ideologiilor, practicilor, obiceiurilor și acțiunilor, este orientată înspre încurajarea spiritului antreprenorial și evidențierea avantajelor antreprenoriatului în rândul populației²³. Nivelul vizibil al culturii antreprenoriale²⁴ este dat de comportamentul antreprenorial, al cărui rezultat final este **inițierea unei afaceri**. Conform literaturii de specialitate, mai există două nivele, invizibil și semi-vizibil, ale culturii antreprenoriale care se referă la **mentalitate**, respectiv **însușiri personale și valori**. **Mentalitatea** se bazează în mare măsură pe învățare și include dezvoltarea competențelor și spiritului antreprenorial. Este important de ținut seama de faptul că dezvoltarea culturii antreprenoriale se realizează pe termen lung²⁵.
379. **Operaționalizarea conceptului de cultură antreprenorială** în cadrul evaluării, pe baza obiectivelor specifice și operaționale și a operațiunilor orientative ale DMI 3.1 este descrisă în cele ce urmează. Astfel, DMI 3.1 **a urmărit promovarea culturii antreprenoriale** înțeleasă în felul următor:
- dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale în vederea îmbunătățirii performanței și formării profesionale actuale a persoanelor, pentru a dezvolta spiritul antreprenorial și pentru a genera un număr crescut de afaceri;
 - creșterea conștientizării și promovarea atitudinii pozitive față de cultura antreprenorială;
 - Implementarea de programe și servicii inovatoare pentru încurajarea antreprenoriatului și dezvoltarea culturii antreprenoriale;
 - formarea abilităților manageriale, în special pentru micro-întreprinderi și IMM-uri;
 - încurajarea antreprenoriatului prin servicii de sprijin pentru inițierea unei afaceri.

²¹ Brownson, 2013.

²² Recomandarea Comisiei Europene 2006/962/EC privind competențele cheie pentru învățarea pe întreg parcursul vieții.

²³ Observatorio Nacional del Emprendedor, 2015.

²⁴ Idem 1.

²⁵ OECD, 2009.

3.1 Progresul observat cu privire la cultura antreprenorială de la adoptarea programului

380. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1 aferentă evaluării DMI 3.1 referitoare la **progresul observat de la aprobarea programului cu privire la cultura antreprenorială**, în cadrul acestei secțiuni se vor urmări aspecte cheie care să permită estimarea efectului brut la nivel național pentru intervențiile POSDRU finanțate prin DMI 3.1 având în vedere operaționalizarea conceptului de cultură antreprenorială.
381. Pentru a răspunde la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la, au fost selectați pentru analiză următorii indicatori macroeconomici, care în opinia noastră surprind dezvoltarea culturii antreprenoriale în țara noastră, din prisma nivelului vizibil al culturii antreprenoriale – inițierea unei afaceri. Nu au putut fi identificați indicatori disponibili care să facă referire la celelalte nivele ale culturii **cultura antreprenorială** antreprenoriale – mentalitate, însușiri personale și valori, fiind în esență indicatori de ordin calitativ.
- întreprinderi (active) nou create, pe regiuni și activități ale economiei naționale;
 - numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create, după tipul unității, pe regiuni de dezvoltare;
 - întreprinzători privați, pe activități ale economiei naționale și tipuri de întreprinzători;
 - întreprinderi nou create care au supraviețuit, pe activități ale economiei naționale.
382. Selecția indicatorilor a avut la bază analiza literaturii de specialitate, respectiv teoria reconstituită a programului, dar s-a ținut seama și de disponibilitatea datelor statistice și administrative oficiale. Indicatorii mai sus menționați au fost identificați prin consultarea bazei de date INS Tempo-Online, pe orizontul 2007-2018, analiza în profil teritorial, sectorial și pe sub-grupuri țintă realizându-se în directă dependență de disponibilitatea datelor. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de analiză spațială *Choropleth map* prin schema de clasificare în intervale naturale Jenks din software-ul Arc Gis 10.2.3. De menționat că în vederea analizei impactului brut înregistrat la nivelul DMI 3.1 s-a propus și identificarea și analiza unei liste de indicatori privind programele autorizate de comisiile de autorizare județene și a municipiului București pentru dezvoltarea competențelor manageriale și pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale, cursanții care dețin competențe antreprenoriale obținute prin parcurgerea de Programe autorizate de comisiile de autorizare județene și a municipiului București, recunoscute de MMJS și/ sau Ministerul Educației, beneficiarii Programelor autorizate comisiile de autorizare județene și a municipiului București pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale. Din păcate însă, nu a fost identificată o statistică oficială online centralizatoare, respectiv indicatori după caracteristicile redate mai sus, nici surse secundare de date precum Autoritatea Națională pentru Calificări, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Educației Naționale. Odată cu publicarea în Monitorul Oficial a OUG nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății, activitatea furnizorilor de formare profesională a trecut în totalitate în responsabilitatea MMPS („art. 340- Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice coordonează și controlează autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților, gestionează registrele naționale ale furnizorilor de formare profesională a adulților, precum și reglementarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților”). La analiza evoluției indicatorilor în scopul identificării unor dependențe între aceștia, echipa de evaluare a încercat realizarea unor analize de regresie, așa cum prevedea metodologia de evaluare, însă concluziile nu sunt prezentate în cele ce urmează, rezultatele nefiind semnificative din punct de vedere statistic.
383. În cadrul acestei secțiuni se va prezenta mai întâi analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind antreprenoriatul, urmată fiind apoi de analiza culturii antreprenoriale de la momentul adoptării programului.

3.1.1 Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind antreprenoriatul

Cadrul european

Analiza evoluției cadrului strategic

384. În 2003, în Cartea verde europeană privind antreprenoriatul în Europa, Comisia Europeană afirmă importanța educației antreprenoriale.
385. În 2006, Comisia Europeană a adoptat Agenda Oslo pentru educația antreprenorială în care se afirmă nevoia creării unui „simț al inițiativei și al antreprenoriatului” acesta fiind una dintre cele opt competențe cheie necesare tuturor membrilor unei societăți bazate pe cunoaștere. Agenda propune măsuri care vizează intensificarea progresului în promovarea gândirii antreprenoriale în societate. Luând în considerare definiția antreprenoriatului utilizată în recomandarea din 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții („capacitatea unei persoane de a transforma ideile în acțiune”), concluziile Consiliului subliniază că dezvoltarea unui mod de gândire antreprenorială poate avea beneficii considerabile atât pentru viața profesională cât și pentru cea privată²⁶.
386. Una din competențele cheie din Cadrul European de Competențe pentru Învățarea de-a lungul întregii vieți (*European Reference Framework: Key Competences for Lifelong Learning*) se referă la „spiritul de inițiativă și antreprenoriat”, fapt ce solicită „creativitate, inovație, asumarea riscurilor, planificarea și gestionarea proiectelor pentru a atinge obiectivele propuse”.
387. Tratatul de la Lisabona revizuit subliniază importanța IMM-urilor pentru economia UE în vederea atingerii obiectivului de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume.
388. În anul 2008 se adoptă Actul pentru întreprinderi mici în Europa care reprezintă un cadru general pentru politica europeană privind IMM-urile în care se propune îmbunătățirea abordării antreprenoriatului și simplificarea mediului de reglementare și de politică pentru IMM (2008 *Small Business Act for Europe*). Acesta include 10 principii, dintre care primul și cel de-al optulea se referă direct la necesitatea introducerii educației pentru antreprenoriat cu scopul asigurării competențelor antreprenoriale pentru antreprenori și angajați.
389. Planul European de Redresare Economică²⁷, propus de către Comisie în noiembrie 2008, include domeniul ocupării între domeniile prioritare de acțiune pe termen scurt destinate diminuării și stopării efectelor nefavorabile ale crizei financiare globale prin „protejarea ocupării forței de muncă și promovarea antreprenoriatului”. Planul stabilește un program cuprinzător de orientare a acțiunii spre investițiile „inteligente”, dintre acestea unele fiind destinate promovării antreprenoriatului.
390. Construirea unei societăți antreprenoriale în regiunea euro-mediteraneeană, care să se adreseze atât tinerilor, cât și adulților, prin intermediul unui sistem educațional la toate nivelurile, într-o perspectivă de învățare pe parcursul întregii vieți, reprezintă unul dintre principiile cheie ale Cartei euro-mediteraneene pentru întreprinderi, lansată de Direcția Generală Întreprinderi și Industrie a Comisiei Europene în anul 2008²⁸.
391. Cadrul Strategic de Cooperare Europeană în Educație și Formare (Education and Training - ET 2020), parte componentă a Strategiei Europa 2020 stabilește ca obiectiv strategic (al patrulea)

²⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

²⁷ ***, Un plan european de redresare economică, COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE, Bruxelles, 26.11.2008, COM(2008) 800 final, COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIUL EUROPEAN, <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0800:FIN:ro:PDF>

²⁸ vezi Raportul privind implementarea Cartei euro-mediteraneene pentru întreprinderi, 2008, disponibil online la: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ee529ceb-5e6f-4f1c-a25a-c729afa976f5>

„stimularea creativității și a inovației, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare profesională”. De asemenea, se consideră creativitatea și spiritul inovator ca fiind cruciale pentru dezvoltarea organizațională la nivel european, și implicit pentru dezvoltarea capacității Europei de a intra în competiția internațională. În acest sens, este esențial ca toți cetățenii să dobândească, în mod ideal, competențe transversale dintre care și spiritul antreprenorial.

392. Pentru a se stimula dezvoltarea antreprenoriatului, se lansează planuri de acțiune ca de exemplu: Planul de acțiune e-guvernare pentru perioada 2011-2015 cuprinzând acțiuni care ajută IMM-urile să economisească timpul în aplicarea procedurilor administrative. Sau care să îmbunătățească accesul la finanțarea IMM prin îmbunătățirea mediului de reglementare a accesului la capital, printr-o mai bună informare.
393. În Comunicarea Direcției Generale pentru Educație și Cultură din 2012 „Regândirea educației - investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune”, tematica antreprenorială se recomandă să nu fie abordată doar ca o competență cheie din Cadrul European al Calificărilor, ci și ca o acțiune. Astfel, se afirmă că toți tinerii ar trebui să beneficieze de educația antreprenorială, inclusiv „cel puțin o experiență antreprenorială practică înainte de a părăsi învățământul obligatoriu”²⁹.
394. Într-un alt Comunicat al Comisiei din 2012 intitulat: „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” se afirmă că antreprenoriatul este un vector esențial al creșterii economice și al creării de locuri de muncă.
395. Planul de acțiune pentru antreprenoriat 2020 lansat în 2012 se baza pe trei piloni:
- educație și instruire antreprenorială pentru a sprijini creștere economică și noile afaceri;
 - îmbunătățirea mediului antreprenorial prin eliminarea barierelor structurale;
 - sprijinirea antreprenorilor de-a lungul ciclului lor de viață și consolidarea culturii antreprenoriatului prin promovarea noii generații de antreprenori.
396. În ianuarie 2013 Comisia Europeană a adoptat planul de acțiune al programului „Antreprenoriat 2020” (*Entrepreneurship 2020*) pentru a valorifica potențialul antreprenorial al Europei. Rolul antreprenoriatului ca instrument pentru creșterea șanselor de a obține un loc de muncă fiind subliniat în studiile cu privire la creșterea anuală din 2013 și alte documente de analiză ale Comisiei Europene.
397. În concluziile Consiliul European din decembrie 2014, se subliniază că atât antreprenoriatul, cât și educația sunt priorități ale Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă. Importanța antreprenoriatului în rândul tinerilor este subliniată în concluziile Consiliului privind promovarea antreprenoriatului pentru tineri prin măsuri de favorizare a incluziunii sociale a tinerilor (2014). O atenție specială este acordată „antreprenoriatului social” care combină o dimensiune socială și antreprenorială.
398. În ciuda interesului crescut pentru consolidarea capacității antreprenoriale, la aproape un deceniu după Recomandarea din 2006 privind „Competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții”, nu există încă un consens asupra elementelor distinctive ale competențelor privind antreprenoriatul. După cum a fost evidențiat în ediția 2016 a Raportului Eurydice privind „Educația antreprenorială în școală”, aproximativ jumătate din țările din Europa utilizează definiția competenței cheie europeană a spiritului antreprenorial, în timp ce o treime dintre țări utilizează propria definiție națională și aproape 10 țări nu au o definiție comună convenită la nivel național. În plus, lipsa rezultatelor învățării cuprinzătoare pentru educația antreprenorială este identificată de Eurydice drept unul dintre obstacolele principale ale dezvoltării învățării întreprinse în Europa. Drept urmare, există o necesitate clară de a defini și descrie antreprenoriatul drept o competență.

²⁹ http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm

399. Comisia sprijină aceste domenii prin intermediul Programului pentru competitivitatea întreprinderilor și IMM-urilor (COSME) și al programului Orizont 2020, un sprijin suplimentar fiind acordat prin Fondurile structurale europene.
400. Programul „Startup Europe” este o inițiativă a Comisiei Europene pentru crearea de legături între ecosisteme (investitori, acceleratori, antreprenori, rețele corporative, universități, mass-media), informare internațională și furnizarea de informații prin intermediul „One Stop Shop” pentru start-up-uri.
401. Strategia privind piața unică, piața unică digital și uniunea piețelor de capital au oferit, de asemenea, un cadru pentru îmbunătățiri suplimentare aduse mediului antreprenorial. În plus, o concentrare mai puternică a fondurilor structurale și de investiții europene (fondurile ESI) asupra inovării și asupra sprijinirii IMM-urilor include acordarea de sprijin sub formă de capital de risc întreprinderilor nou-înființate.
402. **În concluzie**, din punct de vedere strategic, documentele de la nivel european susțin importanța dezvoltării culturii antreprenoriale, existând unele programe dedicate creării cadrului pentru realizarea acestui obiectiv. Cu toate acestea, la nivel european se constată lipsa unui consens cu privire la definirea competențelor antreprenoriale și prin urmare viziuni diverse cu privire la conținutul de formare al acestei competențe. Din punct de vedere al relevanței, măsura de dezvoltare a culturii antreprenoriale este susținută de preocupările europene și de documentele strategice.

Analiza evoluției cadrului legislativ

403. Asociat direcțiilor de acțiune din cadrul Planului de acțiune „Antreprenariat 202030 – Relansarea spiritului de întreprindere în Europa”, cadrul legislativ european s-a modernizat continuu.
404. Rezoluția adoptată în 2011 de Consiliu privind o Agendă europeană reînnoită pentru învățarea adulților evidențiază necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non formală și informală, indiferent dacă aceștia dobândesc abilități de muncă, cetățenie activă sau dezvoltare personală.
405. Regulamentul UE 1025/2012 al Parlamentului European și al Consiliului privind standardizarea europeană încurajează și facilitează o reprezentare și o participare corespunzătoare a IMM-urilor la procesul de standardizare europeană.
406. Rezoluția Consiliului European privind Cadrul reînnoit pentru cooperarea europeană în domeniul tineretului (2010-2018) include tipuri de acțiuni pentru stimularea creativității și spiritului antreprenorial între cele opt domenii de acțiune ale sale.
407. În conformitate cu Regulamentul 1287/2013, programul pentru competitivitatea întreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii este menit să susțină IMM-urile atât pentru facilitarea educației antreprenoriale, cât și pentru obținerea de ajutor financiar (de exemplu COSME le susține pentru a obține finanțare în toate fazele de dezvoltare, inclusiv finanțarea transfrontalieră și multi-țară), pentru extinderea accesului pe piețele internaționale, schimburi de bune practici și experiențe, pentru îmbunătățirea cooperării internaționale, în special pentru problemele de reglementare.
408. Regulamentul 1291/2013 aprobă un program de cercetare, dezvoltare și inovare care acordă o atenție specifică IMM-urilor, susținând transpunerea cercetării și dezvoltării în inovație.
409. Regulamentul (UE) nr. 1407/2013 al Comisiei din 18 decembrie 2013 privind aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene reglementează acordarea ajutoarelor de minimis.

30 vezi Rezoluția Parlamentului European din 21 noiembrie 2013 referitoare la Planul de acțiune Antreprenariat 2020 – relansarea spiritului întreprinzător în Europa (2013/2532(RSP))

410. Legea privind întreprinderile mici, prevede protecția și aplicarea drepturilor de proprietate industrială, coordonarea poziției UE și a negocierilor în sistemul internațional de drepturi de proprietate intelectuală (DPI) și asistarea inovatorilor cu privire la modul de utilizare eficientă a drepturilor de proprietate intelectuală.
411. Prin intermediul Agendei digitale și a Inițiativelor emblematiche privind politica industrială, Comisia se angajează să sprijine antreprenorii și IMM-urile pentru a exploata la întreaga capacitate potențialul Tehnologiei Informației și Comunicării (TIC), atât în materie de furnizare a unor noi produse și servicii, cât și în materie de cerere și utilizare inteligentă a acestor tehnologii.
412. În privința dreptului societăților comerciale și a legislației în materie de insolvență, Comisia a adoptat în 2017 un instrument legislativ care (i) garantează un mecanism de avertizare timpurie și disponibilitatea în statele membre a unor cadre de restructurare pentru a restabili viabilitatea și pentru a evita insolvența, în special pentru IMM-uri, (ii) prevede un regim al celei de a doua șanse pentru antreprenorii individuali onești supra îndatorați, prin descărcarea acestora de datorii și (iii) îmbunătățește eficiența procedurilor de restructurare, de insolvență și de descărcare de datorii.
413. **În concluzie:** La nivel european, cadrul legislativ susține programele, politicile și acțiunile în vederea dezvoltării culturii antreprenoriale, precum și susținerea dezvoltării IMM-urilor.

Analiza cadrului instituțional

414. Direcția generală (DG) pentru piața internă, industrie, antreprenoriat și IMM-uri este serviciul Comisiei Europene responsabil pentru implementarea politicilor industriale și sectoriale ale inițiativei emblematiche Europa 2020, prin încurajarea antreprenoriatului și dezvoltarea acestuia. Direcțiile de acțiune sunt reducerea sarcinii administrative pentru întreprinderile mici, facilitarea accesului la finanțare pentru IMM-uri și sprijinirea accesului la piețele globale pentru companiile din UE.
415. În 2008, Comisia a creat *Entreprise Europe Network*, un parteneriat cu peste 600 de organizații gazdă ale căror sarcini sunt, printre altele, furnizarea de informații necesare întreprinderilor și potențialilor antreprenori cu privire la accesul la fondurile UE și la finanțarea oferită de UE. Actualmente, una dintre cele mai dese solicitări ale întreprinderilor este în continuare legată de informații mai detaliate privind sprijinul acordat de UE. Comisia depune eforturi, împreună cu părțile interesate, pentru a consolida rețeaua, în vederea sporirii atractivității și eficacității acesteia.
416. În 2014, UE a adoptat un nou cadru privind achizițiile publice, care permite întreprinderilor nou-înființate să aibă acces la achiziții publice.
417. În 2017, Comisia a lansat un portal digital unic care să asigure un acces online simplu la informații privind piața unică, la proceduri electronice, la servicii de asistență, de consiliere și de rezolvare a problemelor pentru cetățeni și întreprinderi, precum și posibilitatea de a efectua online procedurile transfrontaliere (a se vedea Comunicarea Comisiei intitulată „Planul de acțiune al UE privind guvernarea electronică 2016-2020”, COM(2016)179).
418. Observatorul european al clusterelor și al mutațiilor industriale (cu acces la platformele Rețeaua Europeană a întreprinderilor nou-înființate și Rețeaua globală de antreprenoriat), colectează, pentru prima dată în mod sistematic, informații privind întreprinderile nou-înființate și întreprinderile în curs de extindere, efectuează analize detaliate și furnizează feedback și dovezi statelor membre, pentru a le ajuta să își îmbunătățească procesul de elaborare a politicilor și să optimizeze instrumentele de punere în aplicare a acestora.
419. Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) a înființat o serie de comunități de cunoaștere și inovare în domenii tematice precum TIC, energia, schimbările climatice, sănătatea și materiile prime, care beneficiază de finanțare publică.
420. **Concluzie:** Din punct de vedere instituțional, la nivel european există structuri de susținere a politicii de dezvoltare antreprenorială și de stimulare a activității întreprinderilor nou-înființate.

Cadrul național

Analiza evoluției cadrului strategic

421. Prin Planul Național de Dezvoltare (PND) 2007 – 2013³¹, Guvernul României a susținut promovarea culturii antreprenoriale în educație și formare, în contextul în care România se confrunta cu disparități regionale în ceea ce privește dezvoltarea antreprenoriatului.
422. Un alt document strategic relevant este Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 (CSNR) al României³² care a abordat problematica antreprenoriatului afirmând că dezvoltarea spiritului antreprenorial se va afla în centrul politicilor în domeniul dezvoltării capitalului uman.
423. Prin Programul Național de Reforme (PNR) 2011 – 2013³³, s-au propus măsuri finanțate de la bugetul de stat pentru sprijinirea dezvoltării infrastructurilor de afaceri și înființarea de întreprinderi de către tineri prin stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor cu scopul consolidării antreprenoriatului în rândul tinerilor cu vârste până în 35 de ani; implementarea inițiativei de sprijinire a dezvoltării incubatoarelor de afaceri de către Ministerul Economiei în parteneriat cu autoritățile locale, cu scopul scăderii șomajului și dezvoltării antreprenoriatului în anumite zone defavorizate.
424. Prin Programul Național de Reformă 2014 (PNR 2014)³⁴ au fost prevăzute scheme destinate dezvoltării antreprenoriatului cu scopul de a asigura tinerilor sprijin financiar, consultanță, inclusiv sub forma mentoratului, finanțarea putând fi acordată din bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj sau sub forma unor pachete financiare integrate (Fondul Social European - FSE și Inițiativa pentru Ocuparea Tinerilor - IOT).
425. Prin intermediul Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020³⁵, România își propune creșterea numărului total de elevi implicați în programe de inovare și dezvoltare a spiritului antreprenorial.
426. *Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030*³⁶ abordează problematica antreprenoriatului, stabilind ca ținte: pentru orizontul 2020: sprijinirea activității întreprinderilor mici și mijlocii, a antreprenoriatului în rândul tinerilor prin încurajarea și susținerea financiară a start-up-urilor, precum și sprijinirea dezvoltării activităților economice productive în mediul rural, pe lângă cele agricole, prin încurajarea antreprenoriatului, asigurarea accesului la internet pentru munca de la distanță, accesul sporit la serviciile de micro-finanțare; iar pentru orizontul 2030: promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul prin start-up, creativitatea și inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare.
427. *Strategia Guvernamentală pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România - Orizont 2020*³⁷, aprobată prin Hotărârea nr. 859/2014, stabilește politica Guvernului României cu privire la: sprijinirea creșterii extensive și

31 Guvernul României, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Decembrie 2005, disponibil online la: [http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013\(Ro.\).pdf](http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013(Ro.).pdf)

32 vezi Cadrul Strategic National de Referință al României 2007 – 2013 (CSNR 2007-2013) aprobat de Comisia Europeană, disponibil online la: [http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/CSNR/1_CSNR_2007-2013_\(eng.\).pdf](http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/CSNR/1_CSNR_2007-2013_(eng.).pdf)

33 Guvernul României, Programul Național de Reformă (2011 – 2013), Aprilie 2011, disponibil

34 Guvernul României, Programul Național de Reformă (2011 – 2013), Aprilie 2011, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/PNR_2011_2013.pdf

35 Guvernul României, Programul Național de Reformă 2014, Aprilie 2014, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2020/pnr_2014_romania.pdf

36 HOTĂRÂRE nr. 317 din 27 aprilie 2016 privind aprobarea Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, MONITORUL OFICIAL nr. 347 din 6 mai 2016

37 HOTĂRÂRE nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, MONITORUL OFICIAL nr. 985 din 21 noiembrie 2018

38 HOTĂRÂRE nr. 859 din 7 octombrie 2014 privind aprobarea Strategiei guvernamentale pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România - Orizont 2020, MONITORUL OFICIAL nr. 743 din 13 octombrie 2014

intensive a sectorului IMM, cu accent pe sporirea numărului de IMM-uri active la nivel local și pe piețe externe de interes; creșterea densității IMM-urilor, în special în zonele unde aceasta se situează sub media europeană, în vederea diminuării disparităților regionale actuale. Viziunea Guvernului României transpusă în acest document strategic este de a edifica un ecosistem antreprenorial viabil la nivel național la orizontul anului 2020, care să permită funcționarea interconectată a lanțurilor productive de întreprinderi mici și mijlocii, răspândite la nivel local pe întreaga țară, pe plan regional sau global, prioritare fiind lanțurile cu potențial sporit de valoare adăugată, ca de pildă, clusterelor și polii de excelență sau rețelele industriale ori de servicii de înaltă calitate. În viziunea guvernanților, ecosistemul antreprenorial național va putea fi întemeiat pe structura consolidată a sectorului autohton al întreprinderilor mici și mijlocii, mai numeroase, mult mai active economic și mai competitive decât sunt acestea în prezent, contribuind masiv la creșterea economică a României pe termen lung și, implicit, la progresul social și prosperitatea tuturor cetățenilor țării.

428. România se numără printre țările europene care *nu au încă o strategie națională pentru educație antreprenorială*. Deși în ultimii 10 ani au fost implementate inițiative pentru promovarea educației antreprenoriale, atât în sistemul național de educație cât și sub diverse programe de formare continuă, acțiunile în această direcție sunt disperate, fără o coordonare și coerență între ele.

429. **Concluzie:** *Susținând dezvoltarea antreprenorială prin strategii de dezvoltare a sectorului IMM, programe naționale, planuri naționale și strategii, România și-a aliniat orientările strategice la cele europene privind dezvoltarea IMM-urilor, dar nu are o strategie de dezvoltare a culturii antreprenoriale.*

Analiza evoluției cadrului legislativ

430. Analiza cadrului legislativ în domeniul antreprenoriatului, coroborat cu legislația din domeniul fiscal evidențiază o legislație stufoasă, dificil de cunoscut și aplicat, cu neclarități și ambiguități care se constituie în obstacole pentru dezvoltarea afacerilor în România. De altfel, Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România a solicitat inițierea unui Program de simplificare a cadrului legislativ din România, similar cu Programul privind o reglementare adecvată și funcțională (REFIT) inițiat de către Comisia Europeană în anul 2002.

431. Principalele acte normative în domeniul antreprenoriatului și a stimulării dezvoltării IMM-urilor sunt:

- Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 793/2008 privind aprobarea Procedurii de implementare a Programului pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare – START;
- Hotărârea nr. 65/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Implementarea Proiectelor și Programelor pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul Ministrului Educației nr. 5097/2009, prin care se revizuieste curricula pentru toate nivelele școlare, educația antreprenorială fiind astfel explicit recunoscută ca obiectiv trans-curricular
- Legea nr. 62/2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării IMM
- Legea nr. 120/2015 privind stimularea investitorilor individuali-*business angels*;
- Ordonanța de Urgență nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii
- Legea nr. 112/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii;
- Ordonanța de urgență nr. 43/2017 privind înființarea, organizarea și funcționarea agențiilor pentru întreprinderi mici și mijlocii, atragere de investiții și promovare a exportului;
- Ordinul Ministerului pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat nr. 1.854 din 18 decembrie 2018 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis prevăzute în cadrul Programului Start-up Nation;

- Ordinul nr. 3262/2017 din 16 februarie 2017 privind organizarea și funcționarea de societăți antreprenoriale studențești în sistemul de învățământ superior din România.
- Ordinul nr. 3262/2017 asigură cadrul legal pentru organizarea și funcționarea de *societăți antreprenoriale studențești* în sistemul de învățământ superior (SAS), ca mecanism de sprijinire, dezvoltare și încurajare a spiritului antreprenorial în mediul universitar, în vederea creșterii competitivității universităților din România.

432. **Concluzie:** *Deși au existat preocupări pentru actualizarea cadrului legislativ în vederea stimulării investitorilor individuali și înființarea de noi IMM, acesta rămâne stufos, neclar, dificil de aplicat și insuficient pentru stimularea competențelor antreprenoriale.*

Analiza evoluției cadrului instituțional

433. În anul 2007 este înființat Ministerul pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii, Comerț, Turism și Profesii Liberale (M.I.M.M.C.T.P.L.) prin reorganizarea Agenției Naționale pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie și a Autorității Naționale pentru Turism, prin preluarea activității în domeniul comerțului exterior de la Ministerul Economiei și Comerțului a activității privind mediul de afaceri din cadrul aparatului de lucru al ministrului de stat pentru coordonarea activităților din domeniile mediului de afaceri și întreprinderilor mici și mijlocii.
434. În 2008 se înființează Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri care își desfășoară activitatea până în 2012. Între 2012 și 2017 activitatea privind mediul de afaceri este preluată de Ministerul Economiei.
435. În prezent, cadrul instituțional în domeniul antreprenoriatului este asigurat de **Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri – MEEMA (înființat în 2017 prin reorganizare Ministerului pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat)**, mai specific prin Direcția de antreprenoriat și programe pentru IMM, precum și prin cele 9 agenții pentru întreprinderi mici și mijlocii aflate în subordinea ministerului înființate în baza OUG nr. 43/2017, prin preluarea activității și personalului oficiilor teritoriale pentru întreprinderi mici, mijlocii și cooperatie care au fost înființate în anul 2006 și au funcționat de-a lungul timpului ca organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea mai multor agenții și ministere. Prin agențiile nou-înființate se exercită funcțiile de implementare a politicilor și a măsurilor de atragere de investiții, promovare a exporturilor, încurajare și de stimulare a întreprinderilor mici și mijlocii, de evaluare, certificare, plată și monitorizare a aplicanților/beneficiarilor de fonduri nerambursabile și ajutoare de minimis, gestionate și derulate prin Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat.
436. Direcția de Antreprenoriat și Programe pentru IMM (DAPIIMM) din cadrul Ministerului pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat are ca obiectiv principal gestionarea tehnică și financiară a schemelor de minimis implementate prin programe naționale de sprijinire a înființării de noi întreprinderi și de susținere a dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, la nivel național și local, potrivit strategiilor guvernamentale pentru susținerea dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii și a Programului de guvernare.
437. Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) a fost înființat în anul 1992 și este o confederație patronală română, cu personalitate juridică, independentă, non-profit, neguvernamentală și apolitică, reprezentativă la nivel național, de utilitate publică. CNIPMMR asigură reprezentarea unitară a intereselor IMM-urilor și a mișcării patronale a IMM-urilor la nivel național și internațional.
438. Biroul Unic pentru IMM este un portal (inițiat în cadrul proiectului Simplificarea procedurilor administrative pentru IMM prin introducerea de birouri unice "One Stop Shop", cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative) care oferă întreprinderilor mici și mijlocii din România informații, îndrumări și mijloace moderne de interacțiune cu administrația publică.
439. **Concluzie:** *Urmarea multiplelor modificări instituționale (în medie 1/an în ultimii 10 ani) care au generat rulaj de personal, pierderea memoriei instituționale, un accent ridicat pe sarcini administrative, cadrul instituțional se poate caracteriza prin lipsă de continuitate în implementarea*

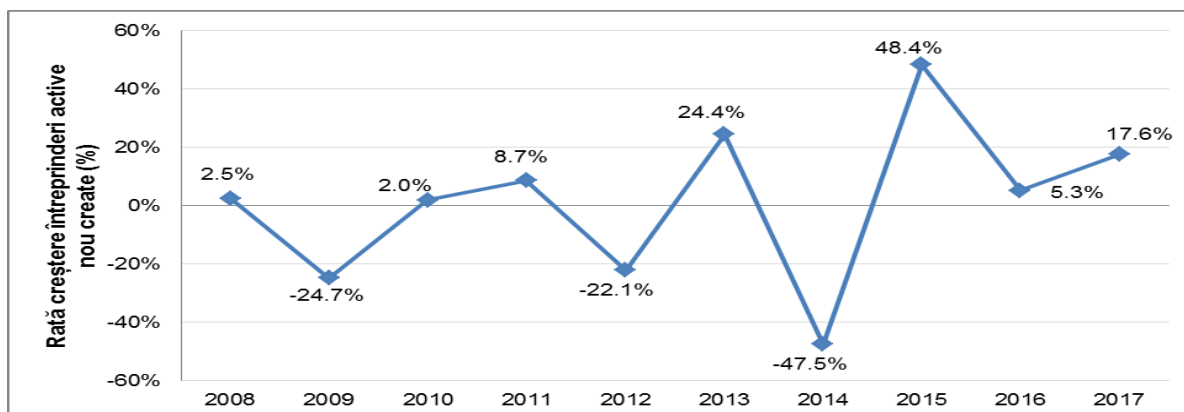
politicilor destinate dezvoltării mediului antreprenorial, gestiunea fondurilor destinate dezvoltării sectorului IMM împărțită cu alte instituții, lipsa unor sisteme care să permită monitorizarea și evaluarea politicilor.

3.1.2 Analiza culturii antreprenoriale de la momentul adoptării programului

Întreprinderi active nou create, pe regiuni și activități ale economiei naționale

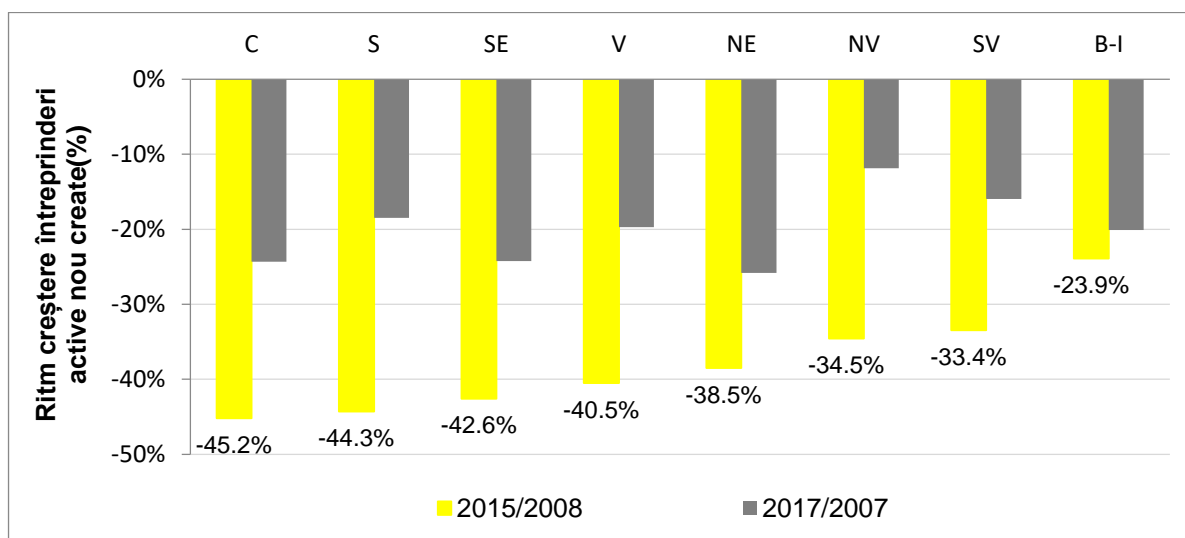
440. Analiza întreprinderilor active nou create a indicat o evoluție negativă în perioada 2008-2015, atât la nivel național, cât și în profil regional. Regiunea cu cea mai drastică scădere a fost Centru, iar cea mai mică diminuare a fost înregistrată în București-Ilfov.
441. Pentru perioada derulării programului, se observă o creștere semnificativă a numărului de întreprinderi nou create în agricultură, fiind cu 231% mai multe în 2015 decât în anul 2008. La polul opus, se remarcă industria extractivă, domeniu în care numărul de întreprinderi active nou create a fost cu 65% mai mic în anul 2015 față de 2008.
442. Comparativ cu statele membre UE, România s-a plasat pe locul 5 (din 23 de țări pentru care au fost date disponibile) în ceea ce privește ritmul de creștere a numărului de întreprinderi nou create în anul 2015 comparativ cu anul anterior (18%).
443. Evoluția întreprinderilor active nou create a fost realizată din prisma analizei ratelor de creștere comparativ cu anul precedent. Se remarcă astfel că tendința națională este regăsită la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare, fiind caracterizată prin fluctuații ale ratelor de creștere comparativ cu anul precedent, cele mai mari fiind înregistrate în intervalul de timp 2012-2016.
444. Calculul ratelor de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2015 comparativ cu anul 2008 indică o evoluție negativă, atât la nivel național (în anul 2015 erau cu 37% mai puține întreprinderi active nou create comparativ cu anul 2008), cât și în profil regional. Regiunea cu cea mai drastică scădere a fost regiunea Centru (cu 45,2% mai puține întreprinderi active nou create în anul 2015 comparativ cu anul 2008), iar regiunea de dezvoltare cu cea mai redusă scădere a fost București - Ilfov (cu 23,9% mai puține întreprinderi active nou create în anul 2015 comparativ cu anul 2008). Ritmul de creștere al întreprinderilor active nou create în anul 2017 comparativ cu anul 2007 a relevat o ușoară îmbunătățire a situației, deși în continuare au fost înființate mai puține întreprinderi în anul 2017 comparativ cu 2007, scăderea la nivel național fiind de 20%.
445. Ca pondere în totalul întreprinderilor nou create, în toată perioada de timp analizată se remarcă regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Nord-Vest cu ponderile cele mai ridicate (cu ponderi care au variat între 19% și 23%, atingând pragul de 28,5% în anul 2014 în cazul regiunii de dezvoltare București-Ilfov, și respectiv 15-16% în cazul regiunii de dezvoltare Nord-Vest), la polul opus situându-se regiunea de dezvoltare Sud-Vest cu ponderea cea mai scăzută (aproximativ 7%, cu ușoare creșteri în intervalul 2011-2013 când ponderea întreprinderilor nou create în aceasta regiune a atins 9-10% în totalul național).

Figura 18. Evoluția ratelor de creștere a întreprinderilor active nou create față de anul precedent, la nivel național, în perioada 2008-2017



Sursa datelor: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111C

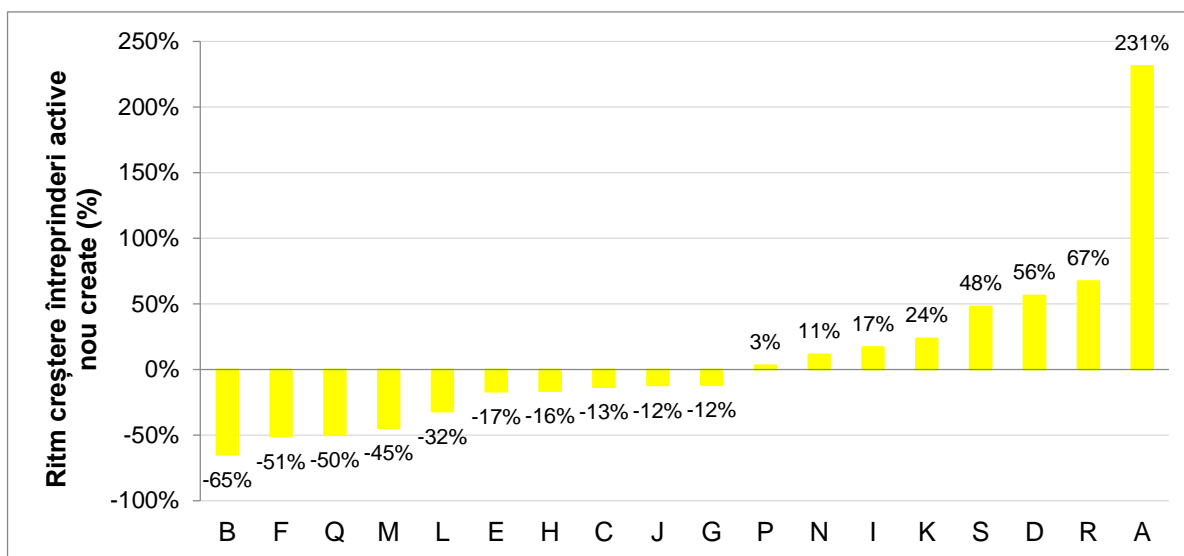
Figura 19. Ritmul de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2015 față de 2008 (pe parcursul derulării programului), respectiv 2017 față de 2007, pe regiuni de dezvoltare



Sursa datelor: Calcule proprii pe baza datelor INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111C

446. În profil sectorial identificăm fluctuații de la un an la altul, ratele de creștere anuale trecând de la valori pozitive la valori negative și invers pe parcursul intervalului de timp analizat, o creștere pozitivă a ratei în cazul anumitor sectoare de activitate fiind însoțită de valori negative ale ratelor în cazul altor sectoare de activitate. Cele mai mari fluctuații ale valorilor ratelor de creștere față de anul precedent se remarcă în cazul sectoarelor de activitate A - Agricultură, silvicultură și pescuit, K - Intermedieri financiare și asigurări și Q - Sănătate și asistență socială.
447. Pentru perioada 2008-2015, se observă o evoluție spectaculoasă a întreprinderilor nou create în agricultură, fiind cu 231% mai multe în 2015 decât în anul 2008. De asemenea, pe orizontul de timp analizat s-a observat o evoluție pozitivă a întreprinderilor active nou create în sectoarele: R - Activități de spectacole, culturale și recreative; D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat; S = Alte activități de servicii; K = Intermedieri financiare și asigurări; I = Hoteluri și restaurante; N = Activități de servicii administrative și activități de servicii suport și P = Învățământ. La polul opus, se remarcă Industria extractivă, domeniu în care în anul 2015 numărul de întreprinderi active nou create a fost cu 65% mai mic decât în anul 2008.

Figura 20. Ritmul de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2015 față de anul 2008, pe activități ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2



Sursa datelor: Calcule proprii pe baza datelor INS – TEMPO-Online, cod de date: INT111B

Legenda datelor:

A = Agricultură, silvicultură și pescuit

B = Industria extractivă

C = Industria prelucrătoare

D = Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat

E = Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare

F = Construcții

G = Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor

H = Transport și depozitare

I = Hoteluri și restaurante

J = Informații și comunicații

K = Intermedieri financiare și asigurări

L = Tranzacții imobiliare

M = Activități profesionale, științifice și tehnice

N = Activități de servicii administrative și activități de servicii suport

O = Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public

P = Învățământ

Q = Sănătate și asistență socială

R = Activități de spectacole, culturale și recreative

S = Alte activități de servicii

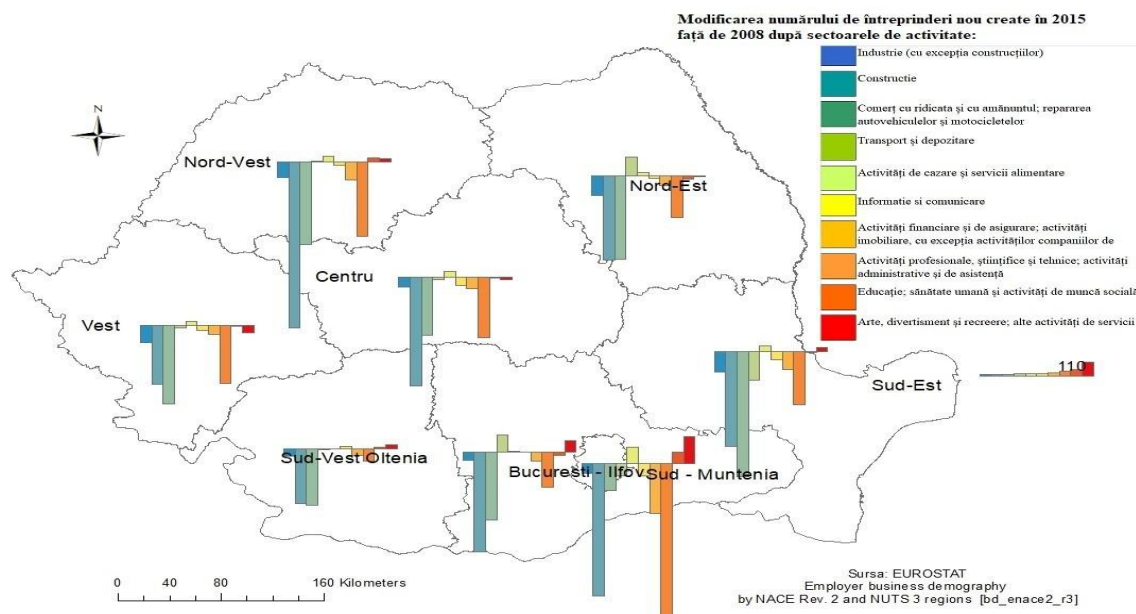
448. Ca pondere în totalul întreprinderilor nou create, în toată perioada de timp analizată se remarcă sectoarele de activitate economică G - Comerț și M - Activități profesionale, științifice și tehnice, cu valorile cele mai ridicate (cu ponderi care au variat între 23% și 32%, atingând pragul de 32,6% în anul 2010 în cazul sectorului de activitate economică G – Comerț, și respectiv 10-15% în cazul sectorului de activitate economică M - Activități profesionale, științifice și tehnice), la polul opus situându-se sectorul de activitate economică B - Industria extractivă, cu ponderea cea mai scăzută (0,1-0,2% întreprinderi nou create în totalul economiei naționale).

449. În plan regional, cele mai semnificative diminuări ale numărului de întreprinderi nou create în 2015 comparativ cu anul 2008 au avut loc în regiunea Nord-Vest în sectorul construcții, domeniu în care s-au creat cu 2748 de întreprinderi mai puțin comparativ cu anul 2008. În regiunea București-Ilfov s-a observat o scădere accentuată a numărului de întreprinderi nou create din domeniul activităților profesionale, științifice și tehnice, cât și a celor din construcții. Pe de altă parte, în această regiune s-au înregistrat ușoare creșteri ale numărului de întreprinderi nou create în anul 2015 față de anul 2008, în sectoare precum arte, divertisment și recreere (cu 218 mai multe firme create în 2015 comparativ cu 2008), activități de cazare și servicii alimentare (au fost înființate cu 131 de firme mai multe decât în 2008), respectiv educație, sănătate umană și activități de muncă socială. Regiunile Vest și Centru înregistrează diminuări ale numărului de întreprinderi nou create în 2015 comparativ cu anul 2008 în toate sectoarele cu excepția domeniului activități de cazare și servicii alimentare.

450. Pe sectoare de activitate, comparând situația înregistrată în anul 2015 față de cea din 2008 în rândul numărului de întreprinderi nou create, cele mai notabile restrângeri ale numărului întreprinderilor nou

înființate la nivel regional se observă în cazul sectorului de activitate F. Construcții, urmat de sectorul G - Comerțul cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor.

Figura 21. Modificarea absolută a numărului de întreprinderi nou create la nivel de regiune după sectoare de activitate CAEN Rev.2 în anul 2015 față de 2008



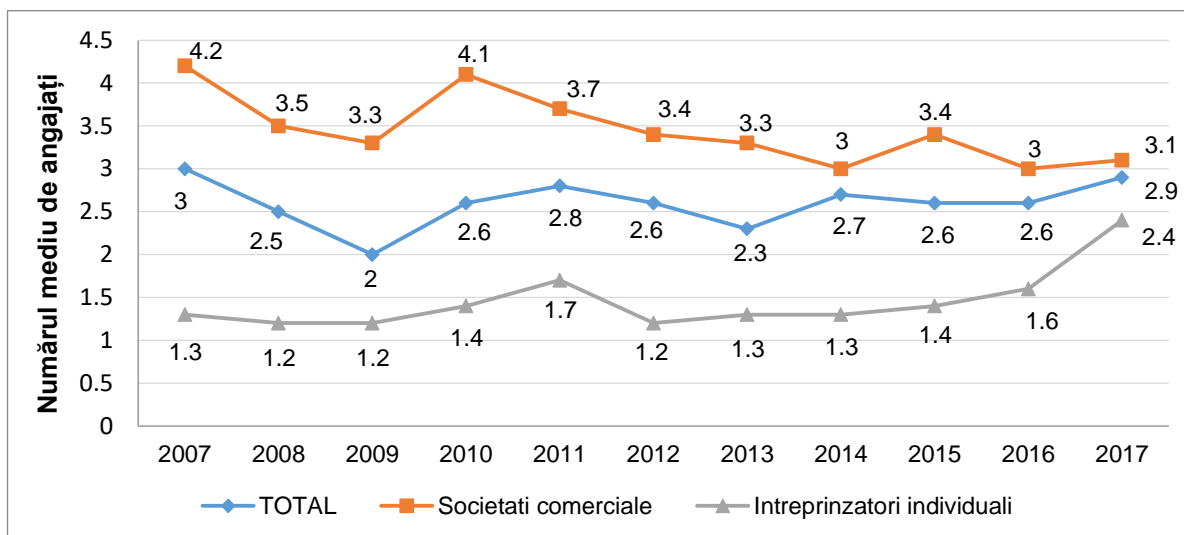
451. Comparativ cu statele membre ale Uniunii Europene, numărul de întreprinderi nou create în România în anul 2015 a fost cu 28% mai mic decât în anul 2008, plasându-se pe ultimul loc ca ritm de creștere între cele 13 state pentru care au fost date disponibile. Pe de altă parte, ritmul de creștere a numărului de întreprinderi nou create în România în anul 2015 față de anul anterior a fost de 18%, această creștere asigurându-i-i României locul 5 printre cele 23 de state ale Uniunii Europene pentru care au fost date disponibile.

Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create, după tipul unității, pe regiuni de dezvoltare

452. În perioada 2007-2017, numărul mediu de angajați ai întreprinderilor nou create a fost de 2,6 persoane. Numărul mediu de angajați este mai mare în cadrul societăților comerciale decât la nivelul întreprinzătorilor individuali, însă diferențele tind să se micșoreze în intervalul de timp analizat.
453. Pe perioada programului (2008-2015) majoritatea regiunilor au fost caracterizate de creșteri ale numărului mediu de angajați, cea mai însemnată creștere fiind înregistrată în regiunea Centru (27%). Singura regiune cu un tipar diferit a fost Vest, unde numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create a fost mai mic cu 4% în 2015 comparativ cu 2008.
454. La nivel sectorial se remarcă **Industria, Construcțiile și Comerțul**, domenii care au înregistrat diminuări ale numărului de salariați în toate regiunile. Sectorul activităților de cazare și servicii alimentare a fost singurul domeniu în care numărul mediu de salariați din întreprinderile nou create a crescut în toate regiunile.
455. În întreprinderile active nou create lucrează în general între 2 și 3 angajați. Tipul unității nou create evidențiază diferențe în ceea ce privește numărul mediu de angajați și evoluția acestuia.
456. Astfel, la nivelul întreprinzătorilor individuali (persoane fizice, întreprinderi individuale, întreprinderi familiale, profesii libere) numărul mediu de angajați a avut un trend ascendent până în anul 2011 (ajungând la 1,7 angajați în medie), urmând o scădere în anul 2012, pentru ca apoi să revină tendința crescătoare până la finalul perioadei analizate, în anul 2017 fiind înregistrați în medie 2,4 angajați.

457. La nivelul societăților comerciale în schimb, numărul mediu de angajați este mai mare, însă cu un trend descendent în perioada analizată (2007-2017). Mici tendințe de creștere au fost observate în anii 2010 și 2015, însă evoluția generală este descrescătoare, cu valori oscilând între 4,2 și 3 angajați în intervalul de timp analizat.

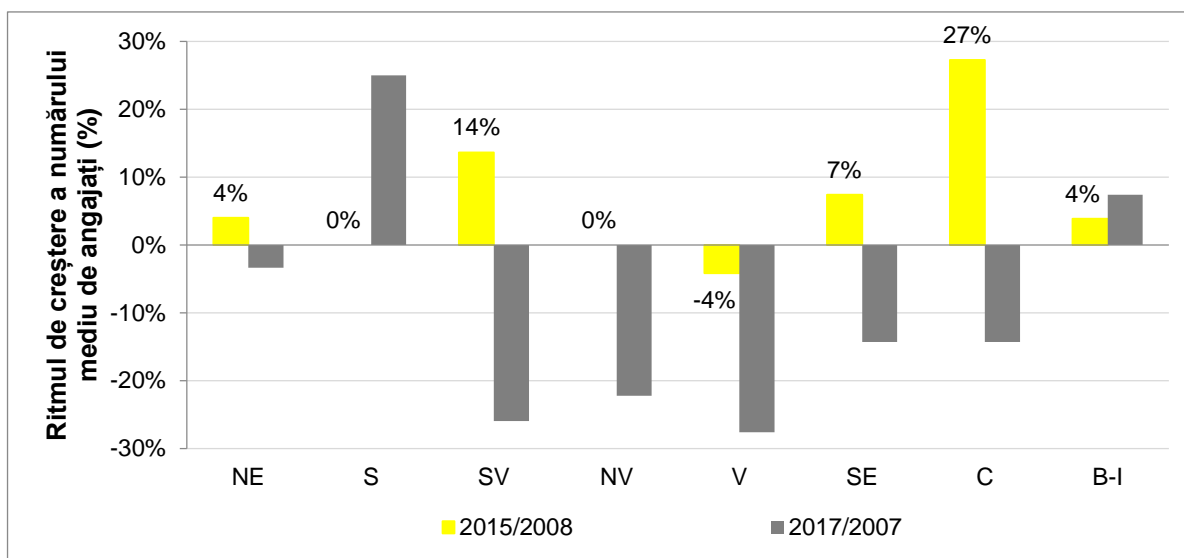
Figura 22. Evoluția numărului mediu de angajați din întreprinderile nou create, după tipul unității, în perioada 2007-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111E

458. Notă: Întreprinzătorii individuali sunt reprezentați de persoane fizice, întreprinderi individuale, întreprinderi familiale, profesii libere.
459. În profil regional, se observă fluctuații destul de mari atât de la o regiune la alta, cât și de la un an la altul. Cea mai mare fluctuație în ceea ce privește numărul mediu de angajați din întreprinderile nou create se remarcă la nivelul regiunii de dezvoltare București-Ilfov, numărul mediu fluctuând între 1,9 și 5 angajați în intervalul de timp analizat. Regiunea cu cele mai mici fluctuații în perioada analizată este regiunea Centru, caz în care numărul mediu de angajați din întreprinderile nou create s-a situat în jurul valorii de 2 angajați.
460. Pe perioada programului s-a constatat la nivel regional, în general, o creștere a numărului mediu de angajați. Cea mai mare creștere a fost înregistrată în regiunea Centru, unde numărul mediu de angajați a fost în 2015 cu 27% mai mare decât în anul 2008. De asemenea, un număr mediu mai mare a fost observat și în regiunile Sud-Vest, Sud-Est, Nord-Est și București-Ilfov. În regiunea Vest numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create a fost mai mic cu 4% în 2015 comparativ cu 2008, în timp ce în Sud sau în Nord-Vest nu s-au înregistrat modificări.
461. În anul 2017, comparativ cu anul 2007, s-a observat că în cele mai multe regiuni numărul de angajați a scăzut, excepție făcând regiunile Sud și București-Ilfov.

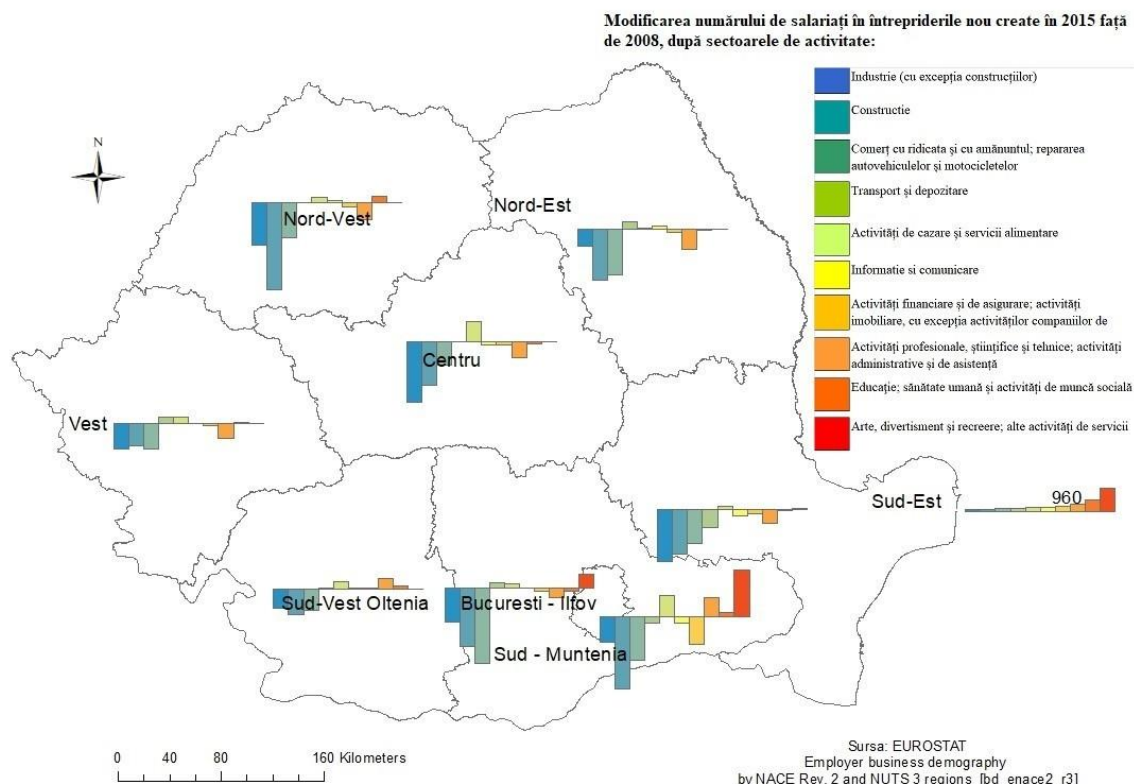
Figura 23. Ritmul de creștere a numărului mediu de angajați din întreprinderile nou create, pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2007-2017 și pe perioada desfășurării programului (2015 față de 2008)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111E

462. La nivel regional se remarcă trei activități ale economiei naționale: industrie, construcții și comerț, care au înregistrat diminuări ale numărului de salariați în toate regiunile. În Industrie, cea mai mare contracție s-a înregistrat în regiunea Centru, unde numărul de salariați din întreprinderile nou create a fost cu 2517 mai mic în anul 2015 comparativ cu 2008. În construcții, se observă că în regiunea Nord-Vest a avut loc cea mai mare scădere a numărului de salariați din întreprinderile nou create, în 2015 fiind cu 3619 salariați mai puțini decât în 2008. În Comerț în regiunea Sud-Muntenia au fost înregistrați cu 3084 mai puțini salariați în anul 2015 față de 2008. Se remarcă regiunea București-Ilfov, cu o creștere de 799 a salariaților din sectorul arte, divertisment și recreere, de asemenea fiind și regiunea cu creșteri în cele mai multe sectoare. La polul opus se regăsește regiunea Sud-Est, unde numărul de salariați din întreprinderile nou create a crescut în 2015 comparativ cu 2008 doar în sectorul activităților de cazare și servicii alimentare, creșterea fiind destul de redusă (10%).

Figura 24. Modificarea absolută a numărului de salariați în întreprinderile nou create, la nivel de regiune după sectoare de activitate CAEN Rev.2 în anul 2015 față de 2008

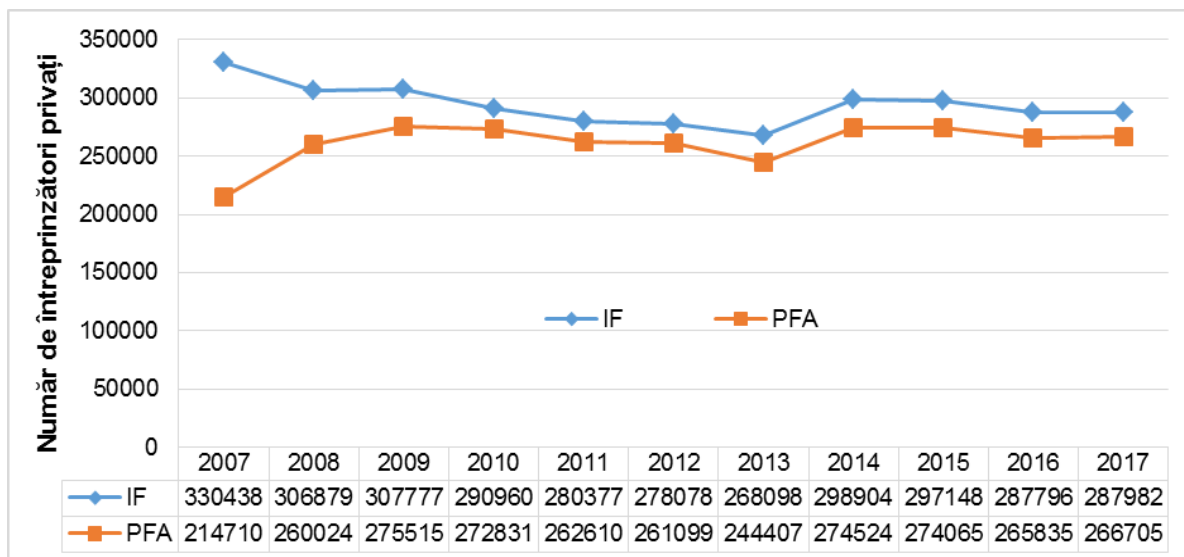


Întreprinzători privați, pe activități ale economiei naționale și tipuri de întreprinzători

463. În perioada 2007-2017 numărul de întreprinzători privați a înregistrat o ușoară creștere, fiind în anul 2017 cu 1,75% mai mulți decât în 2007. Analiza după tipul de întreprinzători evidențiază evoluții diferite: numărul de persoane fizice autorizate a avut o tendință generală de creștere, în anul 2017 fiind cu 24,2% mai multe Persoane Fizice Autorizate (PFA) comparativ cu anul 2007, în timp ce întreprinderile familiale s-au aflat pe un trend descendent, în 2017 fiind cu 12,8% mai puține decât în 2007.
464. Pe durata derulării programului (2008-2015) doar în două regiuni (Nord-Est și Sud) s-a înregistrat o creștere a numărului total de întreprinzători privați. Scăderi importante ale numărului de întreprinzători privați s-au observat în regiunile București-Ilfov și Sud Vest. În anul 2015 cel mai mare număr de întreprinderi familiale s-a înregistrat în regiunea Nord-Est, în timp ce la polul opus se regăsesc regiunile Sud-Vest, Vest și Sud-Est. În dinamică, se remarcă regiunea București-Ilfov, singura care a înregistrat o creștere a numărului de întreprinderi familiale în 2015 comparativ cu 2008. În ceea ce privește persoanele fizice autorizate, în 2015 cele mai multe erau înregistrate în regiunea Nord-Vest, iar cele mai puține în Sud-Vest. În acest interval de timp, o creștere importantă s-a observat în Nord-Est, iar scăderea cea mai accentuată fost în București-Ilfov.
465. În profil sectorial, remarcăm faptul că persoanele fizice autorizate s-au dezvoltat foarte mult în sectoarele de activitate hoteluri și restaurante și comerț, fiind în 2015 de peste 3 ori mai multe decât în anul 2008. Întreprinderile familiale au avut o evoluție descendentă, cea mai mare diminuare a numărului acestora fiind înregistrată în turism.
466. Analiza după tipul de întreprinzători evidențiază faptul că numărul de *persoane fizice autorizate* a înregistrat o tendință de ușoară creștere în intervalul 2007-2009, urmată de o evoluție descendentă, tendința de creștere fiind reluată din anul 2014, astfel că în anul 2017 erau cu 24,2% mai multe persoane fizice autorizate față de anul 2007.

467. În ceea ce privește *întreprinderile familiale*, deși numărul acestora a fost semnificativ mai mare în anul 2007 comparativ cu numărul persoanelor fizice autorizate, tendința de scădere din intervalul de timp 2008-2013 a făcut ca acestea două să fie apropiate, în anul 2017 fiind cu 12,8% mai puține întreprinderi familiale față de anul 2007 și cu doar 8% mai multe decât numărul persoanelor fizice autorizate din 2017.

Figura 25. Evoluția numărului de întreprinzători privați, pe tipuri de întreprinzători, în perioada 2007-2017

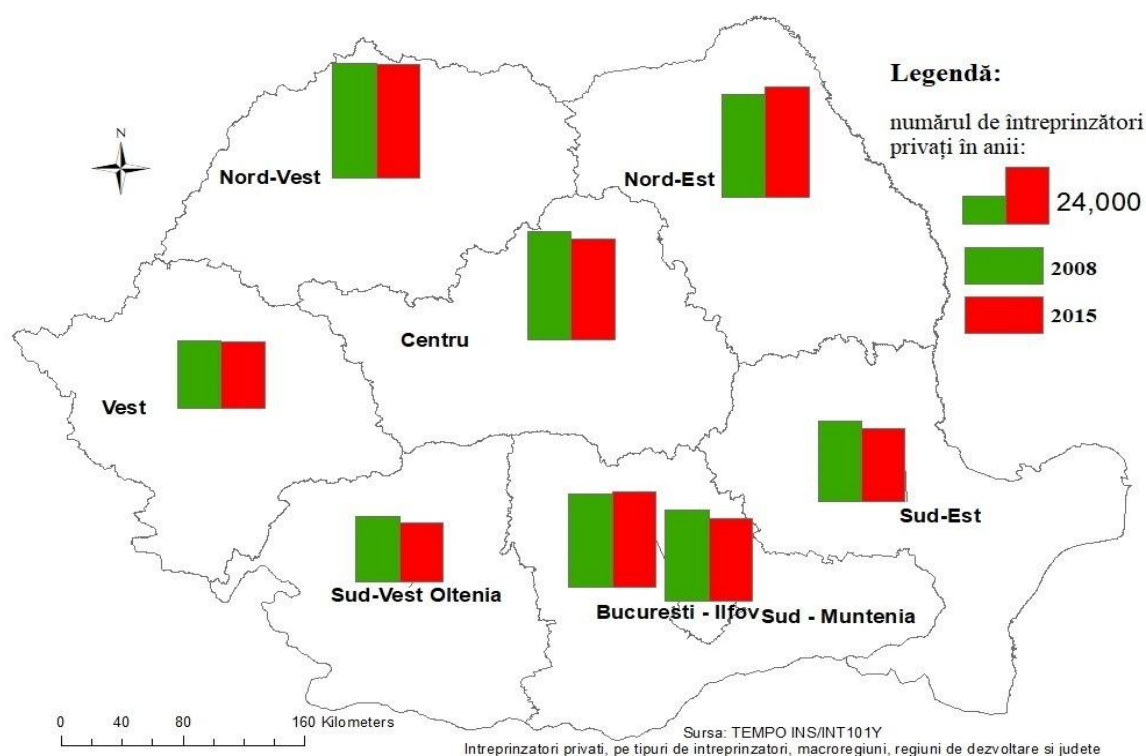


Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT101C

Legendă: IF = întreprinderi familiale; PFA = persoane fizice autorizate

468. La nivel regional, doar în două regiuni s-a înregistrat o creștere a numărului de întreprinzători privați în 2015 față de 2008, în restul regiunilor, numărul de întreprinzători privați era mai mare la începutul perioadei analizate. Astfel, în regiunea Nord-Est numărului total de întreprinzători privați a crescut cu 7% și în regiunea Sud-Muntenia creșterea a fost de 1,7% în perioada analizată. Cea mai mare diminuare a numărului de întreprinzători privați s-a înregistrat în regiunile București-Ilfov și Sud Vest, aici numărul de întreprinzători fiind cu 9,6% mai mic în anul 2015 comparativ cu anul 2008.

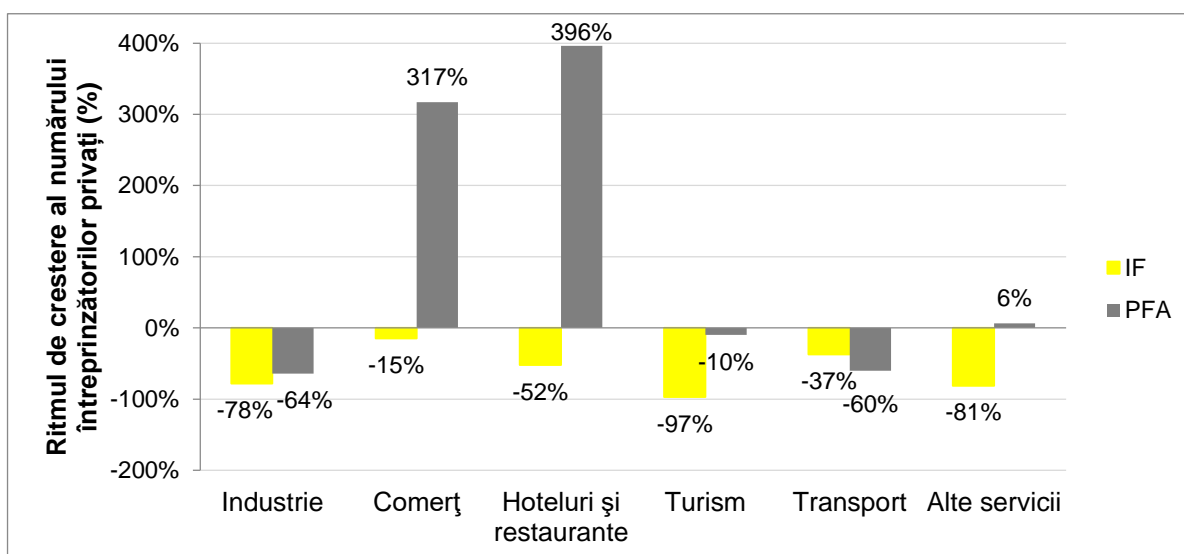
Figura 26. Evoluția numărului total de întreprinzători privați pe regiuni de dezvoltare în 2008 și 2015



469. În profil sectorial, remarcăm faptul că persoanele fizice autorizate s-au dezvoltat foarte mult în sectoarele de activitate hoteluri și restaurante și comerț, fiind în 2015 de peste 3 ori mai multe decât în anul 2008. O mică creștere pe durata implementării programului fost observată și în alte servicii (6%). Toate celelalte sectoare de activitate considerate au fost caracterizate de scăderi ale numărului de persoane fizice autorizate, remarcându-se industria, cu cea mai mare scădere (-78%) în anul 2015 comparativ cu 2008.

470. Întreprinderile familiale au avut o evoluție descendentă, cea mai mare diminuare a numărului acestora fiind înregistrată în turism (-97%) în 2015 comparativ cu anul 2008, urmând apoi sectoare precum *alte servicii* (-81%) și industrie (-78%).

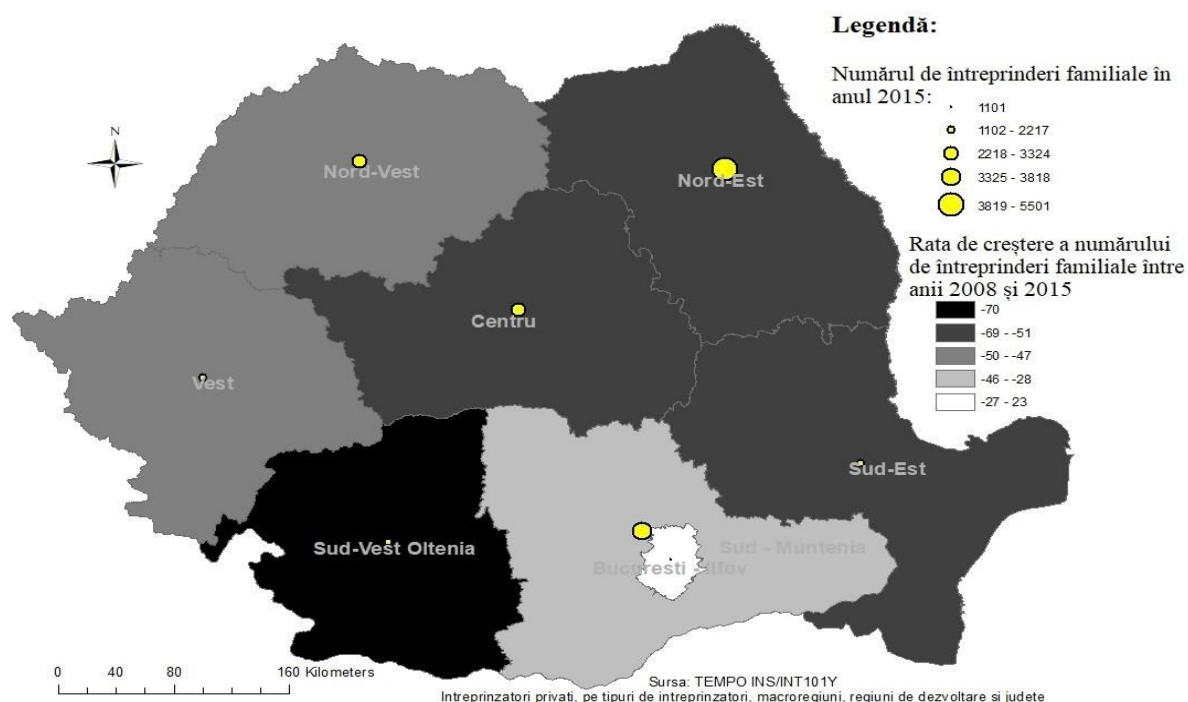
Figura 27. Evoluția numărului întreprinzătorilor privați, pe activități ale economiei naționale și tipuri de întreprinzători, în anul 2015 comparativ cu anul 2008 (%)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT101C

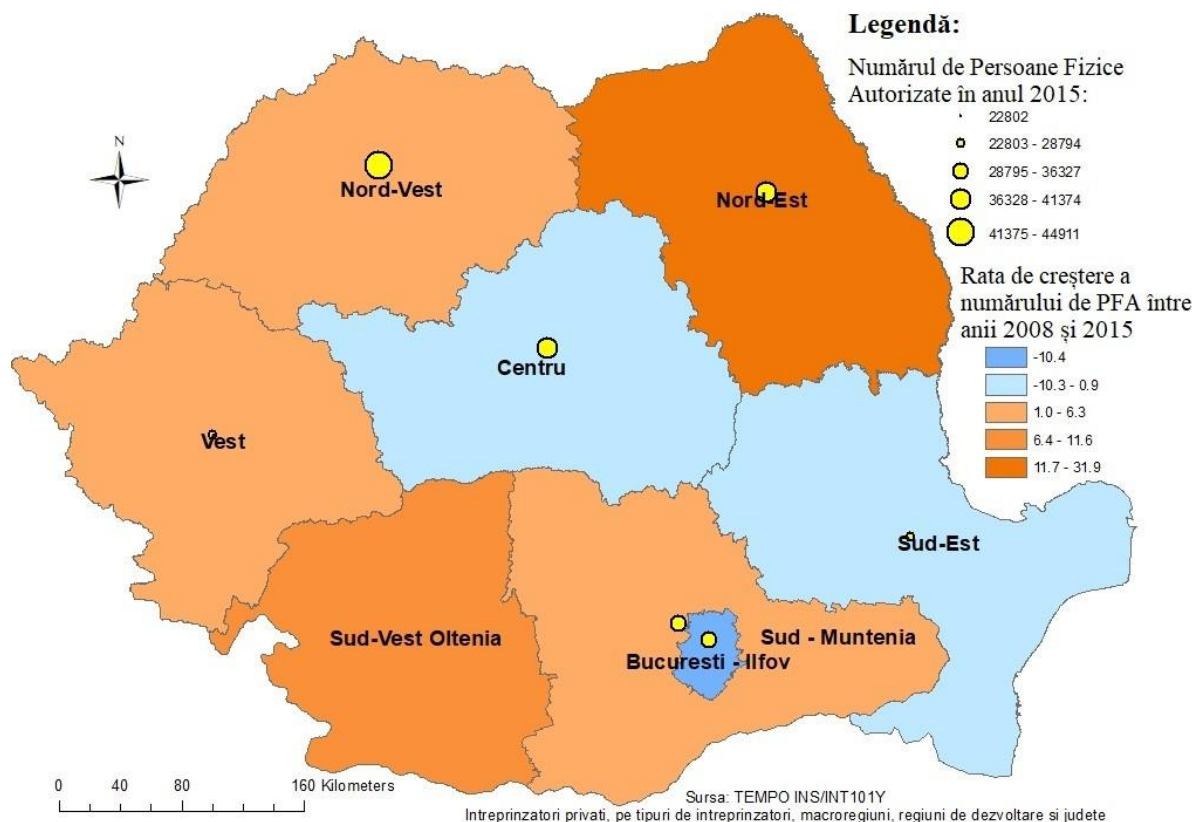
471. În anul 2015 cel mai mare număr de întreprinderi familiale s-a înregistrat în regiunea Nord-Est, în timp ce la polul opus se remarcă regiunile Sud-Vest, Vest și Sud-Est, cu cele mai puține întreprinderi familiale în anul 2015. În ceea ce privește rata de creștere, indicator care reflectă dinamica întreprinderilor familiale în anul 2015 comparativ cu anul 2008, se observă un trend descendent la nivelul întregii țări, cu excepția regiunii București-Ilfov, unde numărul de întreprinderi familiale a fost cu 23% mai mare în 2015 comparativ cu 2008. Cea mai însemnată diminuare a numărului de întreprinderi familiale s-a observat în regiunea Sud-Vest, unde acestea au scăzut cu 70% în anul 2015 comparativ cu 2008. Scăderi pronunțate, de peste 50%, s-au înregistrat de asemenea în regiunile Nord-Est și Centru.

Figura 28. Număr de întreprinderi familiale, pe regiuni de dezvoltare în 2015 și rata de creștere în perioada 2008-2015



472. La nivel regional, în anul 2015, cel mai mare număr de persoane fizice autorizate a fost înregistrat în Nord-Vest (44911), regiune urmată de Nord-Est și Centru. Cele mai puține persoane fizice autorizate activau în anul 2015 în regiunea Sud-Vest (22802).
473. Analiza dinamicii persoanelor fizice autorizate înregistrate în anul 2015 față de anul 2008 în profil regional pune în evidență o tendință generală de creștere a numărului acestora, remarcându-se în acest sens, în special, regiunea Nord-Est, cu o creștere de 31,9% în perioada studiată. La polul opus se află regiunile București-Ilfov și Sud-Est, ambele caracterizate de diminuări ale numărului de persoane fizice autorizate, cu 10,4%, respectiv 2,9%.

Figura 29. Număr de Persoane Fizice Autorizate (PFA) pe regiuni de dezvoltare în 2015 și rata de creștere în perioada 2008-2015

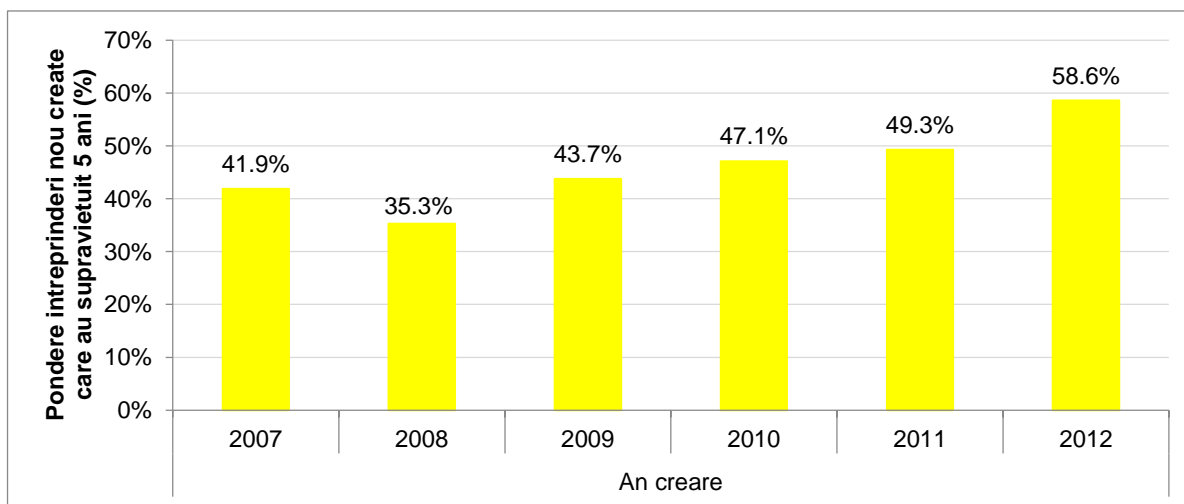


Întreprinderi nou create care au supraviețuit, pe activități ale economiei naționale

474. Numărul de întreprinderi nou create care au supraviețuit pe parcursul a 5 ani variază în funcție de anul înființării firmei. Anul 2008 este caracterizat de cea mai mică valoare, doar 35,3% din întreprinderile create în acest an supraviețuind timp de cinci ani. După acest an se observă o tendință crescătoare, cu valori maxime în 2012, când 58,6% dintre firmele nou create au supraviețuit pe parcursul a 5 ani.
475. În profil sectorial se remarcă *agricultura*, domeniu în care 70% dintre întreprinderile nou create în anul 2012 au supraviețuit timp de 5 ani. La polul opus sunt sectoarele informații și comunicații, intermediere financiare și asigurări și tranzacții imobiliare, unde mai puțin de jumătate din firmele nou create în 2012 au reușit să supraviețuiască 5 ani.
476. Analiza ratei de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare a reliefat o tendință generală ascendentă în perioada 2007-2014, în ultimul an al analizei rata de supraviețuire fiind cu 40 de puncte procentuale mai mare decât în anul 2007. Se remarcă anul 2013 cu cea mai mare rată de supraviețuire, 73,7% dintre firmele înființate în acest an supraviețuind 3 ani.
477. Analiza în profil regional a întreprinderilor care au supraviețuit pe parcursul a 3 ani a indicat că cele mai multe astfel de întreprinderi se află în regiunea București-Ilfov și cele mai puține în regiunea Sud-Vest. În ceea ce privește dinamica în perioada 2008-2015, toate regiunile au fost caracterizate de rate negative. În cazul regiunii București-Ilfov se înregistrează cea mai mică scădere, iar cea mai accentuată diminuare a numărului de întreprinderi nou create care au supraviețuit la 3 ani de la înființare în 2015 comparativ cu anul 2008 s-a observat în regiunea Sud-Est.
478. Analizând evoluția întreprinderilor nou create (în intervalul 2007-2012) care au supraviețuit pe parcursul a 5 ani, se poate observa faptul că indiferent de anul de creare, există o tendință constantă de diminuare a numărului întreprinderilor supraviețuitoare. Anul 2008 este caracterizat de cea mai

mică valoare, acest lucru indicând că doar 35,3% din întreprinderile create în 2008 au supraviețuit timp de cinci ani. După acest an se observă o tendință crescătoare, astfel că dintre firmele nou create în anul 2012 au supraviețuit 58,6% pe parcursul a 5 ani.

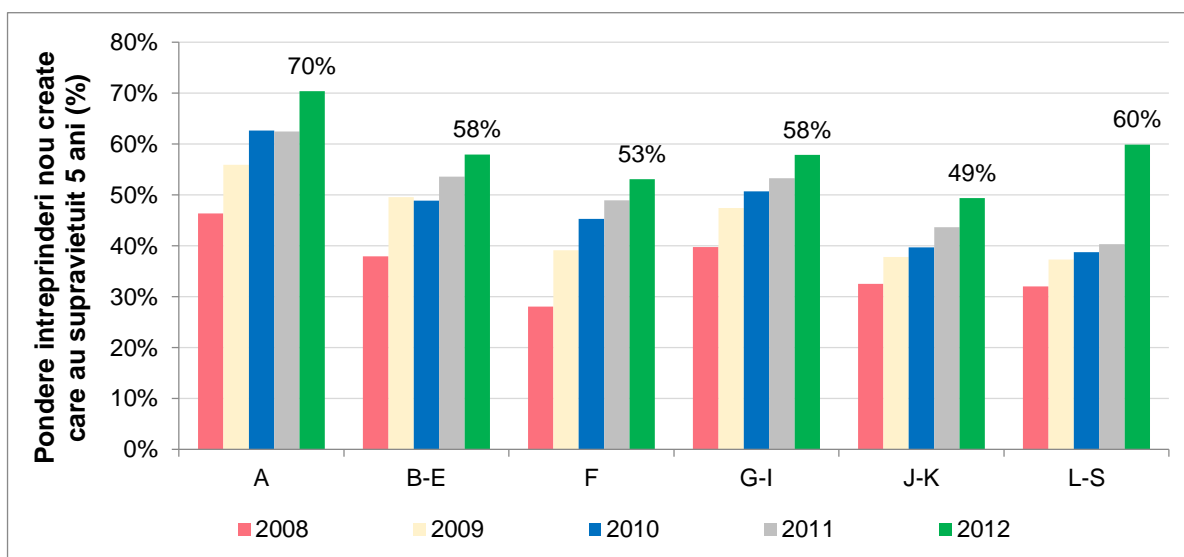
Figura 30. Ponderea întreprinderilor nou create care au supraviețuit timp de 5 ani



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT112A

479. Analizând același indicator în profil sectorial, remarcăm tendințe similare pentru toate activitățile economiei naționale. Cele mai puține firme supraviețuitoare pe parcursul a 5 ani se observă în cazul înființării în anul 2008, după acest an existând un trend crescător pentru această pondere. Se remarcă în top *agricultura*, deoarece 70% dintre întreprinderile nou create în anul 2012 au supraviețuit timp de 5 ani, la polul opus fiind sectoarele *informații și comunicații*, *intermedieri financiare și asigurări* și *tranzacții imobiliare*, unde mai puțin de jumătate din firmele nou create în 2012 au reușit să supraviețuiască 5 ani. De remarcat că valorile pentru anul 2012 sunt cele mai mari din toată perioada analizată.

Figura 31. Evoluția numărului de întreprinderi nou create care au supraviețuit pe parcursul a 5 ani de la creare



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT112A

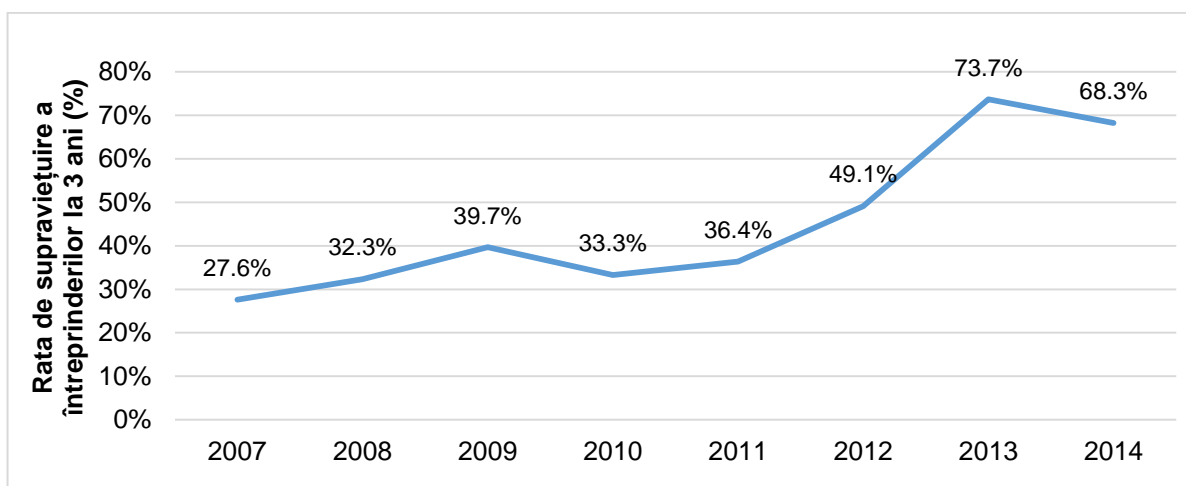
Legenda datelor:

A = Agricultură, silvicultură și pescuit
B = Industria extractivă
C = Industria prelucrătoare
D = Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat
E = Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare
F = Construcții
G = Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor
H = Transport și depozitare
I = Hoteluri și restaurante

J = Informații și comunicații
K = Intermedieri financiare și asigurări
L = Tranzacții imobiliare
M = Activități profesionale, științifice și tehnice
N = Activități de servicii administrative și activități de servicii suport
O = Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public
P = Învățământ
Q = Sănătate și asistență socială
R = Activități de spectacole, culturale și recreative
S = Alte activități de servicii

480. Rata de supraviețuire a întreprinderilor în România la 3 ani de la înființare este ultimul indicator analizat la nivelul DMI 3.1.
481. Acest indicator a cunoscut o evoluție ascendentă în intervalul 2007-2009, urmată de o scădere la nivelul anului 2010, după care evoluția ascendentă a fost reluată, ajungând ca în anul 2014 să se înregistreze o rată de supraviețuire la 3 ani de la înființare de 68,28%, față de numai 27,6% în anul 2007.

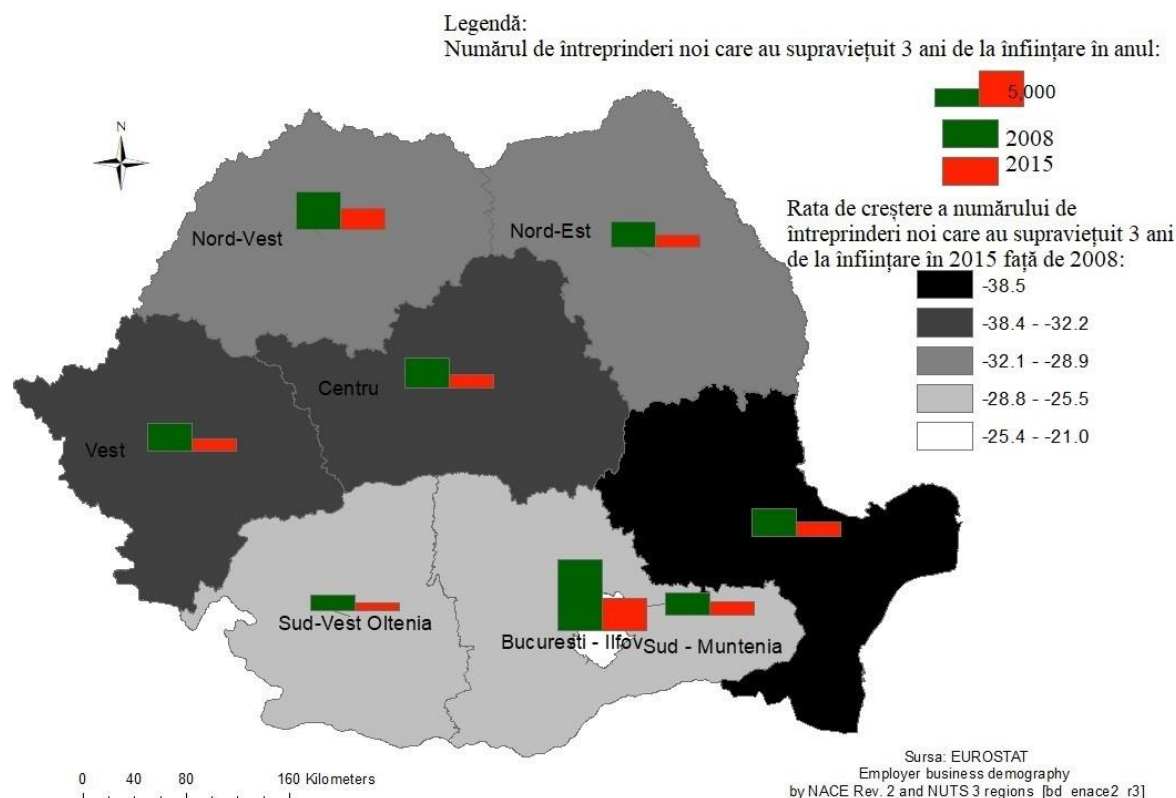
Figura 32. Evoluția ratei de supraviețuire a întreprinderilor în România la 3 ani de la înființare



Sursa datelor: Calcule proprii pe baza datelor INS – TEMPO-Online, coduri de date: INT111C și INT112A

482. Distribuția regională a numărului de întreprinderi nou create care au supraviețuit la 3 ani de la înființare la momentul anului 2015 poziționează regiunea București-Ilfov în fruntea clasamentului, în timp ce la polul opus se situează regiunea Sud-Vest Oltenia.
483. În ceea ce privește dinamica în perioada 2008-2015, trebuie menționat faptul că toate regiunile au fost caracterizate de rate negative, indicând scăderi accentuate ale numărului de întreprinderi nou create care au supraviețuit 3 ani de la înființare în anul 2015 comparativ cu anul 2008. În cazul regiunii București-Ilfov se înregistrează cea mai mică scădere (mai mică de 25%), iar cea mai notabilă scădere a numărului de întreprinderi nou create care au supraviețuit la 3 ani de la înființare în 2015 comparativ cu anul 2008 s-a observat în regiunea Sud-Est.

Figura 33. Numărul de întreprinderi noi care au supraviețuit 3 ani de la înființare, pentru anii 2008 și 2015 și rata lor de creștere în perioada precizată



Sinteza constatărilor

484. Pe perioada derulării programului (2008-2015), numărul de întreprinderi active nou create s-a aflat pe un trend descendent. În profil regional, cea mai accentuată scădere a fost în Centru, iar cea mai mică diminuare a fost înregistrată în București-Ilfov. Analiza pe sectoare de activitate a pus în evidență o creștere importantă a numărului de întreprinderi nou create în agricultură, cea mai mare scădere fiind înregistrată în industria extractivă. La nivel internațional, România ocupă locul al 5-lea printre statele membre ale Uniunii Europene în ceea ce privește ritmul de creștere a numărului de întreprinderi nou create în anul 2015 comparativ cu anul anterior.
485. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor nou create a fost între 2 și 3 persoane în perioada analizată, mai mare în cadrul societăților comerciale decât la nivelul întreprinzătorilor individuali. Pe perioada programului, în cele mai multe regiuni, numărul mediu de angajați ai întreprinderilor nou create a crescut, cea mai însemnată creștere fiind înregistrată în regiunea Centru. Singura regiune care a înregistrat o diminuare a numărului mediu de angajați a fost Vest-ul. Sectorul activităților de cazare și servicii alimentare a înregistrat creșteri ale numărului mediu de salariați din întreprinderile nou create în toate regiunile, la polul opus fiind industria, construcțiile și comerțul, domenii care au înregistrat diminuări ale numărului mediu de salariați.
486. Numărul total de întreprinzători privați a înregistrat o ușoară creștere, însă analiza după tipul de întreprinzători evidențiază evoluții diferite: numărul de persoane fizice autorizate a avut o tendință generală de creștere, în timp ce întreprinderile familiale s-au aflat pe un trend descendent. La nivel regional se remarcă regiunea București-Ilfov, singura care a înregistrat o creștere a numărului de întreprinderi familiale în 2015 comparativ cu 2008. În ceea ce privește persoanele fizice autorizate, o creștere importantă s-a observat în Nord-Est, iar scăderea cea mai accentuată fost în București-Ilfov. În profil sectorial, este de remarcat faptul că persoanele fizice autorizate au înregistrat o creștere semnificativă în domenii precum hoteluri și restaurante și comerț, fiind în 2015 de peste 3 ori mai

multe decât în anul 2008. Întreprinderile familiale s-au plasat pe un trend descendent, cea mai mare diminuare a numărului acestora fiind înregistrată în turism.

487. Numărul de întreprinderi nou create care au supraviețuit pe parcursul a 5 ani a înregistrat cea mai mică valoare pentru anul de înființare 2008 și valoarea maximă pentru anul de înființare 2012. În profil sectorial se remarcă agricultura, domeniu în care 70% dintre întreprinderile nou create în anul 2012 au supraviețuit timp de 5 ani. La polul opus sunt sectoarele Informații și comunicații, Intermedieri financiare și asigurări și tranzacții imobiliare, unde mai puțin de jumătate din firmele nou create în 2012 au reușit să supraviețuiască 5 ani. În profil regional, se observă că cele mai multe întreprinderi care au supraviețuit pe parcursul a 3 ani se află în regiunea București-Ilfov și cele mai puține în regiunea Sud-Vest. Rata de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare s-a plasat pe un trend ascendent în perioada analizată, anul de înființare 2013 fiind caracterizat de cea mai mare pondere a firmelor care au supraviețuit timp de 3 ani.

3.2 Efectul net al DMI 3.1 al POSDRU

488. În vederea promovării culturii antreprenoriale, pentru atingerea obiectivelor stabilite, așa cum au fost operaționalizate mai sus în prezentul raport, DMI 3.1 a finanțat următoarele categorii de activități:

- Dezvoltarea și implementarea campaniilor de informare și conștientizare privind oportunitățile existente în vederea încurajării antreprenoriatului;
- Organizarea de seminarii în cadrul instituțiilor de educație și formare profesională și în întreprinderi pentru a promova cultura antreprenorială, cu accent pe oportunitățile de dezvoltare în noile domenii de ocupare;
- Activități de diseminare pentru a promova antreprenoriatul din perspectiva dezvoltării durabile, precum conștientizarea asupra aspectelor referitoare la prevenirea poluării și protecția mediului înconjurător etc;
- Sprijin pentru realizarea analizelor și studiilor privind dezvoltarea oportunităților antreprenoriale în activități noi în sectoarele productive privind, în special, domeniile noi de ocupare și dezvoltare economică și sectoarele emergente, precum sectorul turistic durabil;
- Dezvoltarea activităților de cercetare și analiză în vederea conectării resurselor și serviciilor existente, cu scopul de a sprijini inițierea de noi afaceri;
- Sprijinirea sistemelor teritoriale de servicii integrate pentru dezvoltarea afacerilor prin studii de fezabilitate, cercetări de piață și analize privind cererea în mediul de afaceri;
- Dezvoltarea schemelor de ajutoare și stimulente pentru a sprijini demararea activităților unei afaceri, antreprenoriatul și ocuparea pe cont propriu;
- Promovarea activităților dedicate implementării intervențiilor pilot privind schemele de ajutoare și stimulente financiare, precum vouchere tehnologice și pentru formare profesională pentru persoanele care inițiază o afacere și pentru întreprinzători;
- Activități de formare profesională pentru a sprijini și susține reorganizarea IMM-urilor, în sprijinul inovațiilor de natură tehnologică și organizațională, pentru dezvoltarea sectoarelor inovatoare;
- Asistență acordată IMM-urilor în vederea reorganizării afacerilor și studierii noilor structuri organizatorice;
- Activități de sprijin a IMM-urilor pentru identificarea cererii de competențe necesare pentru creșterea competitivității lor în raport cu piața de referință și dinamica economiei locale;
- Activități integrate cuprinzând consiliere, sprijin pentru inițierea afacerilor, formare profesională, activități de asistență și post-asistență în sprijinul inițierii afacerilor și a ocupării pe cont propriu;
- Activități de formare profesională și asistență pentru crearea și consolidarea noilor întreprinderi;
- Asistență în afaceri oferită companiilor nou înființate de către companiile cu experiență sau de către experți specializați, cu posibilitatea transferării poveștilor de succes și a bunelor practici naționale sau europene;
- Activități de actualizare a calificărilor/competențelor pentru angajații microîntreprinderilor și ai IMM-urilor dedicate dobândirii de noi competențe cu scopul de a garanta diseminarea inovării, o eficiență organizațională mai mare și corelarea cu cerințele pieței;

- Activități de formare profesională dezvoltate pentru asociații de IMM-uri din sectoare/domenii specifice;
- Activități de formare profesională și consiliere/tutoriat cu scopul facilitării interacțiunii între universități, centre de afaceri și cercetare, cu accent pe diseminarea expertizei în tehnologiile eco-inovatoare și transferul bunelor practici în domeniul energiei și mediului;
- Activități de formare profesională în vederea dezvoltării și consolidării noilor domenii de ocupare și antreprenoriat (mediu, cultură, societate informațională, servicii personale/individualizate etc.);
- Activități de asistență pentru crearea de afaceri și ocuparea pe cont propriu, inclusiv prin intermediul proiectelor de tip spin-off;
- Activități pentru consolidarea capacității de a dezvolta și promova parteneriate, inclusiv în relație cu cerințele pieței interne și transnaționale;
- Activități de sprijin pentru noile companii prin dezvoltarea parteneriatului între noile companii și companiile consolidate, la nivel național sau transnațional;
- Implementarea măsurilor pentru crearea de servicii suplimentare noi, precum: consiliere și asistență personalizată, utilizarea asistenței informaționale și electronice, materiale educaționale adecvate, adoptarea de metode de formare și proiectarea de instrumente organizaționale pentru a îndeplini nevoile specifice;
- Înființarea, dezvoltarea și consolidarea de rețele, parteneriate, inclusiv comunități de practică, parteneriate și rețele virtuale, destinate dezvoltării unor programe antreprenoriale specifice tematic sau teritorial, inclusiv prin realizarea unor studii și cercetări prin situația antreprenoriatului la nivel local/regional/național;
- Activități inovatoare, interregionale și transnaționale în vederea promovării culturii antreprenoriale;
- Autorizarea programelor de formare/educație destinate persoanelor din categoriile de grupuri țintă.

489. **Intervențiile finanțate de DMI 3.1** au avut în vedere:

- furnizarea programelor de formare profesională care să dezvolte competențe manageriale și antreprenoriale;
- furnizarea informațiilor necesare privind mediul de afaceri, oportunitățile existente, elaborarea unui plan de afaceri, legislația relevantă etc. pentru persoanele interesate să-și deschidă o afacere, ca persoană independentă sau ca angajator;
- încurajarea antreprenoriatului prin servicii de sprijin pentru inițierea unei afaceri.

490. **Prezenta secțiune a evaluării se va concentra pe analiza efectelor acțiunilor din cadrul DMI 3.1 realizate în vederea promovării culturii antreprenoriale. Analiza va avea în vedere următoarele tipuri de efecte așteptate, corelat cu înțelegerea noastră cu privire la conceptul de cultură antreprenorială: nivelul vizibil - inițierea și dezvoltarea de noi afaceri, respectiv nivelul mai puțin vizibil - dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale, respectiv a spiritului antreprenorial.**

3.2.1 Măsura în care evoluția culturii antreprenoriale se datorează POSDRU

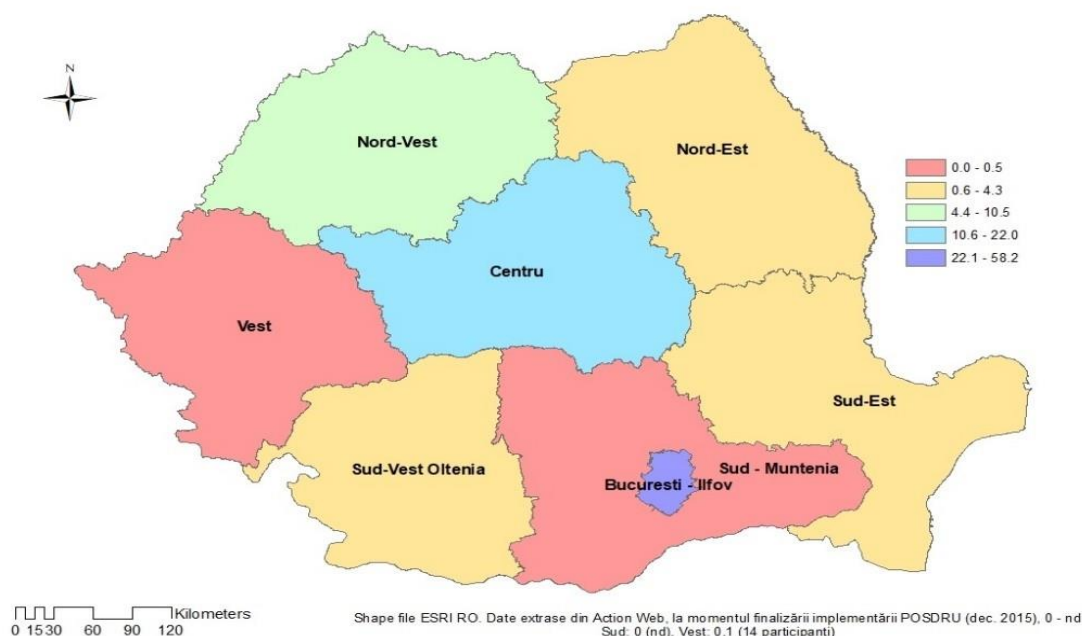
Inițierea de noi afaceri

491. **Intervențiile DMI 3.1 au contribuit la evoluția culturii antreprenoriale prin formarea pentru inițierea unei afaceri a unui număr important persoane, însă doar o pondere redusă a acestora a finalizat programul prin inițierea unui afaceri.**
492. **Evaluarea efectului net cu privire la inițierea de noi afaceri nu s-a realizat prin analiză contrafactuală, nefiind posibilă proiectarea unui grup de control în acest sens. Prin urmare, constatările privind inițierea de noi afaceri au fost bazate pe date administrative privind intervenția, informații culese din studiile de caz, interviuri, focus grup, respectiv din ancheta sociologică în rândul persoanelor participante la DMI 3.1 care au inițiat o afacere, fiind astfel realizată triangularea surselor de date.**

493. În primul rând, conform Raportului final de implementare al POSDRU, intervențiile aferente DMI 3.1 privind promovarea culturii antreprenoriale au sprijinit peste 80 mii participanți să se formeze pentru inițierea unei afaceri, depășind de circa 1,8 ori ținta stabilită inițial. De asemenea, și din interviurile cu responsabilii pentru implementarea și monitorizarea programului a reieșit faptul că intervențiile finanțate prin DMI 3.1 au reprezentat un punct de interes pentru beneficiari și persoanele din grupul țintă, fiind caracterizate de implicarea unui număr mare participanți, ceea ce reprezintă un argument în favoarea relevanței intervențiilor în raport cu nevoile existente. În plus, pentru susținerea antreprenoriatului prin DMI 3.1 a fost lansată schema de ajutor de minimis în cadrul liniei de finanțare 176 „Romania Start-up”, unde au fost aprobate 32 de proiecte a căror valoare totală a asistentei financiare nerambursabilă (FSE și buget de stat) a fost de 68373998,32 mil euro. Ajutorul de minimis pentru susținerea antreprenoriatului a vizat subvenționarea costurilor aferente realizării planurilor de afaceri din cadrul proiectelor aprobate.
494. Cu toate acestea, **puțin peste 18% din participanții formați au finalizat programul prin inițierea unei afaceri.** Astfel, ecartul înregistrat față de ținta prevăzută la finele anului 2015 a fost cu circa 16,6 puncte procentuale sub așteptări. Deși indicatorul s-a situat sub nivelul țintit, participanții la focus grup au confirmat faptul că o rată de 18% a celor care au inițiat afaceri după finalizarea cursurilor antreprenoriale reprezintă un nivel apropiat de valorile indicatorului privind așteptările cu privire la dezvoltarea unei afaceri, mai ales luând în considerare faptul că în timpul perioadei programului s-au manifestat și efectele crizei economice și financiare care au generat prudență printre potențialii antreprenori.
495. **Evaluarea subiectivă a participanților la DMI 3.1 cu privire la inițierea de noi afaceri în lipsa intervenției, indică un impact pozitiv al programului. Concluziile desprinse din sondajul statistic realizat în rândul persoanelor din grupul țintă care au inițiat afaceri** sugerează faptul că 51,4% dintre cele 650 de persoane participante la DMI 3.1 chestionate și care și-au deschis o afacere nu ar fi putut realiza acest lucru în absența programului.
496. În ceea ce privește profilul predominant al participantului în cadrul DMI 3.1 „Promovarea culturii antreprenoriale”, acesta a fost persoana ocupată (71%) sau persoana inactivă (26%), de vârstă medie 25-54 ani (69%) sau cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani (26%), absolvent al învățământului universitar și post-universitar (62%) sau liceu (26%). Din perspectiva statutului pe piața muncii al participanților la program, din total persoane ocupate participante la program circa 21% erau liber profesioniști, în timp ce din total persoane inactive intrate în program, circa 38% erau persoane inactive (aflate în educație și formare profesională). Prin urmare, constatăm faptul că cei mai mulți participanți la intervenție au fost persoane salariate, ceea ce promovează antreprenorialul ca o alternativă la ocuparea dependentă.
497. **În ceea ce privește raportul de gen, din total persoane intrate în program, ponderea femeilor a reprezentat aproximativ 55%,** fiind astfel facilitată promovarea egalității de gen prin POSDRU. Studiile de caz au evidențiat, de asemenea, faptul că unele proiecte desfășurate au realizat sprijinirea antreprenoriatului feminin, atât prin grupul țintă abordat, cât și prin conținutul activităților implementate. În acest sens, au fost identificate multiple evidențe care susțin rolul pozitiv al unor proiecte finanțate prin DMI 3.1 pentru dezvoltarea antreprenoriatului feminin, cum ar fi proiectarea unui model de școală antreprenorială pentru femei.
498. Analiza în **profil teritorial a beneficiarilor de cursuri de formare care au inițiat noi afaceri** a fost realizată prin prelucrarea datelor extrase din Action Web și puse la dispoziția echipei de evaluare de către Ministerul Fondurilor Europene. Semnalăm însă faptul că informațiile înregistrate în baza Action Web pot conține abateri față de situația reală a nivelului indicatorilor de program, precum și a celor suplimentari, ca urmare a faptului că restructurarea sistemului de monitorizare al indicatorilor fizici de program POSDRU a avut loc de abia începând cu anul 2011, fiind dificilă popularea retroactivă a bazei de date cu informațiile la nivel de proiect. În absența unei alte surse de date care să reflecte mai corect situația reală a finanțărilor și care să permită o analiză teritorială a indicatorilor de program, considerăm utile reperele furnizate de sistemul Action Web în vederea constituirii unei imagini cât mai complete care să permită măsurarea evoluției progresului observat și atribuit POSDRU, în special la nivel teritorial.

499. **Constatăm că structura beneficiarilor de cursuri de formare care au inițiat noi afaceri se concentrează în regiunea București-Ilfov, urmată de regiunea Centru.** Regiunile Vest și Sud-Muntenia se remarcă prin cele mai reduse ponderi ale persoanelor care inițiază afaceri în totalul beneficiarilor de cursuri de formare. În ceea ce privește **beneficiarii de consultanță pentru inițierea unei afaceri**, cele mai mari ponderi ale acestora le regăsim în regiunea București-Ilfov, urmată de regiunile Nord-Vest, Nord-Est și Sud-Est.

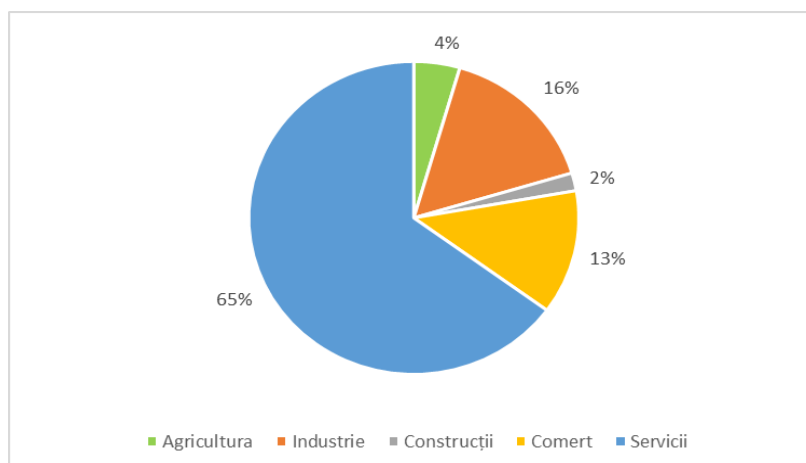
Figura 34. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a ponderii beneficiarilor de cursuri de formare care inițiază noi afaceri în total beneficiari (%)



Sursa datelor: ActionWeb

500. Distribuția firmelor nou înființate la nivel regional indică o concentrare în regiunea Sud-Est. Datele colectate prin sondajul statistic realizat în rândul persoanelor din grupul țintă care au inițiat afaceri arată că 36% dintre aceștia provin din regiunea Sud-Est, 17% din Nord-Vest, 14% din Centru și 13% din București-Ilfov. Restul regiunilor cuprind câte 6%, iar regiunea Vest înregistrează doar 2%.
501. **Marea majoritate a celor care și-au deschis o afacere ca urmare a intervenției DMI 3.1 provin din mediul urban.** Datele colectate prin sondajul statistic realizat în rândul persoanelor din grupul țintă care au inițiat afaceri indică un procent de circa 82% persoane provenind din mediul urban.
502. Structura afacerilor nou înființate după activitatea economică principală (a se vedea graficul de mai jos) a fost obținută din datele colectate prin sondaj în rândul participanților care au deschis o afacere (650 de persoane sprijinite prin DMI 3.1 care și-au deschis o afacere). Aproape două treimi dintre respondenți și-au înființat firme în domeniul Serviciilor, restul afacerilor aparținând cu precădere domeniilor Industriei sau Comerțului.

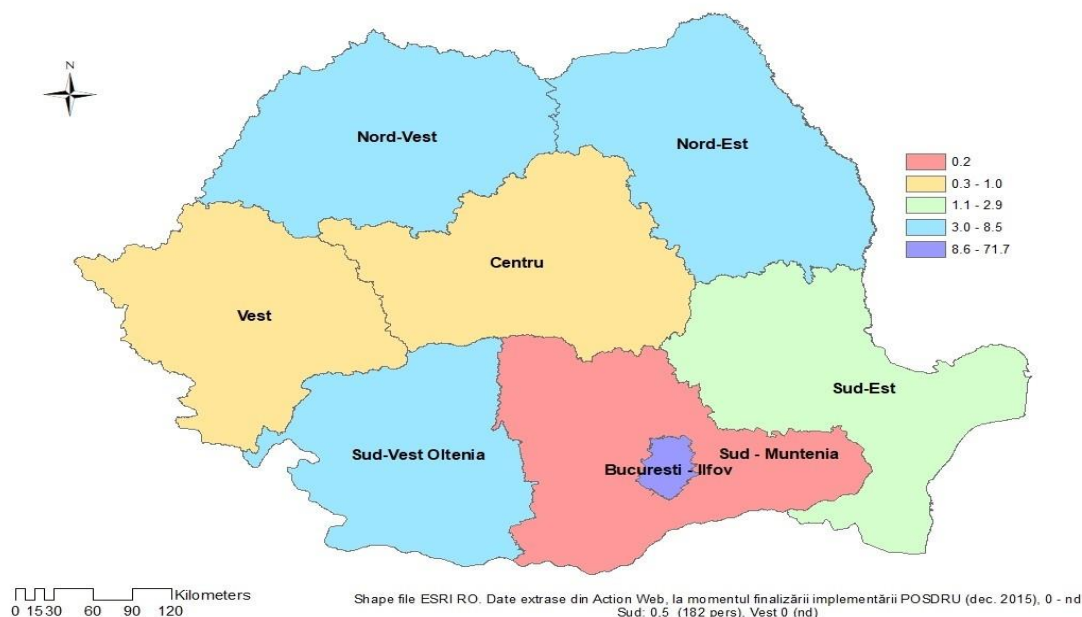
Figura 35. Distribuția afacerilor înființate în urma sprijinului primit prin DMI 3.1 în funcție de sectoarele economice (%)



Sursa datelor: Sondaj în rândul persoanelor sprijinite prin DMI 3.1 care și-au deschis o afacere

503. **Constatări similare sunt obținute și prin analiza de regresie aplicată asupra datelor colectate prin sondaj.** Aceasta a permis profilarea întreprinderilor de tip Societate cu Răspundere Limitată (SRL) care au fost sprijinite prin intervenția DMI 3.1. **Astfel, putem proiecta următorul profil general al întreprinderilor înființate cu sprijinul DMI 3.1: SRL-uri înființate în ultimii ani ai intervenției DMI 3.1, activând în sectoarele servicii, industrie sau comerț (mai puțin în agricultură și construcții) și având sediul social în toate regiunile de dezvoltare, mai puțin regiunea V.**
504. Pentru DMI 3.1 a fost propusă și analiza indicatorilor suplimentari de monitorizare și evaluare, și anume **număr de persoane care au beneficiat de acțiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor**, numărul total de participanți la instruire în domeniul formării profesionale continue, număr persoane care au demarat o activitate independentă de formare profesională continuă ca urmare a participării la program, care a fost realizată pe baza date Action Web. Astfel, la sfârșitul ciclului de implementare în decembrie 2015, au fost înregistrate în bază aproximativ 61,6 mii persoane care **au beneficiat de acțiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor**. De asemenea, numărul total de **participanți la instruire în domeniul formării profesionale continue** regăsiți în baza Action Web la finalizarea implementării intervențiilor DMI 3.1 a fost de aproximativ 41 mii, în timp ce în jur de 2,26 mii persoane au declarat că **au demarat o activitate independentă de formare profesională continuă** ca urmare a participării la program.
505. **Structura participanților la acțiuni de dezvoltare a culturii antreprenoriale finanțate prin program în cadrul DMI 3.1, așa cum s-a putut desprinde din datele înregistrate în Action Web, indică regiunea București-Ilfov cu o mai mare concentrare a acestora, urmată de regiunile Nord-Vest, Nord-Est și Sud-Vest Oltenia. Regiunea cu cea mai mică pondere a participanților la acțiuni de dezvoltare antreprenorială finanțate prin program a fost Sud Muntenia. Regiunea București-Ilfov se remarcă și în ceea ce privește ponderea participanților la formare profesională continuă în total participanți la intervenții, în vreme ce regiune Sud-Muntenia și Vest se află la polul opus.**

Figura 36. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a ponderii participanților la acțiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor în total participanți (%)



Sursa datelor: ActionWeb

Dezvoltarea afacerilor

506. **DMI 3.1 a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor, șansele de supraviețuire la 3 ani de la înființare a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 fiind mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție.**
507. **Efectul DMI 3.1 asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor înființate a fost estimat prin analiză contrafactuală.** Scenariul contrafactual ce a stat la baza evaluării a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu întreprinderile nou înființate în perioada 2009-2015 în absența intervenției DMI 3.1. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au fost sprijinite de intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit DMI 3.1 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare.
508. **Grupul țintă** a fost constituit din 650 întreprinderi care au fost înființate ca urmare a sprijinului primit de participanții grupului țintă în vederea inițierii de noi afaceri. Întrucât în sursele de date administrative Action Web sau MySMIS nu se regăsesc informațiile necesare cu privire la întreprinderile nou înființate ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1, ci doar informații minimale privind beneficiarii de cursuri de formare declarați a fi inițiat noi afaceri, s-a decis ca ancheta statistică să fie aplicată în rândul întregului grup țintă de indivizi despre care aflăm din baza de date informația că și-ar fi deschis o nouă afacere ca urmare a sprijinului primit. Pentru culegerea datelor au fost utilizate metodele Interviu online asistat pe computer (CAWI) și Interviu telefonic CATI.
509. Conform sursei MySMIS, populația totală de astfel de beneficiari de formare care au demarat o afacere nouă a fost constituită din circa 7160 indivizi, dar în urma verificării calității bazei de date s-a constatat faptul că pentru aproximativ 28% din cazuri lipseau datele de contact sau erau duplicate telefoanele și adresele de email. În plus, din cele 5131 de contacte rămase în bază, puțin peste 25% nu au avut adrese de email valide, iar aproximativ 50% nu au putut fi contactate telefonic, fie pentru că au avut telefonul greșit/nealocat, fie pentru că nu au răspuns la telefon. În plus, aproximativ 6% au invocat clauza Regulamentului General privind Protecția Datelor (GDPR) pentru a nu răspunde la

chestionar, alți 58 nu și-au amintit denumirea sau CUI-ul societății, iar un număr de 517 persoane au declarat că nu și-au înființat întreprindere.

510. **Din cauza problemelor majore identificate la nivelul bazei de date cu beneficiarii de formare (privind în special absența informațiilor la nivelul firmelor nou înființate, dar și a datelor de contact invalide ale grupului țintă), precum și a numărului de respondenți care au susținut că nu au beneficiat de intervenție sau demarat vreo afacere, menționăm că există rezerve cu privire la gradul de acuratețe al datelor înregistrate în MySMIS la nivelul DMI 3.1.** Ca o consecință directă a acestei situații, echipa de evaluare nu a putut atinge dimensiunea eșantioanelor estimate inițial. Astfel, deși s-a estimat colectarea a 500 de chestionare în rândul întreprinderilor nou înființate prin DMI 3.1 și respectiv a altor 500 de PFA-uri, fără a se cunoaște însă populația reală la momentul proiectării, în lumina noilor impedimente identificate pe parcursul evaluării, s-au putut colecta doar 650 de chestionare, din care 450 SRL-uri, 139 PFA-uri, 48 de întreprinderi individuale, 4 întreprinderi familiale și 9 întreprinderi cu alte forme juridice (asociații, ONG etc.). Având în vedere toate demersurile efectuate de firma subcontractată în procesul de colectare de date (apelând la multiple reveniri telefonice și online), considerăm că nu s-ar fi putut obține un rezultat mai bun privind dimensiunea eșantionului rezultat.
511. **Prin urmare, constatările echipei de evaluare se bazează strict pe informațiile colectate asupra celor 650 de respondenți beneficiari de formare în cadrul DMI 3.1.** De remarcat faptul că, din cele 650 firme identificate prin intermediul anchetei statistice, 8 au fost constituite în parteneriat cu mai mulți participanți sprijiniți prin intermediul DMI 3.1 (reprezentând astfel duplicate în bază), în timp ce alte 70 de firme (din care 29 tip SRL, 34 de PFA-uri și 7 întreprinderi cu alte forme juridice) nu au putut fi identificate în bazele de date furnizate de ONRC, ce conține întreaga populație de SRL-uri și PFA-uri înființate în intervalul de timp 2009-2015. Cazul SRL-urilor neidentificate în baza ONRC a fost investigat apoi pe site-ul ministerului Finanțelor, de unde s-a observat că acestea apar a avea dată de înmatriculare la Registrul Comerțului ulterioară intervalului de timp 2009-2015. În ceea ce privește situația celorlalte întreprinderi (34 PFA și 7 cu altă formă juridică) nu s-a putut identifica situația lor exactă întrucât nu există surse administrative care să permită investigarea lor suplimentară. Prin urmare, s-a decis ca aceste cazuri să fie excluse din analiză, întrucât nu poate fi asigurată acuratețea datelor.
512. **În vederea constituirii grupului de control,** s-a pornit inițial de la baza de date ONRC ce conține întreaga populație de întreprinderi înființate în perioada 2009-2015, din care s-au exclus cele identificate ca aparținând grupului țintă. Dimensiunea bazei de date este de 832.181 observații, din care 49,5% sunt SRL-uri (411.823 cazuri), iar 50,4% PFA-uri (419.783 cazuri de PFA, întreprinderi individuale sau familiale).
513. Această bază a fost utilizată în vederea determinării ratei globale de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare și comparării acesteia cu cazul firmelor din grupul țintă. Indicatorul privind rata de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare s-a calculat la momentul 31.12.2018, ținându-se cont de data de înmatriculare a întreprinderilor, precum și de eventualele date de dizolvare, faliment, radiere sau lichidare înregistrate în baza ONRC. În urma prelucrărilor statistice, baza de date aferentă grupului de control a fost constituită din 831.609 întreprinderi, în timp ce grupul țintă a avut 572 de cazuri.

Tabel 22. Rata de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare

Grup	Rata globală de supraviețuire la 3 ani de la înființare	Rata de supraviețuire la 3 ani de la înființare calculată la nivelul SRL-urilor	Rata de supraviețuire la 3 ani de la înființare calculată la nivelul PFA-urilor
Grupul de control (întreaga populație de întreprinderi nou înființate între 2009-2015, exceptând grupul țintă)	84,8%	91,9%	77,9%
Grupul țintă	91,1%	94,4%	82,2%
Diferența între grupul țintă și	6,3%	2,5%	4,3%

cel de control

Sursa datelor: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

514. Astfel, se constată faptul că șansele de supraviețuire la 3 ani de la înființare a întreprinderilor care s-au regăsit în grupul țintă sunt în medie mai mari cu circa 6,3 puncte procentuale decât cele ale restului populației de întreprinderi înființate în aceeași perioadă. Comparând efectele DMI 3.1 și pe tipuri de întreprinderi, se observă faptul că PFA-urile au avut șanse cu 1,8 puncte procentuale mai mari de supraviețuire la 3 ani de la înființare decât SRL-urile nou înființate în perioada 2009-2015.
515. Distribuția regională a șanselor de supraviețuire a întreprinderilor nou create în perioada 2009-2015 la 3 ani de la înființare se prezintă conform tabelului următor.

Tabel 23. Rata de supraviețuire regională a întreprinderilor la 3 ani de la înființare

Grup	Indicator	Regiune de dezvoltare							
		BI	C	NE	NV	SE	SV	S	V
Grupul de control	Rata de supraviețuire la 3 ani de la înființare	84,8%	84,1 %	83,4%	86,5 %	84,5 %	85,8 %	83,7 %	85,9%
	Total întreprinderi	159.600	96.923	104.300	129.066	93.795	72.516	97.981	77.428
Grupul țintă	Rata de supraviețuire la 3 ani de la înființare	92,5%	92,1 %	87,3%	88,2 %	90,4 %	94,4 %	90,2 %	83,3%
	Total întreprinderi	187	63	63	51	52	89	51	30
Diferența între grupul țintă și cel de control	Efectul privind șansele de supraviețuire la 3 ani de la înființare	7.7%	8.0%	3.9%	1.7%	5.9%	8.6%	6.5 %	-2.6%

Sursa datelor: calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

516. În profil regional, se observă faptul că efectele DMI 3.1 privind șansele de supraviețuire ale întreprinderilor nou create în perioada 2009-2015 la 3 ani de la înființare sunt în general pozitive, cu cele mai notabile valori înregistrate în regiunile Sud-Vest, Centru și București-Ilfov. Pe de altă parte, DMI 3.1 a condus și la un efect negativ în regiunea Vest, unde s-au înregistrat, de altfel, și cele mai puține cazuri de întreprinderi nou înființate sprijinite prin intermediul DMI 3.1, conform datelor colectate prin anchetă.
517. Distribuția pe sectoare economice principale a șanselor de supraviețuire a întreprinderilor nou create în perioada 2009-2015 la 3 ani de la înființare este redată în tabelului următor.

Tabel 24. Rata de supraviețuire pe sectoare economice a întreprinderilor la 3 ani de la înființare

Grup	Indicator	Servicii	Industrie	Construcții	Comerț	Agricultura
Grupul de control	Rata de supraviețuire la 3 ani de la înființare	81,9%	86,5%	86,2%	85,6%	90,6%
	Total întreprinderi	290.064	60.124	66.982	234.662	115.635
Grupul țintă	Rata de supraviețuire la 3 ani de la înființare	90,8%	95,5%	100%	86,5%	88,9%
	Total întreprinderi	337	89	11	74	27
Diferența între grupul țintă și cel de control	Efectul privind șansele de supraviețuire la 3 ani de la înființare	9,0%	9,0%	13,8%	0,9%	-1,7%

Sursa datelor: calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

518. În profil sectorial, efectul DMI 3.1 este în principal pozitiv, cu valori mai notabile în sectoarele Construcții, Servicii și Industrie. La polul opus se află Agricultură, unde șansele de supraviețuire la 3 ani de la înființare a întreprinderilor sprijinite prin DMI 3.1 sunt mai reduse cu 1,7 puncte procentuale față de restul întreprinderilor aparținând grupului de control.
519. În continuare, pentru a completa rezultatele obținute din analiza comparativă dintre grupul țintă și cel de control a șanselor de supraviețuire a întreprinderilor înființate în perioada 2009-2015 **s-a apelat la analiza contrafactuală**.
520. Trebuie să precizăm faptul că în ceea ce privește cazul PFA-urilor, după investigarea tuturor surselor de date administrative și statistice (ONRC, Agenția Națională de Administrare Fiscală - ANAF, INS), precum și a posibilității achiziției de date financiare de la furnizori autorizați de date, s-a concluzionat faptul că nu există indicatori financiari înregistrați oficial la nivelul PFA-urilor. În această situație și ca urmare a faptului că grupul țintă al PFA-urilor identificate este extrem de eterogen în raport cu tipul lor (PFA-uri, întreprinderi individuale și întreprinderi familiale) și respectiv în raport cu anii de înființare, nu s-a considerat fezabilă aplicarea unei analize contrafactuale la nivelul acestora. Mai mult, aceste concluzii sunt susținute și de constatările formulate de echipa de evaluare în Raportul Inițial de Evaluare după investigarea evaluabilității efectelor DMI 3.1 la nivelul PFA-urilor, unde se estimase un grad ridicat de risc în constituirea grupului de control format din PFA-uri nou înființate.
521. Așadar, **analiza contrafactuală a fost realizată în rândul societăților comerciale cu răspundere limitată**, pentru care ONRC a furnizat echipei de evaluare baza de date cu indicatori financiari pe orizontul de interes 2009-2018 cu privire la: cifra de afaceri, veniturile din exploatare, profitul sau pierderea netă, cheltuielile în avans, datorii totale, active totale, capitalul propriu și numărul de salariați.
522. **Grupul de control** a fost constituit dintr-un set de 4108 întreprinderi de tip SRL care au fost extrase aleatoriu, în funcție de CAEN Rev.2 principal, regiunea și anul înființării, din întreaga populație de întreprinderi tip SRL înființate în perioada 2009-2015.
523. Covariatele considerate pentru aplicarea algoritmilor de matching între grupul țintă și cel de control au fost: anul înființării, regiunea de dezvoltare și domeniul principal de activitate economică (CAEN Rev.2).
524. Ca indicatori de impact care să surprindă **măsura dezvoltării afacerii inițiate** s-au luat în considerare următoarele informații calculate pentru sfârșitul anului 2016, adică la un an de la finalizarea implementării DMI 3.1, urmând ca pentru întrebarea de evaluare privind durabilitatea efectelor să se reia analiza pentru momentul de timp 2018:
- rata de supraviețuire la minim 3 ani de la înființare
 - cifra de afaceri (mii lei)
 - profitul net (mii lei)
 - ROA (*Return on Assets* - calculată ca raport între Veniturile din exploatare și activele totale)
 - ROE (*Return on Equity* - calculată ca raport între Veniturile din exploatare și capitalul propriu)
525. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 3.1, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra întregii baze de tratați și netratați, cu condiționarea aplicării algoritmilor de matching în funcție de anii de înființare ai întreprinderilor (2009-2015).
526. Ca limitare metodologică, menționăm faptul că rezultatele analizei contrafactuale nu au putut fi extinse în raport cu mediul de rezidență (urban/ rural), întrucât baza de date ONRC nu a furnizat această informație la nivelul întreprinderilor înregistrate.
527. Rezultatele analizei privind impactul global atribuit DMI 3.1, precum și defalcat pe sectoare economice principale sunt sintetizate în tabelul următor.

Tabel 25. Impactul asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare

Indicator:	Rata de supraviețuire	Impact global atribuit DMI 3.1	Impactul asupra sectorului	asupra Serviciilor	Impactul asupra sectorului Comerț
------------	-----------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------	-----------------------------------

sfârșitului anului 2016 (la minim 3 ani de la înființare)		private	
Grup țintă	34,8%	31,1%	50,0%
Grup de control	6,3%	2,9%	8,3%
Diferența dintre grupul țintă și control	28,4%	28,2%	41,7%

Sursa datelor: calcule proprii

528. Remarcăm faptul că la sfârșitul anului 2016, șansele de supraviețuire la minim 3 ani de la înființare a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 au fost cu 28,4% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Efectele sunt însă mult mai vizibile în sectorul comerț, unde efectul net al DMI 3.1 a fost de 41,7%.
529. Rezultatele efectelor nete atribuite DMI 3.1 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor de tip SRL nou create în perioada 2009-2015 la 3 ani de la înființare, defalcate pe regiuni de dezvoltare economică sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 26. Impactul regional asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă sfârșitului anului 2016 (la minim 3 ani de la înființare)	Regiune de dezvoltare economică							
	BI	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	25%	63%	63%	39%	39%	-	-	-
Grup de control	4%	26%	26%	4%	11%	-	-	-
Diferența dintre grupul țintă și control	21%	37%	37%	35%	29%	-	-	-

Sursa datelor: calcule proprii

530. Se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive au fost identificate în regiunile Nord-Est, Centru și Nord-Vest. Regiunile pentru care rezultatele analizei contrafactice nu au condus însă la valori statistice semnificative sunt regiunile Sud-Est, Sud-vest și Vest, despre care nu se poate formula o concluzie în urma analizei contrafactice.
531. În ceea ce privește efectele atribuite DMI 3.1 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, la momentul anului 2016 analiza contrafactuală a semnalat faptul că DMI 3.1 a condus la efecte nete negative în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri, al profitului net, precum și al indicatorului financiar ROA.
532. Rezultatele statistice semnificative obținute după aplicarea metodei PSM sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 27. Impactul asupra indicatorilor de competitivitate

Indicatori financiari aferenți sfârșitului lui 2016	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Cifra de afaceri (mii lei)	106,9	493,6	-386,8
Profit (mii lei)	0,5	42,9	-42,3
ROA (%)	1,48	3,46	-1,98

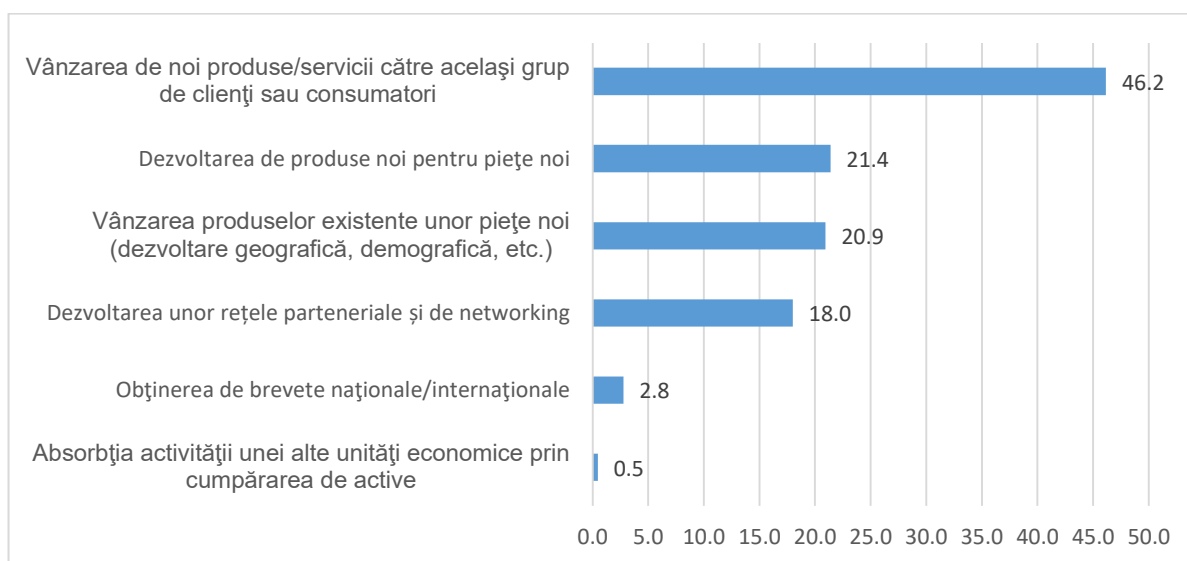
Sursa datelor: calcule proprii

533. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2016, întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1 obțineau o cifră de afaceri cu circa 387 mii lei mai mică decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Concluzii similare se pot desprinde și din analiza efectului net observat la nivelul profitului înregistrat la finele lui 2016, care era cu doar 42,3 mii lei mai redus decât cel al întreprinderilor din grupul de control. În ceea ce privește indicatorul ROA însă, care arată în ce măsură sunt activele unei companii profitabile în generarea de venituri, diferența înregistrată față de SRL-urile din grupul de control este mai mică cu doar 2% în cazul întreprinderilor înființate cu sprijinul DMI 3.1. Aceste rezultate pot indica faptul că **deși șansele de supraviețuire a SRL-urilor nou înființate cu sprijinul DMI 3.1 sunt mai mari comparativ cu grupul de control, nu a existat un**

sprijin financiar sustenabil, care să stimuleze și competitivitatea întreprinderilor nou înființate pe termen scurt.

534. Din cauza numărului redus de informații financiare anuale disponibile, rezultatele analizei contrafactuale asupra indicatorilor de competitivitate ai întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015 nu au putut fi defalcate pe sectoare economice sau regiuni de dezvoltare economică.
535. **Din prelucrarea altor informații culese prin sondaj, constatăm faptul că dezvoltarea afacerilor înființate ca urmare a sprijinului primit prin POSDRU DMI 3.1 a fost realizată în primul rând prin creșterea nivelului vânzărilor în rândul unui grup de clienți sau consumatori, dar și prin dezvoltarea de produse noi sau extinderea înspre piețe noi.**
536. Conform datelor culese prin sondaj în rândul a 650 de persoane sprijinite prin DMI 3.1 pentru inițierea unei afaceri, aproape jumătate (46,2%) dintre acestea au utilizat ca strategie de dezvoltare a afacerii creșterea vânzărilor prin intermediul unei piețe definite de același grup de clienți. Pe de altă parte, circa 21% dintre antreprenori au încercat să se extindă înspre noi piețe, iar 21,4% au încercat să dezvolte produse noi. Un procent destul de redus dintre antreprenorii chestionați (sub 3%) afirmă că au obținut brevete naționale sau internaționale, însă această constatare se corelează cu faptul că peste 60% dintre antreprenorii chestionați au inițiat afaceri în domeniul serviciilor, sector care nu este specific obținerii de brevete. Studiile de caz au arătat că dezvoltarea afacerilor create prin sprijinul DMI 3.1 s-a manifestat prin creșterea numărului de clienți, pătrunderea pe noi piețe concurențiale, fidelizarea furnizorilor, îmbunătățirea produselor și serviciilor oferite.

Figura 37. Activități întreprinse de la înființarea afacerii și până în prezent (%)

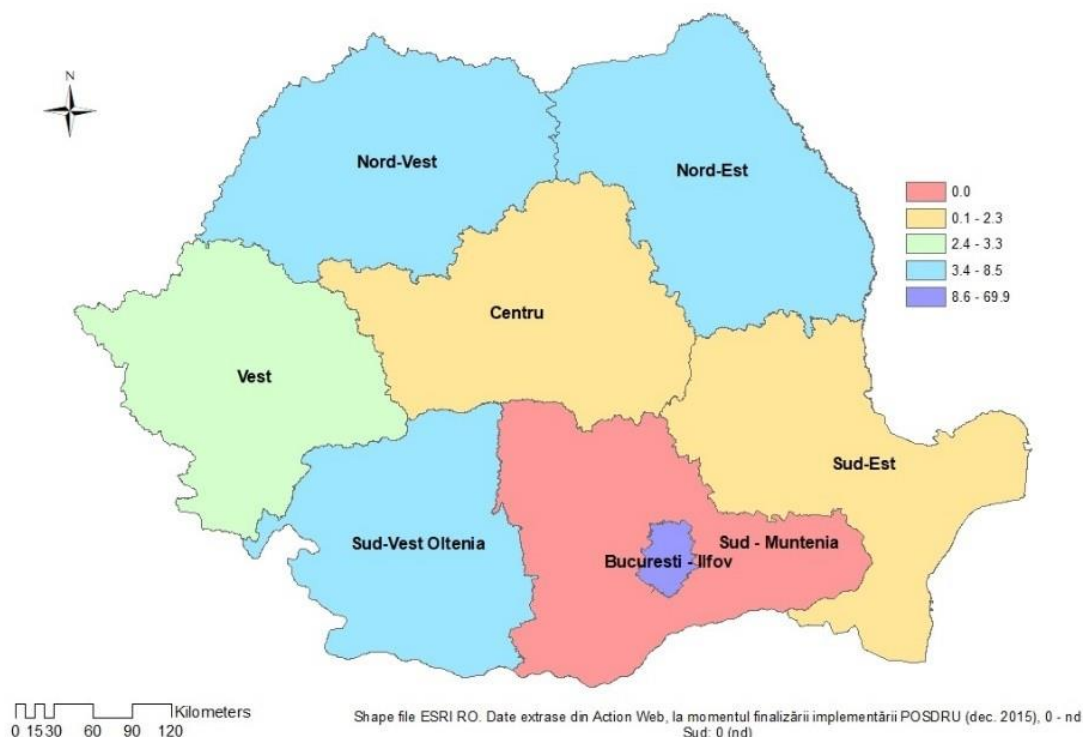


Sursa datelor: Sondaj în rândul persoanelor sprijinite prin DMI 3.1 care și-au deschis o afacere

Dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale, și a spiritului antreprenorial

537. **Programele de formare profesională prin intervenția DMI 3.1 au avut un efect pozitiv asupra dezvoltării competențelor manageriale și antreprenoriale, dar și a spiritului antreprenorial.**
538. Analiza indicatorilor suplimentari din Action Web arată că la sfârșitul ciclului de implementare în decembrie 2015, numărul de persoane participante la acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale a fost de circa 62,2 mii indivizi. **Distribuția teritorială a acestora este destul de neuniformă**, fiind în favoarea regiunii București-Ilfov, urmată de alte trei regiuni: Nord-Est, Nord-Vest și Sud-Vest Oltenia. Cel mai redus număr de participanți la acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale se remarcă în regiunea Sud-Muntenia.

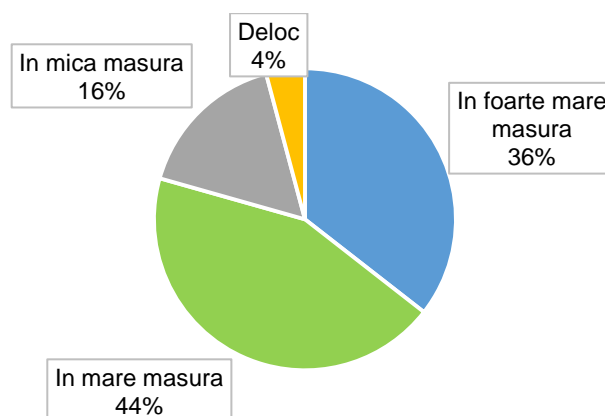
Figura 38. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a ponderii beneficiarilor de acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale în total beneficiari (%)



Sursa datelor: ActionWeb

539. Conform datelor colectate prin sondaj în rândul antreprenorilor sprijiniți prin DMI 3.1, aproximativ 80% dintre aceștia susțin faptul că formarea profesională de care au beneficiat a fost utilă în foarte mare și mare măsură pentru dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale.

Figura 39. Activități întreprinse de la înființarea afacerii și până în prezent (%)



Sursa datelor: Sondaj în rândul persoanelor sprijinite prin DMI 3.1 care și-au deschis o afacere

540. Constatarea este susținută și din studiile de caz, conform cărora în rândul persoanelor care au participat la cursuri de formare profesională, efectele s-au materializat prin obținerea unui **nivel sporit de competențe antreprenoriale și manageriale**. Competențele manageriale dobândite prin

cursurile antreprenoriale au fost utilizate în colaborarea cu alți întreprinzători, în negocierea de contracte, la analiza pieței concurențiale, în urmărirea pregătirii profesionale a angajaților, etc.

541. „*Participarea la activitățile proiectului a contribuit la dezvoltarea competențelor mele manageriale, conștientizarea nevoii unui plan de afaceri bun, urmărirea periodică a activității din punct de vedere tehnico-financiar, urmărirea riscului la furnizor și client, pe linie de producție, dezvoltarea permanentă a produsului și identificare de soluții cu caracter inovativ*” (Studiu de caz, Interviu Grup Țintă - GT)
542. „*Toate competențele obținute în cadrul proiectului le-am implementat în propria afacere, pe care am reușit să o deschid cu ajutorul acestui proiect în 2015 și pe care am reușit să o manageriez foarte bine până în prezent. Consider ca toate aceste competențe dobândite în cadrul proiectului m-au ajutat să iau decizii la nivel managerial extrem de bune și au constituit baza pe care am reușit să mă dezvolt atât din punct de vedere profesional, cât și personal.*” (Studiu de caz, Interviu GT)
543. „*Competențele dobândite au fost aplicate încă de la demararea afacerii și până în prezent. Acestea s-au constituit în competențe de management și marketing, capacități organizatorice și de gestionare a relațiilor cu personalul și cu furnizorii.*” (Studiu de caz, Interviu GT)
544. Mai mult, studiile de caz au arătat că **dezvoltarea spiritului antreprenorial** în rândul participanților la intervenție s-a manifestat prin îmbunătățirea atitudinii față de risc și a spiritului de inițiativă, sporind șansele acestora să devină persoane ocupate pe cont propriu.
545. „*În momentul în care am luat decizia de a îmi schimba practic profesia, mi-am asumat automat și anumite riscuri, foarte calculate însă. Însă consider că încrederea în propria persoană și abilitățile sale, au fost fundamentale pentru formarea unui antreprenor de succes.*” (Studiu de caz, Interviu GT)

Sinteza constatărilor

546. *Efectul net al DMI 3.1 în ceea ce privește promovarea culturii antreprenoriale a fost în principal unul pozitiv, în primul rând asupra dezvoltării afacerilor înființate în perioada 2009-2015 ca urmare a participării la intervenție. Analizele arată faptul că la un an de la finalizarea intervenției DMI 3.1 șansele de supraviețuire (pentru minim 3 ani de la înființare) a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 au fost mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Din punct de vedere sectorial, efectele sunt mult mai vizibile în Comerț, iar profilul regional indică regiunile Nord-Est, Centru și Nord-Vest ca fiind beneficiare ale celor mai mari efecte. Afacerile înființate care s-au dezvoltat au devenit vizibile la nivel local, reprezentând modele de succes și contribuind la creșterea interesului pentru antreprenoriat și pentru programele ulterioare în acest domeniu.*
547. *Pe de altă parte însă, în ceea ce privește efectele atribuite DMI 3.1 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, la momentul anului 2016 analiza contrafactuală a semnalat faptul că DMI 3.1 a condus la efecte nete negative în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri, al profitului net și al indicatorului de rentabilitate ROA (return on assets). Aceste rezultate pot indica faptul că deși șansele de supraviețuire a SRL-urilor nou înființate cu sprijinul DMI 3.1 sunt mai mari comparativ cu grupul de control, nu a existat un sprijin financiar sustenabil care să stimuleze și competitivitatea întreprinderilor nou înființate pe termen scurt. Totuși, analiza relevă faptul că structurile și serviciile de suport dezvoltate prin proiectele din cadrul DMI 3.1 (ex. centre de sprijin pentru afaceri) au contribuit într-o anumită măsură la susținerea și dezvoltarea afacerilor inițiate prin proiecte.*
548. *În ceea ce privește înființarea de noi afaceri, contribuția DMI 3.1 este pozitivă, conform evaluării subiective a participanților la intervenție. De asemenea, precizăm că deși au fost formate pentru inițierea unei afaceri un număr important de persoane, doar o pondere foarte redusă a acestora a finalizat programul prin inițierea unei afaceri, existând un ecart față de ținta prevăzută pentru finele anului 2015. Pe de altă parte, în ciuda faptului că nu au înființat o afacere, o parte dintre persoanele din grupul țintă a realizat planuri de afaceri în vederea inițierii unor afaceri sau activități pe cont propriu. Din punct de vedere sectorial, referitor la distribuția afacerilor nou înființate prin proiecte, observăm o mai bună reprezentare a activităților din sfera serviciilor. Astfel, putem afirma că afacerile nou create s-au înființat în ramuri economice care favorizează o creștere economică inteligentă și de*

calitate. Din perspectivă teritorială, marea majoritate a celor care și-au deschis o afacere ca urmare a intervenției DMI 3.1 provin din mediul urban, iar distribuția regională a acestora este destul de echilibrată.

549. De asemenea, tot în contextul de promovare a culturii antreprenoriale, DMI 3.1 a avut un efect pozitiv asupra nivelului competențelor manageriale și antreprenoriale, dar și a spiritului antreprenorial prin programele de formare profesională la care au participat de 1,8 ori mai multe persoane decât ținta prevăzută pentru acest indicator. În profil teritorial, cea mai mare pondere a participanților la cursuri de formare profesională, pentru inițierea unei afaceri sau dezvoltarea competențelor manageriale, se regăsește în regiunea București-Ilfov. Analiza relevă faptul că utilizarea competențelor dobândite a avut efecte pozitive în îmbunătățirea practicilor de afaceri. Dezvoltarea spiritului antreprenorial al participanților la intervenție se manifestă prin îmbunătățirea atitudinii față de risc, respectiv creșterea șanselor acestora să devină persoane ocupate pe cont propriu.
550. Intervențiile DMI 3.1 au favorizat manifestarea funcției incluzive a antreprenoriatului prin sprijinirea unor grupuri precum femeile și tinerii absolvenți să inițieze afaceri pe cont propriu. În același timp, prin faptul că cei mai mulți participanți au fost persoane salariate, DMI 3.1 a contribuit la promovarea antreprenoriatului ca o alternativă la ocuparea dependentă.

3.3 Alte efecte, pozitive sau negative

Efecte la nivelul persoanelor din grupul țintă

551. Analiza efectelor neintenționate ale DMI 3.1 a avut în vedere efecte identificate pornind de la literatura de specialitate și confirmate prin datele culese prin interviuri și studii de caz. DMI 3.1 a avut efecte pozitive asupra persoanelor din grupul țintă prin:
- mobilitate sociale ascendentă,
 - dezvoltare a unor rețele parteneriale și de networking,
 - sprijinire a tranziției de la școală la muncă,
 - creștere a valorizării formării profesionale continue.
552. Studiile de caz au arătat că membrii grupului țintă care au inițiat și dezvoltat afaceri pe cont propriu au experimentat **mobilitatea socială ascendentă** prin îmbunătățirea statutului ocupațional, prestigiului social și a nivelului de venit. Astfel, în general, participanții care și-au deschis afaceri pe cont propriu au trecut de la statutul de lucrător sau de persoană inactivă la cel de patron, bucurându-se de o îmbunătățire a statusului social.
553. „De la statutul de angajat pe postul de agent de turism la o agenție de turism din Suceava, am trecut la statutul de Manager în propria agenție de turism care s-a dezvoltat extraordinar de frumos de la finalizarea proiectului până în prezent.” (Studiu de caz, Interviu GT)
554. „Am reușit să devin din punct de vedere financiar independentă, să nu mai depind de părinții mei” (Studiu de caz, Interviu GT)
555. Un alt efect neașteptat pozitiv identificat în studiile de caz a fost **dezvoltarea rețelelor parteneriale și de networking** în rândul membrilor grupului țintă. Astfel, desfășurarea programelor de formare a competențelor antreprenoriale a facilitat membrilor grupului țintă stabilirea de contacte cu alte persoane cu preocupări și interese profesionale similare sau complementare, formarea capitalului social fiind o resursă foarte importantă pentru succesul și reziliența antreprenorilor. Unii antreprenori care au participat împreună la programele de pregătire au colaborat ulterior, dezvoltând relații comerciale între firmele pe care le-au înființat.
556. „Faptul că în cadrul proiectului am cunoscut îndrumători și antreprenori la început de drum, cu care am putut colabora și ulterior, a constituit un real beneficiu. Cu mulți dintre aceștia încă mai țin legătura, deși au trecut 4 ani de la finalizarea proiectului, și mă bucur ca ne-am putut ajuta reciproc pe acest parcurs.” (Studiu de caz, Interviu GT)
557. Și din analiza datelor colectate prin sondaj în rândul persoanelor sprijinite prin DMI 3.1 care au inițiat afaceri, notăm ponderea destul de însemnată a întreprinzătorilor care au investit în dezvoltarea unor

reţele parteneriale şi de networking (18,0%), ceea ce indică o conştientizare a importanţei şi rolului parteneriatelor pentru dezvoltarea afacerilor.

558. Au fost identificate, prin studii de caz, o serie de exemple de proiecte care au sprijinit dezvoltarea competenţelor antreprenoriale şi de formator în domeniul antreprenorial, precum şi a iniţierii de afaceri în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 şi 25 de ani înscrise în cadrul instituţiilor de învăţământ superior. În acest fel, proiectele au contribuit la **sprijinirea tranziţiei de la şcoală la muncă** a absolvenţilor de învăţământ superior, oferindu-le acestora alternative viabile de inserţie pe piaţa muncii.
559. Aşadar, informaţiile colectate prin studiile de caz la nivelul proiectelor care au sprijinit antreprenorialul feminin şi pe cel în rândul tinerilor arată că intervenţiile DMI 3.1 au **favorizat manifestarea funcţiei incluzive a antreprenoriatului** prin sprijinirea unor grupuri precum femeile şi tinerii absolvenţi să iniţieze afaceri pe cont propriu. Această constatare este susţinută şi de faptul că Organizaţia pentru Cooperare şi Dezvoltare Economică (OECD) a recunoscut ca bună practică un proiect finanţat prin DMI 3.1 şi analizat prin studiu de caz, incluzându-l în cartea *The Missing Entrepreneurs. Policies for inclusive entrepreneurship in Europe*. Proiectul a mai fost recunoscut ca bună practică şi de alte organizaţii, printre care şi WINGS – *European Network for Female Entrepreneurship*.
560. Alte efecte ale DMI 3.1. puse în evidenţă de studiile de caz au inclus **creşterea valorizării formării profesionale continue** la nivelul participanţilor la intervenţie. De altfel, după deschiderea unei afaceri pe cont propriu, unii membri ai grupului ţintă au urmat şi alte cursuri de formare profesională sau programe de studii universitare specifice domeniului de activitate ales.
561. Un efect negativ relevant s-a manifestat la nivelul persoanelor din grupul ţintă care au fost selectate pentru a primi sprijinul financiar pentru finanţarea planurilor de afaceri şi care, în absenţa îndeplinirii condiţiilor necesare la nivelul proiectului, au devenit neeligibile şi pentru a primi susţinerea financiară pentru cheltuielile efectuate, dar şi pentru a accesa ulterior fonduri pentru înfiinţarea unui start-up. În cazul acestui proiect, antreprenorii şi familiile lor au fost afectate negativ din punct de vedere financiar prin realizarea unor cheltuieli pentru care nu au mai primit sprijinul financiar pe care îl aşteptau.
562. În urma aplicării tehnicilor de data mining pentru analiza de text a interviurilor realizate cu persoane din grupul ţintă participante la proiectele finanţate prin 3.1 pune în evidenţă ca element central al discursului acestora conceptul de "antreprenoriat". Astfel, se constată că termenul care înregistrează cea mai mare frecvenţă de apariţie converge cu obiectivul general al intervenţiei, respectiv promovarea culturii antreprenoriale în vederea creşterii abilităţii persoanelor de a materializa idei de afaceri. De asemenea, analiza discursului relevă termeni cheie precum: „afacere”, „încredere”, „munca”, „propria”, „creştere”, „schimbare”, ceea ce sugerează principalele efecte percepute de persoanele din grupul ţintă ca fiind legate de iniţierea propriilor afaceri şi creşterea încrederii în sine. De asemenea, aceste efecte sunt văzute ca schimbări importante intervenite în relaţie cu participarea la activităţile proiectelor, toţi aceşti termeni fiind prezenţi cu frecvenţă ridicată în discursul persoanelor din grupul ţintă şi existând relaţii de corelaţie între ei.

Figura 40. Rezultatele analizei de text asupra interviurilor realizate cu persoane de grupul țintă în cadrul studiilor de caz (nor de cuvinte realizat în R)



Efecte la nivelul întreprinderilor nou înființate

563. Pe de altă parte, DMI 3.1 a avut un efect negativ asupra evoluției numărului salariaților în întreprinderile nou înființate.
564. Astfel, un alt efect neintenționat analizat a avut în vedere evoluția numărului de salariați în rândul întreprinderilor înființate prin sprijinul DMI 3.1. Acest efect a fost estimat prin analiza contrafactuală, rezultatele indicând un efect negativ al DMI 3.1.
565. Abordarea metodologică a fost similară cu cea prezentată la întrebarea 2, când s-a investigat efectul net atribuit DMI 3.1 asupra șanselor de supraviețuire la 3 ani de la înființare a întreprinderilor de tip SRL. Dimensiunea grupului țintă a fost de 442 SRL-uri, în timp ce grupul de control a fost constituit din 4108 întreprinderi similare, care nu au fost înființate prin DMI 3.1.
566. Pe baza acelorași limitări metodologice, rezultatele analizei contrafactice nu pot surprinde efectele atribuite DMI 3.1 la nivelul mediilor de rezidență urban/rural.
567. Ca indicator de impact s-a luat în considerare:
- Evoluția numărului de salariați (calculată ca ritm de creștere al numărului mediu de salariați în 2016 față de 2015)
568. Rezultatele aplicării metodei PSM privind impactul DMI 3.1 asupra evoluției numărului de salariați în rândul întreprinderilor înființate prin sprijinul DMI 3.1 sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 28. Evoluția numărului de salariați

Indicator: Ritmul de creștere al numărului mediu de salariați în 2016 față de 2015 (%)	Impact global atribuit DMI 3.1 la finalul anului 2016
Grup țintă	-11%
Grup de control	7%
Diferența dintre grupul țintă și control	-17%

Sursa datelor: calcule proprii

569. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2016, întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1 înregistrau un ritm de creștere al numărului mediu de salariați mai mic, în medie, cu 17% față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Practic, se constată faptul că intervenția DMI 3.1 nu a susținut evoluția numărului de salariați în rândul întreprinderilor nou înființate.

Efecte la nivelul mediului economic

570. **Datele colectate prin sondaj statistic au arătat că distribuția sectorială a afacerilor nou înființate prin proiecte indică o mai bună reprezentare a sectorului de Servicii, urmat de Industrie și Comerț.** De asemenea, au fost identificate, prin studii de caz, exemple de afaceri nou înființate în domenii foarte variate, în special în zona serviciilor: cabinete veterinare, agenții de turism, săli de fitness, servicii de sonorizare, croitorii, servicii fotografice, service-uri auto, servicii de randare și desen tehnic, servicii de proiectare și calcul de rezistență, spălătorii auto, servicii de consultanță de nutriție, TIC, etc. **Faptul că majoritatea afacerilor inițiate au fost dezvoltate în sectorul Serviciilor, susține consolidarea economiei terțiare, bazată pe activități cu valoare adăugată ridicată.** Distribuția afacerilor inițiate în profil economic indică un efect pozitiv de favorizare a diversificării economice la nivel local, cu precădere în zona serviciilor.

Sinteza constatărilor

571. *DMI 3.1 a avut și efecte neintenționate asupra persoanelor din grupul țintă. Acestea s-au manifestat în primul rând în ceea ce privește:*

- *mobilitatea sociale ascendentă prin îmbunătățirea statutului ocupațional, prestigiului social și a nivelului de venit,*
- *sprijinirea tranziției de la școală la muncă,*
- *creșterea valorizării formării profesionale continue.*

572. *Un alt efect neașteptat pozitiv al DMI 3.1 este legat de conștientizarea importanței și rolului parteneriatelor și networking-ului pentru dezvoltarea afacerilor. Unii antreprenori care au participat împreună la programele de pregătire au colaborat ulterior, dezvoltând relații comerciale între firmele pe care le-au înființat.*

573. *Pe de altă parte însă, DMI 3.1 a avut un efect negativ asupra evoluției numărului salariaților în întreprinderile nou înființate, la sfârșitul anului 2016, întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1 înregistrând un ritm de creștere al numărului mediu de salariați mai mic față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție.*

574. *Și, în cele din urmă, au fost identificate efecte pozitive ale DMI 3.1 la nivelul mediului economic în primul rând prin consolidarea economiei terțiare, bazată pe activități cu valoare adăugată ridicată ca urmare a faptului că cele mai multe afaceri au fost înființate în sfera activităților de servicii.*

3.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

575. **Intervențiile DMI 3.1 au produs efecte pozitive asupra altor grupuri, respectiv dincolo de granița zonei sau sectorului, analiza exploratorie și adăugarea unor unități de analiză suplimentare convergând înspre următoarele tipuri de efecte, detaliate mai jos:**

- Efecte pozitive asupra competențelor antreprenoriale ale altor persoane
- Efecte pozitive asupra propagării culturii antreprenoriale la nivelul comunităților
- Efecte asupra familiilor persoanelor din grupul țintă
- Efecte asupra preocupărilor științifice în domeniul antreprenoriatului feminin
- Efecte asupra mediului economic

Efecte pozitive asupra competențelor antreprenoriale ale altor persoane

576. **Comparațiile sistematice inter-cazuri a informațiilor colectate prin studiile de caz au arătat că persoanele din grupul țintă au transmis competențele antreprenoriale dobândite în proiecte și altor persoane: membrilor familiei, angajaților proprii, unora dintre clienții și furnizori ai firmei, precum și altor firme colaboratoare din același sector de activitate. În anumite cazuri punctuale, pe baza competențelor dobândite în domeniul accesării surselor de finanțare, membrii din grupul țintă au sprijinit și alte persoane să inițieze și să administreze propria firmă.**

577. „Am ajutat cu succes o colegă să-și înființeze propria afacere în domeniu, cursurile urmate în cadrul proiectului ajutându-mă să o îndrum și pe ea și să-i împărtășesc din experiența mea în administrarea afacerii.” (Studiu de caz, Interviu GT)
578. „Au foarte dese ocaziile în care am putut împărtăși experiența accesării unor fonduri europene, și am putut consilia și alte persoane în acest demers.” (Studiu de caz, Interviu GT)
579. De asemenea, unele instituții de învățământ superior care au participat la implementarea intervenției au inclus printre cursurile livrate studenților cursurile dezvoltate pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale, un astfel de exemplu fiind Universitatea din Oradea. Alte exemple se referă la formatorii certificați prin DMI 3.1 care au livrat cursuri antreprenoriale, contribuind la dezvoltarea culturii antreprenoriale dincolo de granițele intervenției. De asemenea, au fost identificate prin studiile de caz, exemple de firme înființate ca urmare a intervenției care au dezvoltat programe de internship de care beneficiază anual câte 4-5 studenți.

Efecte pozitive asupra propagării culturii antreprenoriale la nivelul comunităților

580. În baza evidențelor colectate prin studii de caz, considerăm că prin dezvoltarea unui model de școală antreprenorială, elaborarea de materiale educaționale și formarea de formatori în domeniul antreprenorial s-au creat premise favorizante pentru propagarea culturii antreprenoriale la nivelul comunităților. De asemenea, au fost identificate, prin studii de caz, exemple de membrii ai grupului țintă care au dezvoltat afaceri de succes pe cont propriu și au devenit modele la nivelul comunității. În anumite cazuri, antreprenorii au fost invitați să își prezinte experiența prin prelegeri și prezentări susținute în cadrul unor instituții de învățământ superior, contribuind astfel la **propagarea culturii antreprenoriale**. Un alt exemplu este o femeie din grupul țintă care, datorită succesului antreprenorial, a fost nominalizată în cadrul unei gale dedicate femeilor de succes.

Efecte asupra familiilor persoanelor din grupul țintă

581. Familiile persoanelor din grupul țintă au fost influențate pozitiv **prin implicarea membrilor familiei în activitățile firmelor nou înființate**. În unele cazuri, aceștia au ales reconversia profesională pentru a se implica în dezvoltarea și consolidarea afacerilor inițiate prin DMI 3.1. Familiile au beneficiat și de o îmbunătățire a nivelului de trai datorită creșterii veniturilor.

Efecte asupra preocupărilor științifice în domeniul antreprenoriatului feminin

582. Ca urmare a dezvoltării unor operațiuni de sprijinire a antreprenoriatului feminin și a implicării în implementare a unor instituții de învățământ superior, s-au înregistrat **rezultate la nivelul cercetării și a publicațiilor academice în domeniul antreprenoriatului feminin**. Aceste rezultate s-au bucurat de vizibilitate internațională și de recunoașterea comunității științifice. Un exemplu în acest sens este cartea „Antreprenoriatul feminin în vestul României: încadrări teoretice și provocări concrete” care a fost distinsă cu 2 premii: *Premiul I pentru literatura științifică în domeniul Administrarea Afacerilor* oferit de către Asociația Facultăților de Economie din România, 2011 și *Premiul pentru consecvență în asumarea unui proiect de cercetare pe termen lung*, oferit de Asociația Generală a Economistilor din România

Efecte la nivelul mediului economic

583. Pe baza informațiilor colectate din studii de caz, s-a constatat că programele de formare a competențelor antreprenoriale furnizate prin DMI 3.1. au sprijinit dezvoltarea durabilă prin formarea unor oameni mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor prezente și viitoare și pentru a acționa cu responsabilitate față de generațiile viitoare, în direcția implementării economiei circulare la nivelul propriilor afaceri.

Sinteza constatărilor

584. DMI 3.1 a produs efecte propagate pozitive asupra altor grupuri, respectiv dincolo de granița zonei sau sectorului. În primul rând, remarcăm un impact pozitiv asupra competențelor antreprenoriale dobândite prin proiecte ale altor persoane: membrilor familiei, angajaților proprii, unora dintre clienții și furnizori ai firmei, precum și altor firme colaboratoare din același sector de activitate. Mai mult,

familiiile persoanelor din grupul țintă au fost influențate pozitiv și prin implicarea în activitățile firmelor nou înființate sau îmbunătățirea nivelului de trai.

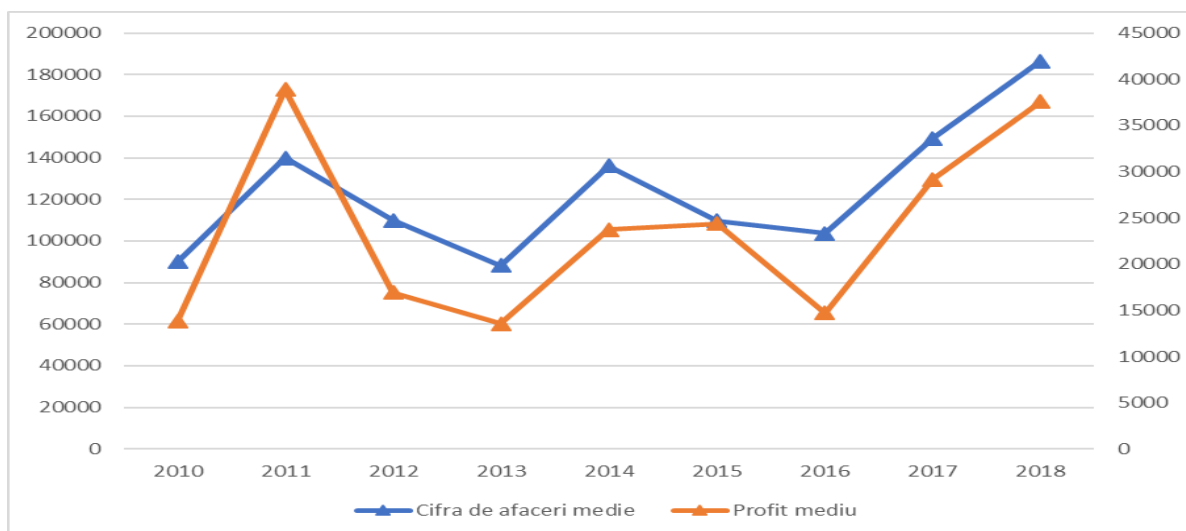
585. De asemenea, au fost evidențiate efecte pozitive asupra propagării culturii antreprenoriale la nivelul comunităților în care s-au înființat afacerile.
586. Remarcăm efecte benefice asupra preocupărilor științifice în domeniul antreprenoriatului feminin, realizându-se progrese la nivelul cercetării și a publicațiilor academice în domeniul antreprenoriatului feminin, ceea ce a condus la creșterea vizibilității și recunoașterii în comunitățile științifice.

3.5 Durabilitatea efectelor

Efecte durabile asupra întreprinderilor înființate ca urmare a sprijinului primit

587. Datele colectate prin sondaj în rândul celor care au înființat noi afaceri au arătat că **64,3% dintre firme au supraviețuit până la momentul sondajului.**
588. **Analiza seriilor de timp** cu privire la **indicatorii financiari** înregistrați la nivelul firmelor nou înființate ca urmare a sprijinului POSDRU prin DMI 3.1, **evidențiază evoluții pozitive pe termen lung.** Deși în primii ani după înființare evoluțiile indicatorilor au fost oscilante, în 2017 și 2018 observăm o tendință ascendentă destul de puternică ce se menține pentru doi ani consecutivi. Cu toate acestea, numărul mediu al salariaților nu evoluează în timp, menținându-se ca medie la valoarea de 2 angajați.

Figura 41. Evoluția cifrei de afaceri și a profitului în întreprinderile nou înființate, lei



Sursa calculelor: calcule proprii după datele colectate prin sondaj în rândul întreprinderilor nou înființate ca urmare a sprijinului DMI 3.1 și a datelor ONRC

589. **Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit DMI 3.1 asupra întreprinderilor aferent anului 2018, indicând un impact pozitiv durabil, în sensul îmbunătățirii ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare.**
590. Abordarea metodologică a fost similară cu cea prezentată la întrebarea 2, când s-a investigat efectul net atribuit DMI 3.1 asupra șanselor de supraviețuire la 3 ani de la înființare a întreprinderilor de tip SRL. Dimensiunea grupului țintă a fost de 442 SRL-uri, în timp ce grupul de control a fost constituit din 4108 întreprinderi similare, care nu au fost înființate prin DMI 3.1.
591. Pe baza aceluiași limitări metodologice, rezultatele analizei contrafactuale nu pot surprinde efectele atribuite DMI 3.1 la nivelul mediilor de rezidență urban/rural.
592. Ca indicatori de impact care să surprindă măsura dezvoltării afacerii inițiate s-au luat în considerare următoarele informații calculate pentru sfârșitul anului 2018:

- rata de supraviețuire la minim 3 ani de la înființare
- cifra de afaceri (mii lei)
- profitul net (mii lei)
- ROA (*Return on Assets* - calculată ca raport între Veniturile din exploatare și activele totale)
- ROE (*Return on Equity* - calculată ca raport între Veniturile din exploatare și capitalul propriu)

593. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 3.1, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra întregii baze de tratați și netratați, cu condiționarea aplicării algoritmilor de matching în funcție de anii de înființare ai întreprinderilor (2009-2015).
594. Analiza de regresie a condus la obținerea aceluiași profil general al întreprinderilor înființate cu sprijinul DMI 3.1: SRL-uri cât mai recent înființate, activând în sectoarele servicii, Industrie sau Comerț și având sediul social în toate regiunile de dezvoltare, mai puțin regiunea V.
595. În vederea determinării variabilelor care fac mai probabilă înființarea de noi afaceri și care au efecte asupra ratei de supraviețuire a firmelor nou înființate s-a aplicat metoda regresiei Heckman în doi pași. Prin această metodă se încearcă identificarea unor caracteristici neobservabile care ar fi făcut mai probabilă înființarea de noi firme și ar fi avut o influență pozitivă asupra ratelor de supraviețuire. Însă, urmare a analizei, a rezultat faptul că nu au putut fi evidențiate efecte neobservabile semnificative în ceea ce privește înființarea de noi firme.
596. Rezultatele analizei privind impactul global atribuit DMI 3.1, precum și defalcat pe sectoare economice principale sunt sintetizate în tabelul următor.

Tabel 29. Impactul asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă sfârșitului anului 2018 (la minim 3 ani de la înființare)	Impact global atribuit DMI 3.1	Impactul sectorului private	asupra Serviciilor	Impactul asupra sectorului Industrie
Grup țintă	91.1%	90.9%		95.4%
Grup de control	71.9%	65.3%		63.1%
Diferența dintre grupul țintă și control	19.3%	25.6%		32.3%

Sursa datelor: calcule proprii

597. Remarcăm faptul că la sfârșitul anului 2018, șansele de supraviețuire la minim 3 ani de la înființare a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 au fost cu 19,3% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Efectele pozitive sunt durabile, cu niveluri mai notabile în sectoarele industrie și servicii.
598. Rezultatele efectelor durabile atribuite DMI 3.1 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor de tip SRL nou create în perioada 2009-2015 la 3 ani de la înființare, defalcate pe regiuni de dezvoltare economică sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 30. Impactul regional asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor la minim 3 ani de la înființare

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă sfârșitului anului 2018 (la minim 3 ani de la înființare)	Regiune de dezvoltare economică							
	BI	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	90%	92%	-	-	-	88%	98%	-
Grup de control	39%	100%	-	-	-	100%	88%	-
Diferența dintre grupul țintă și control	51%	-8%	-	-	-	-13%	10%	-

Sursa datelor: calcule proprii

599. Se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive durabile au fost identificate în regiunea București-Ilfov, în timp ce în cazul regiunilor Sud-Est și Centru efectele nu mai sunt pozitive pe termen lung, deși la nivelul anului 2016 efectele din regiunea Centru erau pozitive.

600. În ceea ce privește efectele durabile atribuite DMI 3.1 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, la momentul anului 2018 analiza contrafactuală a semnalat faptul că DMI 3.1 a condus la efecte negative în ceea ce privește evoluția Cifrei de afaceri, a profitului net, precum și a indicatorilor financiari ROA și ROE.

601. Rezultatele analizei privind impactul durabil al DMI 3.1, la nivelul indicatorilor de competitivitate al întreprinderilor de tip SRL sunt redată în tabelul următor.

Tabel 31. Impactul asupra indicatorilor de competitivitate

Indicatori financiari aferenți sfârșitului lui 2018	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Cifra de afaceri (mii lei)	193,1	786,0	-592,9
Ritm mediu de creștere al Profitului pe perioada 2015-2018 (%)	124%	271%	-146%
Ritm mediu de creștere al ROA pe perioada 2015-2018 (%)	91%	116%	-25%
Ritm mediu de creștere al ROE pe perioada 2015-2018 (%)	75%	89%	-14%

Sursa datelor: calcule proprii

602. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2018, întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1 obțineau o cifră de afaceri cu circa 593 mii lei mai mică decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Concluzii similare se pot desprinde și din analiza efectului observat la nivelul ritmului mediu de creștere al profitului pe perioada 2015-2018, care este mai redus cu 146 puncte procentuale față de cel al întreprinderilor din grupul de control. În ceea ce privește ritmurile medii de creștere pe perioada 2015-2018 ale indicatorilor ROA și ROE, SRL-urile din grupul de control au înregistrat creșteri cu 25%, respectiv 14% mai mult față de întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1. Toate aceste rezultate vin să susțină faptul că **deși șansele de supraviețuire a SRL-urilor nou înființate cu sprijinul DMI 3.1 sunt mai mari comparativ cu grupul de control, nu a existat un sprijin financiar sustenabil, care să stimuleze și competitivitatea întreprinderilor nou înființate pe termen mediu.**

603. Din cauza numărului redus de informații financiare anuale disponibile, rezultatele analizei contrafactice asupra indicatorilor de competitivitate ai întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015 nu au putut fi defalcate pe sectoare economice sau regiuni de dezvoltare economică.

604. În ceea ce privește efectul pe termen mediu al DMI 3.1 asupra evoluției numărului de salariați în rândul întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, rezultatele aplicării metodei PSM sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 32. Evoluția numărului de salariați

Indicator: Ritmul de creștere al numărului mediu de salariați față de 2015 (%)	Impact global atribuit DMI 3.1 la finalul anului 2016	Impact global atribuit DMI 3.1 la finalul anului 2018
Grup țintă	-11%	-6%
Grup de control	7%	21%
Diferența dintre grupul țintă și control	-17%	-27%

Sursa datelor: calcule proprii

605. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2018, întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1 înregistrau un ritm de creștere față de anul 2015 al numărului mediu de salariați mai mic, în medie, cu 27% față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Practic, față de sfârșitul anului 2016, efectele DMI 3.1 se adâncesc la momentul anului 2018, semnalându-se faptul că intervenția DMI 3.1 a condus la diminuarea ritmului de creștere al numărului de salariați pe termen scurt și mediu, neasigurând un sprijin sustenabil în dezvoltarea afacerilor înființate anterior.

606. Și evidențele colectate prin studii de caz arată că o parte dintre afacerile inițiate prin DMI 3.1. s-au menținut funcționale până în prezent, consolidându-și și extinzându-și activitatea. Studiile de caz relevă faptul că dezvoltarea afacerilor în timp s-a manifestat prin creșterea numărului de clienți, pătrunderea pe noi piețe concurențiale, fidelizarea furnizorilor, îmbunătățirea produselor și serviciilor oferite. Referitor la cele care și-au încheiat activitatea, motivele principale includ lipsa profitului, motive personale ale antreprenorilor, dezvoltarea în alte domenii de activitate.

607. Conform informațiilor extrase din studiile de caz, durabilitatea efectelor a fost sprijinită și prin crearea în cadrul proiectelor a unor centre de sprijin în afaceri, care au continuat să funcționeze și să furnizeze servicii de asistență pentru dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale. În acest sens, centrele au acționat și post-implementare **pentru dezvoltarea spiritului și culturii antreprenoriale, precum și pentru continuarea furnizării de servicii suport pentru antreprenori**. Prin intermediul centrelor de consultanță antreprenorială înființate și dezvoltate în cadrul intervenției, și alte firme au fost înființate și consiliate în perioada post-implementare. Astfel de exemple sunt centrele de sprijin pentru afaceri înființate în regiunea Nord Est și în regiunea Centru.

Efecte durabile în ceea ce privește formarea profesională

608. Au fost identificate, prin studii de caz, multiple exemple de programe de formare profesională create și autorizate prin proiectele din cadrul 3.1 care sunt în continuare furnizate cu scopul sprijinirii sectorului antreprenorial și pentru echiparea celor interesați să devină întreprinzători cu competențele necesare.

Efecte durabile în ceea ce privește accesul la finanțări ulterioare

609. Un argument în favoarea durabilității efectelor constă în faptul că unele dintre organizațiile care au implementat proiecte finanțate prin 3.1 au demarat, ulterior, și alte proiecte de finanțare pentru dezvoltarea antreprenoriatului având la bază schema de ajutor de minimis România Start-up Plus. În aceste noi proiecte se regăsesc înscrise în grupul țintă și persoane care au aderat ca urmare a informațiilor obținute prin intervenția din 3.1.

610. De asemenea, au fost identificate, pe baza studiilor de caz, persoane din grupul țintă care au inițiat afaceri pe cont propriu și care au accesat, ulterior, alte surse de finanțare pentru a iniția alte afaceri în domenii complementare cu firmele înființate prin sprijinul DMI 3.1., cu efecte pozitive atât la nivelul dezvoltării firmelor înființate inițial, cât și a nișelor de piață vizate.

611. „Anul acesta, datorită competențelor dobândite în cadrul primului proiect, am reușit de a participa cu succes la un nou concurs de planuri de afaceri pentru a crea o nouă afacere, complementară cu cea pe care deja o administram, care să ne ajute să acoperim toată sfera de servicii veterinare.” (Studiu de caz, Interviu GT)

Sinteza constatărilor

612. *Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor.*

613. *Principalul efect durabil al DMI 3.1 la nivelul întreprinderilor nou înființate ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1 a constat în creșterea șanselor de supraviețuire. Analiza a evidențiat faptul că la sfârșitul anului 2018, șansele de supraviețuire a întreprinderilor de tip SRL au fost cu mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Efectele pozitive au înregistrat niveluri mai notabile în sectoarele Industrie și Servicii. Se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive durabile au fost identificate în regiunea București-Ilfov, în timp ce în cazul regiunilor Sud-Est și Centru efectele nu mai sunt pozitive pe termen lung, deși la nivelul anului 2016 efectele din regiunea Centru erau pozitive.*

614. *În ceea ce privește efectele durabile atribuite DMI 3.1 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, la momentul anului 2018 (ca și la momentul 2016) analiza contrafactuală a semnalat faptul că DMI 3.1 a condus la efecte negative în ceea ce privește evoluția cifrei de afaceri, a profitului net, precum și a indicatorilor de rentabilitate ROA și ROE. De asemenea, un alt efect negativ care se menține în timp este cel legat de reducerea ritmului de creștere al*

numărului de salariați în întreprinderile înființate ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1, neasigurându-se un sprijin sustenabil în dezvoltarea afacerilor înființate anterior.

615. *Cu toate acestea, durabilitatea efectelor a fost totuși sprijinită, în primul rând, prin crearea în cadrul proiectelor a unor centre de sprijin în afaceri, care au continuat să funcționeze și să furnizeze servicii de asistență pentru dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale și post-implementare în scopul dezvoltării spiritului și culturii antreprenoriale, precum și furnizării de servicii suport pentru antreprenori.*
616. *Alte efecte pozitive durabile pot fi menționate și în ceea ce privește programele de formare profesională create și autorizate prin proiectele din cadrul 3.1, unele dintre acestea fiind în continuare furnizate. Un alt efect durabil important al DMI 3.1 se manifestă în creșterea accesului ulterior al persoanelor din grupul țintă la alte surse de finanțare pentru dezvoltarea antreprenoriatului.*

3.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele

617. O serie de factori interni și externi au influențat apariția și manifestarea efectelor DMI 3.1. În funcție de nivelul la care aceștia acționează, facem distincția între factori de la nivelul programului/proiectelor și factori externi/de context.
618. Un mecanism relevant de la nivelul programului care a influențat materializarea efectelor se referă la includerea în intervenție, spre finalul programului POSDRU, a componentei dedicate finanțării afacerilor inițiate. Astfel, prin introducerea la nivelul intervenției a unui mecanism dedicat sprijinului financiar necesar afacerilor pe cont propriu și a activităților independente, au fost asigurate condiții favorizante pentru creșterea numărului de afaceri inițiate. Aceste constatări sunt susținute și de evidențele colectate prin interviurile cu responsabili de implementare și monitorizare a programului, respectiv focus grup. Constatarea conform căreia asigurarea unor mecanisme de finanțare în apelurile din finalul intervenției a produs efecte pozitive este susținută și de evoluția indicatorului privind numărul beneficiarilor de cursuri de formare care inițiază noi afaceri. Acesta a crescut semnificativ pe parcursul anilor, de la 1127 în 2010 la 15386 în 2015. De asemenea, datele culese prin sondaj în rândul participanților care au inițiat o afacere ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1 arată faptul că toate persoanele chestionate susțin că au fost nevoite să apeleze și la alte surse de finanțare, în afara resurselor proprii, pentru inițierea/dezvoltarea afacerii.
619. Alți factori interni care au influențat materializarea efectelor așteptate au fost următoarele:
- Timpul prea scurt de implementare a proiectelor, ceea ce a determinat timp insuficient pentru activitățile de formare, pentru elaborarea planurilor de afaceri și pentru inițierea acestora
 - Suma de finanțare prea mică în raport cu necesitățile unei firme la început de drum
 - Necesitatea unor garanții imobiliare ca cerință în vederea accesării sprijinului financiar
 - Activitățile de promovare și vizibilitate s-au dovedit foarte importante pentru atingerea rezultatelor așteptate.
620. Un alt factor care a favorizat înființarea de noi afaceri care au supraviețuit și s-au dezvoltat a fost buna cunoaștere tehnică de către membrii grupului țintă a domeniilor în care și-au dorit să dezvolte o afacere proprie. Acest aspect a fost vizat și în cadrul activităților de consultanță furnizate prin proiecte.
621. Studiile de caz desfășurate la nivelul proiectelor care au vizat promovarea antreprenoriatului în rândul tinerilor au pus în evidență dificultățile întâmpinate la selectarea grupului țintă în vederea participării la cursul de competențe antreprenoriale, în principal printre persoanele tinere din categoria de vârstă 18-25 de ani. Din cauza faptului că proiectele s-au desfășurat pe o perioadă scurtă de timp, cursurile s-au suprapus peste sesiunea de examene a studenților și apoi peste vacanța ceea ce a făcut foarte dificilă atragerea lor în cursurile de antreprenoriat.
622. Un alt factor care a facilitat atingerea rezultatelor și materializarea efectelor se referă la existența unor parteneriate instituționale regionale din care au făcut parte, în unele cazuri, organizațiile care au implementat proiectele. Astfel de parteneriate au facilitat recrutarea grupului țintă.

623. Pe de altă parte, următoarele mecanisme specifice POSDRU au pus în dificultate implementarea proiectelor, însă nu au fost găsite evidențe cu privire la influența asupra materializării efectelor:

- Blocarea plăților și termenele foarte mari de realizare a rambursărilor au reprezentat piedici importante pentru implementarea proiectelor, afectând desfășurarea activităților planuite, respectarea calendarului proiectului, inclusiv menținerea grupului țintă.
- Numărul excesiv al reglementărilor introduse prin instrucțiuni a crescut povara administrativă asociată proiectelor.
- Diminuarea nivelului de pre-finanțare pe parcursul programului
- În unele situații, întârzierile în aprobarea unor solicitări privind realizarea de acte adiționale a afectat negativ etapa de selecție a planurilor de afaceri, înființarea firmelor și finanțarea acestora. Astfel, nerecunoașterea unor firme înființate în afara perioadei eligibile a determinat neacordarea subvențiilor de finanțare pentru aceste firme, fapt ce a diminuat major efectele proiectului în cauză.

624. În final, cu privire la **profilul ideal al celui pentru care intervenția a funcționat**, constatăm că profilul participantului la DMI 3.1. care a inițiat o afacere pe cont propriu indică o persoană din mediul urban, cu studii universitare sau post-universitare, din grupa de vârstă 25-34 de ani, cu o bună cunoaștere tehnică a domeniului în care devine antreprenor.

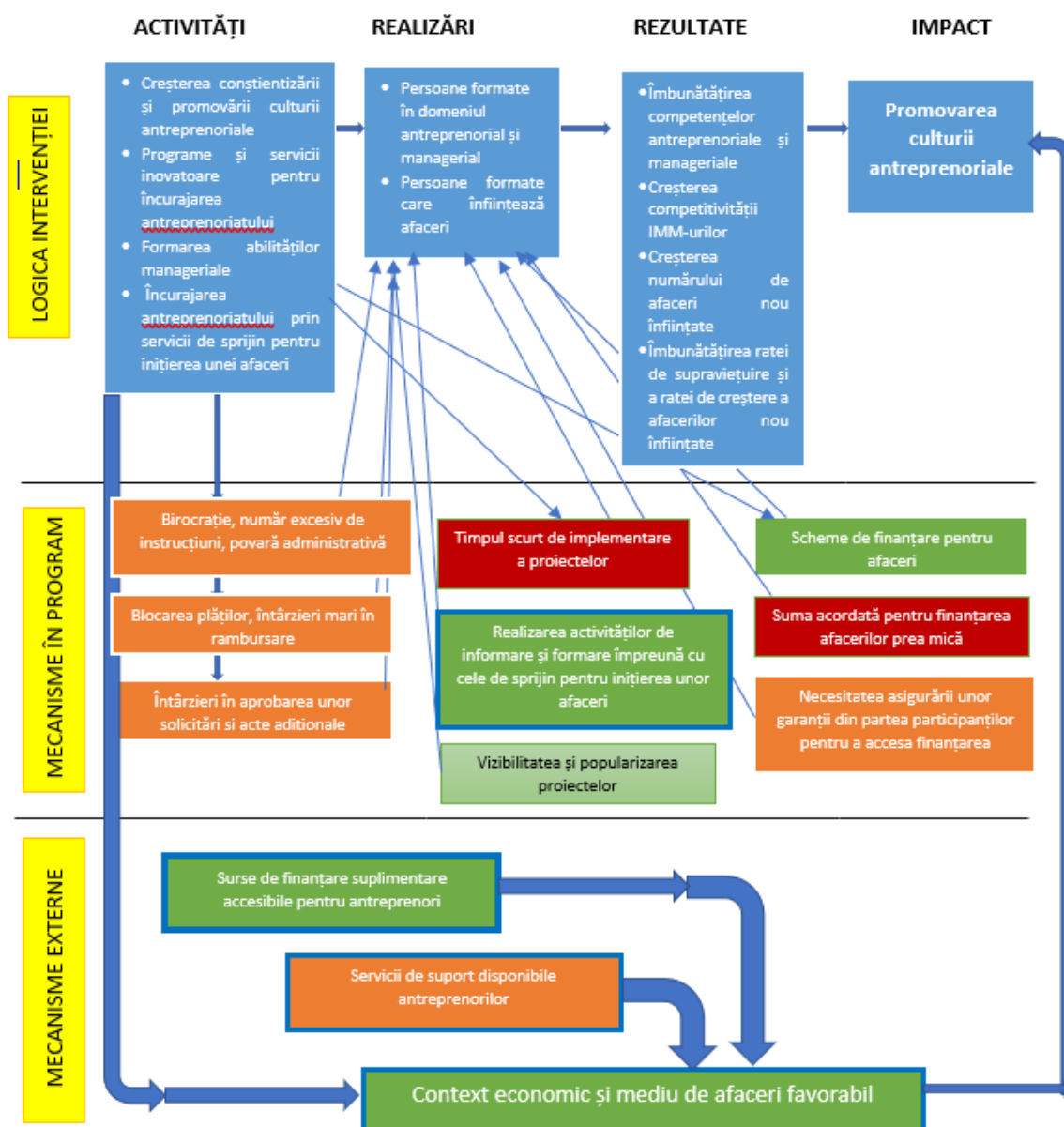
Factori contextuali care au influențat șansele de supraviețuire ale întreprinderilor înființate

625. Pentru a investiga existența altor factorilor contextuali și pentru a putea estima influența acestora asupra efectelor intervențiilor DMI 3.1 s-a apelat la o analiză de regresie multiplă. Modelul de regresie estimat este de tip logistic, întrucât s-a considerat ca variabilă dependentă rata de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare, care este o variabilă binară ce ia valoarea 1 în cazul în care întreprinderea a supraviețuit 3 ani și 0 în caz contrar. Ca variabile explicative s-au luat în considerare următorii factori: regiunea de dezvoltare, sectoarele de activitate, anul înființării întreprinderii, alături de alți factori contextuali referitori la necesitatea existenței altor surse de finanțare, precum împrumuturi bancare personale sau destinate start-up-urilor, apelarea la Programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, investitori (de tip *business angels*), *crowdfunding*-ul sau finanțarea participativă, precum și la serviciile unor centre de sprijin în afaceri.

626. **Analiza de regresie în rândul grupului țintă** ne-a permis studierea relației liniare dintre factori și efectul intervenției DMI 3.1 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor la 3 ani de la înființare, explicând variația rezultatelor în funcție de mărimea factorilor. **Principalele constatări desprinse din analiza de regresie, indică faptul că apelarea la alte forme de finanțare suplimentare, precum împrumuturile bancare (personale sau destinate start-up-urilor) s-au dovedit a fi importante în vederea susținerii activității întreprinderilor și creșterii șanselor acestora de supraviețuire.**

627. *Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe au interacționat cu logica de intervenție planificată, în ceea ce privește intervenția DMI 3.1.*

Figura 42. Mecanisme care au influențat efectele intervenției DMI 3.1



Legenda figurii privind mecanismele



3.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?

628. Principalele lecții învățate și recomandări desprinse din implementarea intervenției DMI 3.1 sunt următoarele:

- Este necesar ca, în viitor, formarea profesională în domeniul antreprenorial să cuprindă atât cursuri de inițiere, cât și cursuri avansate. Nevoia antreprenorilor de formare include cursuri de antreprenoriat, cursuri de contabilitate, cursuri de management al riscurilor, cursuri de marketing etc. Antreprenorilor le sunt necesare, în continuare, cursuri și servicii care să

sprijine dezvoltarea afacerilor înființate și să prevină apariția unor probleme cauzate de lipsa cunoștințelor în diverse domenii (contabilitate, management, marketing, vânzări etc.).

- După inițierea afacerilor, antreprenorii au nevoie, în continuare, de susținere prin servicii de asistență pentru identificarea de noi surse de finanțare, de servicii de identificare de parteneri internaționali, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice. Astfel de servicii ar influența pozitiv durata de viață și dezvoltarea afacerilor inițiate, sprijinind durabilitatea efectelor.
- Timpul de implementare a proiectelor care includ programe de pregătire profesională și scheme de inițiere a antreprenoriatului trebuie extins la minim 24 luni.
- Valoarea schemei de subvenție pentru finanțarea afacerilor a fost prea mică în raport cu resursele necesare inițierii unei afaceri, recomandându-se creșterea acesteia pe viitor.
- Se recomandă o mai bună promovare a proiectelor și oportunităților de antreprenoriat în mediul online pentru a crește atragerea tinerilor.
- Rezultatele proiectelor și durabilitatea efectelor ar putea fi îmbunătățite prin introducerea în designul proiectelor a unor mentori pentru cei care inițiază afaceri pe cont propriu care să ofere consultanță de business și coaching.

629. De asemenea, lecțiile învățate prin implementarea POSDRU care au fost integrate în designul actualului ciclu de implementare includ:

- Dezvoltarea și eficientizarea mecanismelor de plată care adresează nevoile financiare ale proiectelor și organizațiilor într-o manieră mai consistentă
- Eliminarea instrucțiunilor și consolidarea prevederilor și reglementărilor specifice în ghidul aplicantului
- Mecanismele financiare sunt mai bine structurate în raport cu organizațiile partenere, conducând la creșterea responsabilizării acestora

630. Nu în ultimul rând, faptul că unele operațiuni implementate prin POCU sunt adresate persoanelor care au urmat cursuri de formare antreprenorială, inclusiv prin POSDRU DMI 3.1, sprijină continuitatea intervenției și durabilitatea efectelor acesteia.

631. Pe fondul faptului că educația antreprenorială a fost insuficient vizată de educația inițială din România, intervenția a răspuns unei nevoi semnificative și se recomandă ca aceasta să rămână printre prioritățile viitoarelor cicluri de programare. În prima sa parte, intervenția a vizat, cu preponderență, dezvoltarea culturii și competențelor antreprenoriale, fiind desfășurate operațiuni de informare, conștientizare, formare antreprenorială și dezvoltarea unor structuri de sprijin pentru antreprenori. Spre finalul programului, au fost finanțate și scheme de sprijin financiar pentru inițierea de afaceri, fapt ce a stimulat materializarea efectelor privind numărul afacerilor înființate. Una dintre principalele concluzii ale evaluării este că integrarea măsurilor de informare și formare cu cele de sprijin financiar pentru antreprenori a crescut eficacitatea intervenției, influențând pozitiv creșterea numărului de firme nou înființate. Acest design al intervenției ar trebui păstrat și pentru următoarele cicluri de implementare. De asemenea, o altă recomandare desprinsă din analizele și studiile de caz realizate și validată de către participanții la focus grup se referă la faptul că POSDRU a avut rolul de a consolida încrederea în antreprenoriat ca oportunitate de carieră, iar viitoarele cicluri de implementare trebuie să sprijine, alături de înființare, dezvoltarea și scalarea afacerilor nou înființate.

3.8 Concluzii și recomandări

632. În concluzie, efectele observate ale DMI 3.1 al PSODRU se referă la:

- Înființarea de noi afaceri, contribuția DMI 3.1 în acest sens fiind pozitivă, conform evaluării subiective a participanților la intervenție. Deși au fost formate pentru inițierea unei afaceri un număr mare de persoane, doar o parte dintre acestea au finalizat programul prin inițierea unei afaceri, existând un ecart față de ținta prevăzută pentru finele anului 2015. Totuși, ținând cont de evoluția generală defavorabilă în ceea ce privește inițierea de noi afaceri în perioada intervenției, evoluția crescătoare a numărului anual de afaceri create prin DMI 3.1. subliniază contribuția pozitivă a DMI 3.1.

- Dezvoltarea afacerilor înființate în perioada 2009-2015 ca urmare a participării la intervenție, șansele de supraviețuire la minim 3 ani a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 au fost mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Din punct de vedere sectorial, efectele sunt mult mai vizibile în Comerț, respectiv în regiunile Nord-Est, Centru și Nord-Vest.
- Creșterea vizibilității la nivel local a afacerilor inițiate care au devenit funcționale și s-au dezvoltat, reprezentând modele de succes și contribuind la creșterea interesului pentru antreprenariat și pentru programele ulterioare în acest domeniu.
- Evoluția ușor nefavorabilă a competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, analiza contrafactuală semnalând faptul că DMI 3.1 a condus la efecte nete negative în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri, al profitului net și al rentabilității. Deși șansele de supraviețuire a SRL-urilor nou înființate cu sprijinul DMI 3.1 sunt mai mari comparativ cu grupul de control, nu a existat un sprijin financiar sustenabil, care să stimuleze pe termen scurt competitivitatea întreprinderilor nou înființate.
- Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, ceea ce a influențat pozitiv la rândul ei practicile de afaceri ale celor care și-au înființat firme ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1.
- Dezvoltarea spiritului antreprenorial al participanților la intervenție manifestat prin îmbunătățirea atitudinii față de risc, respectiv creșterea șanselor ca aceștia să devină persoane ocupate pe cont propriu.
- Manifestarea funcției incluzive a antreprenoriatului prin sprijinirea unor grupuri ca persoanele de sex feminin sau tineri absolvenți să inițieze afaceri pe cont propriu.
- Mobilitatea socială ascendentă prin îmbunătățirea statutului ocupațional, prestigiului social și a nivelului de venit. Participanții care și-au deschis afaceri pe cont propriu au trecut de la statutul de lucrător sau persoană inactivă la cel de patron, bucurându-se de o îmbunătățire a statutului social în comunitate.
- Inițierea de alte afaceri în domenii complementare cu firmele înființate prin proiect, realizate de participanții la intervenții.
- Sprijinirea tranziției de la școală la muncă a absolvenților de învățământ superior prin dezvoltarea competențelor antreprenoriale și de formator în domeniul antreprenorial, inclusiv în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 25 de ani înscrise în cadrul instituțiilor de învățământ superior.
- Creșterea valorizării formării profesionale continue la nivelul participanților la intervenție. După deschiderea unei afaceri pe cont propriu, unii membri ai grupului țintă au urmat cursuri de formare profesională sau programe de studii universitare specifice domeniului de activitate ales.
- Conștientizarea importanței și rolului parteneriatelor și networking-ului pentru dezvoltarea afacerilor. Unii antreprenori care au participat împreună la programele de pregătire au colaborat ulterior, dezvoltând relații comerciale între firmele pe care le-au înființat.
- Evoluția nefavorabilă a numărului salariaților în întreprinderile nou înființate. La sfârșitul anului 2016, întreprinderile înființate cu sprijinul DMI 3.1 au înregistrat o diminuare a ritmului de creștere a numărului mediu de salariați, față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție.
- Dezvoltarea competențelor antreprenoriale ale altor persoane decât cele participante în proiecte, cum ar fi: membrii familiilor, angajații proprii, unii dintre clienții și furnizorii firmei, precum și alte firme colaboratoare din același sector de activitate.
- Îmbunătățirea nivelului de trai al familiilor persoanelor din grupul țintă, și prin implicarea în activitățile firmelor nou înființate.
- Propagarea culturii antreprenoriale la nivelul comunităților în care au fost inițiate și dezvoltate afacerile.
- Rezultate la nivelul cercetării și al publicațiilor academice în domeniul antreprenoriatului feminin, ceea ce a condus la creșterea vizibilității și recunoașterii în comunitățile științifice.
- Efecte pozitive propagate asupra mediului economic, în primul rând prin consolidarea economiei terțiare, bazată pe activități cu valoare adăugată ridicată ca urmare a faptului că cele mai multe afaceri au fost înființate în sfera activităților de servicii.

633. Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor. Principalul efect durabil al DMI 3.1 la nivelul întreprinderilor nou înființate ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1 a constat în creșterea șanselor de supraviețuire ale acestora pe termen mediu (la sfârșitul anului 2018), în special în sectoarele Industrie și Servicii. Se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive durabile au fost identificate în regiunea București-Ilfov, în timp ce în cazul regiunilor Sud-Est și Centru efectele nu mai sunt pozitive pe termen lung, deși la nivelul anului 2016 efectele din regiunea Centru erau pozitive. Acest rezultat subliniază influența contextului economic și a gradului de dezvoltare a mediului de afaceri la nivelul durabilității efectelor intervenției. Efectele negative în ceea ce privește competitivitatea formelor nou înființate, respectiv evoluția numărului de salariați din aceste firme se mențin și pe termen mediu.
634. Alte efecte pozitive durabile pot fi menționate și în ceea ce privește programele de formare profesională create și autorizate prin proiectele din cadrul 3.1, unele dintre acestea fiind în continuare furnizate. Un alt efect durabil important al DMI 3.1 se manifestă în creșterea accesului ulterior al persoanelor din grupul țintă la alte surse de finanțare pentru dezvoltarea antreprenoriatului.
635. Durabilitatea efectelor a fost sprijinită și prin crearea în cadrul proiectelor a unor centre de sprijin în afaceri, care au continuat să funcționeze și să furnizeze servicii de asistență pentru dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale și post-implementare în scopul dezvoltării spiritului și culturii antreprenoriale, precum și furnizării de servicii suport pentru antreprenori.
636. Recomandările care se pot formula și care reflectă și modul în care lucrurile puteau fi făcute mai bine sunt următoarele:
- Este necesară **simplificarea cadrului legislativ privind antreprenoriatul și îmbunătățirea predictibilității cadrului instituțional** pentru a asigura continuitatea implementării și crearea unor sisteme de monitorizare și evaluare a politicilor.
 - Este recomandabilă **continuarea implementării unor programe care să promoveze antreprenoriatul ca alternativă de ocupare**, cu accent pe adaptarea acestor intervenții la evoluțiile economice și ale pieței muncii. În acest sens, **Ministerul Fondurilor Europene și mai ales Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Capital Uman (AM POCU) trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu**, având în vedere adaptarea acestora la provocările actuale ale pieței muncii și la contextul economic.
 - **Este necesară o analiză mai atentă a nevoilor persoanelor care doresc să inițieze afaceri**, având în vedere faptul că lipsa cunoștințelor în diverse domenii (cum ar fi contabilitate, marketing, vânzări, management, etc.) poate conduce la apariția dificultăților în inițierea și derularea afacerii, având influențe negative asupra dezvoltării acesteia. Prin urmare, **este recomandabil ca formarea profesională în domeniul antreprenorial să cuprindă atât cursuri de inițiere, cât și cursuri avansate** (cursuri de antreprenoriat, cursuri de contabilitate, cursuri de management al riscurilor, cursuri de marketing etc.).
 - Pentru a influența pozitiv dezvoltarea afacerilor inițiate, este necesar ca după inițierea afacerilor, antreprenorii să beneficieze de susținere prin servicii de asistență pentru identificarea de noi surse de finanțare, de servicii de identificare de parteneri internaționali, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice.
 - **În vederea îmbunătățirii durabilității afacerilor este necesar** ca după inițierea afacerilor, antreprenorii să beneficieze de susținere prin servicii de asistență pentru identificarea de noi surse de finanțare, de servicii de identificare de parteneri internaționali, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice.
 - **Durabilitatea efectelor ar putea fi îmbunătățită** și prin introducerea în designul proiectelor a unor mentori pentru cei care inițiază afaceri pe cont propriu care să ofere consultanță de business și coaching.
 - Pentru a crește șansele de succes ale proiectelor implementate prin POCU, este necesară adecvarea duratei de implementare a proiectelor pentru susținerea antreprenoriatului, prin extinderea perioadei de implementare a acestora.

- De asemenea, este recomandabilă păstrarea și în următoarele cicluri de implementare a unui design al intervenției ce presupune integrarea măsurilor de informare și formare cu cele de sprijin financiar pentru antreprenori, respectiv consolidarea încrederii în antreprenariat. Acestea ar putea să contribuie semnificativ la îmbunătățirea șanselor de supraviețuire, respectiv dezvoltarea și scalarea afacerilor înființate. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, ținând cont de aceste aspecte.

3.9 Limitări

637. În ceea ce privește indicatorii de program specifici DMI 3.1, trebuie menționat faptul că informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală, indicatorii de program, precum și cei suplimentari fiind sub-raportați. Acest lucru se datorează faptului că restructurarea sistemului de monitorizare al indicatorilor fizici de program POSDRU a avut loc începând cu anul 2011, fiind dificilă popularea retroactivă a bazei de date Action Web cu informațiile la nivel de proiect. De asemenea, tot atunci s-a renunțat la colectarea indicatorilor adiționali, ce erau stabiliți la nivel de beneficiar, întrucât erau extrem de variați pentru a putea fi agregați la nivel de domeniu major de intervenție. În afara indicatorilor de program, indicatorii suplimentari au fost stabiliți în Documentul Cadru de Implementare (DCI) atât datorită faptului că o mare parte dintre indicatorii de program de tip pondere nu puteau fi calculați în lipsa celui de-al doilea indicator numeric, cât și constatării că o serie de activități aferente domeniilor majore de implementare, stabilite în DCI, nu se puteau cuantifica prin indicatorii de la nivelul programului operațional. Odată cu depunerea electronică a cererilor de finanțare, sistemul Action Web permite acum livrarea automată a indicatorilor de program și a celor suplimentari la nivel de DMI.
638. Cu toate acestea, limitările privind completitudinea bazei de date restricționează posibilitățile de analiză și de reprezentativitate a rezultatelor obținute la nivel de DMI.
639. Mai mult, în vederea eficientizării procesului de monitorizare și de evaluare a proiectelor sprijinite prin DMI 3.1, este necesar ca bazele de date furnizate din surse administrative (Action Web sau MySMIS) privind beneficiarii și grupurile țintă ale programului, să dețină un grad ridicat de calitate a datelor. Astfel, principalele aspecte care trebuie asigurate sunt următoarele:
- Acuratețea datelor** – este necesar ca datele să reflecte corect realitatea
 - Validitatea datelor** – este necesar ca informațiile înregistrate în bază să corespundă unor reguli economice sau unor standarde specifice
 - Completitudinea datelor** – este necesar ca baza de date să dispună de totalitatea elementelor completate (spre exemplu datele de contact ale beneficiarilor trebuie să permită contactarea efectivă a acestora).
 - Consistența datelor** – este necesară absența variațiilor în date comparativ cu o regulă / un standard
 - Integritatea datelor** – este necesar ca datele să fie indivizibile sau unificate, iar fiecare tabelă de date să conțină o cheie unică de identificare a beneficiarilor sau grupurilor țintă.
 - Disponibilitatea la timp a datelor** – este vitală obținerea datelor la momentul în care acestea sunt necesare

4 DMI 3.2 – Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității

640. În cadrul POSDRU DMI 3.2 s-a urmărit creșterea adaptabilității întreprinderilor și angajaților. DMI 3.2. – "Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității", a finanțat:

- furnizarea formării profesionale specializate,
- introducerea unor forme moderne de organizare a muncii,
- acțiuni inovative menite să crească productivitatea muncii,
- acțiuni inovative menite să crească armonizarea muncii cu viața de familie, inclusiv prin programe de lucru mai flexibile,
- promovarea inițiativelor din domeniul ocupării, în ceea ce privește flexibilitatea și securitatea (flexicuritatea) pe piața muncii, în special pentru promovarea îmbătrânirii active și participării femeilor pe piața muncii.

641. Operațiunile propuse s-au concentrat pe creșterea cunoștințelor specifice, expertizei și competențelor, atât pentru angajatori, reprezentanți de manageri la toate nivelurile, cât și pentru angajați.

642. O componentă importantă a DMI 3.2 a fost sprijinul acordat pentru formarea profesională a medicilor și personalului medical.

643. Având în vedere aceste aspecte, în cadrul evaluării este necesară operaționalizarea conceptului de "adaptabilitate", pe baza obiectivelor specifice și operaționale ale DMI 3.2 și pe baza operațiunilor orientative și a elementelor cheie din apelurile lansate pentru finanțarea de proiecte. Astfel, din această perspectivă, **DMI 3.2 a urmărit promovarea adaptabilității întreprinderilor și angajaților înțeleasă în felul următor:**

- **Creșterea nivelului de competențe** la nivel managerial și în ceea ce privește organizarea muncii în întreprinderi și sectorul de sănătate, inclusiv promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, noi practici de lucru și îmbunătățirea condițiilor de muncă, ca element de adaptare a întreprinderilor și angajaților la condițiile noi de pe piața muncii;
- **Creșterea nivelului de specializare a angajaților**, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor direct necesare întreprinderii și în sectorul de sănătate, **cu un accent special asupra calificărilor necesare personalului medical;**
- **Creșterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea competențelor digitale**, ca element transversal ce asigură adaptabilitatea angajaților și întreprinderilor la progresul digital;
- **Creșterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea cunoștințelor în domeniul protecției mediului și controlului poluării**, mai ales în întreprinderile cu impact asupra mediului, ca element transversal ce asigură adaptabilitatea angajaților și întreprinderilor la evoluția economiei bazate pe sustenabilitate;
- **Asigurarea sănătății și securității în muncă și prevenirea bolilor profesionale, pentru asigurarea unui mediu de lucru prietenos și încurajarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie**, ca element sine qua non al adaptării la orice schimbare economică sau pe piața muncii.

644. Limitările prezentei evaluări țin de o serie de factori anticipați încă de la începutul exercițiului de evaluare și menționați în raportul inițial al evaluării:

- Eterogenitatea intervențiilor și a efectelor aferente acestora privind adaptabilitatea angajaților a generat în primul rând limite în ceea ce privește aplicarea unor metode cantitative de evaluare care să se refere la întregul grup țintă. Din cauză că intervențiile, tipurile și obiectivele de formare, alte activități și domeniile în care proiectele au fost implementate au

fost deosebit de diverse, un singur instrument de evaluare, de tipul unui chestionar, nu putea surprinde aceste aspecte de o manieră adecvată.

- Categoria de participanți la formare reprezentată de personalul medical este un grup țință special din punct de vedere a evaluării și cercetării. Aplicarea unor chestionare asupra unui grup de control format din personal medical a fost explorată dar nu a fost abordată, deoarece presupunea costuri foarte mari, neplanificate. Dată fiind încărcarea cu sarcini și responsabilitățile personalului medical, acesta este o categorie de populație cu disponibilitate foarte redusă de participare la procese de cercetare și evaluare.
- Numărul de beneficiari ai proiectelor de ajutor de stat și ajutor de minimis, care puteau fi direct investigați cu privire la efectele DMI 3.2 cu privire la adaptabilitatea angajaților lor și a lor ca întreprinderi a fost relativ mic. Au fost finanțate 123 de proiecte pentru un număr de 108 beneficiari (având în vedere că unii beneficiari au implementat două sau trei proiecte). Pe de altă parte, de la finalizarea proiectelor până la debutul evaluării au trecut 7-8 ani, iar dinamica economică a afectat o parte dintre acești beneficiari. Ca rezultat, nu au mai fost disponibile date pentru analiza decât pentru un număr de 70 de beneficiari. Alții au fost supuși unor reorganizări, divizări, fuziuni cu alte firme care au făcut ca datele economice despre ei ca întreprinderi și datele referitoare la organizarea muncii care privesc elemente de adaptabilitatea angajaților să nu mai fie relevante.
- Din totalul de beneficiari vizați de sondajul realizat: 70 de companii beneficiare de ajutor de stat și ajutor de minimis în perioada 2010-2012, doar un număr de 25 de companii au mai răspuns sondajului realizat în perioada decembrie 2019-ianuarie 2020 în ciuda eforturilor și insistențelor echipei de evaluare. Sondajul și-a propus o acoperire exhaustivă a beneficiarilor, fiind transmis tuturor și am căutat să primim răspuns de la toți, fiecare potențial respondent fiind contactat telefonic de cel puțin trei ori, dar numai un număr de 25 de companii au trimis răspunsul lor.
- Din grupul de control de 420 companii avute în vedere, am obținut, după la fel de multe eforturi, doar 57 de răspunsuri.
- Pe de altă parte, pentru completarea datelor calitative, la nivelul unui studiu de caz, în Spitalul Sf. Pantelimon din București, am aplicat, în secția la nivelul căreia s-a implementat proiect cu finanțare DMI 3.2 un sondaj în rândul personalului medical. Acest sondaj a avut un număr de 80 de respondenți. În acest caz nu ne-am propus realizarea unui eșantion reprezentativ.
- Principalele limitări ale analizei sunt generate de numărul mic de respondenți la sondaje și prin aceasta de validitatea relativ limitată a datelor rezultate din sondaje.
- Numărul mic al respondenților la sondaj a determinat, de asemenea, o limită majoră în realizarea analizelor la nivel regional.

645. Pentru a compensa limitele analizelor cantitative bazate pe sondaje am desfășurat interviuri și studii de caz, precum și un focus grup de validare. Au fost intervievate în total 47 de persoane, la care se adaugă cele 80 de persoane respondente în cadrul sondajului organizat în Spitalul Sf. Pantelimon din București. Astfel, putem avea încredere în constatările bazate pe triangularea informațiilor din sursele cuprinse în evaluare.

4.1 Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților

646. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1 aferente evaluării DMI 3.2 referitoare la progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților, analizăm în cadrul acestei secțiuni aspecte cheie care să permită estimarea progresului observat, la nivel național, de la aprobarea programului cu privire la ariile vizate de DMI 3.2, având în vedere operaționalizarea conceptului de adaptabilitate prezentat mai sus. Prin urmare, urmăm:

- **Evoluția participării angajaților la cursuri de formare profesională continuă, ca indicator general al creșterii nivelului de competențe ale angajaților** pe domeniile specifice direct necesare întreprinderilor, în domeniul protecției mediului și în sectorul de sănătate;

- **Indicatori privind nivelul de competențe digitale și utilizarea tehnologiei informației**, ca indicator general al nivelului de pregătire al angajaților și populației în general pentru secolul 21;
- **Evoluția ratei accidentelor de muncă**, ca indicator pentru asigurarea sănătății și securității în muncă;
- **Evoluția reglementărilor privind flexibilitatea muncii și a unor indicatori specifici**, descriși mai jos. **Noțiunea de flexicuritate**, promovată la nivel european include patru componente:
 - **prevederi contractuale, în contractele de muncă, sigure, dar și flexibile.** În acest context avem în vedere indicatori referitori la incidența contractelor de muncă cu timp parțial și pe perioadă determinată, care reprezintă o formă de flexibilitate atât pentru angajat, cât și pentru angajator (cu mențiunea că acestea trebuie privite cu precauție deoarece nu reprezintă întotdeauna contracte de muncă de calitate). Vom mai avea în vedere indicatori legați de programul flexibil, munca la distanță, elemente pentru creșterea incluziunii pentru angajați (accesibilizarea spațiilor de lucru pentru persoane cu dizabilități, acordarea de zile libere pentru sărbători specifice angajaților ce fac parte din minorități naționale);
 - **existența unor programe de formare profesională continuă** (pe care le avem în vedere și pentru evaluarea nivelului de competențe și specializare a angajaților);
 - **existența unor politici eficiente pentru ocupare** (acest aspect făcând obiectul evaluării altor DMI ale POSDRU în cadrul prezentului raport);
 - **existența unui sistem modern de securitate socială.** Din această perspectivă avem în vedere evoluția reglementărilor privind dreptul la șomaj, la pensie și la concediile pentru părinți, prezentate în prima parte a acestui capitol dedicată evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei naționale. De asemenea, avem în vedere disponibilitatea unor servicii sau facilități care permit îmbinarea vieții de familie cu cea profesională, cum sunt cele de creșă oferite de angajatori, asigurările medicale oferite de angajatori etc.
- **Evoluția cifrei de afaceri, a numărului de angajați, a profiturilor și a productivității muncii** pentru întreprinderile din economie, pe regiuni și activități ale economiei naționale, ca indicator pentru creșterea nivelului de competență managerială și efectul de ansamblu al intervențiilor PSODRU DMI 3.2;
- **Elemente legate de extinderea activităților și piețelor pentru firme, ca indicatori pentru creșterea nivelului de adaptabilitate la mediul economic** și efectul intervențiilor PSODRU DMI 3.2 asupra firmelor beneficiare de ajutor de stat și ajutor de minimis;
- **Evoluții ale unor indicatori cheie privind managementul sanitar și sănătatea publică pentru a observa progresul în sectorul sanitar intens sprijinit prin DMI 3.2 cu activități de formare profesională pentru personalul sanitar și de management.**

647. Analiza evoluțiilor de ordin statistic sunt precedate în această secțiune a raportului de evaluare de prezentarea evoluțiilor de ordin strategic, legislativ și instituțional. În următoarea secțiune, raportul se concentrează pe identificarea și analiza contribuției POSRU DMI 3.2 la evoluțiile identificate, precum și alte efecte, neașteptate, ale acestuia.

4.1.1 *Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei naționale și din domeniul sănătății*

Cadrul strategic la nivel european

648. În centrul cadrului strategic european pentru adaptabilitatea angajaților stă Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care este în prezent parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020³⁸, implementată prin semestru european³⁹. Strategia Europeană pentru Ocupare a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997⁴⁰ și inclusă în anul 2000 în Strategia Lisabona.
649. Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă adoptate la Summit-ul special al Consiliului European din Luxemburg („Summit-ul pentru locuri de muncă” din noiembrie 1997) au fost grupate în jurul a patru piloni: angajabilitatea, antreprenorialul, **adaptabilitatea** și egalitatea de șanse. Pilonul de adaptabilitate își propunea încă din 1997 să încurajeze adaptabilitatea în ceea ce privește organizarea muncii, modelele de muncă și contractele de muncă, precum și în ceea ce privește sistemele de reglementare a condițiilor de muncă și formarea profesională. Acest pilon recunoștea, de asemenea, necesitatea de a ajunge la un echilibru între nevoia de flexibilitate a unei întreprinderi și necesitatea de securitate și stabilitate a muncii pentru angajați (a se vedea în acest sens și Cartea verde privind parteneriatul Comisiei Europene pentru o nouă organizație a muncii⁴¹). Cu toate acestea, în 2002, într-o evaluare a Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă după cinci ani de implementare⁴², Comisia a identificat unele aspecte problematice ale pilonului de adaptabilitate din Strategia Europeană pentru Ocupare, în special eșecul de a introduce un echilibru între flexibilitatea, securitatea și calitatea locurilor de muncă, ceea ce duce la creșterea flexibilității în detrimentul securității muncii.
650. În acest context, „Orientările europene pentru ocuparea forței de muncă” din 2013⁴³ conțin trei obiective majore care nu sunt neapărat noi, dar sunt mai clar formulate începând cu anul 2013. Printre aceste obiective nou formulate se numără și: „Îmbunătățirea calității și a productivității muncii”, care cuprinde „flexibilitatea și securitatea”. Mai mult, **Orientarea 3 „Abordarea schimbării și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii” subliniază că: „Statele membre vor facilita schimbarea adaptabilității lucrătorilor și firmelor, luând în considerare nevoia atât de flexibilitate, cât și de securitate și subliniind rolul cheie al partenerilor sociali în acest sens.”**
651. În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, în perioada 2007-2012 aceasta a fost guvernată de „Strategia comunitară 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă”⁴⁴, continuată în perioada 2014-2020 de „Cadrul strategic al UE cu privire la sănătate și securitate în

38 Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

39 Introdus în 2010, semestrul european le permite statelor membre ale UE să își coordoneze politicile economice pe tot parcursul anului și să găsească soluții la provocările economice cu care se confruntă UE. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_ro (accesat: 01.10.2019)

40 Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 01.10.2019)

41 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1999/a-new-organisation-of-work-the-eu-green-paper-and-national-developments> (accesat: 01.10.2019)

42 Comunicare [COM(2002) 416 final] asupra realizărilor la cinci ani de la adoptarea Strategiei Europene în domeniul Ocupării <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0416:FIN:EN:PDF> (accesat: 01.10.2019)

43 2013/208/UE: Decizia Consiliului din 22 aprilie 2013 privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32013D0208> (accesat: 01.10.2019)

44 Comunicarea [COM(2007) 62 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1550222397650&uri=CELEX:52007DC0062> (accesat: 01.10.2019)

muncă 2014-2020”⁴⁵. **Noul cadru strategic are în vedere atât evoluțiile tehnologice cât și cele ale pieței muncii care afectează relațiile de muncă având efect asupra sănătății și securității. În plus, noul cadru strategic se concentrează pe atingerea unui număr cât mai mare de oameni / lucrători, în special cei vulnerabili, și continuarea eforturilor pentru a menține Uniunea Europeană un lider mondial în promovarea sănătății și securității în muncă.**

652. În plus, în ceea ce privește extinderea conceptului de adaptabilitate a muncii și combinarea acestuia cu intervențiile în domeniul sănătății, așa cum propune DMI 3.2 al POSDRU, în 2012 se lansează Parteneriatul European Inovator pentru Îmbătrânire Sănătoasă și Activă (*The European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing*)⁴⁶ și planul său de implementare⁴⁷, care își propune să asigure sustenabilitatea pe termen lung a economiei europene atât prin **creșterea performanței sistemelor de îngrijire a sănătății**, cât și prin încurajarea îmbătrânirii active și includerea seniorilor pe piața muncii în forme flexibile de organizare a muncii.

653. **Sinteza constatărilor:** *În domeniul adaptabilității întreprinderilor și angajaților, cadrul strategic european este strâns legat de Strategia pentru creștere economică Europa 2020, iar implementarea acestui cadru strategic se face prin intermediul semestrului european. În acest context, evoluția fiecărui stat membru este strâns legată de fiecare context național, iar recomandările de la nivel european sunt adaptate la nevoile fiecărui stat membru. În acest context, analiza cadrului de politici publice în domeniul adaptabilității din România, tratat mai jos în prezentul raport, ne va spune în ce măsură România a progresat în implementarea principiilor și obiectivelor promovate de Strategia Europeană pentru Ocupare.*

654. „Orientările europene pentru ocuparea forței de muncă” din 2013⁴⁸ care includ adaptabilitatea pe piața muncii prin promovarea flexibilității și securității arată că obiectivele DMI 3.2 ale POSDRU s-au menținut relevante și după adoptarea programului, chiar și după încheierea crizei economice. Această situație arată evoluțiile substanțiale observate pe piața muncii, odată cu automatizarea și digitalizarea și nevoia de a le răspunde prin politici europene mai bine ținute, ceea ce face ca obiectivele DMI 3.2 să se păstreze relevante în raport cu politica europeană.

Cadrul legislativ la nivel european

655. La nivel european, cadrul legislativ pentru ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea calității și a productivității muncii prin flexibilitate și securitate este completat de patru categorii de acte normative, respectiv:

- Directivele europene privind asigurarea securității și sănătății în muncă, datând din anul 1989, respectiv: Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă; Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă. Prima dintre acestea a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE pentru a adapta conținutul său la progresul tehnologic și o serie de 21 de directive pentru sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 1989-2009.
- Directivele europene care reglementează obligațiile de informare din partea angajatorului privind drepturile angajaților, respectiv Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, înlocuită abia în anul 2019 de Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea

45 Comunicarea [COM(2014) 332 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (accesat: 01.10.2019)

46 https://ec.europa.eu/eip/ageing/home_en (accesat: 01.10.2019)

47 https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/strategic-implementation-plan-sip-european-innovation-partnership-active-and-healthy-ageing_en (accesat: 01.10.2019)

48 2013/208/UE: Decizia Consiliului din 22 aprilie 2013 privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32013D0208> (accesat: 01.10.2019)

condițiilor de muncă în UE. Conform art. 13 din Directivă, formarea profesională obligatorie se va asigura în mod gratuit de către angajator, va fi considerată timp de muncă și se va desfășura, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru. În aceeași categorie de acte normative sunt incluse și directivele europene cu privire la contractele de muncă cu perioadă determinată și timpul parțial de lucru, respectiv: Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), UNICE și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP), Directiva 1997/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), CEIP și CES și Directiva 1998/23/CE privind extinderea la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a aplicării Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat cu UNICE, CEEP și ETUC. **Așa cum se observă din datele acestor directive, cadrul legislativ european în acest domeniu nu a suferit modificări substanțiale de la adoptarea POSDRU până la momentul finalizării programului și ulterior până la momentul de față (în 2019, data de referință a prezentului raport fiind 30 octombrie 2019).**

- Directivele europene care asigură egalitatea de tratament între angajați, cum ar fi Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a Consiliului sau Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor.
- Reglementările europene privind flexibilitatea muncii, care au generat Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

656. În domeniul sănătății, UE poate adopta legislație în temeiul Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene: articolul 168 (protecția sănătății publice), articolul 114 (transpunerea legislației europene) și articolul 153 (politica socială). Domeniile în care UE a adoptat legislație includ:

- Drepturile pacienților în domeniul asistenței medicale transfrontaliere
- Farmaceutice și dispozitive medicale (farmacovigilență, medicamente falsificate, studii clinice)
- Amenințări grave la adresa sănătății transfrontaliere
- Tutun
- Organe, sânge, țesuturi și celule (transplant).

657. Se poate observa că **formarea medicală continuă nu se regăsește între domeniile pentru care Uniunea Europeană adoptă acte normative**. Un grad mediu de armonizare a abordărilor privind formarea medicală continuă la nivel european se realizează prin cooperarea organizațiilor profesionale din sectorul de sănătate.

658. **Sinteza constatărilor:** Cadrul legislativ de la nivel european a prezentat, până în 2019, o mare stabilitate în domeniile legate de adaptabilitatea întreprinderilor și a salariaților, unele dintre reglementările în domeniul egalității de tratament și a sănătății și securității în muncă datând din anii '80. În 2019, a fost adoptată o nouă directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE, care integrează mai multe mijloace legale de asigurare a uneia dintre principalele căi pentru creșterea adaptabilității, respectiv flexicuritatea. Astfel, problematica adaptabilității întreprinderilor, dar mai ales cea a adaptabilității angajaților și, legat de aceasta, flexicuritatea, rămân elemente deosebit de relevante pentru cadrul legislativ european și prin aceasta confirmă relevanța DMI 3.2, atât la momentul implementării sale, cât și ulterior.

659. În ceea ce privește relevanța pregătirii medicale continue, aceasta este consacrată la nivel european prin organizațiile profesionale din domeniul medical și se regăsește în cadrul strategic european, dar nu este reglementată direct de legislația de la nivel european.

Cadrul instituțional la nivel european

660. Cadrul instituțional la nivel european nu prezintă evoluții importante din 2007 până în prezent. De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul European trebuie consultat cu privire la

liniile directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliul Uniunii Europene. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale. Parlamentul a susținut puternic Strategia Europa 2020. Astfel, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au un rol strategic cheie în domeniul adaptabilității forței de muncă și al competitivității economice.

661. Comisia Europeană, în special prin DG Employment, dar și prin Direcția Regională pentru Politică Regională și Urbană (DG REGIO), elaborează bugetul Uniunii Europene, propune statelor membre priorități în cadrul semestrului european și negociază cu statele membre liniile directoare ale finanțărilor disponibile în domeniul de interes în cadrul prezentului raport, iar ulterior monitorizează progresele înregistrate, rezultatul acestor monitorizări fiind de asemenea incluse în cadrul semestrului european în rapoartele anuale de țară. Până la instituirea semestrului european în 2014 rolul Comisiei era unul similar, dar lipseau mecanismele concrete de monitorizare și coordonare îndeaproape cu statele membre.
662. Principalele instituții europene specifice de referință pentru domeniul adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor sunt:

- Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)⁴⁹, înființată în 1975 (cu sediul la Dublin, Irlanda), care oferă informații obținute din cercetare în vederea dezvoltării politicilor sociale și a celor din domeniul muncii și al ocupării forței de muncă
- Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA)⁵⁰ înființată din 1994 (cu sediul la Bilbao, Spania), care colectează, analizează și difuzează informații pentru cei responsabili cu asigurarea condițiilor de siguranță și sănătate la locul de muncă
- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)⁵¹, înființat în 1975 (cu sediul la Salonic, Grecia) ce contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele, politicile și practicile din domeniu din statele membre, cererile și nevoile de competențe din UE.
- Fundația Europeană de Formare (ETF)⁵², înființată din 1994 (cu sediul la Torino, Italia), contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.

663. **Sinteza constatărilor:** *Cadrul instituțional european în privința relațiilor de muncă, relevant pentru domeniul adaptabilității întreprinderilor și angajaților prezintă stabilitate din 1994 până în prezent. Acesta a permis promovarea constantă a valorilor Europene de competitivitate economică și solidaritate socială în relațiile de muncă, făcând din Europa un lider mondial în promovarea valorilor, competitivității și adaptabilității angajaților și întreprinderilor, în condiții de securitate și calitate a vieții.*

Cadrul strategic la nivel național

664. În perioada 2007-2013, trei documente strategice importante au ghidat acțiunile publice din România pentru creșterea adaptabilității angajaților și întreprinderilor. (1) *Programul Național de Reforme 2007-2010* și-a propus respectarea Agendei Lisabona relansată și a prevăzut obligativitatea includerii prevederilor privind formarea profesională în contractele colective de muncă, precum și creșterea participării la formare profesională continuă prin inițierea unor măsuri menite să schimbe cultura

49 <https://www.eurofound.europa.eu> (accesat: 01.10.2019).

50 <https://osha.europa.eu/en> (accesat: 01.10.2019).

51 <https://www.cedefop.europa.eu> (accesat: 01.10.2019).

52 <https://www.etf.europa.eu/en> (accesat: 01.10.2019).

angajatorilor, în sensul orientării spre investiții în resursele umane. (2) *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013*, elaborat în conformitate cu Politica de Coeziune a Uniunii Europene, a stabilit ca obiectiv specific creșterea nivelului de educație și formare profesională a capitalului uman prin oferirea de programe de formare profesională continuă specifice care să furnizeze competențele și abilitățile cerute pe piața muncii, urmărindu-se în acest fel și elemente de adaptabilitate. (3) *Programul Național de Reformă 2011 – 2013 (PNR)* a reprezentat modalitatea de asumare a unor obiective strategice pe termen scurt în scopul susținerii atingerii țintei de ocupare naționale (70% rata de ocupare în anul 2020 pentru grupa de vârstă 20 – 64 ani). Printre direcțiile de acțiune ale PNR se numărau și îmbunătățirea funcționării pieței muncii: 1. Reforma legislației privind relațiile de muncă, I.2. Reforma legislației privind dialogul social, I.3. Combaterea muncii nedeclarate și I.4. Prelungirea vieții active.

665. În 2014 este adoptată *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020* și Planul de acțiuni pe perioada 2014–2020. Printre obiectivele acestora se numără: „Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cu următoarele direcții de acțiune:

- Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii;
- Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

666. Alte strategii adiacente importante pentru domeniul adaptabilității angajaților și întreprinderilor sunt:

- Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, care include ca obiective de interes din perspectiva progresului în materia adaptabilității: Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională; Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale; Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale;
- Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020;
- Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice pentru perioada 2015 - 2020 și Planul strategic de acțiuni pentru perioada 2015 – 2020, incluzând obiective specifice privind (a) modificări ale politicilor de resurse umane pentru o mai bună integrare lucrătorilor vârstnici, (b) crearea locurilor de muncă favorabile vârstnicilor și care nu afectează negativ sănătatea și (c) îmbunătățirea abilităților, a capacității de angajare și a independenței populației vârstnice.

667. Mai recent, în 2018 a fost adoptată Hotărârea nr. 191/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020, care își propune șase obiective specifice, respectiv: *Obiectiv specific nr. 1. Îmbunătățirea cadrului legal în domeniul Sănătății și Securității în Muncă (SSM); Obiectiv specific nr. 2. Sprijinirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii din punctul de vedere al respectării legislației privind securitatea și sănătatea în muncă; Obiectiv specific nr. 3. Îmbunătățirea procesului care urmărește respectarea legislației din domeniul securității și sănătății în muncă prin acțiuni ale autorităților cu atribuții în domeniu; Obiectiv specific nr. 4. Abordarea fenomenului de îmbunătățirea forței de muncă și îmbunătățirea prevenirii bolilor profesionale; Obiectiv specific nr. 5. Îmbunătățirea corelării datelor statistice; Obiectiv specific nr. 6. Consolidarea coordonării cu partenerii naționali pentru reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.*

668. Programul Național de Reformă 2011 – 2013 a inclus și priorități în domeniul sănătății, preluate ulterior în Strategia națională de sănătate 2014-2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale, primele documente strategice din domeniul sănătății. Strategia include un obiectiv specific privind implementarea unei politici sustenabile de asigurare a resurselor umane în sănătate, inclusiv prin formarea personalului medical, ceea ce confirmă relevanța sporită a intervenției finanțată prin PSODRU DMI 3.2 în formarea continuă a personalului medical. Deși aceste componente–formarea medicală continuă și îmbunătățirea aspectelor de management în sectorul de sănătate – nu sunt trecute cu vederea de Strategia națională de sănătate

2014-2020, acestea nu reprezintă totuși elementele centrale sau acțiuni cheie pentru implementarea strategiei.

669. **Sinteza constatărilor:** *La peste 7 ani de la aprobarea POSDRU 2007-2013, în anul 2014, în cadrul Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020 dezvoltarea permanentă a forței de muncă, corelată cu schimbările structurale ale pieței muncii, devine un obiectiv mai clar al politicilor publice românești. Atenția pentru creșterea flexibilității muncii se observă în cadrul legislativ subsecvent Strategiei din 2014, iar cea pentru securitate s-a dezvoltat până la a deveni o strategie națională în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020. Aceste evoluții arată că și la nivel național, ca și la nivel european, adaptabilitatea angajaților și a angajatorilor a devenit un domeniu din ce în ce mai relevant. Obiectivele DMI 3.2 nu doar că rămân în atenția Guvernului României, dar dezvoltarea politicilor publice din domeniul adaptabilității arată că nevoia pentru o mai mare adaptabilitate, flexibilitate și dezvoltarea competențelor profesionale este tot mai mare la nivelul societății / pieței muncii.*
670. *Nevoia de dezvoltare a competențelor de management sanitar și a celor medicale de vârf rămân, de asemenea, prezente în cadrul strategic național (chiar dacă nu la nivel de prioritate majoră), în acord cu nevoile identificate și urmărite de intervențiile la nivelul sistemului de sănătate prin DMI 3.2 al POSDRU.*

Cadrul legislativ la nivel național

671. Încă din anul 2000 România a adoptat o serie de acte normative pentru asigurarea egalității de tratament a angajaților, ca element sine qua non pentru a discuta despre adaptabilitatea acestora și despre forme flexibile de angajare. Printre actele normative cheie menționăm O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Cele două acte normative au suferit modificări substanțiale fiind republicate după modificări, OG 173/2000 a fost republicată în 2007 și 2014, în timp ce L 202/2002 a fost republicată în 2013. Modificările legislative au clarificat formele de discriminare și au extins modalitățile de protecție a persoanelor afectate de discriminare.
672. În ceea ce privește formarea profesională a angajaților, aceasta a fost reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr.522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000. Formarea profesională a adulților este definită ca fiind atât *formarea profesională inițială* cât și *formarea profesională continuă* organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Prin *formarea profesională inițială* a adulților se asigură pregătirea necesară pentru *dobândirea competențelor profesionale minime* necesare pentru obținerea unui loc de muncă, în vreme ce prin *formarea profesională continuă*, care este ulterioară formării inițiale, se asigură adulților fie *dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite*, fie *dobândirea de noi competențe*. Ulterior adoptării, Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 a fost de mai multe ori modificată și completată, cea mai importantă modificare survenind prin Legea nr. 167/2013, respectiv: introducerea certificatelor de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale; simplificarea procedurilor de autorizare a furnizorilor de formare profesională; înregistrarea sistematică a tuturor furnizorilor de formare profesională; simplificarea procedurilor privind accesul la exercitarea serviciilor de formare profesională prin intermediul Punctului de contact unic electronic (PCU). Toate aceste prevederi legislative sunt deosebit de importante pentru modul în care se realizează formarea profesională, unul dintre principalele mijloace de asigurare a adaptabilității angajaților și angajatorilor.
673. În domeniul relațiilor de muncă și organizării muncii principalul act normativ la nivel național este Codul Muncii, Legea nr. 53/2003. Acesta a fost modificat cu mai multe ocazii de la intrarea sa în vigoare, fiind republicată în 2011. Până în 2010 Codul Muncii a fost dublat de un Contract colectiv de muncă la nivel național, ulterior o parte din drepturile și obligațiile cuprinse în contract fiind transferate prin modificare legislativă în Codul Muncii. Principalele modificări ale Codului Muncii au privit introducerea unor garanții suplimentare pentru protejarea drepturilor angajaților, mai ales în cazuri de conflicte de muncă, dar și pentru întărirea și clarificarea responsabilităților de informare ale angajatorilor față de angajați cu privire la drepturile lor.

674. În 2011 o serie de elemente de flexibilitate au fost introduse: creșterea perioadelor de probă (mai degrabă în favoarea angajatorilor, dar permițând și o mai mare mobilitate a angajaților dacă sunt nemulțumiți de angajator), majorarea perioadelor de preaviz (pentru creșterea securității ambelor părți ale contractului de muncă), modificarea prevederilor referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată (pentru creșterea nivelului de flexibilitate și securitate al angajatului), acordarea posibilității angajatorilor de a stabili obiective de performanță individuală și, totodată, criterii de evaluare a activității profesionale a salariaților (pentru creșterea securității ambelor părți ale contractului de muncă); diminuarea temporară a săptămânii de lucru ca urmare a reducerii temporare sau întreruperii activității (prevedere în favoarea angajatorului).
675. În 2005 și 2006, prin Ordonanțele de Urgență ale Guvernului nr. 65/2005 și 55/2006 au fost transpuse directivele europene referitoare la tipul parțial de lucru și munca pe perioadă determinată. Cu toate acestea, deși implementarea directivei privind timpul parțial⁵³ a fost evaluată în 2009 ca fiind conformă în mare parte, unele limitări rămân pentru flexibilizarea muncii prin promovarea tipului parțial de muncă. Pe de altă parte, aceste limitări sunt de natură să consolideze securitatea, evitând angajarea cu timp parțial pentru a deghiza contracte cu timp integral în condiții neacceptate de codul muncii.⁵⁴
676. O evoluție cu adevărat semnificativă din perspectiva adaptabilității și a introducerii elementelor de flexibilitate a muncii a fost adoptarea Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, prin care s-a reglementat munca la distanță, în condiții mult mai clare și mai favorabile angajaților față de prevederea privind munca la domiciliu din Codul Muncii.
677. Codul Muncii prevede o scurtă serie de drepturi de flexibilizare a muncii pentru părinți, cel mai important fiind posibilitatea de a primi zile libere, sau concediu pentru îngrijirea copilului bolnav. Aceste prevederi din Codul Muncii sunt dublate de acte normative precum Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004 și Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, modificată și completată ulterior substanțial prin Legea nr. 66/2016.
678. Legislația română prevede concedii și indemnizații pentru ambii părinți: femeile care urmează să nască și cele care au născut deja au dreptul la o serie de concedii și indemnizații specifice, precum cele pentru maternitate sau pentru risc maternal, iar bărbații pot cere acordarea unui scurt concediu paternal; amândoi părinții au însă dreptul la concediul și indemnizația de creștere a copilului, de îngrijire a celui bolnav, iar legea prevede și acordarea unei zi libere pe an pentru a merge la doctor (consult și analize) cu copilul.
679. Concediul de risc maternal se acordă gravidelor, femeilor care au născut recent și celor care alăptează, pentru protecția sănătății și securității acestora și/sau a fătului/copilului lor, conform Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003. Salariatele care urmează să nască pot intra, conform OUG nr. 158/2005, în concediul de maternitate și pot primi o indemnizație lunară care depinde de stagiul de cotizare. Durata concediului de maternitate la care au dreptul asiguratele este de 126 de zile calendaristice, acordate împărțit: 63 de zile pentru sarcină, înainte de naștere, și 63 de zile pentru lăuzie, însă medicul poate stabili o altă împărțire. Concediul paternal este reglementat în Legea nr. 210/1999. Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de cinci zile lucrătoare, iar dacă acesta este și asigurat în sistemul asigurărilor sociale de stat, atunci el are dreptul să fie plătit pe perioada acestui concediu. Oricare dintre părinți poate cere concediul și

53 Comisia Europeană, 2009, Raport al Comisiei - Punerea în aplicare a Directivei 97/81 / CE privind acordul-cadru privind activitatea part-time încheiat de UNICE, Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care furnizează servicii publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC). Raport pentru România. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagelId=203>

54 Ibid. Interviu cu sindicatele citate de raportul Comisiei Europene. A se vedea și motivările la modificările codului fiscal privind taxele și contribuțiile sociale aplicabile contractelor de muncă cu timp parțial.

indemnizația de creștere a copilului, după cum prevede OUG nr. 111/2010, dacă a realizat timp de cel puțin 12 luni venituri imposabile în ultimii doi ani anteriori datei nașterii copilului. Concediul poate avea o durată de până la doi ani de zile (trei ani, pentru copilul cu dizabilități). Conform Legii nr. 273/2004, persoana care adoptă un copil are dreptul să ceară un concediu de acomodare, deci, oricare dintre părinții familiei adoptatoare îl poate cere. Perioada maximă e de un an și e necesar un stagiul de cotizare anterior de cel puțin un an. Astfel, prevederile privind concediile pentru părinți sunt printre cele mai generoase din Europa, mai ales în ceea ce privește durata concediilor disponibile.

680. O serie de acte normative reglementează sănătatea, siguranța și securitatea în muncă. Cele mai importante dintre acestea sunt:

- Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006 și Hotărârea Guvernului Nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă, ambele cu modificări;
- Hotărârea Guvernului nr.557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară și alte 21 de Hotărâri de Guvern privind sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 2006 (majoritatea) - 2016.

681. Sistemul de sănătate este în ansamblu guvernat de Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății, care a suferit modificări de-a lungul timpului, dar nu la nivel semnificativ privind formarea medicală continuă și formarea managerilor din sistem. Toate reglementările concrete privind autorizarea programelor educaționale, formatorilor și formatorilor de formatori din sistemul sanitar se realizează prin Ordin al Ministrului Sănătății și permit adaptarea la evoluțiile tehnologice și științifice din domeniu. În perioada analizată nu au intervenit modificări de abordare din punct de vedere legislativ sau administrativ.

682. **Sinteza constatărilor:** De la începutul anilor 2000, până în 2018, legislația din domeniul relațiilor de muncă din România a evoluat spre creșterea nivelului de protecție a drepturilor angajaților și a securității acestora în raport cu angajatorii. Această tendință a apărut atât în ceea ce privește condițiile de muncă (spre exemplu utilizarea contractelor cu perioadă determinată, sau a celor cu timp de muncă parțial), cât și în ceea ce privește obligațiile angajatorilor de a se îngriji de sănătatea și securitatea angajaților. România se bucură de un regim legislativ ce întărește securitatea locului de muncă în cazul părinților, oferind flexibilitate prin drepturi extinse pentru părinți (concedii pre și post natale, concedii de creștere și îngrijire a copilului). Alte elemente de flexibilitate importante au fost introduse în legislația română prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, modalitate prin care România se conectează la tendința europeană în materie.

683. În acest sens se poate vorbi de o evoluție a cadrului legislativ vizat și relevant pentru DMI 3.2, respectiv îmbunătățirea constantă a acestuia în ceea ce privește introducerea unor elemente specifice pentru o mai bună adaptabilitate a angajaților și în mod specific reglementarea progresivă a unor elemente suplimentare de flexibilitate în perioada 2010-2018. Cadrul legislativ a sprijinit astfel implementarea programului și generarea de efecte pozitive, fiind tot mai deschis, mai permisiv pentru angajații și angajatorii care doreau implementarea unor forme noi și mai flexibile de organizare a muncii.

Cadrul instituțional la nivel național

684. Ministerul Muncii și Protecției Sociale este autoritatea publică principală ce reglementează elementele legate de relațiile de muncă. Monitorizarea respectării acestora, în ceea ce privește respectarea drepturilor angajaților și a condițiilor de securitate și sănătate în muncă revine Inspecției Muncii, prin Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Atribuțiile Ministerului Muncii și Protecției Sociale în domeniul relațiilor de muncă nu au evoluat semnificativ din 2007, de la adoptarea POSDRU, până în prezent. În schimb ministerul însuși a trecut prin mai multe modificări de nume și structură.

685. În ceea ce privește cadrul instituțional al formării profesionale continue din România, se remarcă varietatea instituțiilor cu responsabilități în acest domeniu, atât la nivel central, dar și regional/ local.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează împreună cu Ministerul Educației Naționale și coordonează punerea în aplicare a strategiilor și politicilor naționale în domeniul formării profesionale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări (aflată în coordonarea ministerului educației), în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale, până în 2016. Începând cu 2017 Ministerul Muncii și Protecției Sociale coordonează activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin intermediul comisiilor teritoriale de autorizare înființate în subordinea acestuia. Tot Ministerul Muncii și Protecției Sociale împreună cu Ministerul Educației Naționale exercită controlul asupra modului în care se organizează, desfășoară și finalizează formarea profesională a adulților în România și aplică sancțiunile prevăzute de OUG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.

686. Până în 2011 un rol cheie în structura instituțională pentru formarea profesională inițială și continuă l-a avut Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (CNFPA) în subordinea Ministerului Muncii. Ulterior, ca urmare a HG nr. 556/2011 s-a înființat Autoritatea Națională pentru Calificări cu atribuții în ceea ce privește coordonarea comisiilor județene și a municipiului București de autorizare a furnizorilor de formare și certificare a cursurilor de formare profesională (calificare, perfecționare etc.).
687. Pentru monitorizarea elementelor de flexibilitate este responsabilă Inspekția Muncii, care acționează în vederea asigurării protecției sociale a muncii, în baza prevederilor art. 41 din Constituția României, republicată, respectiv, a prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 81/1947 privind inspekția muncii în industrie și comerț, ratificate prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 și ale Convenției OIM nr. 129/1969 privind inspekția muncii în agricultură, ratificate prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.
688. În domeniul sănătății, în special al formării medicale continue ce a fost asigurată prin DMI 3.2 din cadrul POSDRU, alături de Ministerul Sănătății, un rol important în reglementare și rolul principal în monitorizare îl au Colegiul Medicilor, Colegiul Medicilor Dentiști, respectiv Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România. De asemenea, un rol în formarea profesională din sistemul sanitar îl are și Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București, specializată în programe de formare post-universitară în sănătate publică, management și administrația serviciilor de sănătate, aceasta asigurând autorizarea, organizarea și certificarea programelor de educație medicală continuă și dezvoltare profesională pentru personalul din sistemul sanitar.
689. **Sinteza constatărilor:** În ceea ce privește formarea profesională, cadrul instituțional este complex, dar nu a fost instabil de la adoptarea POSDRU până în prezent. Cadrul instituțional pentru asigurarea condițiilor de muncă (Inspekția Muncii), ca și cadrul instituțional pentru pregătirea personalului din domeniul sănătății au fost deosebit de stabile. Astfel, stabilitatea cadrului instituțional facilitează dezvoltarea politicilor publice din domeniu.

4.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei și din domeniul sănătății

Progresul observat cu privire la adaptabilitatea angajaților

690. Chiar dacă nu este unica activitate finanțată în cadrul DMI 3.2 POSDRU, formarea profesională a angajaților a fost una dintre principalele activități finanțate în cadrul DMI 3.2 și prezentă într-o mare măsură la nivelul proiectelor aprobate și implementate. Din această perspectivă, prezentăm mai jos o analiză a participării la programe de formare profesională continuă, așa cum aceasta este oferită prin intermediul instrumentului propus de Eurostat (Ancheta privind

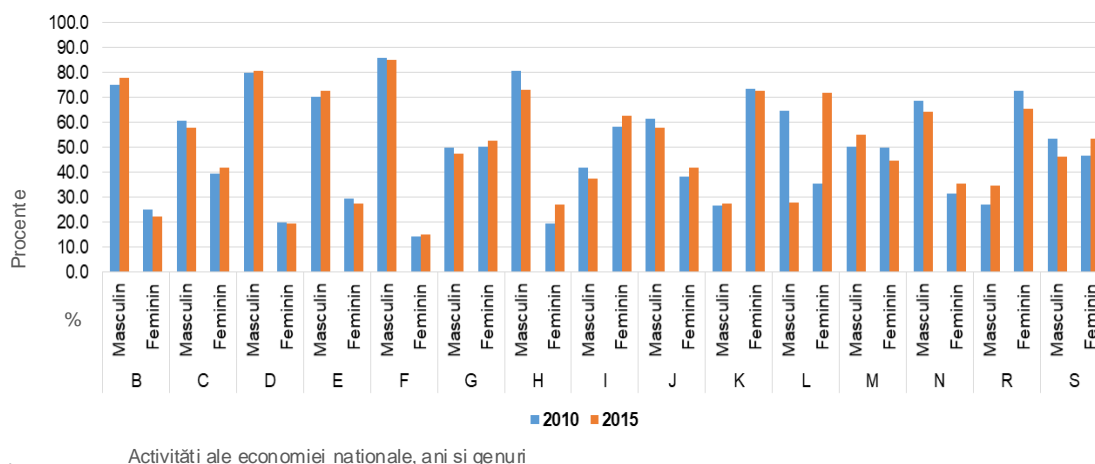
Formarea Profesională Continuă – CVTS desfășurată cincinal, 2010 și 2015, rezultate reflectate de datele INS prezentate în baza de date Tempo). Această analiză are ca obiectiv furnizarea de informații referitoare la programele elaborate de întreprinderi pentru formarea profesională continuă (FPC) a angajaților⁵⁵. **Analiza datelor colectate prin intermediul acestei anchete evidențiază la nivel național o rată de creștere a participanților la cursurile de FPC în anul 2015 față de anul 2010, de 34%.**

691. **Trebuie menționat că această evoluție pozitivă a fost realizată atât prin contribuția POSDRU, cât și prin alte proiecte finanțate din alte fonduri nerambursabile, dar și de beneficiarii de formare continuă (angajatori sau angajați). Pe de altă parte, subliniem că această dimensiune (creșterea ratei de participare la cursurile FPC) a fost atinsă de un număr mare de DMI ale POSDRU, nu doar de DMI 3.2.**
692. Evoluția pozitivă în ceea ce privește participarea la cursurile de FPC se remarcă la toate sectoarele economiei naționale, cu excepția sectoarelor *D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* (rată de creștere de -2,4%), *H - Transport și depozitare* (rată de creștere de -4,4%) și *K - Intermedieri financiare și asigurări* (rată de creștere de -7,2%). Sectoarele de activitate cu cele mai mari rate de creștere a participării la programe de formare profesională continuă în anul 2015 comparativ cu anul 2010 sunt *J - Informații și comunicații* (rată de creștere de 137,6%), *N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* (rată de creștere de 142,4%), *R - Activități de spectacole, culturale și recreative* (rată de creștere de 80,4%) și *S - Alte activități de servicii* (rată de creștere de 82,3%).
693. **Trebuie subliniat că două dintre aceste sectoare cu cele mai mari rate de creștere a participării la programe de formare profesională generice sunt sectoare economice cu potențial competitiv ridicat⁵⁶, respectiv: *J - Informații și comunicații* (sectorul Tehnologia informației și comunicațiilor) și *R - Activități de spectacole, culturale și recreative* (sectorul Industrii creative).**
694. Analiza pe genuri a participării la programele de formare profesională arată că există încă o participare net pozitivă a bărbaților la formare profesională continuă, cu excepția domeniilor: *I – Hoteluri și restaurante*, *K - Intermedieri financiare și asigurări*, *R - Activități de spectacole, culturale și recreative* și *L - Tranzacții imobiliare*. În acest din urmă domeniu ponderea persoanelor participante la formare pe genuri s-a inversat din 2010 până în 2015, în favoarea femeilor.

⁵⁵ Datele privind numărul de participanți la FPC sunt disponibile la nivel sectorial, dar nu sunt disponibile în profil teritorial (mediu de rezidență și regiuni de dezvoltare).

⁵⁶ A se vedea și „Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020”.

Figura 43. Ponderea pe sexe a participanților la cursuri de formare profesională continuă, după activități ale economiei naționale, anii 2010 și 2015 (valorile sunt exprimate în procente - %)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: FPC102A. Prelucrare realizată de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS).

Legenda datelor:

B = Industria extractivă
 C = Industria prelucrătoare
 D = Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat
 E = Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare
 F = Construcții
 G = Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor
 H = Transport și depozitare

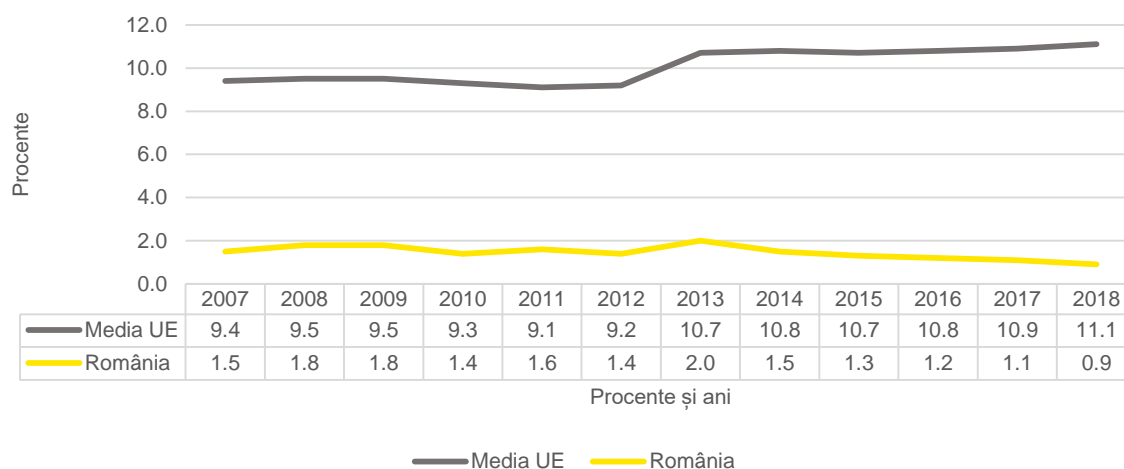
I = Hoteluri și restaurante
 J = Informații și comunicații
 K = Intermedieri financiare și asigurări
 L = Tranzacții imobiliare
 M = Activități profesionale, științifice și tehnice
 N = Activități de servicii administrative și activități de servicii suport
 R = Activități de spectacole, culturale și recreative
 S = Alte activități de servicii

695. **Cu toate acestea, proporția participanților la programe învățarea pe tot parcursul vieții în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați din România, este cea mai scăzută din UE și este într-o ușoară scădere, fapt ce reprezintă opusul tendinței UE.** Una dintre explicațiile acestei evoluții, în comparație cu creșterea numărului absolut de persoane formate și a procentului în totalul populației, este legată și de creșterea mai rapidă a numărului de angajați din economia română.

696. Conform CEDEFOP situația se poate explica și prin modul în care cetățenii din România percep participarea la învățarea pe tot parcursul vieții. În timp ce diplomele/certificatele oficiale sunt foarte apreciate de elevi/cursanți și angajatori, formarea profesională non-formală care nu oferă asemenea certificate nu este văzută întotdeauna de elevi/cursanți ca fiind o formă de învățare pe tot parcursul vieții și este posibil să nu fie raportată ca atare către autoritățile de statistică.⁵⁷ În acest sens este de remarcat creșterea participării la programe de formare profesională continuă autorizate, așa cum arată datele prezentate și mai sus.

57 CEDEFOP, 2019, „Educația și formarea profesională în România. Descriere succintă”, DOI: 10.2801/458180.

Figura 44. Participarea la educație pe tot parcursul vieții în România, în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați, comparat cu media UE28 în perioada 2007-2018 (valorile sunt exprimate în procente - %).



Sursa datelor: Eurostat, cod de date: trng_lfse_01

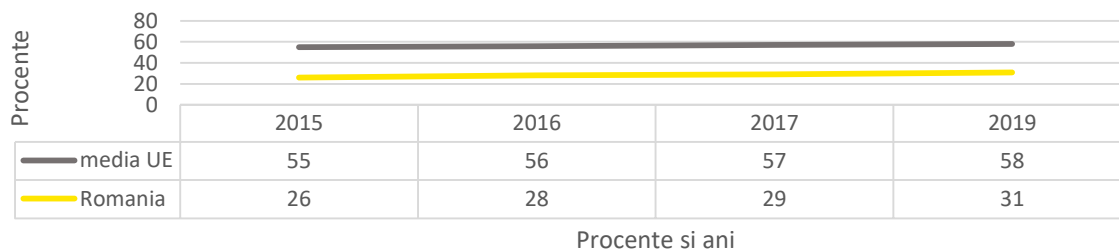
697. În funcție de gradul de urbanizare, neavând date strict referitoare la urban/rural, am apelat la împărțirea utilizată de Eurostat: orașe mari, orașe mici și suburbii, zone rurale. În ceea ce privește distribuția în funcție de gradul de urbanizare, reiese așa cum era de așteptat că în zona exclusiv urbană (orașe mari) se regăsesc cele mai mari rate de participare, însă valorile sunt mult mai mici decât cele medii la nivelul Uniunii Europene (UE-28). În ceea ce privește rata de participare în educație și formare profesională, tendința generală 2007-2016 este de scădere în orașele mari și ușoară creștere în zonele rurale. Observăm că la nivelul zonelor intens populate (orașe mari), rata de participare în educație și formare profesională este în 2016 s-a redus față de anii anteriori, diferența față de anul 2011 fiind de 3,1 puncte procentuale, mult sub valoarea de 49% reprezentând valoarea mediei pentru UE-28. Pentru cazul zonelor slab populate (zonele rurale) rata de participare din 2016 a fost de 5%, cu 0,4 puncte procentuale sub valoarea din 2011, însă peste valoarea înregistrată în 2007 (cu 0,5 puncte procentuale).
698. Referitor la distribuția regională a ratei de participare în educație și formare profesională pentru populația în vârstă de 25-64 ani, aferentă anului 2014, observăm regiunile Nord-Est și Sud cu grad mai ridicat de participare (2,6% respectiv 2,5%), având, de altfel, și cele mai accentuate dinamici față de anul 2007 (0,9 puncte procentuale respectiv 1,2 pp). Creștere față de 2007 se înregistrează în anul 2014 și la nivelul regiunii de dezvoltare Sud-Est (0,4 pp). La polul opus, cea mai accentuată scădere a ratei de participare în educație și formare profesională s-a înregistrat la nivelul regiunii Vest. Din păcate, situația la nivelul anului 2017 este mai nefavorabilă, ratele de participare fiind aproape în totalitate mai mici decât erau în 2007 (singura excepție este regiunea Sud, unde diferența este minim pozitivă - 0,1 puncte procentuale în favoarea anului 2017).
699. Cu privire la nivelul de competențe și incluziune digitală datele sunt disponibile la nivel național, dar nu și la nivel regional. România se situează pe locul 27 din cele 28 de state membre ale UE în cadrul Indicelui economiei și societății digitale (DESI) pentru 2019 al Comisiei Europene⁵⁸. În ceea ce privește dimensiunea capitalului uman în societatea digitală, România se situează pe locul 27 în rândul țărilor UE, cu mult sub media UE. **Nivelurile competențelor digitale de bază și avansate rămân cele mai scăzute în România din rândul statelor membre ale UE, în raport cu totalul**

58 Comisia Europeană, Indicele economiei și societății digitale (DESI). Raportul de țară din 2019. România, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2019-country-reports> (accesat: 01.10.2019).

populației. Doar 31 % dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani au competențe digitale de bază (58 % la nivelul UE în ansamblu) iar 10 % au competențe digitale avansate (față de o medie a UE de 33 %). Competențele digitale în România prezintă o tendință de dezvoltare, dar pentru moment nu se apropie de media europeană.

700. Datele nu sunt disponibile decât începând cu anul 2015 și nu permit o analiză a evoluției de la aprobarea programului POSDRU până în prezent.

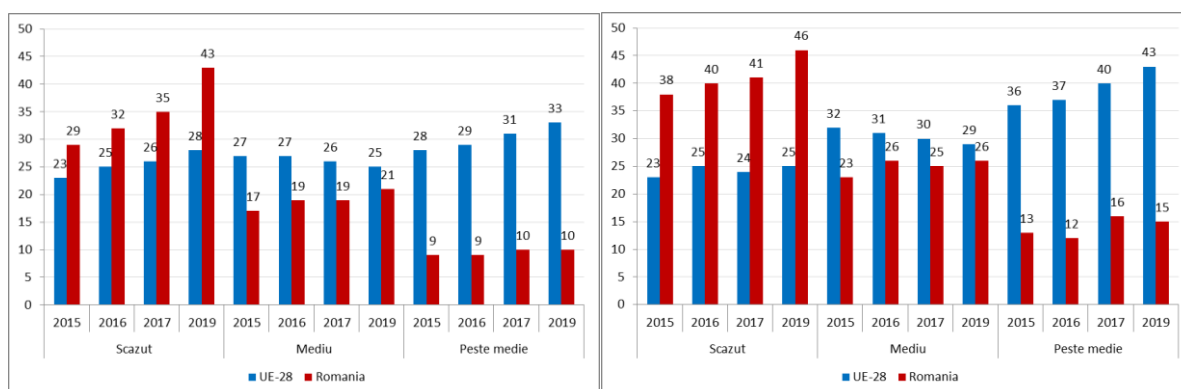
Figura 45. Procent persoane cu competențe digitale de bază sau peste (valorile sunt exprimate în procente - %).



Sursa: Eurostat, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (accesat: 05.02.2020).

701. În rândul angajaților, în 2019, 46% dintre salariați consideră că nivelul abilităților digitale este unul scăzut, comparativ cu 25% la nivelul UE-28. Ca având abilități digitale peste medie apreciază doar 15% dintre indivizii din România, față de 43% cât este media la nivelul Uniunii Europene.

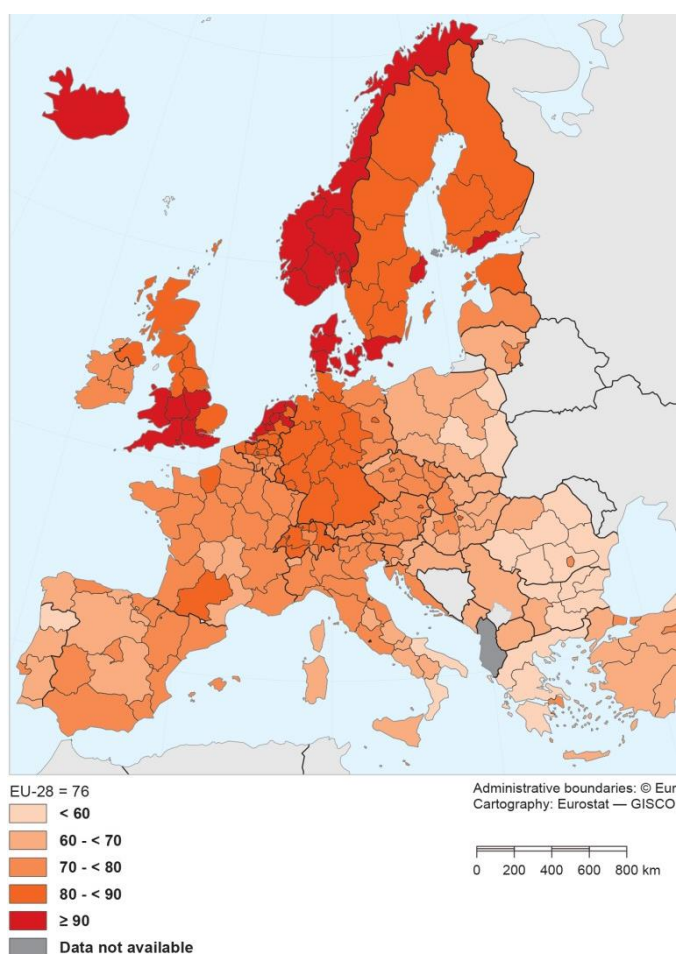
Figura 46. Nivelul abilităților digitale, stânga – întreaga populație, dreapta – salariații (valorile sunt exprimate în procente - %).



Sursa datelor: Eurostat, Datele provin din ancheta *Adult Education Survey – AES*, perioada de referință este de 12 luni înainte de interviu

702. România rămâne statul european cu una dintre cele mai scăzute ponderi a persoanelor care accesează internetul. În șase dintre cele opt regiuni (cu excepția București-Ilfov și Nord-Vest) sub 70% din populație accesează internetul săptămânal și sub 60% care accesează internetul zilnic. De asemenea, regiunile Sud-Est, Nord-Est și Vest din România sunt pe ultimele locuri între regiunile europene în privința procentului de persoane care interacționează cu autoritățile locale electronice.

Harta 1. Procentul persoanelor care folosesc cel puțin zilnic internetul la nivel European și pe regiuni



Sursa: Eurostat,

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Digital economy and digital society statistics at regional level#Digital skills](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Digital_economy_and_digital_society_statistics_at_regional_level#Digital_skills) (accesat: 05.02.2020).

703. Cu toate acestea, numărul de utilizatori de internet a crescut în România în ultimii ani, dinamica pozitivă fiind mai mare decât progresia de la nivel European.

Tabel 33. Procent (%) utilizatori de internet, cel puțin odată pe săptămână. Toate valorile sunt exprimate în procente

Nivel teritorial	2015	2016	2017	2018	2019
Media UE – urban mare	81	83	85	86	89
România – urban mare	66	72	76	80	80
Media UE – urban mic	77	79	80	83	85
România – urban mic	56	56	60	68	72
Media UE – rural	69	73	75	78	79
România - rural	38	45	48	58	64
Nord-Vest	52	58	64	75	80
Centru	53	58	59	66	70
Nord-Est	47	51	55	62	69
Sud-Est	46	52	55	61	66
Sud - Muntenia	47	48	57	64	69
București - Ilfov	71	75	75	81	75
Sud-Vest Oltenia	46	55	58	66	69
Vest	56	58	68	73	76

Sursa: Eurostat,

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Digital_economy_and_digital_society_statistics_at_regional_level#Digital_skills (accesat: 05.02.2020).

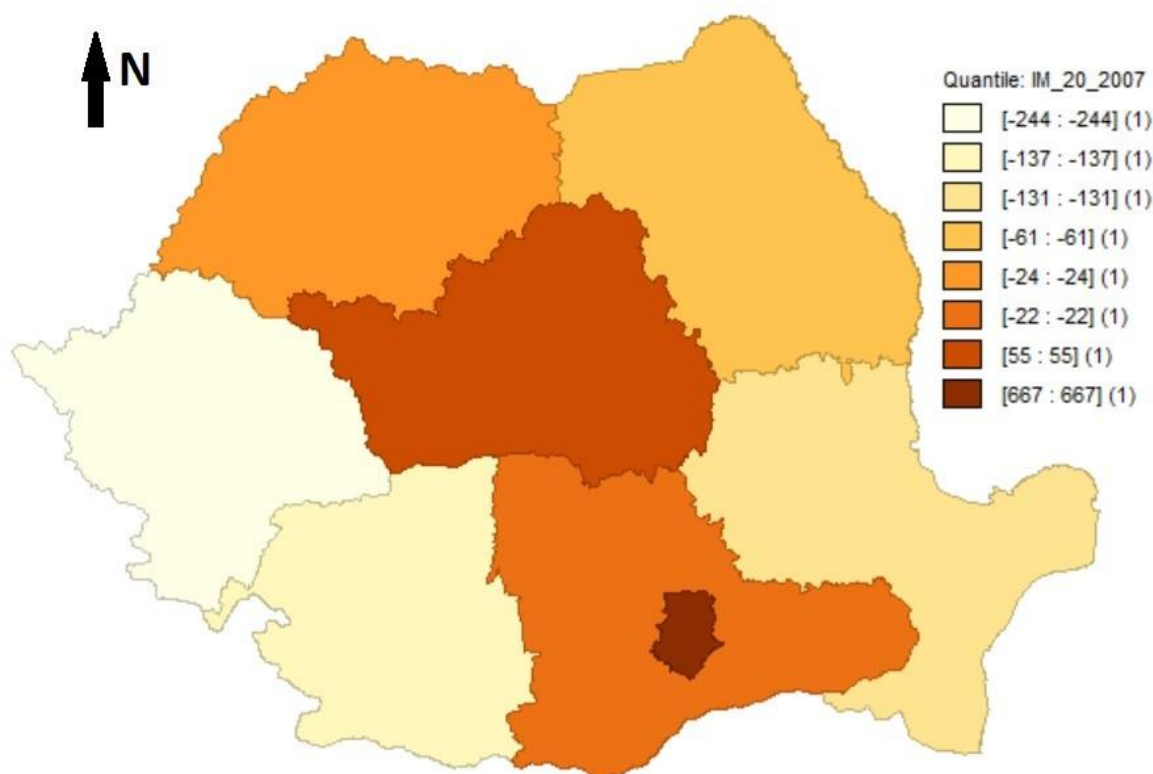
704. În ciuda creșterii procentului de specialiști în domeniul TIC din ultimul deceniu, aceștia reprezintă o proporție mai mică din forța de muncă totală la nivel național, în comparație cu ansamblul UE (2,1 % față de media UE de 3,7 %). De asemenea, firmele angajează specialiști TIC doar în proporție de 10%, cel mai scăzut procent dintre țările europene și la jumătate față de media europeană (20%). Dinamica la nivelul companiilor a fost variabilă, spre exemplu, în 2015 Eurostat înregistra o pondere de 13% firme care angajau specialiști TIC⁵⁹. Pe de altă parte, în perioada 2014-2018 proporția firmelor care folosesc instrumente digitale cum este *cloud computing* s-a dublat de la 5% la 10%. În plus, în 2018 România se afla la peste media europeană (12%) cu aproximativ 14% dintre firme prelucrând big data.⁶⁰
705. În ceea ce privește absolvenții în domeniul TIC, România are rezultate bune, aflându-se pe locul 6 între statele membre ale UE, cu 4.9 % din numărul total de absolvenți. Cu toate acestea observăm că acești specialiști nu sunt integrați pe piața forței de muncă din România. Deci, este necesar un nivel mai ridicat de concordanță a competențelor oferite pe piața muncii cu cele utilizate de întreprinderi. Faptul că în întreprinderi forța de muncă nu are competente digitale limitează capacitatea acestora de a inova și de a valorifica inovarea. Creșterea numărului de specialiști în domeniul TIC din România, prin asigurarea formării necesare a cadrelor didactice astfel încât oferta educațională să răspundă cererii ridicate, dar și prin recalificarea forței de muncă, este deosebit de importantă pentru ca România să beneficieze pe deplin de economia digitală.
706. O parte importantă a cursurilor de formare și a altor acțiuni finanțate de DMI 3.2 a vizat întărirea cunoștințelor și procedurilor de promovare a sănătății și securității în muncă. Din această perspectivă, în perioada 2007-2017 numărul accidentelor de muncă s-a menținut în medie constant, însă cu o creștere importantă la nivelul regiunii București-Ilfov, cu impact asupra rezultatului la nivel național, dată fiind ponderea mare a angajaților din București-Ilfov în totalul numărului de angajați și cu scăderi ușoare înregistrate în regiunile Nord-Vest și Sud-Muntenia și scăderi substanțiale în regiunile Nord-Est, Sud-Est, Sud-Vest Oltenia și Vest.
707. Conform datelor Eurostat, pe de altă parte, România prezintă o scădere a factorilor de risc care pot afecta sănătatea: zgomot și vibrații, ca și expunerea la radiații în timpul muncii.⁶¹ Conform sondajului Eurofond din 2015, românii se aflau foarte aproape de media europeană în ceea ce privește sentimentul de siguranță la locul de muncă: 78% dintre angajații români nu considerau că siguranța și sănătatea lor este amenințată de munca lor, față de 77% media europeană.

59 <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/ict/bloc-1c.html> (accesat: 05.02.2020).

60 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_society_statistics_-_enterprises#Enterprises_analysing_big_data (accesat: 05.02.2020).

61 Comisia Europeană, 2015, „Evaluarea implementării practice a directivelor UE privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) în statele membre ale UE.”

Harta 2. Incidența accidentelor de muncă pe regiuni în perioada 2007-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: ACC102B

708. Astfel, putem constata că la nivelul securității în muncă nu s-a înregistrat, la nivel național, un progres care să fie considerat un efect aferent POSDRU DMI 3.2 în ceea ce privește creșterea securității în muncă. Acest aspect este legat însă și de evoluția legislației și o mai bună raportare a accidentelor de muncă, dat fiind că în perioada 2006-2016 au fost adoptate mai multe hotărâri de guvern în domeniul securității în muncă, care au generat și o mai bună raportare a accidentelor de muncă. Evoluțiile la nivel regional apar mai degrabă legate de specificul economic, și mai ales cel al industriilor prezente în fiecare regiune și a riscurilor asociate cu acestea, rate mai mari ale accidentelor de muncă fiind raportate în regiunile cu activitate industrială mai intensă.⁶²

Tabel 34. Numărul accidentelor de muncă pe regiuni în perioada 2007-2017

Regiune	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017
NORD-VEST	577	572	449	456	461	427	377	445	523	530	553
CENTRU	607	693	475	475	489	559	485	518	554	659	662
NORD-EST	467	448	308	375	378	363	315	295	379	352	406
SUD-EST	594	591	499	529	480	426	436	418	453	467	463
SUD-MUNTENIA	434	489	414	407	394	443	374	336	362	389	412
BUCUREȘTI - ILFOV	761	1009	779	899	867	1057	865	892	1022	1169	1428
SUD-VEST	437	458	294	280	280	333	237	260	249	270	300

⁶² Datele privind incidența accidentelor de muncă sunt disponibile în profil teritorial la nivel regional, dar nu sunt disponibile pe medii de rezidență.

OLTENIA											
VEST	724	693	621	619	559	475	486	411	471	478	480
TOTAL	4601	4953	3839	4040	3908	4083	3575	3575	4013	4314	4704

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: ACC102B

709. La nivel sectorial, în industria prelucrătoare numărul accidentelor de muncă este cel mai mare, dar în scădere cu 18% în ultimii 10 ani. Pe de altă parte, numărul accidentelor de muncă a scăzut cu 84% în industria extractivă și în construcții. O creștere masivă se înregistrează în câteva sectoare unde numărul de accidente este de regulă foarte mic, cum ar fi sănătate și asistență socială sau activități culturale și de spectacole, hoteluri și restaurante, intermediari financiare, tranzacții imobiliare, servicii administrative. În aceste cazuri, o mai bună raportare poate conduce la o falsă impresie a creșterii riscului în sectoarele respective.

Tabel 35. Numărul accidentelor de muncă pe activități ale economiei naționale în perioada 2008-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL	4953	3839	4040	3908	4083	3575	3575	4013	4314	4704
A AGRICULTURA, SILVICULTURA SI PESCUIT	186	152	162	145	166	132	141	157	185	190
B INDUSTRIA EXTRACTIVA	352	353	307	249	213	160	78	68	40	57
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	1930	1414	1521	1478	1471	1331	1234	1387	1502	1590
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA CALDA SI AER CONDITIONAT	110	94	87	83	107	115	160	186	164	163
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DESEURILOR, ACTIVITATI DE DECONTAMINARE	137	108	117	138	121	104	112	103	133	143
F CONSTRUCTII	851	642	535	522	480	433	458	490	510	524
G COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI MOTOCICLETELOR	475	295	391	358	495	400	432	491	615	676
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	355	269	306	285	311	314	347	364	390	446
I HOTELURI SI RESTAURANTE	61	34	57	62	78	81	87	119	120	142
J INFORMATII SI COMUNICATII	36	54	50	49	40	39	43	53	47	61
K INTERMEDIERI FINCIARE SI ASIGURARI	25	35	35	57	59	37	33	36	37	46
L TRANZACTII IMOBILIARE	10	10	18	13	8	14	6	13	10	18
M ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	67	44	45	63	73	54	58	79	77	72
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE SI ACTIVITATI DE SERVICII SUPT	148	118	161	163	203	153	159	215	191	258
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	77	76	84	82	60	57	63	69	70	69
P INVATAMANT	35	47	43	50	44	43	39	56	66	49
Q SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	74	73	77	88	120	71	96	89	111	140
R ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTURALE	15	17	20	14	19	19	19	20	21	31

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SI RECREATIVE										
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	9	4	24	9	15	18	10	18	25	29

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: ACC102C

710. Cu privire la introducerea unor elemente de flexibilitatea muncii, vizate de DMI 3.2, indicatorul disponibil la nivel național pe care l-am analizat este proporția contractelor cu normă parțială în totalul contractelor de muncă. Din această perspectivă, proporția contractelor cu normă parțială se situează sub 1%, iar în perioada 2007-2018 a scăzut cu aproape 30%.

Tabel 36. Numărul contractelor de muncă cu normă parțială și pe perioadă determinată

Nr. salariați	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total salariați	6144965	6149781	5940866	5648607	5697235	5734492	5743493	5850256	6062244	6200639	6389733	6497186
Contract cu timp de muncă complet	6107266	6115594	5904203	5613899	5651701	5689331	5700638	5809149	6015754	6163044	6355778	6468131
Contract cu timp de muncă parțial	37699	34187	36663	34708	45535	45161	42855	41107	46490	37595	33955	29055
Proporția contractelor de muncă cu timp parțial (%)	0,61%	0,56%	0,62%	0,61%	0,80%	0,79%	0,75%	0,70%	0,77%	0,61%	0,53%	0,45%
Contracte temporare (perioadă determinată)	97758	76750	56090	58625	81876	88790	82419	87440	84885	85971	76516	71859
Proporția contractelor de muncă temporare (%)	1,59%	1,25%	0,94%	1,04%	1,44%	1,55%	1,43%	1,49%	1,40%	1,39%	1,20%	1,11%

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG1103. 1104 1105, AMG 115K, 115L și 115X

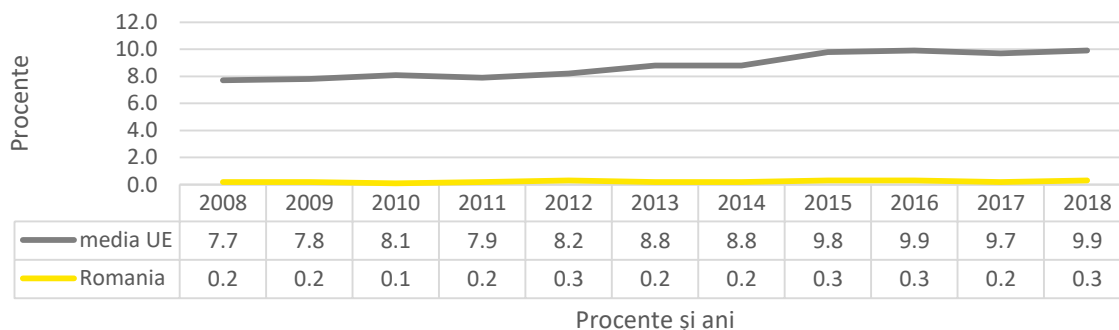
711. Numărul contractelor temporare scade cu aproximativ 25% în aceeași perioadă, acesta fiind un indicator al unui grad crescut de securitate, dar mai mic de flexibilitate, în relațiile de muncă din România.
712. Astfel, nu se observă o creștere a formelor de muncă flexibilă care implică încheierea contractelor cu norme parțiale de muncă. Numărul femeilor care au contracte cu normă parțială este ușor mai mare decât numărul bărbaților, dar proporția se situează tot sub 1% din totalul femeilor salariate. Pe de altă parte, numărul femeilor care au contracte de muncă pe perioadă determinată este puțin mai mic decât al bărbaților. Nu se observă diferențe în ceea ce privește distribuția pe medii de reședință a contractelor cu timp parțial și perioadă determinată, proporțional cu numărul de angajați din mediul urban, respectiv rural.
713. Pentru înțelegerea acestui rezultat referitoare la contractele cu timp parțial trebuie luate în calcul și constatările raportului privind punerea în aplicare a Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru privind activitatea part-time⁶³. Conform acestuia, România a implementat directiva în mare parte corect, dar unele limitări rămân pentru flexibilizarea muncii prin promovarea tipului parțial de muncă, iar ele se

63 Comisia Europeană, 2009, Raport al Comisiei - Punerea în aplicare a Directivei 97/81 / CE privind acordul-cadru privind activitatea part-time încheiat de UNICE, Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care furnizează servicii publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC). Raport pentru România. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagId=203>

mențin mult după realizarea evaluării (2009), până la momentul redactării prezentului raport (2019)⁶⁴. Aceste limitări sunt de natură să consolideze securitatea, evitând angajarea cu timp parțial pentru a deghiza contracte cu timp integral în condiții neacceptate de codul muncii.⁶⁵ De altfel, datele referitoare la contractele cu timp parțial de muncă au mai multe valențe. Deși această statistică arată o flexibilitate mică a angajatorilor cu privire la modul de utilizare a timpului de către angajați, contractele cu timp parțial pot fi și expresia unor condiții de muncă sau contracte de muncă de calitate slabă. Astfel, datele trebuie privite și împreună cu celelalte aspecte referitoare la flexicuritate, prezentate mai jos.

714. Un raport privat realizat în 2019 arată că numai 13,4% dintre angajații din România au un program de muncă flexibil și își pot desfășura activitatea de acasă sau în spații de tip co-working⁶⁶. Aproape jumătate dintre angajați consideră că nu au acces la tehnologia necesară pentru a lucra mai flexibil și nici nu sunt încurajați să facă acest lucru de către organizațiile în care își desfășoară activitatea profesională. Peste 65% dintre angajații români nu au posibilitatea de a lucra de acasă. În același timp, cei 11% dintre salariații care pot munci opt zile pe lună de la domiciliu sunt, în mare parte, freelanceri. La capitolul timp mediu petrecut în drum spre sau de la serviciu, cercetarea de specialitate arată că este nevoie de un interval cuprins între 15 și 45 de minute pentru majoritatea angajaților. În acest context, peste 50% dintre angajați consideră că un program flexibil la locul de muncă le-ar îmbunătăți echilibrul între viața personală și cea profesională. În plus, în topul celor mai importante aspecte ale locului de muncă ideal se află accesul la cele mai noi tehnologii și o bună conectivitate la transportul public, cu peste 60% pe scala importanței. Urmează disponibilitatea locurilor de parcare și opțiunea unui spațiu de lucru privat.⁶⁷
715. În 2018 România era penultima între statele europene, cu sub 0,3% dintre angajați care lucrau de acasă uneori, față de media UE situată la aproximativ 10% dintre angajați care lucrau de acasă uneori. În plus, din studiul Eurofond realizat în 2015 rezultă de asemenea că românii sunt printre angajații cu cel mai puțin flexibil program de muncă din Uniunea Europeană.⁶⁸

Figura 47. Procentul angajaților care lucrează de acasă, cel puțin uneori.



Sursa: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (accesat: 05.02.2020).

64 A se vedea supra, secțiunea 5.1.1.5. Cadrul legislativ național. Aceste limitări se referă la: un timp minim pentru timpul parțial de muncă, o povară fiscală suplimentară pentru angajarea persoanelor cu timp parțial (gândită pentru evitarea deghizării muncii cu timp integral în contracte cu timp parțial), lipsa unor mecanisme clare de raportare separată a acestor contracte.

65 Ibid. Interviu cu sindicatele citate de raportul Comisiei Europene. A se vedea și motivările la modificările codului fiscal privind taxele și contribuțiile sociale aplicabile contractelor de muncă cu timp parțial.

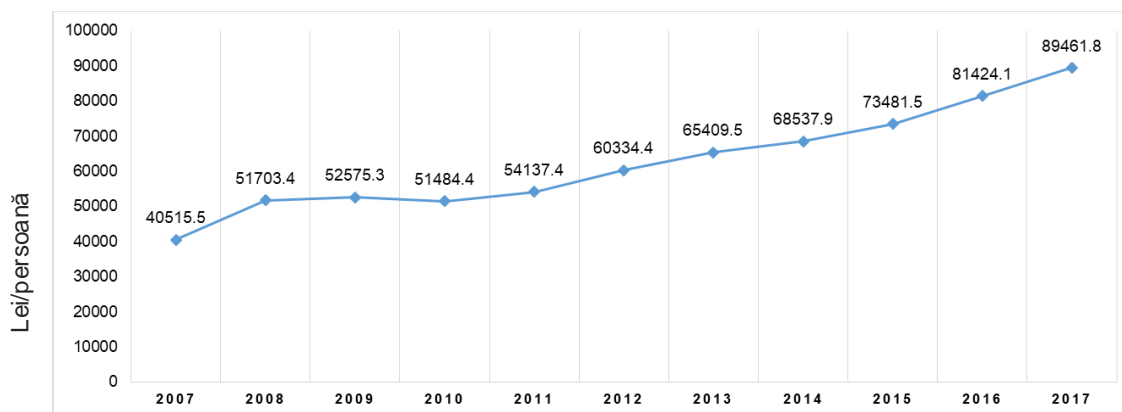
66 <https://www.crosspoint.com.ro/wp-content/uploads/2019/12/WORK-Space-Time-Report-by-Crosspoint.pdf> (accesat: 05.02.2020). Datele nu sunt disponibile pe dimensiune teritorială și pe genuri.

67 Ibid.

68 <https://www.eurofound.europa.eu/ro/data/european-working-conditions-survey>

716. Tot potrivit sondajului Eurofond 2015, românii sunt totuși printre europenii cei mai mulțumiți de cât de bine se potrivește programul lor de lucru cu angajamentele familiale și sociale din afara serviciului. 67% declarau că programul lor de lucru se potrivește bine cu angajamentele familiale și sociale din afara serviciului, față de 54%, media europeană.⁶⁹
717. Doar 3% dintre copiii cu vârstă de creșă din România merg de fapt la creșă. Chiar dacă există o ușoară creștere a numărului de copii la creșă, evoluția este foarte lentă (17% în ultimii 5 ani).⁷⁰ Un număr foarte mic de companii oferă creșă pentru copiii angajaților
718. Ca un rezultat al evoluției generale pozitive a participării la formare profesională continuă, chiar și în contextul ușoarei creșteri a incidenței accidentelor de muncă, ne așteptăm să putem observa o evoluție pozitivă în economie a productivității muncii și cifrelor de afaceri. Astfel, în perioada 2007-2017, indicatorul de productivitate a muncii arată o creștere la nivel național de 120%. Din punct de vedere sectorial, se remarcă sectorul de activitate *L - Tranzacții imobiliare*, cu o rată de creștere în anul 2017 față de anul 2007 de 428,7%, dar și sectorul de activitate *J - Informații și comunicații*, care a înregistrat cea mai mică rată de creștere a productivității muncii în anul 2017 față de anul 2007 (58,9%).
719. Având în vedere aceste date, România s-a situat detașat pe primul loc între statele UE la creșterea productivității reale a muncii pe persoană angajată în anul 2018 față de anul 2010 (+42,7%) și pe locul doi, după Polonia, la avansul față de anul precedent (3,9% în cazul României față de 4,8% în cazul Poloniei).⁷¹ Partea foarte bună este că România apare, din perspectiva avansului înregistrat din anul 2010 și până în 2018, drept statul european cu cea mai rapidă apropiere de Occident din perspectiva productivității reale a muncii pe persoană angajată. De remarcat, însă, modificările în structură, evoluțiile fiind majore pe parcursul ultimilor patru ani. Dacă în anii 2015 și 2016, întregul spor sau aproape întregul spor de productivitate s-a realizat în afara industriei – în sfera serviciilor, situația s-a modificat radical în 2017 și 2018. **Se remarcă în plus, în economia națională, deplasarea dinspre așa-numita industrie ușoară (textile, confecții, încălțăminte), către industria grea (mașini, utilaje, mijloace de transport).**⁷²

Figura 48. Evoluția productivității muncii pe persoană ocupată la nivel național, în perioada 2007-2017 (lei/persoană)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: CON110E

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Institut Național de Statistică, indicator: SCL103A - Populația școlară pe niveluri de educație, vârste școlare și sexe

⁷¹ Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem160/default/table?lang=en>

⁷² Marin Pană, 2019, „Productivitatea muncii în UE: România campioană lasă în urmă Ungaria, dar pierde din ritmul de creștere în ultimii 2 ani”, Curs de Guvernare.

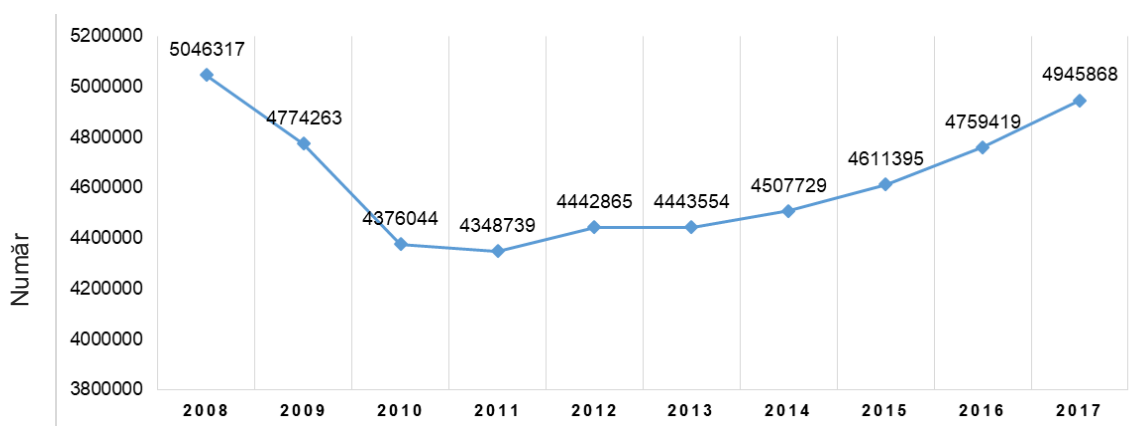
Notă: Productivitatea muncii pe o persoană ocupată a fost calculată ca raport între valoarea adăugată brută și numărul de persoane ocupate. Pentru anul 2017 datele sunt provizorii.

720. **Sinteza constatărilor:** *Principalii indicatori care surprind creșterea adaptabilității angajaților, respectiv participarea la formarea profesională continuă și productivitatea muncii au crescut relativ constant de la aprobarea POSDRU până în prezent, inclusiv pe perioada crizei economice, până în 2011. Trebuie însă subliniat că acești indicatori globali sunt afectați de o serie de factori, cum ar fi evoluția economiei naționale, la nivel global, dar și sectorial și regional. Modul în care acești factori au influențat efectele POSDRU DMI 3.2 este relevat în analiza următoare, aferentă celorlalte întrebări de evaluare.*
721. *Pe de altă parte, rămân în mare măsură constante sau scad valorile indicatorilor analizați, care sunt direct țintiți de DMI 3.2. Printre aceștia se numără indicatorii legați de securitatea, sănătatea și flexibilitatea muncii. Rămân relativ constante numărul persoanelor care lucrează de acasă și a celor cu program flexibil, numărul accidentelor de muncă, al contractelor de muncă cu timp parțial (sau alte contracte distincte de cel standard). Sistemul de asigurări sociale, beneficiile pentru părinți și nivelul de satisfacție al angajaților români cu programul (67% declarau în 2015 că programul lor de lucru se potrivește bine cu angajamentele familiale și sociale din afara serviciului, față de 54%, media europeană) arată o situație relativ bună a echilibrului dintre flexibilitatea și securitatea muncii, chiar dacă nu poate fi înregistrat încă un progres*

Progresul observat cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor

722. Din perspectiva datelor disponibile la nivel național cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor, raportul de față privește adaptabilitatea întreprinderilor din cel puțin două puncte de vedere esențiale: evoluția cifrei de afaceri și cea a numărului de angajați.
723. În ceea ce privește evoluția cifrelor de afaceri din economia națională, datele statistice relevă o creștere în mai multe sectoare de activitate. **Sectorul economic cu cea mai mare rată de creștere a cifrei de afaceri în România este Q - Sănătate și asistență socială, care a înregistrat o rată de creștere a cifrei de afaceri de 289,6%. Deși toate sectoarele economice au fost vizate de DMI 3.2 al POSDRUPOSDRU, acest sector este deosebit de semnificativ din perspectiva intervenției acestui DMI și merită marcată această evoluție atât în analiza situației generale, cât și pentru considerarea acestui aspect în analiza contribuției DMI 3.2 la această evoluție.**
724. Sectoarele cu cea mai mare cifră de afaceri din economie sunt C-Industria prelucrătoare – ce poate fi identificată în cadrul sectoarelor competitive din economie – și G-Comerț, ambele sectoare înregistrând creșteri constante în intervalul de timp analizat 2008-2017. Pe de altă parte, sectoarele care au înregistrat rate de creștere a cifrei de afaceri negative în anul 2017 față de 2008 sunt B-Industria extractivă (-14,8%) și F-Construcții (-19,3%).
725. Din perspectivă regională, regiunea de dezvoltare București-Ilfov se remarcă prin ratele de creștere anuală cele mai mici, însă tot această regiune are o cifră de afaceri a cărei pondere depășește o treime din cifra de afaceri națională în toată perioada de timp analizată. La polul opus se află regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia, cu o cifră de afaceri a cărei pondere nu a depășit 6% în totalul cifrei de afaceri naționale, și care se remarcă și prin fluctuațiile majore ale ratelor de creștere de la un alt la altul.
726. **Adaptabilitatea întreprinderilor presupune capacitatea mai bună a acestora de a crește atât din punct de vedere al cifrei de afaceri, cât și a personalului angajat.** Evoluția la nivel național a numărului mediu de salariați/angajator, în intervalul 2008-2017, evidențiază o scădere în intervalul de timp 2008-2011, urmată de o creștere în următorii ani. Cu toate acestea, **valoarea indicatorului privind numărul mediu de angajați în anul 2017 a rămas inferioară celei din anul 2008, rata de creștere a numărului mediu de salariați în anul 2017 comparativ cu anul 2008 înregistrând o valoare negativă: -2%.**

Figura 49. Evoluția numărului mediu de salariați, în perioada 2008-2017



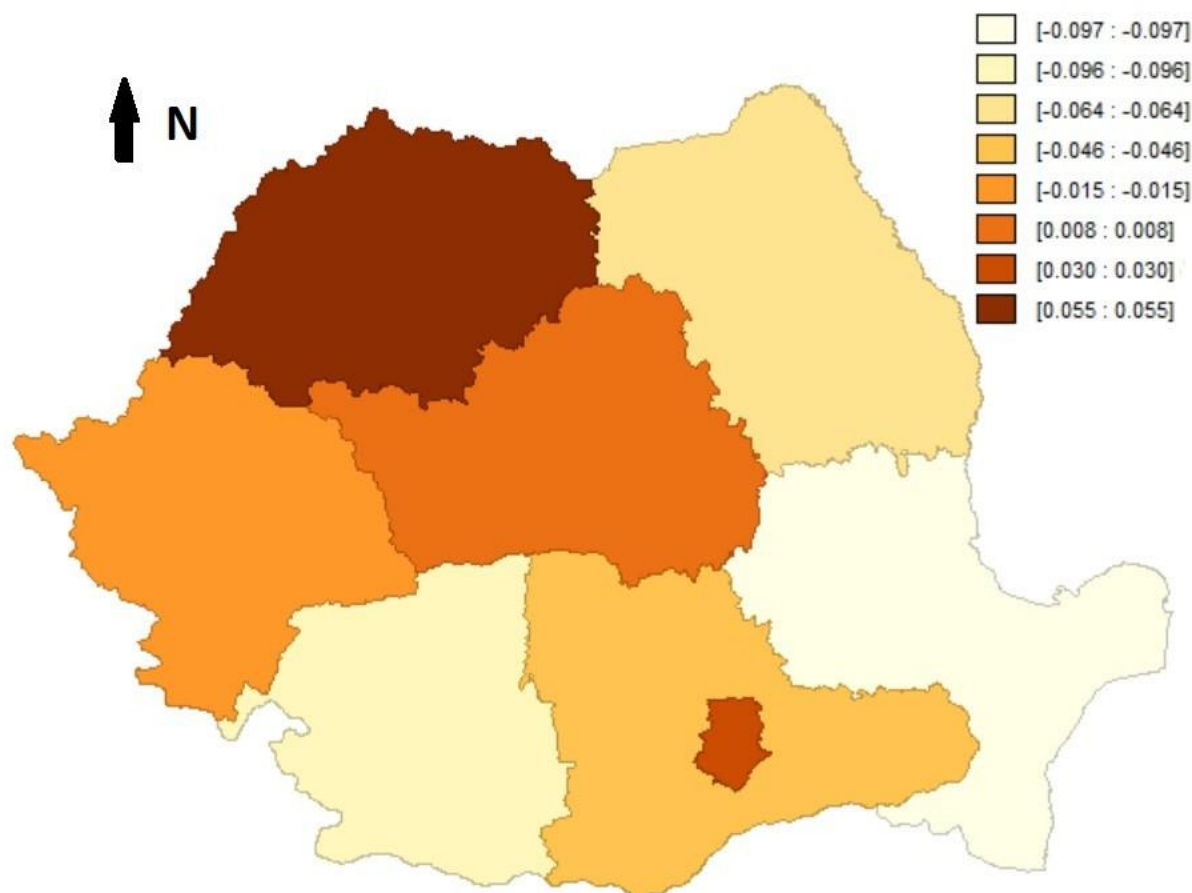
Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: FOM104F

727. Două elemente esențiale contribuie la explicarea evoluției numărului de angajați din economie, respectiv a diminuării cu 2% a acestuia. Pe de o parte, în perioada 2008-2011 se evidențiază efectul crizei economice, care a generat scăderea numărului de angajați și șomaj. După 2011 este ușor de observat o creștere moderată prin reintegrarea în muncă a unor persoane, concomitent cu diminuarea, pe de altă parte, a dimensiunii populației active din cauza îmbătrânirii populației și a migrației⁷³. În 2017, rata șomajului era la cea mai scăzută valoare din perioada 2008-17 (4,9%), deoarece țara înregistra una din cele mai ridicate rate de creștere anuală a Produsului Intern Brut (PIB) din cele 28 de state UE, oferind mai multe oportunități de angajare. Rata șomajului în România este de asemenea considerabil mai scăzută decât media din cele 28 de state UE (7% în 2008 și 7,6% în 2017)⁷⁴.
728. Regiunea de dezvoltare București-Ilfov se evidențiază cu ponderea cea mai mare a numărului mediu de salariați în totalul regiunilor de dezvoltare, pe toată perioada de timp analizată. La polul opus se află regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia care, în directă corelare cu indicatorul referitor la cifra de afaceri, deține ponderea cea mai mică în totalul regiunilor de dezvoltare. Regiunile cu rate de creștere a numărului mediu de angajați în perioada 2008-2017, net pozitiv față de media națională, sunt Nord-Vest (cu o rată de creștere de 5,5%), București-Ilfov (cu o rată de creștere de 3%) și Centru (cu o rată de creștere de 0,8%).

73 Conform datelor INS, baza de date TEMPO-Online, în intervalul 2008-2017 rata de activitate a resurselor de muncă (populația) a crescut cu 6% (4,1 puncte procentuale, de la 66% la 70,1%), în condițiile în care aceeași rată brută de activitate a scăzut cu 5% (3,2 punct procentual), în intervalul 2008-2011. În aceeași perioadă, 2008-2017, rata șomajului BIM a scăzut de la 6,4% la 4,9%, dar cu o creștere în perioada 2008-2011 de la 6,4 la 7,2%. În același timp, în perioada 2008-2013 numărul persoanelor care au emigrat de 15 ani și peste a scăzut cu 51%, iar în perioada următoare, 2014-2018 a crescut cu 36%. Pentru o prezentare analitică succintă a evoluției pieței muncii în România și a motivelor acestei evoluții, a se vedea și raportul CEDEFOP, „Educația și formarea profesională în România. Descriere succintă”, 2019, DOI: 10.2801/458180.

74 Eurostat, une_rt_a

Harta 3. Distribuția modificării numărului mediu de salariați / întreprindere la nivel de regiune în perioada 2008-2017



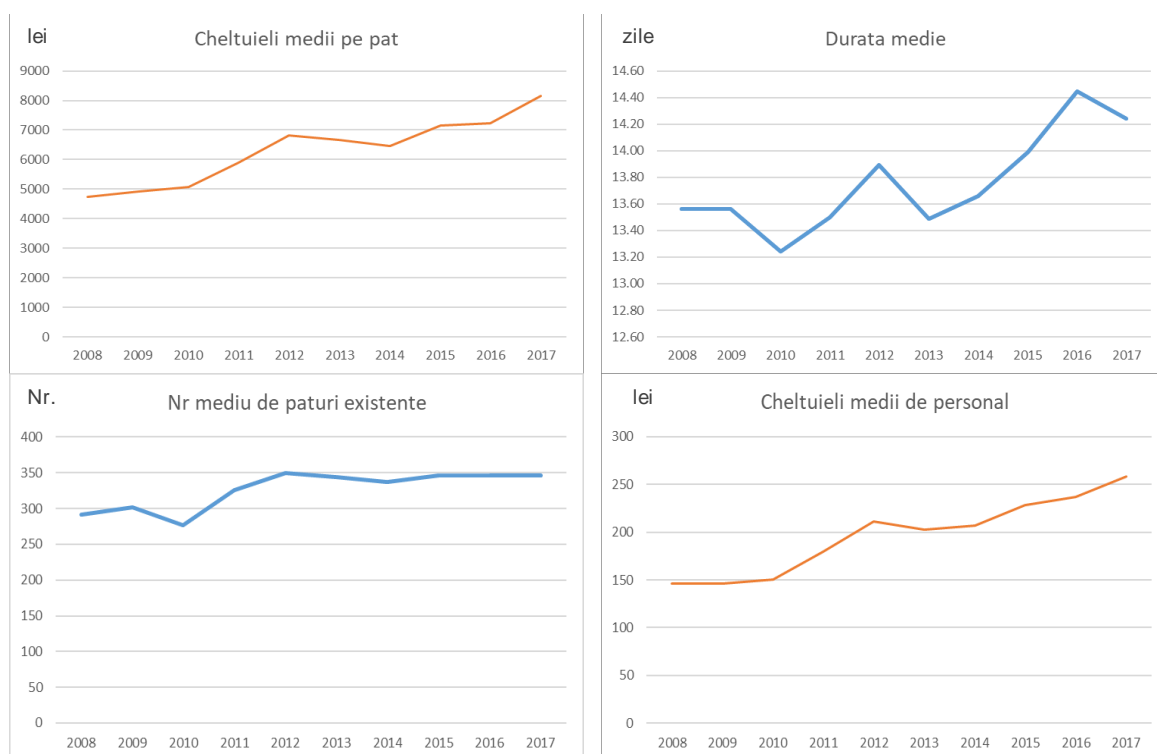
Sursa datelor: Eurostat

729. **Sinteza constatărilor:** Analiza efectuată arată un progres al indicatorilor de bază privind performanțele economice ale agenților economici, începând cu anul 2012. Trebuie subliniat că performanțele economice au fost utilizate, în definirea metodologiei prezentei evaluări, ca indicatori „proxi” pentru nivelul de adaptabilitate al întreprinderilor/angajatorilor. Astfel, se poate constata că performanța angajatorilor – iar prin aceasta presupunem că și adaptabilitatea - a fost puternic afectată de criza economică, dar ulterior a fost susținută de creșterea din economie, evoluția pozitivă fiind vizibilă începând cu anii 2011/2012.

Progresul observat cu privire la performanța și adaptabilitatea din domeniul sănătății

730. Progresul cu privire la performanța și adaptabilitatea din domeniul sănătății este analizat pe baza datelor oferite de Institutul Național de Sănătate Publică. Acestea arată că au crescut cheltuielile medii/pat pentru ansamblul spitalelor din România, cele din 2017 reprezentând aproximativ 172% din cele înregistrate la nivelul anului 2008. Tot un trend ascendent au cunoscut și cheltuielile de personal, dar a crescut ușor și numărul de paturi în spitale. În același timp durata de spitalizare este în creștere, cu un trend însă oscilant.
731. Această creștere a parametrilor de management spitalicesc arată o creștere a complexității cazurilor tratate în spitalele din România. Dat fiind că tipologia morbidității nu a evoluat de aceeași manieră ca indicatorii de management al unităților spitalicești, tendințele observate relevă o mai bună raportare a complexității cazurilor internate în spitalele din România și pe cale de consecință sunt un indicator al îmbunătățirii managementului spitalicesc raportat, cel puțin, la standardele de raportare a cazurilor de spitalizare.

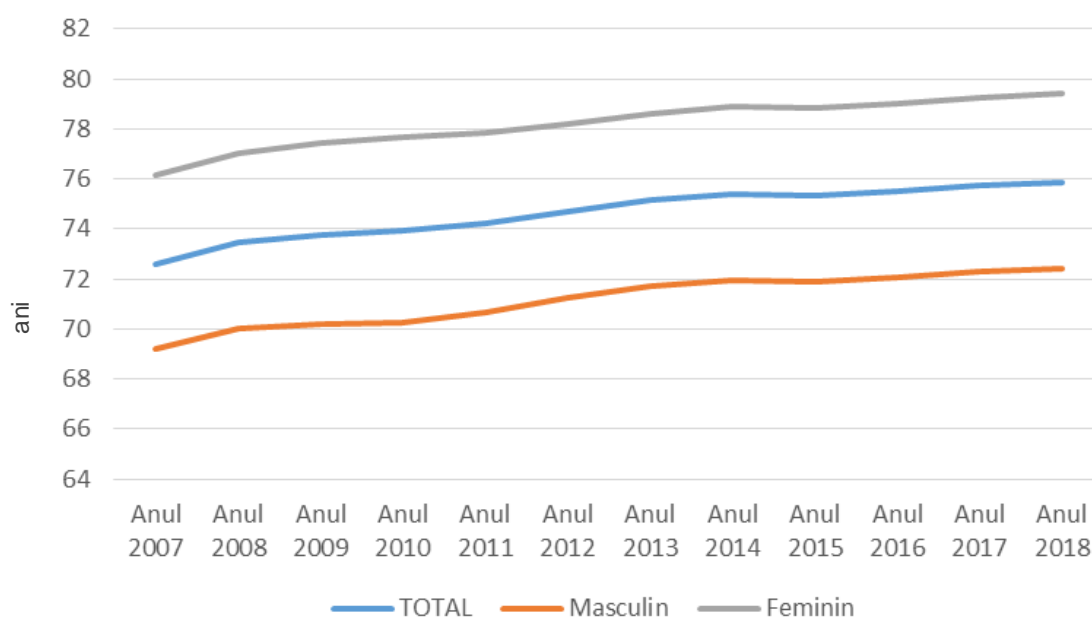
Figura 50. Evoluția indicatorilor de management al spitalelor



Sursa datelor: INSP

732. În ceea ce privește evoluția stării de sănătate a populației României, speranța de viață la naștere - măsură a calității vieții unei națiuni și indicator al randamentului potențial al investițiilor în capitalul uman - a avut o evoluție pozitivă în ultimele două decade la ambele sexe. Durata medie a vieții este mai mare în urban decât în rural, dar magnitudinea diferenței urban-rural diferă semnificativ între regiuni (+0,8 în regiunea Vest și +3 ani în București-Ilfov). De asemenea, durata medie de viață în regiunea București-Ilfov este cu aproape 2,5 ani mai mare decât în regiunea Sud-Est.

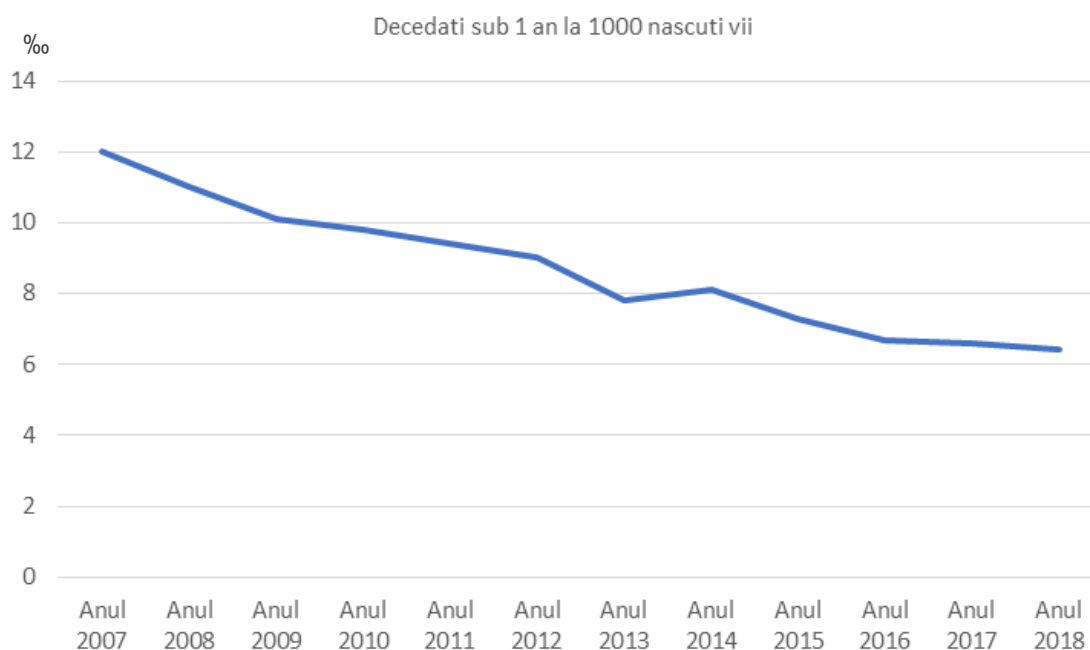
Figura 51. Speranța de viață în România în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP 217A

733. După speranța de viață, România este plasată pe penultimul loc în UE27, iar discrepanța față de populația europeană generală este mai substanțială la bărbați (-6,5 ani) decât la femei (-4,9 ani)⁷⁵. Mortalitatea generală este dominată de bolile circulatorii și de neoplasme (cca. 8/10 decese, mai exact 60,2% și respectiv 18,3%). Următoarele cauze de deces în ordinea frecvenței sunt bolile aparatului digestiv (6,4%), respirator (4,9%) și decesele din cauze acute (accidente, traume) (4,6%). Mortalitatea infantilă și maternă au scăzut în ultimele două decenii, dar rămân cele mai ridicate din Europa⁷⁶.

Figura 52. Rata mortalității infantile în România în perioada 2007-2018. Valorile sunt exprimate în ‰



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP 209A

734. Analizele UE referitoare la decesele evitabile cauzate de sistemul sanitar (decese care puteau fi prevenite sau pentru care cauza putea fi tratată) arată că România ocupă primul loc în UE, atât la mortalitatea la femei, cât și la bărbați, prezentând 8% din numărul total al deceselor evitabile din Uniunea Europeană.⁷⁷
735. În perioada 2010-2015 au fost efectuate mai multe studii cu privire la satisfacția pacienților români cu sistemul sanitar. În funcție de mediul de proveniență se observă un grad semnificativ mai ridicat (la valori ale pragului de semnificație $p < 0.05$) al satisfacției pacienților proveniți din mediul rural, comparativ cu cei din mediul urban referitor la: cazare în spital /condiții hoteliere ale spitalului 70,21% rural și 42,47% urban, curățenie 76,6% rural și 53,42% urban și calitatea lenjeriei 63,83% rural și 41,1% urban. În ceea ce privește satisfacția față de informațiile primite la internare referitoare la complicațiile care pot apărea pe parcursul spitalizării se declară satisfăcuți: 89,36% dintre pacienții proveniți din mediul rural și 75,34% din urban, iar referitor la serviciile de care au beneficiat pe parcursul spitalizării se declară satisfăcuți: 63,83% dintre pacienții proveniți din mediul rural și

⁷⁵ Eurostat.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Eurostat, indicator hlth_cd_apr

42,47% urban. Pacienții din mediul urban se prezintă la camera de gardă (fiind transportați cu salvarea) într-un procent semnificativ mai mare, respectiv 17,81% față de cei din mediul rural de 4,26%. De asemenea apar diferențe semnificative și la satisfacția pacienților referitor la faptul că au fost însoțiți de către personalul medical la diverse investigații, cei din mediul urban fiind mai adesea însoțiți la investigații 89,04, comparativ cu cei din mediul rural 72,34%, care se deplasau singuri într-un procent mai mare respectiv 19,15% față de 4,11% în urban.⁷⁸

736. Conform statisticilor realizate la nivel național, în perioada decembrie 2016 – ianuarie 2018, au fost completate 122.423 de chestionarele de satisfacție (aproximativ 3% din totalul pacienților externăți). Până în 2016, mecanismul de măsurare a satisfacției pacienților se baza pe chestionare tipărite care erau completate de pacienți în timpul internării iar apoi introduse într-un sistem centralizat de către angajații spitalului. Conform acestora, 97,5% dintre pacienți erau satisfăcuți de serviciile medicale primite. Pentru a elimina influențele externe asupra rezultatelor, Ministerul Sănătății a introdus în noiembrie 2016 un nou mecanism de măsurare a satisfacției pacienților. Astfel, după externare pacienții și/sau aparținătorii sunt contactați prin SMS pentru a răspunde unui chestionar cu nouă întrebări cu privire la experiența din spital.
737. Principalele constatări ale aplicării acestui chestionar în 2017 arată că peste 20% dintre respondenți sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți de curățenia din spitale. De asemenea datele arată că 8 pacienți din 10 sunt mulțumiți sau foarte mulțumiți de activitatea și implicarea medicului care i-a îngrijit. Cu toate acestea peste o cincime din pacienții internați au fost nevoiți să își cumpere medicamente sau alte materiale sanitare din banii proprii în perioada internării în spital, 3,92% din totalul pacienților care au răspuns chestionarului recunosc că li s-au solicitat bani sau atenții de către personalul.⁷⁹
738. **Sinteza constatărilor:** *Datele administrative și statistice pe care le avem la dispoziție arată că au crescut competențele managerilor din sistemul sanitar și cele ale medicilor, întrucât din punct de vedere al stării de sănătate a populației se înregistrează progrese importante, chiar dacă România ocupă din nou unul dintre ultimele locuri printre țările europene. Astfel, investițiile necesare în domeniul sănătății, nu doar la nivel de infrastructură, dar și în ceea ce privește managementul sanitar la toate nivelurile, rămân relevante. Evoluții pozitive sunt prezente la acest nivel, dar în ansamblu sunt relativ limitate pentru pacienții români.*

4.2 Efectul net al DMI 3.2 al POSDRU

739. În vederea creșterii nivelului de adaptabilitate a angajaților și angajatorilor, pentru atingerea obiectivelor stabilite, așa cum au fost operaționalizate anterior în prezentul raport, DMI 3.2 a finanțat următoarele categorii de activități:
- Formare profesională;
 - Activități pentru dezvoltarea și implementarea metodelor inovatoare în vederea organizării flexibile a muncii, inclusiv noi forme și practici și îmbunătățirea condițiilor de muncă, puse în practică, cel mai adesea, de manageri din organizații după parcurgerea sesiunilor de formare profesională;
 - Activități și intervenții pentru prevenirea bolilor profesionale, asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, cât și pentru asigurarea unui mediu de muncă atractiv și pentru reconcilierea activității profesionale cu viața de familie, de asemenea puse în practică, cel mai adesea, de manageri din organizații după parcurgerea sesiunilor de formare profesională;

78 Elia-Eugenia Berceanu-Vitan, Letiția Tincuța Aluș, Daniel-Corneluy, 2014, „Studiu privind evaluarea satisfacției pacienților internați într-o unitate spitalicească cu paturi”, ACTA MEDICA TRANSILVANICA Iunie 2014;2(2):38-42.

79 Observatorul Român de Sănătate, 2018, „Cât de mulțumiți au fost pacienții români de spitalele publice în 2017”.

- Activități inovatoare, interregionale și transnaționale în vederea promovării adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor, de asemenea puse în practică, cel mai adesea, de manageri din organizații după parcurgerea sesiunilor de formare profesională;
- Campanii de informare și conștientizare în vederea schimbării atitudinii sociale și stereotipurilor față de grupurile vulnerabile la locul de muncă și campanii specifice privind prevenirea riscurilor de îmbolnăvire, privind necesitatea menținerii unui mediu de lucru adecvat, privind acțiunile ce trebuie întreprinse în eventualitatea unor valuri de frig sau de căldură etc, implementate doar în proiecte în care s-a realizat și formare profesională;
- Schimburi de experiență transnaționale în vederea creșterii adaptabilității;
- Premii pentru calitate și certificarea calității pentru întreprinderile care promovează organizarea flexibilă a muncii și servicii vizând facilitarea reconcilierii activității profesionale cu viața de familie pentru proprii angajați, utilizate în practică într-un număr foarte mic de proiecte. În plus, aceleași proiecte au inclus și activități de formare.

740. Elementul esențial al intervențiilor finanțate de DMI 3.2 a fost formarea profesională. Tipurile de formare profesională realizate în cadrul DMI 3.2 au fost următoarele:

- Formare profesională, inclusiv formare profesională specifică, pentru angajați în scopul obținerii competențelor necesare pentru îmbunătățirea calității și productivității muncii;
- Formare profesională pentru personalul medical și pentru managerii din domeniul sanitar;
- Formare profesională pentru inițiere și perfecționare/specializare privind noile tehnologii
- Formare profesională privind controlul poluării, protecția mediului și pentru respectarea reglementărilor UE din domeniul dezvoltării durabile;
- Formare profesională și consiliere pentru personalul de conducere din întreprinderi, în scopul îmbunătățirii managementului;
- Formare profesională, inclusiv formare profesională specifică, destinate operatorilor tehnici din domeniul cercetării științifice și tehnologice.

741. **Prezenta secțiune a evaluării, dedicată efectelor DMI 3.2, se va concentra pe analiza efectelor diferitelor categorii de formare pe care le-au primit angajații, managerii și personalul medical, în vederea creșterii calității și productivității muncii lor și adaptării lor la noile tehnologii, cu efecte așteptate asupra performanțelor întreprinderilor.**

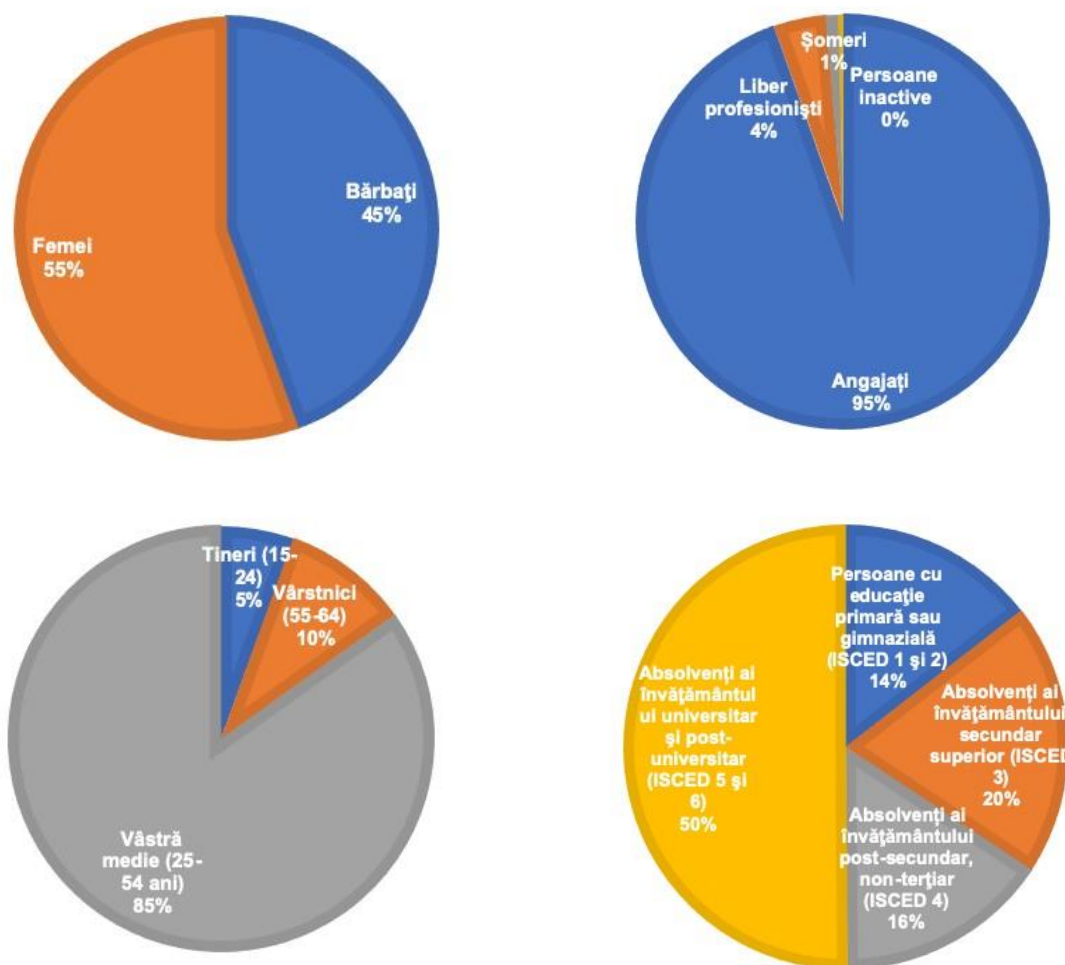
742. Conform Raportului Final de Implementare POSDRU, în cadrul DMI 3.2 au beneficiat de intervențiile finanțate din Fondul Social European prin POSDRU un număr total de 288.003 persoane dintre care 280.101, reprezentând 97,25% au finalizat programul. Cu toate acestea, trebuie subliniat că – așa cum a reieșit din interviurile realizate pentru studiile de caz – acest număr total include și numărul participanților la activitățile de informare, menite să crească notorietatea proiectelor în vederea mobilizării grupului țintă pentru a participa la sesiunile de formare profesională și/sau consiliere ocupațională etc.

743. Din totalul de participanți, 55% au fost femei și 45% bărbați. Doar 5,53% dintre participanți au fost tineri sub 25 de ani și 9,6% au fost vârstnici peste 55 de ani. Majoritatea de 84,84% dintre participanții la intervențiile finanțate prin intermediul DMI 3.2 au fost persoane de vârstă medie activă. Mai mult, majoritatea covârșitoare de 94,58% dintre aceștia au fost angajați, cu doar 4,1% liber profesioniști, mai puțin de 1% șomeri beneficiari, și 0,32% persoane inactive, inclusiv persoane inactive din educație și formare profesională. Din punct de vedere al nivelului de educație, 50% dintre participanții la intervențiile finanțate prin DMI 3.2 erau absolvenți de studii universitare și post-universitare, în timp ce proporția de absolvenți de studii post-liceale, liceale și de nivel primar sau gimnazial este relativ echilibrată (16% studii post-universitare, 20% studii medii, 14% studii primare sau gimnaziale).

744. **Din totalul participanților, 17% au fost formați în domeniul managementului organizațional și al muncii.** Așadar aproape 1/5 din participanții la intervenție au beneficiat de formare în domeniul managementului, existând astfel premisa importantă ca activitatea lor să influențeze substanțial activitățile celorlalți angajați din întreprinderile, organizațiile sau instituțiile la care lucrau.

745. Din totalul de participanți, 58,90% este reprezentat de cursanți care și-au actualizat sau îmbunătățit competențele. Dar acest număr include **39.408 medici, reprezentând 13,68% din totalul participanților la program prin DMI 3.2 și 36.596 asistente medicale, reprezentând 12,70% din totalul participanților la program prin DMI 3.2.** Așadar, 26,39% din participanții la DMI 3.2 au fost cadre medicale superioare sau medii, în timp ce programul a mai inclus în grupul țintă și manageri ai instituțiilor sanitare (dintre cei 17% care au beneficiat de formare în management), dar și personal nemedical din sistemul de sănătate. Putem astfel observa că aproape o treime dintre participanții la program sunt personal medical sau nemedical din sistemul de sănătate.

Figura 53. Distribuția grupului țintă DMI 3.2 al POSDRU după gen, vârstă, statut pe piața muncii și nivel educațional.



Sursa: Raportul Final de Implementare POSDRU.

746. Dintre beneficiarii de finanțare ai DMI 3.2, au putut fi evidențiați beneficiarii schemelor de ajutor de stat și ajutor de minimis respectiv ai apelurilor:

- Nr. 76 „Calificarea/recalificarea angajaților proprii” – prin care se acorda ajutor pentru acoperirea costurilor cu formarea profesională (calificare/recalificare) a angajaților proprii;
- Nr. 77 „Specializarea/perfecționarea angajaților proprii” – prin care se acorda ajutor pentru acoperirea costurilor cu formarea profesională (specializare/perfecționare) a angajaților proprii
- Nr. nr. 78 „Bani pentru sănătatea și siguranța angajaților” – prin care se acorda ajutor pentru acoperirea costurilor cu asigurarea condițiilor pentru sănătate și securitate la locul de muncă

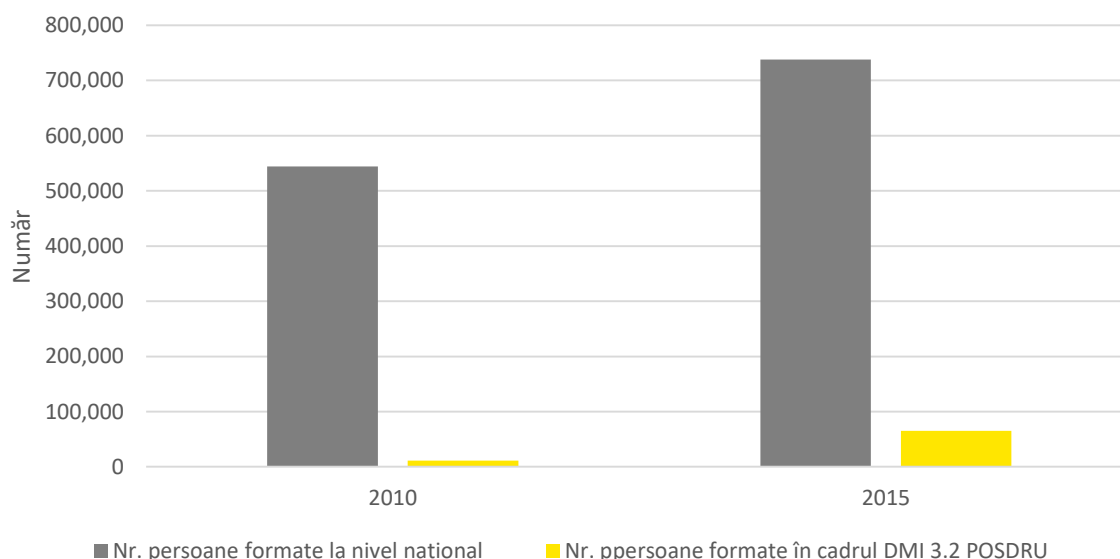
747. **Beneficiarii schemelor de ajutor de stat și ajutor de minimis reprezintă peste 40% dintre beneficiarii de finanțare în cadrul DMI 3.2, iar în cazul lor ne putem aștepta la apariția unor efecte dincolo de nivelul particular al beneficiarilor, la nivelul întreprinderilor.**

748. Dată fiind eterogenitatea atât de mare a intervențiilor finanțate prin DMI 3.2, evaluarea va aborda separat, pentru fiecare dintre următoarele întrebări de evaluare, următoarele 3 dimensiuni: (1) efectele generale ale cursurilor de formare profesională asupra angajaților și managerilor, (2) efectele schemelor de ajutor de stat și ajutor de minimis și (3) efectele formării personalului medical.

4.2.1 Efectul net DMI 3.2 pentru participanții la cursurile de formare profesională: angajați și manageri

749. Proiectele implementate cu finanțare DMI 3.2 au început în timpul sau imediat după criza economică, o perioadă în care angajatorii nu mai aveau buget disponibil pentru formarea profesională, inclusiv pentru formarea profesională obligatorie în vederea asigurării sănătății și securității în muncă. În același timp angajații aveau nevoie de formare, poate mai mult decât în perioadele anterioare, pentru a se adapta mai bine la nevoile noi ale companiilor în și după perioada de transformări generată de criza economică. **Finanțarea disponibilă prin DMI 3.2 al POSDRU, atât pentru angajatori (sub forma ajutoarelor de stat și de minimis), cât și cele disponibile pentru furnizori de formare care au ținut angajații mai multor companii, au venit să răspundă acestei nevoi de formare accentuate de criza economică, în paralel cu lipsa fondurilor alocate formării, cauzată de același fenomen economic.** Acest aspect referitor la relevanța proiectelor este subliniat de justificările tuturor proiectelor studiate în cadrul studiilor de caz (cu excepția celor dedicate formării medicale, la care ne vom referi ulterior). În acest context, **relevanța crescută a fondurilor alocate pentru DMI 3.2 a făcut ca premisele legate de efectele acestui DMI să fie foarte bune.**
750. Datele INS arată un număr de 544.090 de persoane care au participat la formare în anul 2010 și 738.000 care au participat la formare în anul 2015, dar nu sunt disponibile date și în anii 2011-2014. Cu toate acestea, putem compara datele disponibile la nivel național cu numărul de persoane formate în cadrul DMI 3.2 al POSDRU în 2010, respectiv 11.404 persoane și în 2015, când au participat la programe de formare 65.222 persoane. **Astfel, în 2010 DMI 3.2 al POSDRU a contribuit cu 2,10% la formarea angajaților din economia națională, iar în 2015 cu 8,84% la această activitate.**

Figura 54. Contribuția DMI 3.2 al POSDRU la formarea profesională a angajaților din economia națională.



Sursa: datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: FPC102A și Raportul Final de Implementare al POSDRU. Prelucrarea autorilor

751. Pe parcursul evaluării a fost realizat, în perioada decembrie 2019-ianuarie 2020, un sondaj în rândul firmelor beneficiare de ajutor de stat și de ajutor de minimis prin DMI 3.2 al POSDRU și, pentru realizarea unei comparații, în rândul unui grup de control. Grupul de control a fost format din companii care aveau la nivelul anului 2008, înainte de începerea intervenției, cifre de afaceri similare

și acționau în domenii de activitate similare. În ciuda eforturilor echipei de evaluare, numărul de răspunsuri la chestionar a fost scăzut, respectiv 25 de firme din cele 70 aflate în baza de date cu beneficiarii de ajutor de minimis și de stat prin DMI 3.2 încă activi în 2019 și 57 din lista de 420 de companii aflate în baza de date pentru formarea grupului de control. Dat fiind numărul foarte mic al respondenților și perioada foarte mare de la implementarea proiectelor, care a afectat completitudinea unor răspunsuri, nu au putut fi aplicate alte metode de analiză în afară simplor comparații între grupul de beneficiari și grupul de control. Pe de altă parte, rezultatele sondajului sunt susținute și de constatările bazate pe interviuri și studiile de caz.

752. **O diferență în favoarea firmelor din grupul tratat se înregistrează și în ceea ce privește formarea angajaților. În medie cu 27,54% mai mulți angajați au beneficiat de formare din POSDRU în cadrul firmelor beneficiare și de asemenea, în medie, cu 17,44% mai mulți angajați din aceste firme au beneficiat de formare din alte surse, în comparație cu firmele nebeneficiare.**

753. În medie peste 608 angajați utilizează calculatorul zilnic în firmele din grupul tratat, ceea ce înseamnă, în medie, cu aproximativ 47,89% mai mulți decât în grupul de control. Totuși, în ceea ce privește utilizarea tehnologiilor de înaltă performanță, în medie, cu 7,33% mai puțini dintre angajați din firmele aflate în grupul de beneficiari utilizează aceste tehnologii în comparație cu angajații firmelor din grupul de control.

Tabel 37. Utilizarea calculatorului și a tehnologiilor de înaltă performanță, în grupul de firme beneficiare DMI 3.2 și grupul de firme similare (de control)

	Grup control		Grup beneficiari		Diferența
	Unități	Medie	Unități	Medie	
Q2_1: Câți dintre angajații dumneavoastră utilizează: - zilnic, calculatorul în activitatea lor profesională?	57	38.0	25	646.8	608.8
Q2_2: Câți dintre angajații dumneavoastră utilizează:- săptămânal sau mai des, tehnologii de înalta performanta în activitatea lor profesională?	57	26.7	25	128.3	101.6
Raport Q2_1/nr. de angajați	57	33.41%	25	81.30%	47.89%
Raport Q2_2/ nr. de angajați	57	23.46%	25	16.13%	-7.33%

Sursa datelor: sondaj realizat în cadrul evaluării

754. **Din această perspectivă, în limita contribuției DMI 3.2 la formarea angajaților din economia națională, se poate estima și o contribuție cel puțin proporțională a DMI la creșterea productivității muncii.** Nu sunt însă disponibile date care să ne permită o cuantificare exactă a acestei contribuții.

755. Deși efectele cu privire la dezvoltarea competențelor digitale ale participanților la formare sunt confirmate de toate sursele utilizate pentru evaluare, datele colectate nu permit o estimare a contribuției DMI 3.2 la dezvoltarea competențelor digitale de la nivel național, în măsura în care aceasta poate fi observată. Astfel, numărul de angajați la care se confirmă dezvoltarea de competențe digitale prin sondaj este prea mic pentru a putea calcula contribuția programului la nivel național.

756. Principalele rezultate ale proiectelor de formare analizate în cadrul studiilor de caz includ efecte directe care au condus la îmbunătățirea calității și productivității muncii participanților. Aceste constatări au fost confirmate de analiza documentelor și a datelor disponibile la nivelul DMI 2.3 și validate de focus grupul organizat. Elementele identificate care au condus la îmbunătățirea calității și productivității muncii sunt:

- **creșterea nivelului de competență** profesională și de specializare profesională, în diverse domenii, în funcție de domeniul formării, confirmată prin toate studiile de caz efectuate și de proporția considerabilă de peste 90% a angajaților formați și certificați ca urmare a formării;
- **îmbunătățirea performanțelor** individuale și de echipă în domeniul noilor tehnologii, așa cum au confirmat studiile de caz realizate la Michelin România, Eta2u (ambii beneficiari au implementat câte două proiecte prin DMI 3.2 și au confirmat acest efect), BRD;

- **lucru mai eficient și mai rapid** în activitatea zilnică a fiecărui angajat, **creșterea colaborărilor** directe cu colegii și îmbunătățirea performanțelor de **lucru în echipă**, inclusiv de lucru în echipă la distanță, prin folosirea noilor tehnologii, în diverse domenii prin utilizarea noilor tehnologii, ca o consecință a îmbunătățirii performanțelor individuale și de echipă în domeniul noilor tehnologii menționate anterior;
- **îmbunătățirea accesului** la tehnologii inovatoare, printr-o mai bună înțelegere a acestora și prin participarea și la programe de instruire online în sistem de e-learning în unele cazuri, așa cum au confirmat studiile de caz realizate la Michelin România, Eta2u (ambii beneficiari au implementat câte două proiecte prin DMI 3.2 și au confirmat acest efect), BRD;
- perfecționarea competențelor profesionale privind **exploatarea și întreținerea utilajelor și echipamentelor**, unde a fost cazul – acolo unde participanții lucrau cu utilaje și echipamente, așa cum a confirmat studiul de caz realizat la Michelin România;
- **îmbunătățirea comunicării** și a accesului la informații, așa cum au confirmat studiile de caz de la BRD, Camera de Comerț și Industrie Iași, Camera de Comerț și Industrie București;
- dezvoltarea cunoștințelor și competențelor managerilor și personalului pentru **adaptarea activităților întreprinderilor**, în special IMM-uri, **la noile provocări și la cadrul normativ în domeniul protecției mediului**, așa cum au confirmat studiile de caz de la Camera de Comerț și Industrie Iași, Camera de Comerț și Industrie București, Hirsch Prozell, Oil Terminal. Acest efect a fost confirmat și de interviurile realizate cu reprezentanții Organismelor Intermediere care au monitorizat un număr mare de proiecte.
- **dezvoltarea competențelor manageriale**, așa cum au confirmat studiile de caz de la Camera de Comerț și Industrie Iași, Camera de Comerț și Industrie București, Hirsch Prozell, Oil Terminal.

757. **Toate aceste beneficii contribuie la creșterea adaptabilității angajaților la schimbările pe care economia le impune în cadrul angajatorilor.**

758. **Un efect important al DMI 3.2, urmărit explicit în unele cazuri, atins însă neintenționat în altele a fost dezvoltarea de polivalențe pentru persoanele formate, acestea dobândind abilități care să le permită să se adapteze ușor și să fie transferați pe o altă activitate sau să lucreze simultan în două domenii apropiate pentru același angajator, dar și pentru angajatori diferiți, pentru îmbunătățirea gestiunii și eficienței echipei sau pentru adaptabilitate pe piața muncii în caz de nevoie.** În plus, atunci când au fost urmărite explicit, cursurile de polivalență (care permit dezvoltarea de competențe noi, înrudite cu cele deja avute) au permis în ansamblu pentru companii promovarea unor forme flexibile de organizare a muncii, pe cât posibil în contexte industriale (uzine și fabrici). Un astfel de efect a fost confirmat de studiile de caz de la Michelin, Hirsch Prozell, Oil Terminal.

759. **În completarea constatărilor referitoare la mobilitatea intra-organizațională a angajaților formați, prin dezvoltarea de competențe polivalente, studiile de caz au relevat și efecte asupra mobilității muncii, interne și externe.** Astfel, participanții la programe de formare în cadrul DMI 3.2, intervievați în studiul de caz, iar în unele cazuri și superiorii lor (permițând o triangulare a informației pe baza unor surse diverse) au raportat:

- O mai bună pregătire pentru schimbarea locului de muncă în cazul unor participanți, mai ales în condițiile în care s-a închis firma angajatoare de la momentul cursului. Spre exemplu, beneficiarii proiectului implementat de Eta2u în regiunea Vest (presupunând dezvoltarea unor competențe IT de lucru cu pachetul Office, programele Access și AutoCAD) au afirmat că i-au ajutat cunoștințele dobândite prin proiectele finanțate de DMI 3.2 să găsească un alt loc de muncă;
- Facilitarea promovării în cadrul locurilor de muncă și/ sau a obținerii unui salariu mai mare (ca urmare a dezvoltării competențelor profesionale) în rândul unora dintre participanții intervievați pentru toate studiile de caz;
- O mai bună pregătire în cazul persoanelor care au emigrat din țară, cu șanse mai mari pentru găsirea unui loc de muncă de calitate superioară, după cum declară adesea colegii lor cu care au păstrat legătura.

760. În ansamblu, pentru firmele din ramurile industriale care au avut angajați formați în cadrul proiectelor finanțate prin DMI 3.2 (inclusiv cele incluse în studiile de caz de la Michelin, Camera de Comerț și Industrie Iași, Camera de Comerț și Industrie București, Hirsch Prozell, Oil Terminal), **toate aceste beneficii la nivelul angajaților au însemnat creșterea productivității în fabrici prin utilizarea unor tehnologii îmbunătățite și integrare optimă cu aplicațiile de pe fluxul de producție. Această constatare se corelează cu progresul constant pozitiv al statisticii referitoare la indicatorul de productivitate a muncii la nivel național, prezentat anterior în prezentul raport.**

761. Un loc aparte în ansamblul proiectelor finanțate prin DMI 3.2 ocupă proiectele care s-au concentrat pe formare profesională și creșterea competențelor personalului din diverse întreprinderi cu privire la asigurarea sănătății și securității în muncă. În acest sens, persoanele intervievate și studiile de caz (proiectele de care au beneficiat: Camera de Comerț și Industrie Iași, Camera de Comerț și Industrie București, Hirsch Prozell, Oil Terminal) au arătat că **participanții și-au dezvoltat competențe pentru prevenirea îmbolnăvirilor și promovarea sănătății și securității în muncă.** Astfel, participanții la cursurile de formare:

- au conștientizat mai bine consecințele nerespectării legislației în domeniul sănătății și securității în muncă și în domeniul protecției împotriva incendiilor și situațiilor de urgență
- au înțeles și au consolidat cunoștințele cu privire la măsurile de protecție necesare pentru asigurarea sănătății și securității în muncă și în domeniul protecției împotriva incendiilor și situațiilor de urgență
- cunosc măsurile de protecție individuală și colectivă și sunt capabili să acționeze prompt în caz de urgență
- au lărgit gama de activități pe care le pot realiza
- după formare au fost pregătiți să realizeze activități de cercetare, documentare și evaluare a riscului și au putut realiza aceste activități la locul de muncă fără să mai fie necesară subcontractarea acestor servicii de către angajatori
- și-au dezvoltat competențele de prim ajutor, pre-medical, de bază, necesare până la sosirea echipajelor de intervenție de urgență (ambulanță). În majoritatea cazurilor se remarcă, înainte de formare, inclusiv utilizarea unor tehnici de prim ajutor greșite și periculoase, cunoscute „din popor”/„din folclor”, tehnici cu grad de risc și pericolozitate care au fost ulterior evitate.

762. Aceste constatări se bazează pe analizele evaluatorilor, interviurile realizate cu beneficiarii proiectelor și reprezentanții OI, dar mai ales pe interviurile cu persoane din rândul grupurilor țintă ale proiectelor incluse în studiul de caz. **Competențele dobândite, atât cele generale, cât și cele privind sănătatea și securitatea în muncă au fost apreciate de toate persoanele intervievate ca fiind utile. De asemenea, persoanele din grupul țintă intervievate au arătat și că au utilizat ulterior participării la sesiunile de formare competențele dobândite, acest aspect confirmând eficacitatea și impactul sesiunilor de formare pentru activitatea profesională a participanților.**

763. În ceea ce privește proiectele care au urmărit asigurarea unei mai bune implementări a reglementărilor și standardelor din domeniile organizării muncii, protecției mediului și sănătății și securității în muncă, proiectele incluse în studiile de caz, implementate de Camerele de Comerț și Industrie, **au inclus și dezvoltarea unor programe sau proceduri** despre care beneficiarii mărturisesc că au fost eficiente pentru a asigura:

- eficiență mai ridicată a personalului;
- mai bună protecție a sănătății și securității angajaților;
- atingerea standardelor înalte de protecție a mediului.

764. **Cu toate acestea, rezultatele obținute la nivelul proiectelor care au ținut asigurarea sănătății și securității în muncă se reflectă doar parțial în statistica la nivel național.** Așa cum rezultă din analiza prezentat mai sus în prezentul raport, în perioada 2007-2017 Nord-Est, Sud-Est, Sud-Vest

Oltenia și Vest numărul accidentelor de muncă a scăzut substanțial, iar în regiunile Nord-Vest și Sud-Muntenia se înregistrează scăderi ușoare, în timp ce în regiunile București-Ilfov, Centru și Nord-Vest se înregistrează o creștere a numărului de accidente de muncă.⁸⁰

765. **Pe de altă parte, sondajul realizat pentru actuala evaluare arată că firmele din grupul de beneficiari și-au dezvoltat /forme noi de organizare a muncii:**

- **introducerea unor elemente de flexibilizare a muncii în programul angajaților** (cu 27% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control)
- **introducerea unor elemente de creștere a incluziunii pentru angajați**, cum ar fi accesibilizarea locului de muncă pentru persoane cu dizabilități (cu 9,5% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control)
- **introducerea unor facilități pentru armonizarea vieții profesionale cu cea personală** (cu 21,7% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control)
- **firmele din grupul de beneficiari au cu 33,5% mai mulți angajați care lucrează din spații de co-working** față de grupul de control
- **firmele din grupul de beneficiari au cu 10,6% mai mulți angajați care lucrează de acasă** față de grupul de control
- **cu 13% dintre firmele din grupul de beneficiari față de grupul de control oferă tichete de vacanță angajaților**
- **cu 10,5% dintre firmele din grupul de beneficiari față de grupul de control oferă o masă caldă angajaților**
- **cu 20,2% dintre firmele din grupul de beneficiari față de grupul de control oferă alte beneficii pentru angajați și familiile lor.**

766. În plus, cu cât firmele care au beneficiat de formare au mai mulți angajați formați cu atât au mai mulți angajați care beneficiază de program flexibil. Analiza răspunsurilor la sondaj permite observarea unei corelații pozitive între numărul de angajați formați (cu sprijin POSDRU și prin altă metodă) și numărul de angajați ce beneficiază de program flexibil (coeficientul de corelație este 0,6). Această corelație nu se observă și în ceea ce privește companiile din grupul de control, chiar dacă și acestea au susținut formarea personalului lor, din surse proprii sau alte fonduri, în afară de POSDRU.

767. **Au fost identificate, prin studiile de caz, și exemple de facilități oferite de angajatori, angajaților, ca parte a proiectelor implementate.** Astfel, în cadrul unui număr mic de proiecte finanțate prin cererea de proiecte pentru ajutor de minimis nr. 78 „Bani pentru sănătatea și siguranța angajaților” – prin care se acorda ajutor pentru acoperirea costurilor cu asigurarea condițiilor pentru sănătate și securitate la locul de muncă, beneficiarii au oferit angajaților și bilete de tratament pentru prevenirea unor afecțiuni profesionale, dar acestea s-au oferit doar pe perioada proiectului.

4.2.2 Efectul net DMI 3.2 pentru întreprinderile beneficiare ale ajutorului de stat și de minimis

768. Prin apelurile de proiecte finanțate prin ajutor de stat și de minimis în cadrul DMI 3.2 s-a asigurat finanțarea unor activități de susținere a managementului, prin cursuri dedicate de formare, a productivității angajaților, prin creșterea competențelor lor pentru utilizarea utilajelor și echipamentelor noi și a noilor tehnologii, dar și printr-o mai bună prevenire a incidentelor de sănătate și securitate la locul de muncă. Așa cum am arătat mai sus, proiectele finanțate în cadrul schemelor de ajutor de stat și ajutor de minimis reprezintă peste 40% dintre proiectele finanțate în cadrul DMI 3.2 și peste 50% dintre proiectele din cadrul acestui DMI dacă excludem din calcul beneficiarii de proiecte din domeniul sanitar, pe care le vom analiza mai jos.

80 Cu toate acestea numărul accidentelor de muncă s-a menținut relativ constant la nivel național din cauza creșterii substanțiale a numărului accidentelor de muncă din regiunea București-Ilfov, care afectează și rezultatul la nivel național, dată fiind ponderea mare a angajaților din București-Ilfov în totalul numărului de angajați.

769. În cazul acestor beneficiari, ne putem aștepta la apariția unor efecte dincolo de nivelul particular al beneficiarilor, la nivelul întreprinderilor. Având în vedere obiectivele stabilite privind îmbunătățirea managementului și a performanțelor angajaților, evaluarea de față a urmărit evoluția unor indicatori generali de performanță economică la nivelul firmelor beneficiare de ajutor de stat și ajutor de minimis, respectiv:

- Evoluția cifrei de afaceri
- Evoluția numărului de angajați

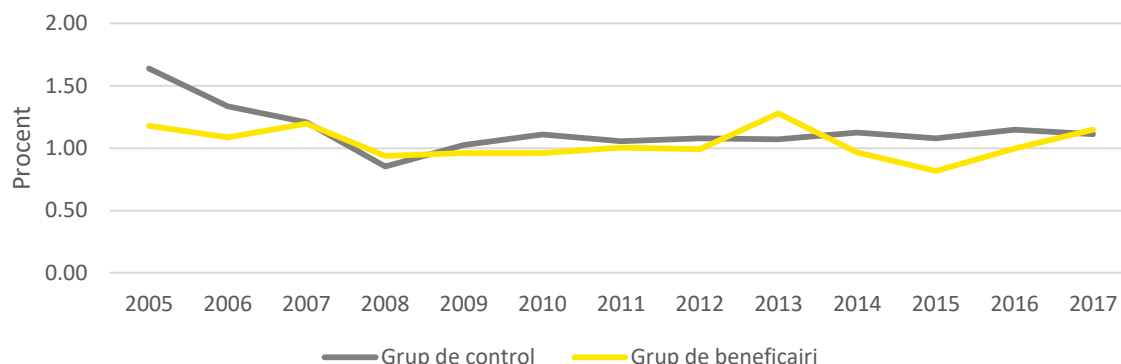
770. Pentru a analiza impactul DMI 3.2 asupra grupului de firme beneficiare de ajutor de stat și ajutor de minimis, am întreprins o analiză contrafactuală utilizând metoda Diferenței-Diferențelor (DiD).⁸¹ **Pentru fiecare companie din grupul de tratament au fost selectate 181 de companii similare ca cifră de afaceri, număr de angajați la nivelul anului 2008 și sector de activitate (în funcție de CAEN)** pentru constituirea unui grup de control⁸². Am eliminat din analiză, atât în grupul de control, cât și din grupul de beneficiari, firmele cu evoluție economică ce reflectă reorganizări structurale: dublarea sau înjumătățirea cifrelor de afaceri, de la an la an, care arată existența unor transformări juridice de tipul fuziuni sau diviziuni, mai degrabă decât evoluții ale performanței economice. Ulterior am realizat medii ale indicatorilor pentru fiecare entitate din grupul de beneficiari și cel de control și am comparat aceste medii pe perioada de timp supusă analizei: 2005-2017 (având în vedere atât perioada dinainte de implementarea proiectelor, pentru identificarea tendințelor) și perioada de sustenabilitate până în 2017.

771. Pentru perioada 2005-2017 am analizat evoluției cifrei de afaceri relative medii (variațiile valorii cifrei de afaceri de la an la an) pentru cele două grupuri: grupul de beneficiari și grupul de control. Așa cum arată figura de mai jos, nu se observă un efect al DMI 3.2 în această privință, nici pozitiv, nici negativ, variațiile de la an la an și diferențele dintre grupuri fiind relativ scăzute. Pe termen lung, din 2005 până în 2007 firmele din grupul de beneficiari au o evoluție relativă mai bună a cifrei de afaceri, dar diferențele se estompează începând cu anul 2007 și evoluția se păstrează similară în perioada crizei economice, în perioada și după implementarea proiectelor finanțate prin DMI 3.2 (2010-2012) și ulterior.

81 Grupul de intervenție analizat a fost constituit din 70 de companii beneficiare de ajutor de stat și de minimis. Trebuie subliniat că, din 123 de proiecte implementate prin scheme de ajutor de stat sau de minimis finanțate de DMI 3.2, doar pentru 70 de beneficiari au fost identificate date pentru intervalul 2008-2018, acoperind atât perioada dinainte de intervenție (anii 2005-2011), cât și perioada de sustenabilitate, până la finalul implementării POSDRU în 2015 și ulterior până în prezent. Un număr de 5 beneficiari au implementat fiecare câte 2 proiecte: un proiect de ajutor de stat pentru formarea angajaților și un proiect de ajutor de minimis pentru formarea angajaților și implementarea unor proceduri de SSM. De asemenea un număr de beneficiari nu mai existau în 2018, fiind fie dizolvați, fie trecând prin transformări (fuziuni sau dezmembrări). Astfel că pentru ele fie lipsesc datele pentru toată perioada analizată la nivelul furnizorului de date utilizat, fie acestea au dispărut (prin faliment sau fuziune cu alte companii), iar din acest motiv datele nu mai sunt disponibile.

82 În lipsa accesului la o bază de date exhaustivă cu firmele active în perioada de interes (2005-2018) nu a putu fi realizată o eșantionare integral aleatoare a firmelor din grupul de control și aplicarea metodei potrivirii scorurilor de propensiune (PSM). Lipsa accesului la o bază de date exhaustivă cu firmele active în perioada de interes a fost cauzată de faptul că ONRC nu a putut furniza toate datele necesare evaluării. Achiziționarea unui volum atât de mare de date nu a putu fi realizată, în primul rând din cauza imposibilității identificării unui furnizor de date în afară de ONRC. În acest context, pentru firmele ce comercializează date despre agenții economici – de la care am achiziționat setul de date prezentat - vânzarea întregii baze de date reprezintă practic vânzarea întregii afaceri și nu se practică.

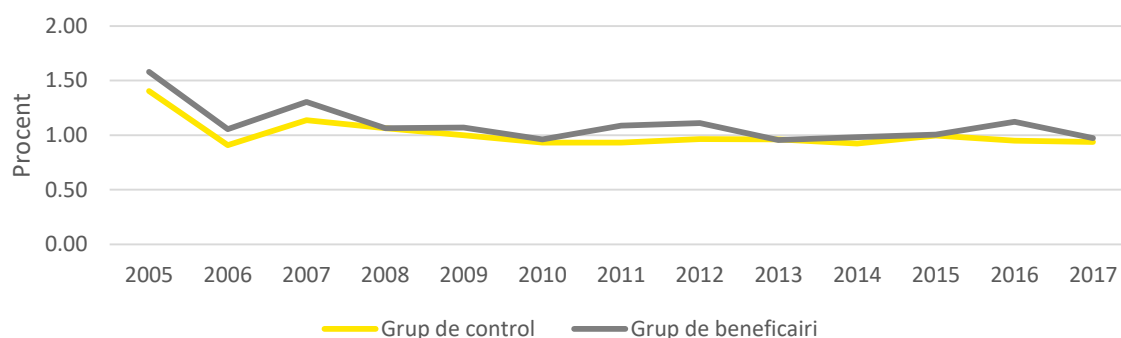
Figura 55. Evoluția cifrei de afaceri relative medii în grupul de firme beneficiare DMI 3.2 și grupul de firme similare (de control) în perioada 2005-2017



Sursa: prelucrarea autorilor

772. De asemenea, nu se poate observa un efect, pozitiv sau negativ al DMI 3.2, în ceea ce privește evoluția numărului de angajați, care este similară între cele două grupuri. Evoluția numărului mediu de angajați la nivelul celor două grupuri de firme prezintă evoluții asemănătoare, deși nu identice cu evoluția cifrei de afaceri medii.

Figura 56. Evoluția relativă a numărului de angajați în grupul de firme beneficiare DMI 3.2 și grupul de firme similare (de control) în perioada 2005-2017



Sursa: prelucrarea autorilor

773. Putem așadar constata că DMI 3.2 nu a avut efecte pozitive, dar nici negative, asupra performanței economice a angajatorilor care au beneficiat de ajutor de stat și ajutor de minimis, care au avut un procent mare de angajați formați cu sprijinul POSDRU. **În ciuda progresului incontestabil de competențe la nivelul angajaților și a creșterii gradului de adaptabilitate a acestora, așa cum am arătat în paragrafele precedente, în prezentarea rezultatelor sondajului, efectele nu s-au reflectat și la nivelul angajatorilor așa cum am așteptat inițial.**
774. Acest aspect poate fi explicat și de o mai bună pregătire din punct de vedere al managementului după perioada de criză pentru firmele din grupul de control. Evoluția economică globală a companiilor, așa cum a fost analizată în prezenta evaluare, este influențată în mare măsură de mediul economic în care activează și de deciziile de management ale consiliilor de administrație, acestea din urmă nefiind beneficiare ale POSDRU și fiind supuse greșelilor și riscurilor economice de pe piață.
775. Studiile de caz arată că formarea a avut impact asupra competențelor angajaților, manageri și personal de execuție, inclusiv muncitori. Dar, în general, beneficiarii de ajutor de stat din cadrul DMI 3.2 intervievați au declarat că programul de formare din cadrul proiectului finanțat de POSDRU s-a integrat programului de formare deja existent pentru angajații proprii, iar finanțarea nerambursabilă a permis susținerea financiară a unui număr mare de sesiuni de formare în timpul și după criza

economică. Există prin urmare premise ca și companiile din grupul de control să fi realizat programe de formare pentru angajați, dar nu cu sprijin POSDRU. Având în vedere anvergura mare a afacerilor tuturor companiilor analizate, având cifre de afaceri considerabile, reiese că sprijinul oferit de POSDRU DMI 3.2 nu a reprezentat economii atât de substanțiale pentru companii pentru programele de formare încât acestea să fie vizibile în cifra de afaceri.

776. Sondajul realizat pentru actuala evaluare arată că firmele din grupul de beneficiari și-au dezvoltat afacerile printr-o serie de strategii:

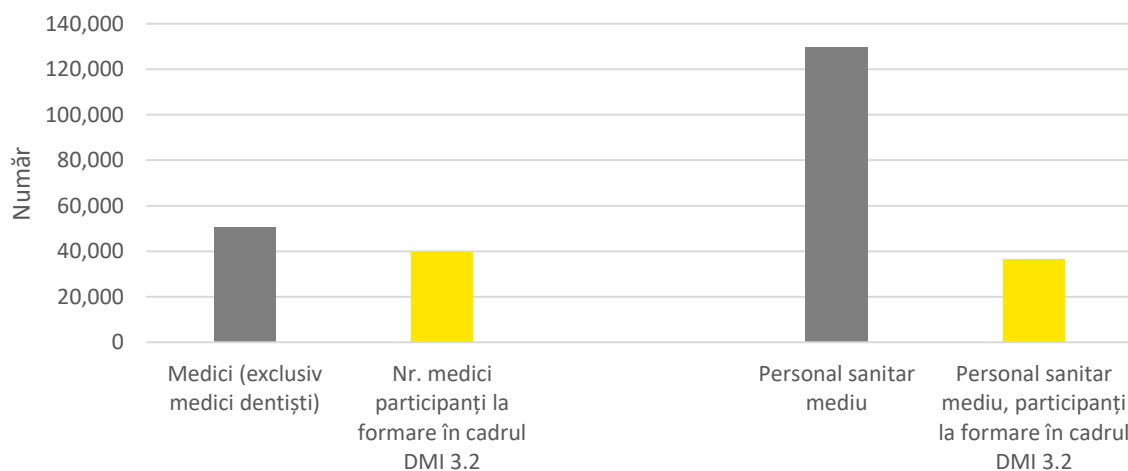
- **începerea unor domenii noi de activitate** (cu 36% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control);
- **introducerea pe piață a unor noi produse** (cu 14% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control);
- **înființarea de filiale sau sucursale noi** (cu 8% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control).

777. La nivelul tuturor aspectelor analizate, din punct de vedere teritorial, acoperirea companiilor beneficiare de ajutor de stat și de ajutor de minimis este națională. Nu sunt disponibile și nu au putut fi culese date despre distribuția teritorială a persoanelor formate.

4.2.3 Efectul net DMI 3.2 pentru participanții la cursurile de formare profesională din domeniul sanitar și formare medicală continuă

778. În ceea ce privește formarea personalului din domeniul sanitar și formarea medicală continuă a personalului medical (medici, asistente, alte tipuri de personal medical), așa cum am arătat mai sus, proiectele finanțate prin DMI 3.2 au avut ca beneficiari un număr de 39.408 medici și 36.596 asistente medicale. Dacă raportăm aceste cifre la numărul total de medici înregistrați în România în anul 2009, când a început implementarea primelor proiecte având personal medical în grupul țintă, constatăm că în cadrul proiectelor finanțate de DMI 3.2 au fost formați 78,21% din totalul medicilor (cu excepția medicilor dentiști), respectiv 50.386 (și 62,66% din totalul medicilor incluzând medicii dentiști). Dacă raportăm numărul medicilor formați la numărul total de medici înregistrați în România în anul 2015, când s-au încheiat și ultimele proiecte având personal medical în grupul țintă, constatăm că în cadrul proiectelor finanțate de DMI 3.2 au fost formați 70,93% din totalul medicilor (cu excepția medicilor dentiști). În ceea ce privește formarea asistentelor medicale, procentul de asistente formate reprezintă 28,22% din numărul de persoane înregistrate ca personal sanitar mediu în anul 2009 și 30,62% din numărul de asistente medicale înregistrate în România în anul 2015.

Figura 57. Proporția personalului medical format în cadrul proiectelor finanțate de DMI 3.2 în totalul personalului medical din România în 2009



Sursa: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: SAN104A și Raportul Final de Implementare POSDRU. Prelucrarea autorilor

779. **Această proporție mare a personalului medical format în cadrul proiectelor finanțate de DMI 3.2 în totalul personalului medical din România în 2019 oferă premisele unor efecte importante ale acestui DMI la nivelul sistemului de sănătate din România.**
780. Aceasta este apreciat ca un efect major al proiectelor în contextul unui deficit de competență la nivelul sistemului medical generat de următoarele elemente: faptul că în perioada 2008-2015 nu s-au făcut angajări în sistemul medical⁸³, migrația la nivel național a personalului medical, în special de nivel mediu⁸⁴, durata ridicată necesară pentru pregătirea practică a unui cadru medical⁸⁵ și ieșirile din sistem naturale date de vârsta de pensionare. Aceste elemente au determinat un deficit de forță de muncă, deficit de tip calitativ în special. În acest context necesarul de cursuri de pregătire a fost major, la nivelul anului 2015, rămânând în continuare o problemă acută a unității medicale investigate.⁸⁶
781. Dar aceste date trebuie puse în context: **atât medicii, cât și asistentele medicale au obligația de a face formare medicală continuă și participă la formări profesionale în mod constant.** Din această perspectivă, formarea de care au beneficiat prin intermediul DMI 3.2 s-a alăturat unui șir destul de lung de cursuri, stagii, conferințe, congrese și alte forme de pregătire medicală continuă. **Astfel, participarea la un curs de formare medicală continuă de durată mică – cum au fost majoritatea celor finanțate de DMI 3.2 (15-20 ore) – nu fost un eveniment major în viața profesională a medicilor participanți.** Această constatare este valabilă în special pentru medici și în mai mică măsură pentru asistenții medicali (cu obligații mai puține de formare medicală continuă) așa cum reiese din studiile de caz realizate la Universitatea de Medicină și Farmacie din Timișoara și cea din Cluj, la Spitalul Sf. Pantelimon din București și în cadrul focus grupului organizat la care au participat reprezentanți ai Ministerului Sănătății și Colegiului Medicilor.
782. Unele proiecte au inclus și stagii de pregătire mai lungi sau schimburi de experiență pe domenii medicale specifice, cum ar fi cardiologia pediatrică, implementat de Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca. În aceste cazuri, creșterea nivelului de competență al medicilor, în special al medicilor tineri, este considerabilă și face diferența atât la nivelul calității serviciilor medicale oferite, cât și la nivelul raporturilor de serviciu dintre medici și spitale și a relațiilor cu pacienții. Spre exemplu, rezidenții au declarat că intră mult mai stăpâni în gardă. Conform unui interviu cu directorul științific al unui proiect, anxietatea generată de faptul că nu poți să oferi suportul necesar, crește consumul și stresul/anxietatea cadrelor medicale. Faptul că bagajul lor de cunoștințe este mai mare dar și faptul că pot răspunde unor elemente specifice datorita experienței acumulate, crește nivelul de pregătire și implicit scade nivelul de stres, pentru că pot face față unei situații.
783. **Astfel, la nivelul Spitalului Sfântul Pantelimon din București în cadrul căruia s-a realizat un studiu de caz și un sondaj (în luna octombrie 2019) la care au participat 80 de respondenți ce au participat și la formare medicală continuă în cadrul proiectului⁸⁷, s-a înregistrat:**

83 Măsură guvernamentală la nivelul sistemului public general ca urmare a crizei economice

84 Statistica la nivel național

85 În cadrul interviurilor durata estimată pentru pregătirea practică necesară unui asistent medical pentru secția de neonatologie a fost de aproximativ 2 ani, iar pentru secția de terapie intensivă de aproximativ 3 ani.

86 În conformitate declarațiile managerului Spitalului Sfântul Pantelimon din București, deficitul de forță de muncă conform schemei organizaționale este de peste 100 de cadre medii și aproximativ 20 de cadre specializate. În luna iunie 2019 au fost scoase la concurs 24 de posturi medii (asistent medical) pentru care s-au prezentat peste 100 de candidați, însă în urma probelor, au fost ocupate doar 7 din posturile scoase la concurs, deficitul de informații al candidaților (toți absolvenți ai facultăților de asistente medicale) fiind deopotrivă teoretic și practic.

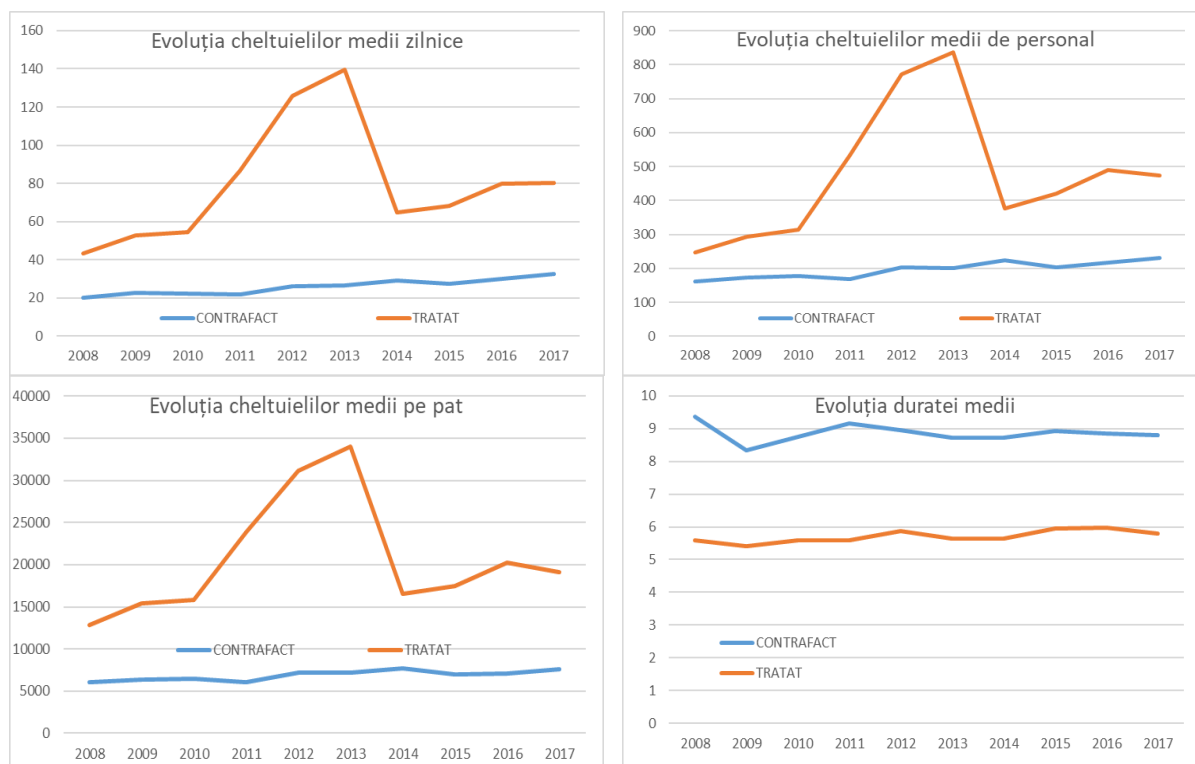
87 Sondajul a fost posibil pe baza acordului pentru prelucrarea datelor cu caracter personal oferit de fiecare persoană participantă, cu acordul managementului spitalului, prin prezența experților evaluatori în incinta spitalului pentru mai multe zile și nopți (pe perioada gărzilor).

- **Creșterea, în medie cu 12% a nivelului de pregătire a personalului medical de nivel mediu, prin raportare la ultimii 5 ani (2015-2019) și cu 8,6% a personalului medical de nivel superior.** În medie, un asistent medical care a participat la cursurile de formare din proiectul analizat a urmat 1,6 cursuri de pregătire anual în perioada 2015-2019. Cursul de pregătire desfășurat în cadrul proiectului a acoperit integral necesarul de credite anuale EMC pentru un asistent medical (30 credite). În medie, un medic, participant la cursurile din cadrul proiectului, a urmat 2,6 cursuri de pregătire anual în perioada de referință. Pentru medici numărul de credite EMC a fost de 25. Majoritatea cadrelor medicale cumulează mai mult de 200 credite / 5 ani, norma minimă impusă de Colegiul Medicilor.
- **Creșterea cu 10,5% a nivelului perceput de informare prin raportare la evoluția științifică în domeniu,** pe o scală de la 1 (foarte slab de noutate prin raportare la evoluția științifică a domeniului) la 10 (nivel foarte ridicat). Deși din punct de vedere cantitativ personalul medical care nu a participat la cursurile de formare din cadrul proiectului a înregistrat în cadrul sondajului un nivel mai ridicat de pregătire măsurat în număr de cursuri (o medie de 1,8 cursuri anual, comparativ cu 1,6 la nivelul participanților din cadrul proiectului), nivelul mediu de satisfacție al personalului medical participant la cursuri, față de calitatea generală a formării din ultimii 5 ani este de 9,5 puncte din 10 posibile, comparativ cu media înregistrată la nivelul non-participanților la cursurile din cadrul proiectului care este de 8,5 puncte din 10 posibile;
- **Creșterea cu 6,3% a nivelului perceput al calității informației primite în cadrul cursurilor de formare, în general.** Participanții la cursurile de formare din cadrul proiectului sunt cu 6,3% mai mulțumiți în medie de calitatea pregătirii lor din ultimii 5 ani sub aspectul clarității informațiilor primite, consistenței și structurării acestora;
- Creșterea cu 8,3% a nivelului perceput de utilitate a informației dobândite din perspectiva adaptării cadrului medical la patologia medicală întâlnită în practica cotidiană. Participanții la cursurile de formare au înregistrat o medie de 9,5 puncte din 10 la acest indicator, prin comparație cu non-participanții la cursurile de formare din cadrul proiectului, care au înregistrat în cadrul sondajului o medie de 8,7 puncte;
- **Creșterea cu 4,9% a nivelului perceput de adaptare la noile tehnologii din domeniu.** Participanții la curs au înregistrat o medie de 9,3 puncte de apreciere, din 10 posibile pentru acest indicator, iar non-participanții o medie de 8,8 puncte;
- **Creșterea nu 6,8% a nivelului perceput de îmbunătățire a condițiilor de lucru,** proceselor și procedurilor utilizate. Această creștere s-a datorat unui factor intern al cursurilor de pregătire (interacțiunea directă cu toți cursanții, sesiuni prelungite de întrebări și explicații privind procedurile de lucru, în special către personalul cu nivel mediu de pregătire), și unui factor extern (vezi efectul de contagiune) determinat de îmbunătățirea condițiilor de lucru, prin renovarea secției de nou-născuți, prin creșterea calității dotării secțiilor de neonatologie și obstetrică-ginecologie⁸⁸;
- **Creșterea cu 6,4% a dezvoltării profesionale generale din ultimii 5 ani** la nivelul participanților la cursurile din cadrul proiectului comparativ cu media la nivelul non-participanților din cadrul aceleiași instituții;
- Creșterea cu 7,7% a percepției privind utilitatea informațiilor sub aspectul creșterii gradului de adecvare a ofertei medicale a Spitalului Sf. Pantelimon la nevoile medicale ale pacienților. Acest nivel de percepție a fost măsurat la nivelul personalului medical din spital, în cadrul sondajului de opinie, diferența menționată fiind înregistrată între grupul de participanți în cadrul proiectului, cu o medie de apreciere a gradului de adecvare de 9,5 puncte din 10 și grupul de non-participanți, cu o medie de 8,7 puncte din 10.

88 Secția de neonatologie a beneficiat de un ajutor de aproximativ 2 mil lei din partea organizației Salvați copiii pentru dotarea cu incubatoare pentru prematuri. De asemenea s-au obținut sprijin de aproximativ 10 milioane lei de la Primăria Sector 2 pentru lucrări de amenajare generală a spitalului care au inclus cele două secții

784. Efectele generate de proiect prin creșterea nivelului de cunoștințe par să înregistreze și unele diferențe în ceea ce privește asistentele medicale, așa cum arată interviurile realizate în spitalele din Cluj și Timiș. Interviurile cu asistente medicale evidențiază faptul, că deși schimbul de experiență le-a oferit foarte multe informații pe partea de teorie pe care nu le cunoșteau, pe partea practică, nu au acumulat foarte multe cunoștințe. Cu toate acestea, interviurile au confirmat faptul că asistentele medicale au învățat foarte mult în ceea ce privește organizarea muncii în spitale, în special sub aspectul pregătirii unor protocoale medicale.
785. În acest context efectele proiectelor includ **creșterea nivelului de pregătire a personalului medical**, în special la nivelul medicilor tineri, mai ales rezidenți, al personalul sanitar mediu, dar și al medicilor așa cum arată studiile de caz, interviurile cu formatorii și cu participanții la formare și focus grup.
786. În ansamblu, **competențele medicale nou dobândite de medici au permis, în unele cazuri, creșterea ofertei de servicii medicale în unitățile spitalicești** (așa cum s-a întâmplat la Spitalul Sf. Pantelimon din București). Această creștere a ofertei de servicii, a fost susținută pe de o parte de faptul că medicii au dobândit noi competențe medicale, iar pe de altă parte, complementar cu formarea medicală, de faptul că **spitalele au putut achiziționa și o serie de echipamente noi, pentru screening și diagnostic (în primul rând) sau tratament și efectuarea unor proceduri medicale (în mai mică măsură).**
787. Aceste aspecte sunt corelate cu evoluția constant pozitivă a stării de sănătate a populației și a indicatorilor privind managementul sanitar, elemente identificate de analiza prezentată în acest raport, confirmând contribuția POSDRU DMI 3.2 la această evoluție. Totuși, dat fiind numărul foarte mare de factori contextuali, inclusiv oferta mare de pregătire medicală continuă și formarea permanentă la care participă personalul medical, nu poate fi cuantificată sau estimată numeric această contribuție a POSDRU la creșterea ofertei de servicii medicale și pe cale de consecință la evoluția constant pozitivă a stării de sănătate a populației.
788. **Se poate așadar constata un efect pozitiv al intervențiilor finanțate prin DMI 3.2 la nivelul personalului medical. Mai mult decât atât, unele caracteristici ale intervențiilor au crescut eficacitatea și impactul sesiunilor de formare medicală continuă, astfel**
- Cursurile au avut efecte mai importante asupra rezidenților și personalului medical tânăr
 - Cursurile au avut efecte mai importante asupra personalului medical mediu (asistenți/asistente medicali/e)
 - Programele de formare de durată mai lungă, ce au inclus schimburi de experiență cu personal medical din străinătate s-au dovedit a fi mai eficace decât programele de formare de durată redusă
 - Cursurile privind unele subiecte specifice, cum ar fi infecțiile nosocomiale sau resuscitarea cardio-respiratorie, au avut impact și au generat interes, în contextul în care acesta nu era la nivelul anului 2011 un subiect de interes în alte programe de formare medicală continuă
 - Cursurile de management sanitar și pentru elaborarea de protocoale medicale s-au dovedit în mod special utile în condițiile introducerii în perioada premergătoare proiectului a standardelor de acreditare în sistemul spitalicesc din România.
789. **Ca efect indirect al DMI 3.2 la nivelul spitalelor putem menționa o creștere a nivelului de complexitate a cazurilor tratate și a cheltuielilor aferente pentru spitalele care au beneficiat de programe extinse de formare a cadrelor medicale prin intermediul POSDRU.** Pe baza datelor oferite de Institutul Național de Sănătate Publică am comparat cheltuielile zilnice, cheltuielile medii de personal și cheltuielile medii pe pat în cinci spitale care au fost beneficiare ale DMI 3.2, fiind chiar ele solicitanții finanțării, cu aceiași indicatori la nivelul unor spitale comparabile ca mărime (număr de paturi), dar care nu au beneficiat de intervenții prin DMI 3.2 cu aceeași intensitate (având mai puțin sau deloc personal care a beneficiat de formare medicală continuă susținută de POSDRU). Comparăția arată cheltuieli net superioare ale spitalelor care au beneficiat de DMI 3.2 cu mai mare intensitate (grup tratat) și, de pe cale de consecință admitând și tratând cazuri de o complexitate mai mare.

Figura 58. Evoluția indicatorilor de management al spitalelor în spitalele care au beneficiat de DMI 3.2 cu mai mare intensitate (grup tratat) comparat cu spitale similare din punct de vedere al mărimii (numărului de paturi)



Sursa datelor: prelucrarea autorilor pe baza datelor INSP

790. În plus, graficele de mai sus și datele prezentate arată că la nivelul spitalelor care au beneficiat de DMI 3.2 cu mai mare intensitate există o tendință de creștere mai accentuată a indicatorilor urmăriți, coroborat cu o durată mai mică a spitalizărilor. Aceste date pot indica că DMI 3.2 a contribuit la creșterea performanțelor medicale în spitalele în care un număr mare de medici și cadre medii au beneficiat de formare: internări mai scurte pentru cazuri mai complexe.
791. **Sinteza constatărilor privind efectele directe ale DMI 3.2 al POCU la nivelul angajaților, angajatorilor și sistemului sanitar:** DMI 3.2 s-a dovedit o intervenție de succes, cu efecte pozitive considerabile asupra adaptabilității și mobilității pozitive (posibilităților de avansare și dezvoltare profesională) ale angajaților, atât la nivel global, cât și specific la nivelul sectorului sanitar. Evaluarea realizată a permis identificarea ariilor de competență dezvoltate, în special în domeniul utilizării noilor tehnologii, a managementului organizațional și de echipă, a protecției mediului și a asigurării sănătății și securității în muncă. De asemenea, firmele beneficiare ale DMI 3.2 au implementat mai multe metode inovatoare de organizare a muncii și flexibilitate.
792. Totodată, prin formarea medicală continuă oferită în cadrul proiectelor cu finanțare din DMI 3.2 s-a asigurat formare de calitate, utilă și utilizată de personalul medical, așa cum arată studiile de caz realizate, mai ales pentru personalul medical tânăr, rezidenți și personalul medical mediu, asistenți/asistente medicali/e. În plus, competențele medicale nou dobândite de medici și echipamentele nou achiziționate au permis, în unele cazuri, creșterea ofertei de servicii medicale în unitățile spitalicești.
793. DMI 3.2 nu a avut efecte, nici negative, nici pozitive, asupra performanței economice a angajatorilor care au beneficiat de ajutor de stat și ajutor de minimis. În ciuda progresului incontestabil de competențe la nivelul angajaților și a creșterii gradului de adaptabilitate a acestora, efectele nu s-au reflectat și la nivelul angajatorilor, așa cum era inițial așteptat. În schimb, sondajul realizat în rândul beneficiarilor de ajutor de stat și de minimis arată că finanțarea DMI 3.2 ar fi putut contribui la: începerea unor domenii noi de activitate (cu 36% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control), introducerea pe piața a unui nou produs (cu 14% mai multe firme din grupul de

beneficiari față de grupul de control), înființarea de filiale sau sucursale noi (cu 8% mai multe firme din grupul de beneficiari față de grupul de control).

4.3 Alte efecte, pozitive sau negative

Alte efecte DMI 3.2 în cazul formării angajaților și managerilor (inclusiv prin scheme de ajutor de stat și de minimis)

794. Dincolo de creșterea nivelului de pregătire și competențe profesionale, la nivelul grupului țintă, o serie de efecte neplanificate și neurmărite inițial au inclus o exigență crescută pentru calitatea echipamentelor și utilajelor cu care lucrează, remarcată mai ales de beneficiarii din domeniul energiei, petrol și gaze care au implementat proiecte pentru angajații proprii sau alți angajați din aceste sectoare de activitate.
795. Un efect negativ anticipat și urmărit în evaluare a fost creșterea emigrației pentru muncă în rândul beneficiarilor de formare și specializare profesională. Deși acest efect a fost identificat prin unele studii de caz, el nu este confirmat de sondajul realizat, astfel încât emigrarea pentru muncă pare să fie un efect izolat al DMI 3.2.
796. Beneficiarii intervievați pentru studiul de caz, în special beneficiarii de ajutor de stat și de minimis, au declarat că proiectele au afectat ușor, în sens negativ, productivitatea companiei pe perioada organizării sesiunilor de formare, când oamenii au fost scoși din producție. Deși nu este un efect surprinzător, acesta nu a fost planificat. Pe de altă parte, acesta nu a fost un efect pe termen lung.
797. Analizele de corelație realizate pe baza datelor din sondaj arată că firmele cu o pondere mai ridicată de angajați formați prin intermediul POSDRU au o înclinație mai mare de a cheltui o valoare mai mare pentru cercetare și dezvoltare (coeficientul de corelație între ponderea persoanelor formate prin POSDRU și nivelul de investiții în cercetare-dezvoltare este mai mare de 0,4). Sub alte aspecte, numărul și ponderea persoanelor din companii formate prin POSDRU nu corelează pozitiv cu alți indicatori urmăriți privind adaptabilitatea (coeficienții de corelație sunt în intervalul (-0,2;0,2).
798. În plus, companiile care au beneficiat de ajutor de stat și care au un număr mai mare de angajați formați (prin POSDRU, dar și din alte surse) tind:
- Să investească mai mult în cercetare dezvoltare;
 - Să fie mai dinamice, în sensul introducerii unor noi domenii de activitate în ultimii 3 ani.

Alte efecte DMI 3.2 în cazul formării personalului medical

799. La nivelul unora dintre spitalele în care au fost implementate proiecte finanțate prin DMI 3.2 s-au înregistrat efecte neplanificate pozitive în sensul:
- **Creșterii indicelui de apreciere a spitalului.** În cazul Spitalului Sf. Pantelimon acest indice a crescut cu 6,4% în rândul participanților la formare în raport cu restul personalului medical. Indicele este format prin cumularea a cinci indicatori de apreciere a căror medie la nivelul eșantionului este prezentată în tabelul următor. Menționăm că aprecierea calității unității medicale în care lucrează are o pondere mai ridicată în decizia de migrațiune decât nivelul salarial.

Tabel 38. Construcție și calcul indice de apreciere al unității medicale

Indicatori compoziți ai indicelui de apreciere	Participanți (medie ⁸⁹)	non-participanți (medie)	Diferențe de medii	Ponderea dif. medii
Nivelul general de dotare cu tehnologii și	8,4	7,9	0,5	5,0%

89 Media aprecierilor pe o scala de la 1 (calitate foarte slabă) la 10 (calitate foarte ridicată). Vezi chestionar anexat.

echipamente				
Nivelului general de dotare la nivelul Secției în care activați	8,6	8,2	0,4	4,0%
Condițiilor generale de muncă (orar, timp de lucru, calitatea colaborării etc.)	9,2	8,4	0,8	8,0%
Calității serviciilor acordate pacienților	9,4	8,7	0,7	7,0%
Calității spațiului de lucru (clădire, cabinete, saloane, săli specializate, blocuri operatorii etc.)	9,2	8,4	0,8	8,0%
Media ponderilor dif. de medii (valoarea indicelui)				6,4%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza sondajului realizat la Spitalul Sf. Pantelimon

- **Tendenței mai scăzute de migrare a personalului medical. În Spitalul Sf. Pantelimon București, în următorii 5 ani la nivelul grupului de beneficiari ai proiectului (7%) în comparație cu grupul de non beneficiari⁹⁰ (9% în total din care 2% în străinătate). Până în prezent, din total grup țintă din cadrul Spitalului (aproximativ 160 participanți) au emigrat 3 cadre medicale în străinătate în cei 5 ani de la derularea proiectului⁹¹;**
- **Creșterii interesului pentru pregătirea medicală continuă, chiar și la nivelul cadrelor medii, mai puțin interesate de această activitate.**

800. **Sinteza constatărilor:** DMI 3.2 s-a dovedit o intervenție de succes în sensul generării și a unor efecte neplanificate mai degrabă pozitive, referitoare la:

- *Diminuarea interesului pentru emigrare pentru muncă, atât în sectorul medical cât și în alte sectoare, mai ales pentru personal bine calificat și specializat, care și-a dezvoltat oportunități de mobilitate profesională (avansare, schimbarea locului de muncă cu unul mai bun) în țară;*
- *Creșterea nivelului de investiții în cercetare-dezvoltare;*
- *Creșterea nivelului de interes pentru pregătirea medicală continuă, dar și a nivelului de apreciere pentru locul de muncă în cazul personalului medical participant la formare.*

4.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

Efectul propagat DMI 3.2 în cazul formării angajaților și managerilor (inclusiv prin scheme de ajutor de stat și de minimis)

801. Proiectele au avut efecte propagate, în sensul în care colegii persoanelor formate au putut învăța în sistem peer learning on the job (**efecte de contagiune**). Aceste efecte sunt confirmare prin toate studiile de caz, de documentele studiate care arată că în unele proiecte aceste efecte de contagiune au fost atent planificate și au fost validate de focus-grupul realizat.
802. Furnizorii de formare au declarat în cadrul interviurilor realizate pentru studiile de caz că proiectele implementate au avut efecte propagate prin lărgirea rețelelor de parteneri și clienți pentru serviciile de formare chiar și în timpul perioadei de criză și imediat după aceasta, când în general angajatorii nu mai ofereau pregătire profesională angajaților. Astfel, spre exemplu, pentru Eta2u, implementarea a 2 proiecte cu finanțare prin DMI 3.2 în perioada 2010-2012 a permis furnizorului de formare să se poziționeze pe piața din regiunea Vest ca un furnizor de formare de încredere în domeniul IT. Astfel că un efect propagat al proiectelor a fost creșterea cotei de piață și a cifrei de afaceri din formare în domeniul IT obținute de Eta2u în regiunea Vest.

Efectul propagat DMI 3.2 în cazul formării personalului medical

803. În cazul intervențiilor susținute prin DMI 3.2 în cadrul sistemului sanitar, efectele propagate ar trebui să fie vizibile la nivelul stării de sănătate a populației, ca și la nivel general, al managementului

90 Corelație semnificativă statistic între participarea la proiect și intenția de a părăsi în următorii 5 ani unitatea medicală în care lucrează în prezent;

91 Nu s-au putut obține date cu privire la emigrarea la nivelul participanților din afara unității medicale analizate;

spitalelor, având în vedere proporția foarte mare de medici care au participat la programele de formare medicală continuă susținute de POSDRU. Aceste **efecte propagate pozitive în ceea ce privește starea de sănătate a populației și managementul sanitar** au fost analizate pentru întrebarea de evaluare referitoare la progresul la nivel național în domeniile de intervenție ale acestui DMI. Constatăm astfel că datele administrative și statistice pe care le avem la dispoziție arată că din punct de vedere al stării de sănătate a populației se înregistrează progrese importante, chiar dacă România ocupă din nou unul dintre ultimele locuri la nivelul țărilor europene. De asemenea, se înregistrează progrese, deși lente, și la nivelul managementului spitalelor.

804. De asemenea, în ceea ce privește experiența de implementare a proiectelor, pentru un număr relativ mic de beneficiari, DMI 3.2 a creat un **efect de „contagiune”**. Experiența acumulată în implementarea proiectelor PSDRU a generat o deschidere semnificativă la nivel instituțional pentru accesarea fondurilor prin acest program operațional. Astfel în 2015, Spitalul Sf. Pantelimon din București reușește să acceseze fonduri pentru pregătirea cadrelor medicale, tinerilor studenți, elevi sau rezidenți fonduri de aproximativ 9.750.000 lei în special prin DMI 2.1.(5 proiecte), iar prin DMI 3.2 (1 proiect)⁹², suma reprezentând aproximativ 20% (19,6%) din total venituri curente⁹³ pentru anul respectiv. În actualul exercițiu de programare, POCU, Spitalul Sf. Pantelimon are în derulare trei proiecte de pregătire a resurselor umane, cu o valoare inițială cumulată de aproximativ 19.442.450 lei⁹⁴.
805. De asemenea, tot un efect de „contagiune” este cel raportat la spitalele la care modulele de formare realizate în cadrul proiectelor finanțate prin DMI 3.2 au fost ulterior reluate sistematic. Spre exemplu, spitalele din Timișoara în cadrul cărora personalul medical a beneficiat de formare au preluat modulele și le-au adaptat pentru a le furniza mai departe noilor angajați pentru domeniile: infecții nosocomiale și resuscitare cardio-respiratorie.
806. Suplimentar, se poate observa la nivelul proiectelor din sistemul sanitar un **efect de „expandare”**. Experiența acumulată a lărgit aria de relaționare instituțională a beneficiarilor, aceștia dezvoltând în prezent proiecte și în parteneriat cu parteneri români și străini pe care i-au cunoscut în implementarea proiectelor finanțate prin DMI 3.2. Acest efect este confirmat de studiile de caz de la universitățile de medicină și farmacie din Timișoara și Cluj, care au facilitat parteneriate pentru spitalele din cele două municipii și de studiul de caz de la Spitalul Sf. Pantelimon București.
807. Nu în ultimul rând, se, se poate observa un **efect de „plasă”** în perioada de criză economică proiectul a asigurat, cel puțin pentru echipele de implementare un venit semnificativ, având rol de „plasă economică” atât pentru echipă cât și pentru cursanții al căror nivel salarial nu permitea plata unor cursuri de pregătire de calitate. Acest efect considerăm că se regăsește la nivelul unei mari părți din economie, POSDRU fiind unul din instrumentele care considerăm că, indirect, a diminuat migrația la nivelul unei elite sociale și profesionale din România⁹⁵.
808. **Sinteza constatărilor:** Proiectele finanțate prin DMI 3.2 au avut efecte propagate pozitive astfel:

- La nivelul colegilor persoanelor participante la cursurile de formare, care au putut învăța de la aceștia, on the job;
- La nivelul furnizorilor de formare beneficiari de finanțare, care și-au dezvoltat afacerile și au atras noi clienți;
- La nivelul beneficiarilor de finanțare (mai ales din domeniul sanitar) care au inițiat noi proiecte și parteneriate noi;

92 Acest lucru este, considerăm, semnificativ și pentru că Spitalul Sf. Pantelimon nu este centru universitar;

93 <https://urgentapantelimon.ro/admin/uploads/Buget%20venituri%20si%20cheltuieli%202015.pdf>;

94 Prin comparație, cea mai mare finanțare externă a Spitalului a venit din partea Primăriei Sector 2 (10 mil. lei)

95 Raportul Strategie Național 2009 privind implementarea Fondurilor structurale și de coeziune, publica de Guvernul României în ianuarie 2010 evidențiază acest aspect.

- La nivelul echipelor de proiect pentru care proiectele au asigurat un venit semnificativ și au prevenit migrația.

4.5 Durabilitatea efectelor

809. **La nivelul angajaților, inclusiv al celor din domeniul medical, efectele activităților de formare profesională s-au dovedit durabile.** Cursurile din domeniile managementului, sistemelor de calitate, sistemelor de mediu, respectiv sănătate și securitate în muncă, conform standardelor Organizației Internaționale de Standardizare (ISO) 9001, ISO 14001 și Organizația Ocupațională pentru Standardizare (OHSAS) 18001 și management sanitar și comunicare instituțională, inclusiv competențele de elaborare a protocoalelor medico-sanitare s-au dovedit sustenabile în măsura în care au asigurat obținerea standardelor și acreditărilor pentru spitalele beneficiare de formare pentru personalul lor. În plus, având în vedere că doar în 2018 a apărut un ghid național pentru elaborarea protocoalelor, în perioada 2012-2018 acestea au fost elaborate exclusiv pe baza modelului predat în sesiunile de formare din cadrul proiectelor finanțate prin DMI 3.2.
810. În sistemul medical informația are un grad de perisabilitate ridicat (up-grade estimat la fiecare 7 ani). Este de așteptat o diluare în timp a efectului, sub aspect cantitativ. Sub aspect calitativ informația intră în pachetul „elementar de cunoștințe”, nivelul de remanență fiind direct proporțional cu incidența cazurilor pentru care au fost dezvoltate competențe medicale noi. Informația primită se situează în prezent la nivelul cunoștințelor de bază. Efectele de apreciere față de aceasta se diluează în timp ca urmare a acumulării succesive, dar informația primită la un moment dat rămâne utilă, utilizabilă și utilizată în multe situații. Ca atare **sunt sustenabile efectele legate de creșterea competențelor medicale din sistemul sanitar și creșterea ofertei medicale a spitalelor.**
811. Sunt de asemenea **durabile efectele legate de creșterea veniturilor sau îmbunătățirea statutului profesional al participanților la cursurile de formare, competențele profesionale transferabile sau transversale dobândite și interesul crescut pentru formare profesională** în rândul grupului țintă al DMI 3.2., dat fiind că acestea au putut fi observate și în 2019, la 4 până la 7 ani de la finalizarea intervențiilor.
812. Nu în ultimul rând, toți furnizorii de formare, inclusiv departamentele de formare din marile companii beneficiare de ajutor de stat, au menționat că au continuat să utilizeze programele de formare realizare în cadrul proiectelor finanțate prin DMI 3.2.
813. Pe de altă parte, nu a existat la nivelul beneficiarilor DMI 3.2 o monitorizare a persoanelor formate care și-au păstrat locul de muncă. Discuțiile cu beneficiarii intervievați pentru studiile de caz arată că dinamica de personal a fost în unele cazuri mare, astfel încât angajatorii inițiali – care au organizat sau încurajat formarea profesională – nu au putut valorifica integral efectele sale. Așa cum am văzut, acest aspect nu a afectat durabilitatea efectelor DMI 3.2 la nivelul grupului țintă, al participanților la formare, deoarece aceștia au fost pregătiți să găsească un alt loc de muncă.
814. În ceea ce privește echipamentele achiziționate în complementaritate cu programele de formare profesională, la 5 sau peste 5 ani de la achiziționare, tehnologiile achiziționate în proiecte, mai ales cele dedicate spitalelor, nu mai prezintă un grad ridicat de noutate și se poate estima că acestea se vor uza moral în următorii 5 ani în mare măsură.
815. Cu toate că DMI 3.2 s-a dovedit eficace în creșterea nivelului de competență a angajaților, în cazul unora dintre beneficiarii de ajutor de stat (de exemplu unele bănci), și a unora dintre companiile ai căror angajați au fost formați în număr mare în cadrul unor proiecte implementate de furnizori de formare profesională (cum ar fi Arcelor Mittal Hunedoara de la Deva), creșterea nivelului de pregătire a angajaților nu a putut compensa alte elemente ale dinamicii economico-financiare care au dus la închiderea companiilor, sau preluarea lor de alte companii.
816. **Sinteza constatărilor:** Efectele DMI 3.2, acolo unde ele au fost observate: la nivelul angajaților din toate sectoarele de activitate și la nivelul personalului din sistemul sanitar, sunt durabile. Această constatare se menține atât pentru efectele nete directe ale DMI 3.2, cât și pentru efectele neplanificate ale proiectelor, așa cum au fost ele prezentate în acest raport. În general competențele dobândite prin proiectele finanțate prin DMI 3.2 și-au păstrat relevanța și utilitatea pentru grupul țintă.

De asemenea, programele și materialele de formare dezvoltate de furnizorii de formare au fost sustenabile, ele fiind utilizate, cu adaptări și completări, până în prezent (în 2019).

817. *În domeniul sanitar aceasta se reflectă și în creșterea durabilă a ofertei de servicii medicale și în capacitatea celor implicați de a elabora o serie de documente, cum ar fi protocoalele medicale. Durabilitatea nu se menține și în cazul echipamentelor. Acestea au fost corect păstrate și utilizate pe perioada de sustenabilitate a proiectelor, dar urmează să se uzeze moral în următorii ani.*
818. *Dat fiind că la nivelul performanțelor economice ale companiilor nu poate fi observat nici un efect pozitiv al DMI 3.2, nici un efect negativ, nu se poate vorbi nici despre sustenabilitate la acest nivel.*

4.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele

819. O serie de factori interni și externi au facilitat sau împiedicat apariția și manifestarea efectelor DMI 3.2. Acești factori se împart în mai multe categorii, în funcție de impactul lor: pozitiv sau negativ, și în funcție de nivelul la care apar: la nivelul proiectelor și programului sau externe și în afara controlului beneficiarilor și autorităților de gestiune a programului.
820. În cele ce urmează prezentăm cei mai importanți factori identificați, precum și mecanismele care au permis – valorificând acești factori – obținerea unor efecte pozitive. Analiza surprinde și modul în care efectele au fost determinate de factorii negativi, altfel spus mecanismele care au împiedicat efectele.
821. Printre factorii pozitivi referitori la programul PSDRU și în special DMI 3.2 și la proiectele finanțate și mecanismele care au împiedicat facilitat efectele pozitive ale DMI 5.2, cei mai importanți sunt:
- Existența unei surse de finanțare dedicate pentru dezvoltarea adaptabilității angajaților și dezvoltarea competențelor în domeniul noilor tehnologii, dezvoltării durabile și a protecției mediului, elemente esențiale pentru asigurarea competitivității angajaților pe piața muncii în schimbare, inclusiv în cazurile în care își păstrează locul de muncă. Studiile de caz, ca și aplicarea metodei DiD pentru compararea grupului de companii beneficiare ale ajutorului de stat și grupului de companii similare care nu au beneficiat arată că firmele beneficiare au, pe cei mai mulți dintre indicatori, un avantaj în ceea ce privește adaptabilitatea, generat chiar de accesarea fondurilor dedicate pentru acest aspect.
 - Existența unei surse de finanțare disponibile pentru domeniul medical și formarea medicală continuă, în condițiile în care România ocupa la momentul adoptării POSDRU și a continuat să ocupe unul dintre ultimele locuri în Europa în ceea ce privește starea de sănătate a populației. Toți beneficiarii formărilor din domeniul medical intervievați în cadrul studiilor de caz, reprezentanți ai grupurilor țintă și ai beneficiarilor, au apreciat pozitiv posibilitatea de formare medicală continuă oferită de finanțările POSDRU.
 - Existența unei surse de finanțare dedicate pentru conștientizarea și dezvoltarea competențelor procedurilor și sistemelor pentru sănătate și siguranță în muncă, în condițiile în care acestea sunt condiția sine qua non pentru bunăstarea angajaților la orice nivel. Reprezentanții OIR-urilor, intervievați pentru prezenta evaluare, au subliniat importanța acestui aspect. De asemenea, persoanele din grupurile țintă ale proiectelor incluse în studiile de caz care lucrează în condiții de pericolozitate sporită și managerii acestora au apreciat procedurile de SSM dezvoltate, iar reprezentanții firmelor din domeniu (de exemplu Michelin România) au apreciat în mod special existența finanțării dedicate pentru acest aspect, altfel adesea tratat cu formalism.
 - Ghidurile solicitantului au permis o paletă largă de activități, dând voie solicitanților să abordeze și activități inovatoare. Studiile de caz realizate arată că beneficiarii au abordat o paletă largă de activități și de subiecte pentru formare, ceea ce le-a permis să se adapteze nevoilor grupurilor țintă cu care lucrau.
 - Introducerea, de la un moment dat, a mecanismului cererilor de plată, a ajutat beneficiarii să își controleze mai bine fluxul financiar (cash-flow), cu influență asupra calendarului și calității activităților, prin urmare și asupra eficacității lor. Acest aspect este în special vizibil în cadrul unor proiecte începute înainte de introducerea mecanismului cererilor de plată, care acumulasera sau riscau să acumuleze întârzieri în atingerea grupului țintă sau să nu atingă

tot grupul țintă propus, din cauza unor probleme de cash-flow pe care le-a rezolvat mecanismul cererilor de plată. Acest aspect are impact asupra eficacității proiectelor și pe cale de consecință și asupra impactului acestora la un număr mai mare de persoane.

- Calitatea cursurilor, a procesului de formare și a formatorilor/lectorilor a fost apreciată unanim de persoanele intervievate pentru realizarea studiilor de caz și constituie un factor pozitiv ce asigură sustenabilitatea și impactul activităților de formare, atât în domeniul IT și al tehnologiilor industriale, cât și în domeniul SSM și al sănătății.

822. Printre factorii negativi referitori la programul PSDRU și în special DMI 3.2 și la proiectele finanțate și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale DMI 3.2 au fost relativ slabi. Totuși pot fi menționați:

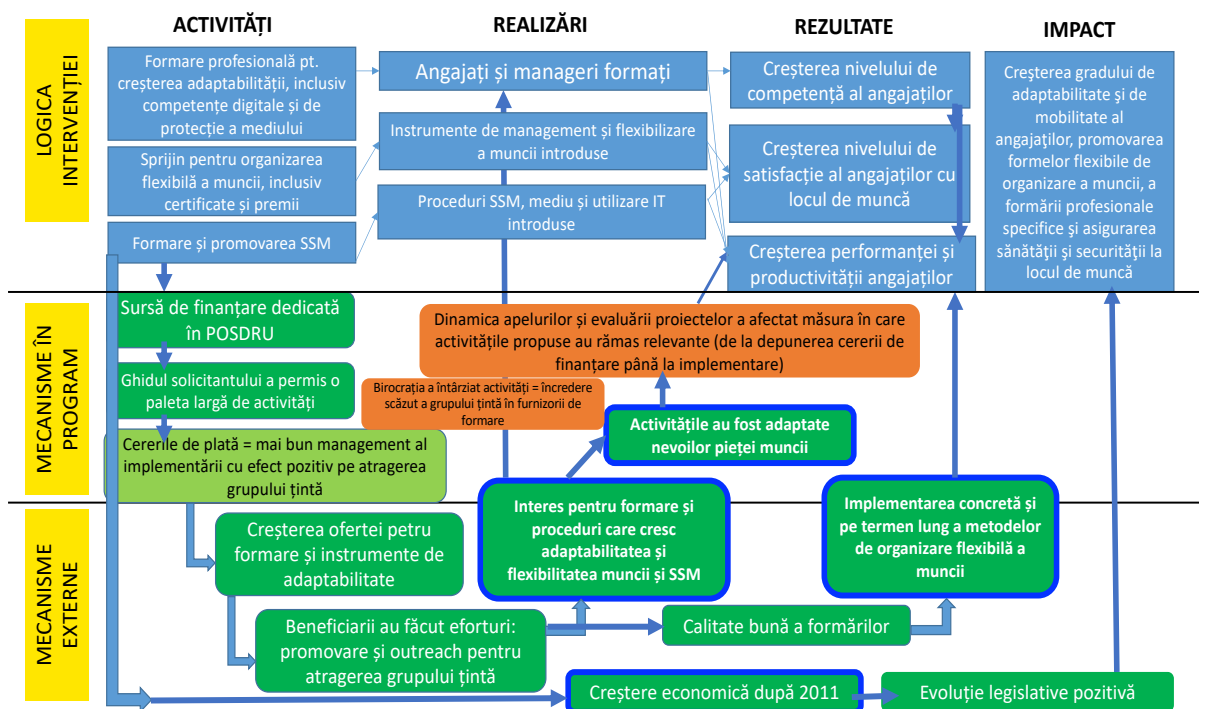
- Dinamica apelurilor și durata procesului de evaluare a cererilor de finanțare a afectat într-o oarecare măsură, în mod negativ, eficacitatea efectelor. În cazul perioadelor lungi de evaluare a cererilor de finanțare, uneori nevoile de formare inițial estimate de furnizorii eligibili au evoluat de la momentul elaborării proiectelor la momentul implementării, iar analizele realizate cu privire la nevoile de formare la momentul elaborării cererilor de finanțare nu au mai fost corecte la momentul implementării. Spre exemplu, un proiect de inițiere în tehnologii noi (cum ar fi noua versiune Windows Office apărută în 2010, și inclusă în programul de formare al proiectelor implementate de Eta2u, și-a pierdut parțial din relevanță până la implementarea proiectelor în 2012).
- Cu o influență chiar și mai mică asupra eficacității și impactului, mai mulți beneficiari intervieuți pentru studiile de caz au precizat că întârzieri în aprobarea actelor adiționale și a rapoartelor, precum și apariția frecventă a unor instrucțiuni în implementare, care generau povară administrativă suplimentară, au determinat întârzieri în implementarea activităților, fie prin faptul că beneficiarii au așteptat aprobări pentru desfășurarea unor activități, fie pentru că au așteptat rambursări în condițiile unor probleme de cash-flow. Cursurile de formare au fost uneori „înghesuite” într-o perioadă scurtă de timp din cauza acestor întârzieri, relația cu grupul țintă fiind afectată. Efectele au fost însă afectate în foarte mică măsură, în sensul scăderii, în unele momente, a încrederii grupului țintă în furnizorii de formare și prin aceasta a scăderii eficacității formărilor.

823. Printre factorii pozitivi externi și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale DMI 3.2, cei mai importanți sunt:

- Creșterea economică de care s-a bucurat România începând cu 2012 a permis valorificarea cunoștințelor și competențelor dobândite chiar și în situațiile în care participanții la activitățile finanțate prin DMI 3.2 au fost nevoiți să schimbe locul de muncă, așa cum am constatat la o parte din persoanele din grupul țintă intervievate.
- Evoluțiile strategice și legislative referitoare la adaptabilitatea angajaților, la flexicuritate, la sănătatea și securitatea în muncă au făcut ca efectele obținute prin activitățile finanțate în cadrul DMI 3.2 să-și păstreze, sau chiar să-și crească relevanța și utilitatea.
- Pentru generarea impactului intervențiilor la nivelul sistemului sanitar, activitățile de formare pentru personalul medical s-au îmbinat bine cu activități de conștientizare a populației, în special pentru sănătate în muncă, desfășurate în aceeași perioadă, tot cu finanțare prin DMI 3.2, pe componenta dedicată întreprinderilor.

824. Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe, ce au interacționat cu logica de intervenție planificată, în ceea ce privește componentele DMI 3.2 dedicate creșterii adaptabilității angajaților și formelor, creșterii nivelului de securitate și sănătate în muncă și introducerea unor forme de organizare flexibilă a muncii.

Figura 59. Mecanisme ce intervin pe componenta dedicată angajaților și angajatorilor a DMI 3.2



Legenda figurii privind mecanismele



Sursa: prelucrarea autorilor

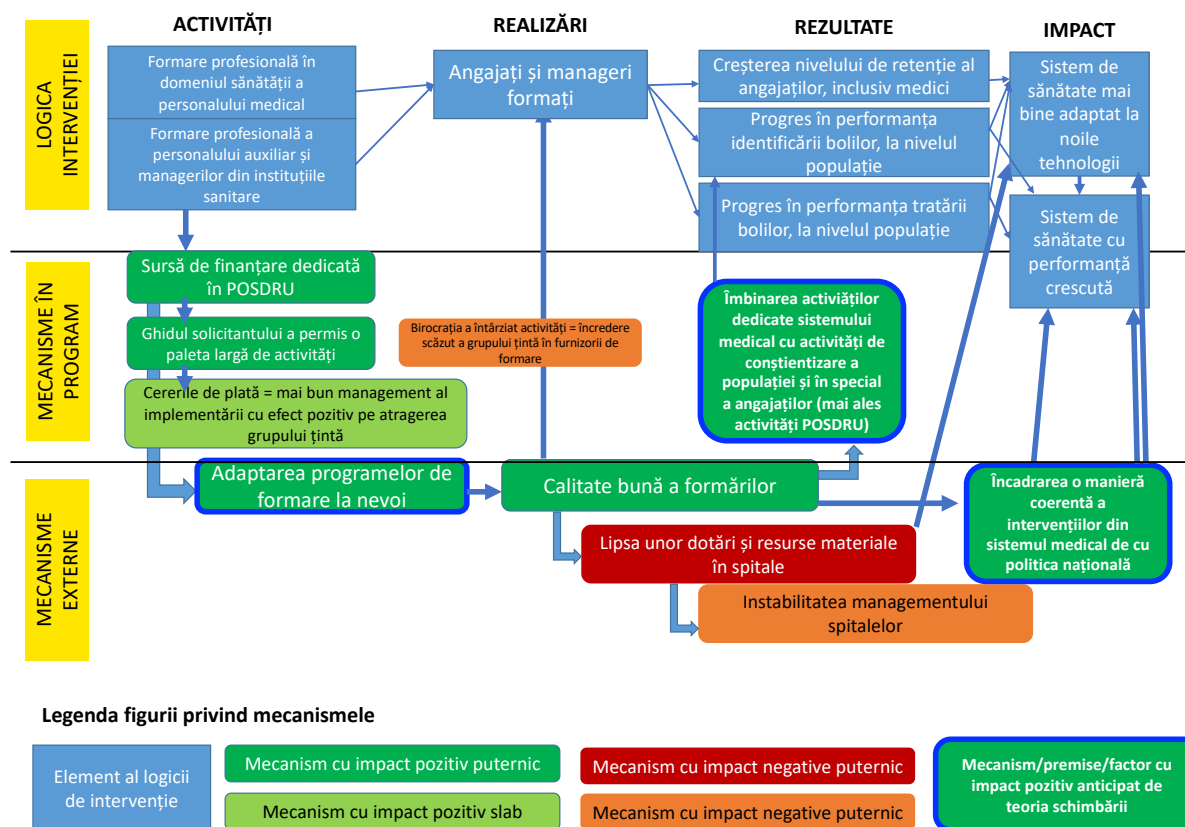
825. Printre factorii negativi externi și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale DMI 3.2 sunt legați în special de probleme care persistă din 2011 până astăzi (2019) în sistemul spitalicesc din România:

- Lipsurile materiale care fac ca o serie de cunoștințe teoretice și competențe practice să nu își găsească utilitatea în activitatea de zi cu zi în condițiile în care sistemul sanitar se confruntă cu lipsa echipamentelor și a substanțelor adecvate.
- Lipsa stabilității la nivelul managementului spitalelor.

826. Ambii factori au fost menționați atât în unitățile medicale din București, cât și în cele din Timișoara, unde au fost implementate proiecte cu finanțare DMI 3.2., și a fost confirmată de medicii intervievați ca fiind caracteristici ale sistemului medical românesc.

827. Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe, ce au interacționat cu logica de intervenție planificată, în ceea ce privește componentele DMI 3.2 dedicate formării personalului medical, auxiliar și de management din sectorul sanitar din România.

Figura 60. Mecanisme ce intervin pe componenta dedicată angajaților și angajatorilor a DMI 3.2



Sursa: prelucrarea autorilor

4.7 Dacă și în ce măsură lucrurile as fi putut fi făcute mai bine

828. Așa cum am arătat la începutul capitolului dedicat DMI 3.2., intervențiile finanțate în cadrul acestui DMI au fost foarte diverse. Obiectivele specifice referitoare la îmbunătățirea nivelului de calificare al specialiștilor din managementul și organizarea muncii și creșterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor a fost operaționalizat în obiectivul: creșterea gradului de adaptabilitate a angajaților, promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, a formării profesionale specifice și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă. Cu toate acestea, programul nu a definit de o manieră clară noțiunea de „adaptabilitate”, fiind implementate proiecte foarte diverse. În ciuda finanțării unui număr mare de proiecte pentru sectorul sanitar, nu au fost formulate, la nivel de program, obiective specifice sau operaționale specifice acestui domeniu, deși el are o dinamică diferită de a altor sectoare economice.
829. Analiza precedentă arată că DMI 3.2 a avut efecte pozitive și a contribuit la formarea profesională specifică a angajaților, la un progres relativ scăzut în prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale și la creșterea nivelului de conștientizare și de implementare la unii angajatori a unor forme flexibile de organizare a muncii (program flexibil, muncă de la domiciliu etc.). Analiza a evidențiat și efecte pozitive, atât așteptate (la nivelul performanței managerilor și competențelor personalului medical și auxiliar), cât și neașteptate, în sistemul sanitar. Cu toate acestea, niciunul dintre efectele observate nu a contribuit substanțial la progresul înregistrat la nivel național în domeniile vizate: formare profesională, dezvoltarea competențelor profesionale și digitale, introducerea unor forme flexibile de organizarea muncii, creșterea nivelului de sănătate și securitate în muncă, performanțe mai mari la nivel de management (inclusiv în sistemul sanitar).
830. Sub acest aspect, **s-ar fi putut realiza mai bine o serie de aspecte în procesul de programare, elaborare și lansare a ghidurilor:**

- **Definirea mai bună și operaționalizarea mai clară a obiectivelor** și mai ales a rezultatelor așteptate la toate nivelurile și corelativ cu aceasta definirea indicatorilor așteptați;
- Pe baza acestei definiri mai bune a operațiunilor sprijinite (și a logicii de intervenție), s-ar fi putut realiza **o concentrare a finanțărilor pe aspecte cu potențial mai mare de a genera impact la nivel național, cum ar fi dezvoltarea competențelor digitale sau întărirea securității și sănătății în muncă**;
- În aceeași linie de idei, **stabilirea unor obiective subsecvente și priorități regionale ar fi putut adresa mai bine unele nevoie regionale**, cum ar fi nevoia de întărire a sistemelor de securitate a muncii în regiunea București-Ilfov, dar și nevoia de dezvoltare a competențelor digitale mai ales în regiunile Nord-Est, Sud-Est și Vest;
- Date fiind provocările cu care se confruntă sistemul medical din România, inclusiv dificultatea evaluărilor, ar fi fost necesară stabilirea unui program sau a unui domeniu de intervenție dedicat sistemului medical, pentru susținerea formării medicale continue.

831. Analiza mecanismelor a arătat un impact mic, dar adesea menționat de beneficiarii intervievați, al birocrăției aferente programului și al blocajelor apărute la nivelul efectuării rambursărilor. Aceste aspecte au fost adesea menționate în evaluările precedente și, sub acest aspect, **evitarea poverilor administrative excesive pentru beneficiari este un element care ar fi putut fi făcut mai bine**. Acest lucru ar fi permis beneficiarilor să se concentreze mai bine pe aspectele tehnice ale implementării, pe grupul țintă și calitatea activităților, generând potențial efecte mai bune.

832. De asemenea, aspecte de management al programului care ar fi putut fi făcute mai bine se referă la **o mai bună planificare a apelurilor lansate și realizarea evaluării cererilor de finanțare depuse într-un timp mai scurt**, dat fiind că în unele cazuri beneficiarii au remarcat că nevoile (mai ales cele de formare) inițial identificate (atunci când s-a depus cererea de finanțare), și-au pierdut din relevanță în timpul lung necesar pentru evaluarea cererilor de finanțare.

833. Pe de altă parte, dificultățile întâmpinate în evaluare arată că **ar fi fost necesară o mai atentă monitorizare a programului**. În momentul de față, bazele de date ce includ participanții la program, cele pe baza cărora s-au întocmit rapoartele anuale și cel final de implementare, SMIS și ActionWeb includ valori diferite ale indicatorilor referitori la participanții la program, fiind fie situații de subraportare a unor participanți în unele baze de date, fie situații de dublare a unor intrări în bazele de date.

4.8 Concluzii și recomandări

834. În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților (problematika ridicată de întrebarea de evaluare nr. 1), se poate observa că politicile publice și legislația europene și române s-au concentrat tot mai mult pe aspectele relevante vizate de DMI 3.2 al POSDRU. Astfel, au devenit obiective mai clare, și în unele cazuri au primit statutul de obiective prioritare, în politicile publice:

- dezvoltarea permanentă a forței de muncă, corelată cu schimbările structurale ale pieței muncii,
- dezvoltarea competențelor de management sanitar și a celor medicale de vârf,
- locurile de muncă verzi,
- măsuri pentru sănătate și securitate în muncă
- elemente de flexicuritate în organizarea muncii.

835. În acest context, DMI 3.2 al POSDRU creează cadrul necesar pentru un progres la nivelul indicatorilor sociali și economici.

836. Principalii indicatori care surprind creșterea adaptabilității angajaților, respectiv participarea la formarea profesională continuă și productivitatea muncii, arată un progres pozitiv substanțial în perioada analizată: 2008-2018, inclusiv în perioada crizei economice, până în 2011. De asemenea, la nivelul sectorului medical și managementului sanitar, dar și din punct de vedere al stării de sănătate a populației, am identificat progrese și la acest nivel, chiar dacă el este relativ limitat.

837. Rămân în mare măsură constante sau scad valorile indicatorilor analizați, care sunt direct ținuți de DMI 3.2. Printre aceștia se numără indicatorii legați de flexibilitatea muncii. Rămân relativ constante numărul persoanelor care lucrează de acasă și a celor cu program flexibil, al contractelor de muncă cu timp parțial (sau alte contracte distincte de cel standard). Pe de altă parte, sistemul de asigurări sociale, beneficiile pentru părinți și nivelul de satisfacție al angajaților români cu programul (67% declarau în 2015 că programul lor de lucru se potrivește bine cu angajamentele familiale și sociale din afara serviciului, față de 54%, media europeană) arată o situație relativ bună a echilibrului dintre flexibilitatea și securitatea muncii, chiar dacă nu poate fi înregistrat încă un progres. În cazul numărului accidentelor de muncă, se înregistrează o creștere a numărului lor în regiunea București-Ilfov, care afectează statistica națională, în timp ce în majoritatea regiunilor se observă o scădere a acestui fenomen.
838. Analiza efectuată arată un progres al indicatorilor de bază privind performanțele economice ale agenților economici, începând cu anul 2012, acești indicatori fiind considerați indicii pentru nivelul de adaptabilitate al întreprinderilor/angajatorilor, chiar dacă nu surprind exact acest aspect.
839. Datele administrative și statistice pe care le avem la dispoziție arată că au crescut competențele managerilor din sistemul sanitar și cele ale medicilor, întrucât din punct de vedere al stării de sănătate a populației se înregistrează progrese importante, chiar dacă România ocupă din nou unul dintre ultimele locuri la nivelul țărilor europene. Astfel, investițiile necesare în domeniul sănătății, nu doar la nivel de infrastructură, dar și în ceea ce privește managementul sanitar la toate nivelurile, rămân relevante. Evoluții pozitive sunt prezente la acest nivel, dar în ansamblu sunt relativ limitate pentru pacienții români.
840. În acest context, efectele directe observate ale DMI 3.2 al PSODRU și contribuția lor la evoluția remarcată anterior (**problematica vizată de întrebarea de evaluare 2**) se referă la:
- Creșterea nivelului de competență a personalului format, ca efect direct al programului, dar și a altor persoane, prin manifestarea unor efecte propagate. Astfel, în 2010 DMI 3.2 al POSDRU a contribuit cu 2,10% la formarea angajaților din economia națională, iar în 2015 cu 8,84% la această activitate.
 - Programul a avut efect și în ceea ce privește creșterea competențelor digitale ale angajaților, așa cum reiese din studiile de caz și răspunsurile la sondajul realizat. Cu toate acestea nivelul de competențe digitale al angajaților din România rămâne mult sub media europeană, iar programul nu a putut contribui la un progres substanțial;
 - Creșterea nivelului de performanță, eficiență, productivitate, coordonare cu ceilalți colegi și continuare programelor de specializare sau perfecționare la nivelul personalului format, ca efect net al programului. Această concluzie se corelează cu progresul constant pozitiv al statisticii referitoare la indicatorul de productivitate a muncii la nivel național și arată o posibilă contribuție a DMI 3.2 în acest sens. Amploarea contribuției nu poate fi însă estimată.
 - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de adaptabilitate, sănătate, flexibilitate la locul de muncă, reflectată și în progrese punctuale sub aceste aspecte identificate în studiile de caz și prin sondaj. Această creștere a gradului de conștientizare cu privire la aspecte legate de organizarea muncii a contribuit la îmbunătățirea politicilor publice, cadrului strategic și legislativ național, ceea ce se corelează cu o nevoie de continuare a intervențiilor în aceste domenii, adaptate la modul în care cadrul de politici publice și caracteristicile relațiilor industriale au evoluat în ultimii 10 ani. Cu toate acestea nu se observă și o schimbare majoră a culturii organizaționale spre oferirea unor locuri de muncă cu program flexibil și mai multe elemente de flexibilitate;
 - Creșterea nivelului de siguranță în muncă, prin formarea angajaților și alte activități de organizare ale întreprinderilor și cu impact asupra scăderii numărului de accidente de muncă de la momentul aprobării POSDRU până în prezent în șase din cele opt regiuni ale țării (mai puțin regiunile București-Ilfov și Centru). Nici ponderea acestui tip impact nu poate fi estimat numeric, dat fiind numărul relativ mic al beneficiarilor de formare în domeniu și setul mare de factori care influențează sănătatea și securitatea muncii;
 - O mai bună pregătire a persoanelor care au participat la formare și care au raportat că au fost nevoite să schimbe locul de muncă;

- Creșterea nivelului de competențe ale personalului medical, diversificarea serviciilor medicale disponibile pentru populație și îmbunătățirea managementului din sistemul medical, cu impact asupra stării de sănătate a populației. Deși aceste efecte sunt vizibile, ele se produc într-o măsură inegală în sistemul sanitar din România, existând încă, așa cum se observă din raportul de față, diferențe substanțiale între ofertele și capacitatea spitalelor.

841. Evaluarea de față nu a permis observarea unor efecte ale DMI 3.2 asupra performanței economice a angajatorilor care au beneficiat de ajutor de stat și ajutor de minimis. În ciuda progresului incontestabil de competențe la nivelul angajaților, a creșterii gradului de adaptabilitate a acestora și a indicatorilor din sondaj ce arată introducerea elementelor de flexibilitate la firmele beneficiare de finanțare prin DMI 3.2, efectele nu s-au reflectat și la nivelul angajatorilor, așa cum era inițial așteptat. Astfel, alte elemente din managementul companiei pot influența performanța economică globală, iar companiile similare cu cele beneficiare au implementat de asemenea programe de formare profesională pentru angajați, dar nu cu sprijin POSDRU.

842. **Efectele neașteptate ale DMI 3.2 (problematica vizată de întrebarea de evaluare 3)**, se referă la:

- Creșterea veniturilor sau îmbunătățirea statutului profesional al participanților la cursurile de formare;
- Creșterea interesului pentru formare profesională continuă a participanților la sesiuni de formare din proiecte;
- Creșterea nivelului de atractivitate, atât pentru pacienți, cât și pentru personalul medical, la nivelul unităților sanitare în care s-au implementat proiecte finanțate în cadrul DMI 3.2

843. **Efectele propagate ale DMI 3.2 (problematica vizată de întrebarea de evaluare 4)**, se referă la:

- Efecte de contagiune, prin împărtășirea cunoștințelor acumulate de angajați către colegi, inclusiv în sistemul sanitar. Acest efect a fost constatat în cele mai multe dintre studiile de caz realizate;
- Efectul de expansiune, prin dezvoltarea unor proiecte noi pe baza experienței proiectelor POSDRU DMI 3.2, în special în sectorul medical vizat de DMI 3.2;
- Efectul de plasă: în perioada de criză economică proiectele au asigurat, cel puțin pentru echipele de implementare un venit semnificativ, având rol de "plasă economică" atât pentru echipă cât și pentru cursanții al căror nivel salarial nu permitea plata unor cursuri de pregătire de calitate;
- Dezvoltarea afacerilor furnizorilor de formare profesională.

844. **Toate efectele pozitive observate s-au dovedit durabile (problematica vizată de întrebarea de evaluare 5)**, menținându-se la 5 sau mai mulți ani de la finalizarea intervențiilor. Cu toate acestea, trebuie subliniat că nu a existat la nivelul beneficiarilor și structurilor de gestiune a programului (de exemplu OIR) o preocupare pentru durabilitatea pe termen lung a efectelor proiectelor, aceasta fiind estimată doar prin evaluare.

845. **Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 3.2 al POSDRU (problematica vizată de întrebarea de evaluare 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri:**

- La nivelul programului, în special DMI 3.2 și al proiectelor finanțate povara administrativă a managementului a afectat implementarea proiectelor, dar nu a afectat negativ efectele acestora decât în foarte mică măsură. Pe de altă parte, ghidurile solicitantului au fost apreciate, iar calitatea procesului de formare și a lectorilor a fost un factor pozitiv al succesului și impactului.
- Dinamica apelurilor și durata procesului de evaluare a cererilor de finanțare a afectat într-o oarecare măsură, în mod negativ, eficacitatea efectelor. În cazul perioadelor lungi de evaluare a cererilor de finanțare, uneori nevoile de formare inițial estimate de furnizorii eligibili au evoluat de la momentul elaborării proiectelor la momentul implementării, iar analizele realizate cu privire la nevoile de formare la momentul elaborării cererilor de finanțare nu au mai fost corecte la momentul implementării

- În ceea ce privește factorii externi, cei mai importanți dintre aceștia țin de dinamica economică, dar și strategică și legislativă pozitivă pentru dezvoltarea adaptabilității angajaților.
- Factorii externi negativi care afectează efectele DMI 3.2 se manifestă în special în domeniul medical, unde sistemul sanitar încă deficitar din România a limitat efectele și sustenabilitatea proiectelor POSDRU.

846. **Recomandările care se pot formula și care reflectă și modul în care lucrurile puteau fi făcute mai bine sunt următoarele:**

- Este recomandabilă **continuarea implementării unor programe care să încurajeze dezvoltarea adaptabilității, sănătății și flexibilității la locul de muncă**, cu accent pe adaptarea acestor intervenții la modul în care cadrul de politici publice și caracteristicile relațiilor industriale au evoluat în ultimii 10 ani. În acest mod situația relativ bună atinsă prin implementarea POSDRU se poate îmbunătăți în continuare. În acest sens, **Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.8 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice intervenții în domeniu pentru perioada 2021-2027.**
- **Este necesară, de asemenea, implementarea unor proiecte care să vizeze securitatea în muncă în regiunea București-Ilfov, cea mai vulnerabilă din acest punct de vedere.** Această recomandare ar trebui implementată de AM POCU până la finalul actualei perioade de programare și de Ministerul Fondurilor Europene în cadrul planificării **pentru perioada 2021-2027**
- Este necesară **continuarea și intensificarea implementării de programe care să cuprind dezvoltarea de competențe digitale**, la toate nivelurile, dat fiind nivelul încă scăzut de incluziune digitală în România. În acest sens, **Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.12 și 4.3 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu**, cu accent dezvoltarea competențelor digitale. Este necesară, în programarea viitoare, o concentrare regională a proiectelor, pentru regiunile unde nivelul de competențe digitale și gradul de utilizare al internetului este cel mai deficitar.
- Pentru dezvoltarea unor noi forme de organizare a muncii, mai flexibile și mai adaptate cerințelor pieței muncii și economiei actuale, plecând de la faptul că s-a dezvoltat gradul de conștientizare cu privire la această nevoie, **este nevoie de finanțarea unor proiecte inovative care să se concentreze mai mult pe schimbarea procedurilor și culturilor organizaționale în companiile de mărime medie și mari din România.** În acest sens, **Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.8 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe acest aspect.**
- Este necesară o analiză mai atentă a nevoilor și impactului potențial pentru proiectele de ajutor de stat și de ajutor de minimis pentru formarea personalului care sprijină **companii mari** (cu număr foarte mare de angajați). Evaluarea de față arată că în cazul acestora efectele finanțărilor la nivelul firmelor sunt limitate și punctuale. În măsura în care acest tip de finanțare este continuat, obiectivele și rezultatele așteptate trebuie clar definite. Această definire trebuie realizată la nivelul AM POCU, în contextul elaborării programului pentru perioada 2021-2027 și înainte de lansarea altor apeluri pentru ajutor de stat pentru formarea angajaților în cadrul POCU 2014-2020.
- **Ținând cont și de concluzia prezentată mai sus, din care reiese că rămân relevante intervențiile care vizează sectorul medical, este necesară separarea intervențiilor dedicate creșterii competențelor medicale și a managementului sanitar de alte intervenții specifice, date fiind provocările cu care se confruntă sistemul medical din România,** factorii externi specifici acestuia ce au afectat efectele proiectelor implementate prin DMI 3.2. Astfel, proiectele din sistemul de sănătate ar trebui să fie proiecte integrate, care să vizeze în același timp problemele sistemice de organizare, competențele de management și cele medicale și nevoile de infrastructură și dotare ale spitalelor.

Recomandarea trebuie implementată de **Ministerul Fondurilor Europene în contextul elaborării programului pentru perioada 2021-2027.**

- Pentru a se asigura relevanța proiectelor elaborate pe perioada în care sunt evaluate și contractate, **este necesar ca AM POCU să îmbunătățească procesul de evaluare și să scurteze pe cât posibil perioadele de la depunerea cererilor de finanțare la momentul contractării proiectelor.** Această recomandare ar trebui implementată prin analiza procedurilor la nivelul AM POCU și dacă este cazul modificarea lor în primul semestru al anului 2020.
-

5 DMI 4.1 și DMI 4.2 – Analiza integrată a progresului observat (Efect brut)

5.1 Progresul observat în ceea ce privește capacitatea instituțională și nivelul competențelor personalului propriu SPO

847. Progresul legat de zonele, sectoarele și grupurile vizate trebuie analizat de manieră agregată, consolidată pentru domeniile de intervenție 4.1 și 4.2, **având în vedere că acestea au fost proiectate la momentul programării POSDRU cu strânse sinergii și interdependențe față de obiectivele generale ale Axei Prioritate 4 (AP4)**. AP4 urmărește creșterea calității și eficienței serviciilor furnizate de către ANOFM pentru a asigura:

- Corelarea ofertei cu cererea de forță de muncă;
- Dezvoltarea programelor de asistență personalizată persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a celor care aparțin grupurilor vulnerabile, în vederea creșterii nivelului de satisfacție al clienților și o mai bună identificare a potențialului acestora;
- Creșterea competențelor profesionale ale personalului implicat în furnizarea acestor servicii;
- Îmbunătățirea cooperării SPO cu alte organizații și organisme active pe piața muncii, cu autoritățile publice locale și cu furnizorii de educație și de formare profesională;
- Oferirea de servicii de consiliere profesională de înaltă calitate pentru dezvoltarea carierei.

848. În contextul obiectivelor generale ale Axei Prioritare 4, obiectivele operaționale pentru DMI 4.1 sunt:

- Îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii furnizate clienților SPO;
- Îmbunătățirea procesului de monitorizare și de evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare;
- Îmbunătățirea capacității SPO de anticipare a schimbărilor de pe piața muncii.

849. **Obiectivul operațional pentru DMI 4.2** este creșterea nivelului de competențe profesionale ale personalului propriu SPO.

5.1.1 Cadrul european

850. Secțiunile următoare prezintă elemente relevante ale evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional comune pentru cele două domenii de intervenție 4.1 și 4.2.

Analiza evoluției cadrului strategic

851. La nivelul Uniunii Europene au fost dezvoltate de-a lungul timpului mai multe axe strategice care să ghideze îmbunătățirea politicilor de ocupare de la nivelul statelor membre și dezvoltarea altora noi, aliniate la standardele europene.

852. [Strategia Europeană de Ocupare](#) a fost concepută în anul 1997 (Procesul Luxemburg) drept un instrument principal pentru a asigura direcția și coordonarea priorităților politicilor de ocupare la care statele membre ale Uniunii Europene trebuie să se alinieze. Strategia are drept **principal scop să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii**.

853. În cadrul întâlnirii Consiliului European de la Lisabona (martie 2000), Uniunea Europeană a stabilit **noi ținte strategice** pentru următorii 10 ani, iar Strategia Europeană de Ocupare a fost integrată în **Strategia de la Lisabona**. În acest context, Consiliul a stabilit că obiectivele generale ale acestor măsuri până în 2010 în Uniunea Europeană sunt:

- Creșterea ratei generale de ocupare la 70%;
- Creșterea ratei de ocupare în rândul femeilor la 60%;
- Creșterea ratei de ocupare în rândul vârstnicilor la 50%.

854. În martie 2005, Consiliul European a relansat Strategia de la Lisabona prin comutarea accentului pe creșterea dezvoltării economice și ocupare. Fiecare stat membru elaborează **programe naționale de reforme în baza Liniilor Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Ocupare** asupra cărora au convenit toate statele membre. Strategia utilizează indicatori pentru evaluarea performanțelor Statelor Membre în domeniul politicilor de ocupare, acești indicatori asigurând totodată și baza de analiză a programelor naționale de reforme.
855. **Fondul Social European (FSE)** reprezintă instrumentul financiar central pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite în cadrul Strategiei Europene de Ocupare și pentru acțiuni structurale al Uniunii Europene. FSE finanțează acele acțiuni ale statelor membre care au ca scop **prevenirea și combaterea șomajului, dezvoltarea resurselor umane și integrarea pe piața muncii, egalitatea de șanse pentru bărbați și femei, dezvoltarea durabilă și coeziunea economică**. Asistența este acordată fiecărui stat în baza priorităților naționale stabilite prin Planurile Naționale de Acțiune pentru Ocupare.⁹⁶
856. Politica de ocupare la nivelul Uniunii Europene este în prezent susținută de **Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Ocupare**, care stabilesc direcții concrete privind creșterea participării și menținerii pe piața muncii, promovarea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor, creșterea investițiilor în capitalul uman prin educație și formare profesională. În prezent, acestea fac parte din **Strategia pentru creștere economică Europa 2020** care prevede **următoarele patru tipuri de documente cheie**:
- [Orientările privind ocuparea forței de muncă](#) – priorități și obiective comune pentru politicile în domeniu – propuse de Comisie, aprobate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE;
 - [Raportul comun privind ocuparea forței de muncă](#) – se bazează pe (a) evaluarea situației de pe piața europeană a muncii, (b) punerea în aplicare a orientărilor în materie de ocupare a forței de muncă și (c) evaluarea tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă. Este publicat de Comisie și adoptat de Consiliul UE;
 - [Programele naționale de reformă](#) – transmise de guvernele naționale, analizate de către Comisie pentru a garanta că sunt compatibile cu obiectivele Strategiei Europa 2020 ([bază de date – programele naționale de reformă până în 2011](#)).
857. Pe baza evaluării programelor de reformă, Comisia publică o serie de [rapoarte de țară](#), în care sunt analizate problemele și politicile economice ale statelor membre, apoi transmite [recomandările de țară](#).
858. La capitolul strategii europene, trebuie menționat un alt instrument de finanțare de la nivelul Uniunii Europene menit să promoveze crearea unui număr cât mai mare de locuri de muncă durabile și de calitate, respectiv [Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială \(EaSI\)](#). Programul își propune, de asemenea, să acorde o **atenție deosebită grupurilor vulnerabile**, să garanteze o **protecție socială adecvată și decentă, să lupte împotriva excluziunii sociale și a sărăciei și să îmbunătățească semnificativ condițiile de muncă**. Prin intermediul său, Comisia Europeană urmărește să îndeplinească obiective precum asimilarea obiectivelor UE și coordonarea acțiunilor la nivel european și național în domeniul ocupării forței de muncă, al afacerilor sociale și al incluziunii, sprijinirii dezvoltării unor sisteme adecvate, accesibile și eficiente de protecție socială și a piețelor muncii, promovării mobilității geografice și **stimulării oportunităților de ocupare a forței de muncă și creșterii disponibilității și accesibilității microfinanțărilor pentru persoanele vulnerabile care doresc să creeze o microîntreprindere**, precum și **pentru microîntreprinderile existente, și facilitării accesului la finanțare pentru întreprinderile sociale**.
859. Programul EaSI reunește în prezent trei programe ale UE care au fost gestionate separat în perioada 2007-2013 și care, începând cu ianuarie 2014, constituie cele trei axe prioritare ale programului.

⁹⁶ Evoluția Politicii Europene în Domeniul Ocupării Forței de Muncă.

860. Principalele obiective dezvoltate la nivelul fiecărei axe sunt:

- **Axa PROGRESS: modernizarea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă;**
- Axa EURES: promovarea mobilității profesionale;
- Axa Microfinanțare și Antreprenoriat Social: facilitarea accesului la microfinanțare și încurajarea antreprenoriatului social.

861. Axa PROGRESS privind modernizarea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă este cea mai relevantă din punct de vedere al analizei DMI 4.1 și DMI 4.2. Obiectivele majore ale acestei axe sunt următoarele:⁹⁷

- Facilitarea schimbului de informații, învățarea reciprocă și dialogul, într-un mod eficient și incluziv;
- **Oferirea de sprijin financiar pentru testarea inovațiilor în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă;**
- Oferirea de sprijin financiar organizațiilor pentru a le spori capacitatea de a dezvolta, promova și contribui la punerea în aplicare a instrumentelor și politicilor UE.

862. Axa PROGRESS a EaSI se adresează tuturor organismelor, actorilor și instituțiilor publice și/sau private, în special: autorităților naționale, regionale și locale; **serviciilor de ocupare a forței de muncă;** partenerilor sociali, organizațiilor neguvernamentale, instituțiilor de învățământ superior și institutelor de cercetare; experților în evaluare și în analiza impactului sau institutelor naționale de statistică.

863. Un alt **mecanism strategic dezvoltat la nivelul Uniunii Europene este EURES**, înființat de Comisia Europeană în anul 1993. EURES reprezintă o rețea europeană de servicii pentru ocuparea forței de muncă pentru a facilita libera circulație a lucrătorilor în țările Uniunii Europene sau a Spațiului Economic European. Rețeaua este alcătuită din: Oficiul European de Coordonare, Birourile Naționale de Coordonare, Partenerii EURES și Partenerii EURES asociați.

864. Serviciul EURES presupune furnizarea unei game largi de servicii, disponibile pe portalul EURES sau prin intermediul unei rețele umane vaste de peste o mie de consilieri care își desfășoară activitatea în cadrul organizațiilor membre și ale organizațiilor partenere EURES.

865. Serviciile EURES pentru solicitanții de locuri de muncă și pentru angajatori includ:⁹⁸

- Corelarea locurilor de muncă vacante și a CV-urilor de pe portalul EURES;
- Informații și îndrumări, precum și alte servicii de sprijin pentru lucrători și angajatori;
- Accesul la informații privind condițiile de viață și de muncă în statele membre ale UE, cum ar fi impozitarea, pensiile, asigurările de sănătate și asigurările sociale;
- Servicii de asistență specifice pentru lucrătorii frontalieri și angajatorii din regiunile transfrontaliere;
- Sprijin pentru anumite grupuri în contextul programelor specifice de mobilitate a locurilor de muncă desfășurate de EURES;
- Asistență pentru evenimente dinamice de recrutare prin intermediul platformei „Zilele europene (online) ale locurilor de muncă”;
- Informații cu privire la asistența oferită după recrutare (cum ar fi cursuri de limbă și sprijin pentru integrare în țara de destinație) și accesul la aceasta.

866. **Constatări:**

867. Analiza cadrului strategic la nivel european privind politicile de ocupare subliniază **un efort concentrat al Uniunii Europene în vederea îndeplinirii următoarelor obiective majore:** sprijinirea

⁹⁷ Site-ul Comisiei Europene, Axa PROGRESS.

⁹⁸ Site-ul Comisiei Europene, Serviciul EURES.

țarilor membre în scopul **sporirii numărului și calității locurilor de muncă** pentru cetățenii europeni, **prevenirea și combaterea șomajului, dezvoltarea resurselor umane și integrarea pe piața muncii, sprijinirea serviciilor publice de ocupare**. O atenție deosebită în acest sens a fost acordată grupurilor vulnerabile, egalității de șanse între bărbați și femei, incluziunii sociale și combaterii sărăciei, îmbunătățirii condițiilor de muncă, **sprijinirii serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru modernizarea politicilor sociale și de ocupare**, furnizării unei game de servicii privind căutarea de locuri de muncă la nivel european prin portalul EURES. Aceste obiective creează cadrul strategic necesar atingerii obiectivelor specifice stabilite în contextul DMI 4.1 și DMI 4.2.

868. În acest context, **deciziile strategice care au marcat această perioadă și fundamentarea principalelor instrumente financiare în acest sens au urmărit obiective tot mai specifice**. Relevante pentru perioada 2007-2015 sunt țintele stabilite pentru a fi îndeplinite până în 2010, anume **creșterea ratei generale de ocupare la 70% și în rândul femeilor și vârstnicilor la 60%, respectiv 50%**. Totodată, în această perioadă **statele membre inițiază elaborarea propriilor reforme** în domeniul ocupării forței de muncă în baza unor linii directoare comune la nivelul Uniunii Europene. În același timp, **Fondul Social European și Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă de Inovare Socială (EaSI)** au fost concentrate în vederea finanțării acțiunilor statelor membre care, pe lângă obiectivele menționate mai sus, și-au propus dezvoltarea unor sisteme de protecție socială adecvate, accesibile și eficiente, promovarea mobilității geografice și stimularea ocupării, creșterea disponibilității și accesibilității microfinanțărilor pentru antreprenorii din grupurile vulnerabile, precum și pentru microîntreprinderi, și facilitarea accesului la finanțare pentru întreprinderile sociale.

869. Un factor important care a marcat această evoluție a fost **criza economică** din perioada **2007-2010** și, implicit, **creșterea ratei șomajului la nivel mondial**. După 2010, **se observă un accent mai puternic în context european către creșterea capacității instituționale și calității serviciilor oferite de către serviciile publice de ocupare** la nivelul Uniunii Europene. Astfel, reunite sub EaSI în 2014, Axa EURES și Axa Microfinanțare și Antreprenoriat Social au drept scop promovarea mobilității profesionale la nivelul Uniunii Europene, în timp ce **Axa PROGRESS**, cea mai relevantă pentru obiectivele DMI 4.1 și 4.2, **se adresează direct serviciilor de ocupare a forței de muncă și stabilește drept obiective majore facilitarea schimbului de informații, învățarea reciprocă și dialogul, sprijin financiar pentru testarea inovațiilor în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, respectiv sprijin financiar pentru organizații pentru a le spori capacitatea de a dezvolta, promova și contribui la punerea în aplicare a instrumentelor și politicilor UE**.

Analiza evoluției cadrului legislativ

870. În cadrul analizei cadrului legislativ la nivel european au fost identificate următoarele acte normative relevante politicilor de ocupare a forței de muncă la nivel european (fie adoptate în perioada evaluată, fie încă în vigoare în perioada respectivă):

871. **Directiva 2000/78/CE a Consiliului** din 27 noiembrie 2000 are drept obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.⁹⁹

872. **Regulamentul (UE) nr. 1296/2013 al Parlamentului European și al Consiliului** din 11 decembrie 2013 instituie Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială (EaSI), al cărui scop este de a contribui la punerea în aplicare a Strategiei Europa 2020, inclusiv a obiectivelor sale principale, a orientărilor integrate și a inițiativelor emblematiche, prin acordarea sprijinului financiar pentru **obiectivele Uniunii în materie de promovare a unui nivel ridicat de**

⁹⁹ Directiva 2000/78/CE a Consiliului, 27 noiembrie 2000.

locuri de muncă de calitate și durabile, garantarea unei protecții sociale adecvate și decente, lupta împotriva excluziunii sociale și a sărăciei și îmbunătățirea condițiilor de muncă.¹⁰⁰

873. **Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului** din 26 februarie 2014 stabilește cadrul normativ în vederea reglementării condițiilor de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri și definește drepturile lucrătorilor sezonieri.¹⁰¹

874. **Decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului** din 15 mai 2014 privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) urmărește să încurajeze cooperarea între statele membre în domeniile care intră în responsabilitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Decizia oficializează și consolidează cooperarea informală dintre aceste servicii prin intermediul unei rețele europene a șefilor acestor servicii la care toate statele membre au fost de acord să participe. O cooperare mai intensă și mai bine definită între servicii ar conduce la o ameliorare a schimbului de bune practici. Rețeaua ar trebui să creeze o legătură între rezultatele bazate pe activitățile de analiză comparativă și de învățare reciprocă astfel încât să permită dezvoltarea unui proces sistematic, dinamic și integrat de învățare comparativă.¹⁰²

875. **Regulamentul (UE) 2015/779 al Parlamentului European și al Consiliului** din 20 mai 2015 de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1304/2013 privește acordarea unei sume de prefinanțare inițială suplimentară către programele operaționale sprijinite de Inițiativa „Locuri de Muncă pentru Tineri”.¹⁰³

876. **Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului** din 13 aprilie 2016 are în vedere o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013. Prezentul regulament stabilește un cadru de cooperare pentru a facilita exercitarea libertății de circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, în conformitate cu articolul 45 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), prin stabilirea principiilor și normelor privind:¹⁰⁴

- Organizarea rețelei EURES dintre Comisie și statele membre;
- Cooperarea dintre statele membre și Comisie cu privire la schimbul de date relevante și disponibile privind locurile de muncă vacante, cererile de locuri de muncă și CV-urile;
- Măsurile adoptate de către și între statele membre pentru a realiza un echilibru între cerere și ofertă pe piața forței de muncă, în vederea atingerii unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă de calitate;
- Funcționarea rețelei EURES, inclusiv cooperarea cu partenerii sociali și implicarea altor actori;
- Serviciile de asistență pentru mobilitate legate de funcționarea rețelei EURES care sunt furnizate lucrătorilor și angajatorilor, promovând astfel și mobilitatea în condiții echitabile;
- Promovarea rețelei EURES la nivelul Uniunii prin măsuri de comunicare eficientă întreprinse de Comisie și de statele membre.

877. **Constatări:**

878. Cadrul legislativ specific perioadei 2007-2015 identificat la nivelul Uniunii Europene **reglementează** acțiuni **care au drept scop îndeplinirea obiectivelor strategice** discutate în secțiunea anterioară.

100 Regulamentul (UE) nr. 1296/2013 al Parlamentului European și al Consiliului, 11 decembrie 2013.

101 Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului, 26 februarie 2014.

102 Decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului, 15 mai 2014.

103 Regulamentul (UE) 2015/779 al Parlamentului European și al Consiliului, 20 mai 2015.

104 Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului, 13 aprilie 2016.

Reglementările au contribuit în mod esențial la materializarea acestor obiective prin **crearea cadrului normativ necesar** atingerii lor.

879. Măsurile normative adoptate au vizat, în primul rând, **principii care trebuie respectate în contextul ocupării** forței de muncă. Astfel, în paralel cu obiectivele strategice propuse prin Strategia de la Lisabona în anul 2000, Directiva 2000/78/CE reglementează punerea în aplicare a principiului egalității de tratament.
880. Totodată, acestea au vizat **suplimentarea resurselor financiare alocate** pentru ocuparea forței de muncă, vizând **grupuri țintă specifice**. De pildă, Regulamentul 2015/779 din 2015 subliniază un efort suprapus în sensul sprijinirii inițiativei „Locuri de Muncă pentru Tineri” prin prefinanțări suplimentare.
881. În vederea creării unei piețe interne omogene a ocupării forței de muncă, au fost luate **măsuri în vederea stimulării mobilității forței de muncă** la nivelul Uniunii Europene. Prin Regulamentul (UE) 2015/779 este instituită o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), cu scopul asigurării accesului la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forțelor de muncă.
882. Totodată, relevant pentru analiza obiectivelor specifice ale DMI 4.1 și DMI 4.2, **serviciile publice de ocupare a forței de muncă sunt vizate direct** prin adoptarea Deciziei nr. 573/2014/UE din 2014, al cărei scop este încurajarea cooperării consolidate între serviciile publice de ocupare ale forței de muncă **prin intermediul unei rețele europene a șefilor acestor servicii din toate statele membre, obiectivele specifice fiind încurajarea schimbului de bune practici, evaluarea comparativă și învățarea reciprocă**.

Analiza evoluției cadrului instituțional

883. Analizei evoluției cadrului instituțional la nivel european se bazează pe analiza următoarelor entități instituționale relevante pentru domeniul ocupării forței de muncă:
884. La nivel Uniunii Europene, **Direcția Generală privind Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune** este organismul care elaborează și pune în aplicare politicile Comisiei Europene în sfera ocupării forței de muncă, afacerilor sociale și a educației și formării.
885. Politicile comunitare privind ocuparea forței de muncă și afacerile sociale oferă cetățenilor avantaje practice, precum sprijin pentru găsirea unui loc de muncă, pentru mutarea într-un alt stat membru din motive profesionale sau de altă natură sau pentru îmbunătățirea competențelor. În parteneriat cu autoritățile naționale, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate, **Direcția abordează provocări legate de globalizare, de tendința de îmbătrânire a populației europene și de mutațiile sociale**. Printre domeniile sale de activitate se numără:
- Crearea de locuri de muncă, mai multe și mai bune, prin intermediul Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă (care aproprie politicile naționale din acest domeniu) și Fondului social european;
 - Îmbunătățirea condițiilor de muncă, prin stabilirea unor standarde minime comune la locul de muncă, prin sprijinirea și dezvoltarea dialogului social la nivel european, precum și prin modernizarea relațiilor de muncă și prin încurajarea mobilității lucrătorilor europeni;
 - Promovarea incluziunii sociale, sprijinind eforturile de eliminare a sărăciei și excluderii sociale, reforma sistemelor de protecție socială și evaluarea noilor evoluții demografice și sociale.
886. **Fondul Social European (FSE)**, înființat încă din 1957 prin Tratatul de la Roma, este principalul instrument prin care Europa susține crearea de locuri de muncă, ajută oamenii să obțină locuri de muncă mai bune și asigură oportunități profesionale mai echitabile pentru toți cetățenii UE. Fondul funcționează prin investiții în capitalul uman al Europei – angajații, tinerii și toți cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Finanțarea FSE de EUR 10 miliarde pe an îmbunătățește perspectivele de angajare pentru milioane de europeni, în special pentru cei cărora le este dificil să își găsească de lucru.

887. În parteneriat, Comisia Europeană și țările UE stabilesc prioritățile FSE și modul de alocare a resurselor acestuia. Una dintre priorități o reprezintă adaptabilitatea angajaților, prin formarea de competențe noi, și a întreprinderilor, prin adoptarea unor metode noi de lucru. Alte priorități se concentrează asupra sporirii accesului la locuri de muncă, ajutând tinerii în tranziția de la școală pe piața muncii sau asigurându-le formare profesională celor aflați în căutarea unui loc de muncă, pentru a le îmbunătăți perspectivele de angajare. Formarea vocațională și învățarea pe tot parcursul vieții în vederea dobândirii de noi competențe constituie o parte semnificativă a numeroase proiecte FSE.¹⁰⁵
888. În perioada 2007-2013, FSE a fost implementat prin 117 programe operaționale, alocarea fondurilor fiind direcționată către următoarele domenii de acțiune: dezvoltarea capitalului uman (45.5%), facilitarea accesului la ocupare (34.3%), promovarea incluziunii sociale (14,3%), consolidarea capacității instituționale (2.1%), promovarea parteneriatelor (0.7%).¹⁰⁶
889. **Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă** a fost creată în urma Deciziei nr. 573/2014/EU a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 pentru a maximiza eficiența serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPO).
890. Obiectivele urmărite de această structură sunt:
- Evaluarea comparativă a performanțelor SPO;
 - Identificarea bunelor practici bazate pe dovezi și favorizarea învățării reciproce;
 - Promovarea modernizării și întăririi furnizării serviciilor SPO, inclusiv a garanției pentru tineret;
 - Aducerea de contribuții la Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și la politicile naționale corespunzătoare privind piața muncii.
891. Rețeaua este guvernată de un consiliu, în care Comisia și fiecare stat membru sunt reprezentați de câte doi membri. Consiliul se întrunește de două ori pe an pentru a conduce discuții strategice și a lua decizii cu privire la activitățile rețelei.
892. **Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă (EMCO)** a fost creat printr-o decizie a Consiliului Uniunii Europene în anul 2000, în baza articolului 150 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Acesta funcționează în cadrul politicilor strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă. EMCO este principalul comitet consultativ pentru miniștrii cu atribuții în domeniul ocupării forței de muncă și afacerilor sociale din cadrul Consiliului pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (EPSCO) în domeniul ocupării forței de muncă. EMCO se întâlnește regulat pe tot parcursul anului și poartă discuții periodice cu partenerii sociali europeni (sindicate și angajatori). De asemenea, se întâlnește în mod regulat cu alte comitete conexe (în special comitetele pentru politică economică, protecție socială și educație) pentru a discuta aspecte de interes comun.¹⁰⁷
893. **Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop)**, înființat în 1975, este o agenție descentralizată a Uniunii Europene care sprijină dezvoltarea politicilor europene în domeniul educației și formării profesionale și la punerea în aplicare a acestora. Activitățile sale includ: acordarea asistenței tehnice și prezentarea opțiunilor strategice pentru politicile publice în domeniul educației și formării profesionale, identificarea tendințelor și provocărilor în această sferă, reunirea factorilor de decizie, a partenerilor sociali și experților în domeniu pentru promovarea schimbului de idei și dezbaterii privind modalitățile de optimizare a politicilor publice în domeniu.¹⁰⁸
894. Constatări:

¹⁰⁵ Site-ul Comisiei Europene, Fondul Social European.

¹⁰⁶ Site-ul Comisiei Europene, Fondul Social European.

¹⁰⁷ Site-ul Comisiei Europene, Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă.

¹⁰⁸ Site-ul Comisiei Europene, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale.

895. Evoluția cadrului instituțional la nivel european în perioada 2007-2015 a fost marcată de **înființarea în 2014 a Rețelei europene a Serviciilor Publice de Ocupare**, o structură integrată scopul specific al consolidării capacității și colaborării serviciilor publice de ocupare din statele membre.

896. Astfel, în completarea structurilor instituționale și instrumentelor deja active responsabile în totalitate sau în parte de formularea și executarea politicilor publice în domeniul ocupării forței de muncă – Direcția Generală privind Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Fondul Social European, Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale – Serviciile Publice de Ocupare din toate statele membre pot beneficia de **schimbul de bune practici și învățarea reciprocă, precum și de evaluarea comparativă a performanțelor**. Rețeaua are scopul de a contribui la **modernizarea și întărirea serviciilor SPO și la stabilirea priorităților europene și naționale** în domeniul ocupării forței de muncă.

5.1.2 Cadrul național

Analiza evoluției cadrului strategic

897. Relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare în perioada evaluată sunt o serie de documente cu caracter strategic/programatic, după cum urmează:

898. **Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010**, adoptată prin H.G. nr. 1386/2004, stabilește următoarele priorități generale ale politicii de ocupare a forței de muncă ce urmăresc o serie obiective specifice pe termen scurt, mediu și lung:

- **Promovarea adaptabilității forței de muncă, a învățării pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale continue**, prin măsuri de revizuire și reformare a legislației specifice, programe de formare și consiliere profesională, îmbunătățirea calității managementului resurselor umane, încurajarea spiritului antreprenorial;
- **Combaterea efectelor șomajului structural**, prin programe de formare profesională, servicii specializate de informare și consiliere în carieră, programe de dezvoltare a spiritului antreprenorial și facilitare a accesului la împrumuturi în acest sens;
- **Promovarea coeziunii și incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile**, prin îmbunătățirea accesului la măsuri active de integrare pe piața muncii.

899. Strategia prevede următoarele măsuri specifice legate de capacitatea instituțională a ANOFM:¹⁰⁹

- Monitorizarea și eficiența programelor de măsuri active:
 - Monitorizarea pieței muncii prin crearea unei rețele de coordonare interinstituțională, în care evoluțiile sunt evaluate periodic;
 - Modernizarea sistemului de monitorizare și evaluare a programelor de ocupare în vederea calculării indicatorilor statistici utilizați la nivelul Uniunii Europene;
 - **Dezvoltarea unui sistem de evaluare periodică a impactului măsurilor active**, în vederea adaptării continue a programelor de ocupare la nevoile pieței muncii.
- Consolidarea instituțională a Serviciului Public de Ocupare:
 - **Dezvoltarea și adaptarea sistemului de formare a personalului propriu al ANOFM**, având ca punct central viitorul Centru Național de Pregătire a personalului propriu ce urma să devină operațional începând cu 2005;
 - Adaptarea continuă a alocării la nivel local a resurselor umane ale SPO, în funcție de cerințele pieței;
 - Realizarea unor agenții locale pentru ocuparea forței de muncă model până în anul 2005 și extinderea la celelalte până în anul 2010;

¹⁰⁹ Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010, pp. 50-51.

- Certificarea, până în anul 2007, a calității serviciilor oferite de toate cele 250 de agenții locale pentru ocuparea forței de muncă, prin obținerea certificatului ISO 9001;
 - Îmbunătățirea continuă a sistemului informatic integrat al SPO, adaptarea acestuia astfel încât să fie posibilă monitorizarea indicatorilor utilizați la nivelul Uniunii Europene și realizarea de rapoarte statistice privind piața muncii;
 - **Dezvoltarea capacității administrative a SPO** în vederea implementării proiectelor finanțate din Fondul Social European.
- Mobilizarea tuturor factorilor implicați în implementarea politicilor de ocupare:
 - Consolidarea rolului jucat de către Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă, în calitate de inițiatori și intermediari între instituțiile și organizațiile implicate în implementarea politicilor de ocupare la nivel regional, prin contacte sistematice cu angajatorii, patronatele și alte organizații neguvernamentale;
 - Diseminarea de informații relevante cu privire la angajamentul partenerilor sociali și a altor factori de decizie în implementarea politicilor de ocupare.

900. În **Programul Național de Reforme 2007-2010** au fost stabilite următoarele priorități relevante pentru domeniile majore de intervenție 4.1 și 4.2: creșterea gradului de ocupare și a ratei de participare pe piața muncii, realizarea unei piețe a muncii favorabile creării locurilor de muncă, stimularea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea calității resurselor umane.¹¹⁰ PNR 2007-2010 și-a propus două obiective principale privind creșterea ocupării și a ratei de activitate, anume consolidarea pieței muncii și îmbunătățirea calității resurselor umane, prin:¹¹¹

- **Promovarea unei abordări integrate a flexibilizării și securității pe piața muncii și reducerea fenomenului muncii nedecarate**, prin reducerea impozitului muncii, creșterea calității ocupării, crearea de oportunități de învățare pe toată durata vieții;
- **Îmbunătățirea accesului pe piața muncii**, prin consolidarea capacității partenerilor sociali și promovarea dialogului social, îmbunătățirea condițiilor de muncă, încurajarea antreprenoriatului și adaptabilității;
- **Insertia tinerilor pe piața muncii**, prin măsuri active de ocupare, integrate și personalizate, promovarea uceniciei la locul de muncă, îmbunătățirea serviciilor de informare și consiliere în carieră, promovarea mobilității în carieră;
- Prelungirea vieții active;
- Promovarea potențialului local pentru implementarea măsurilor de ocupare și incluziune socială, în special în mediul rural;
- **Promovarea inițiativelor favorabile ocupării grupurilor supuse riscului excluziunii sociale**, prin formare profesională în vederea integrării în muncă a persoanelor cu handicap, campanii de conștientizare și combatere a discriminării față de etnia minoritare;
- Creșterea și îmbunătățirea investițiilor în capitalul uman;
- Adaptarea sistemului educațional și de formare la noile cerințe de competențe;
- Educația și formarea profesională continuă;
- Mobilitatea forței de muncă.

901. În ce privește consolidarea capacității instituționale a Serviciilor Publice de Operare, Programul prevede **întărirea capacității instituționale cu precădere la nivel local**, prin creșterea capacității Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă și Centrelor Regionale de Formare Profesională a Adulților de a interacționa cu piețele locale și regionale. Astfel, este vizată creșterea vizibilității ofertelor de muncă și instruire disponibile.¹¹² De asemenea, sunt prevăzute personalizarea serviciilor și adaptarea măsurilor active de ocupare la nevoile individuale.

¹¹⁰ Programul Național de Reforme 2007-2010, pp. 45.

¹¹¹ Programul Național de Reforme 2007-2010, p. 11.

¹¹² Programul Național de Reforme 2007-2010, p. 77.

902. **Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 (PND)** reprezintă documentul de planificare strategică și programare financiară multianuală, aprobat de Guvern și elaborat într-un larg cadru partenerial, care promovează dezvoltarea socio-economică a României în conformitate cu Politica de Coeziune a Uniunii Europene. Prioritățile naționale de dezvoltare pentru perioada 2007-2013 cuprinse în PND au fost: creșterea competitivității economice și dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere; dezvoltarea și modernizarea infrastructurii de transport; protejarea și îmbunătățirea calității mediului; **dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale** și întărirea capacității administrative; dezvoltarea economiei rurale și creșterea productivității în sectorul agricol; diminuarea disparităților de dezvoltare între regiunile țării.

903. Unul dintre obiectivele PND 2007-2013 a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:

- Modificarea cadrului legal în domeniul stimulării ocupării forței de muncă;
- Măsuri active de ocupare;
- Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare la nivel național, regional și local;
- Îmbunătățirea serviciilor oferite de Serviciul Public de Ocupare;
- Formarea personalului Serviciului Public de Operare;
- Îmbunătățirea centrelor de formare profesională;
- Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării.

904. **Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 (CSNR)** reprezintă documentul strategic național prin care se stabilesc prioritățile de intervenție ale instrumentelor structurale (Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune).

905. Printre prioritățile tematice ale CSNR se numără:

- Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită **consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterii șomajului**;
- Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței.

906. Programul **Național de Reformă 2011-2013**¹¹³ propune acțiuni de consolidare a funcționării pieței muncii și a competențelor profesionale ale forței de muncă, de facilitare a tranzițiilor de la șomaj la inactivitate, și creșterea calității ocupării în rândul unor grupuri țintă, precum persoanele din mediul rural, tinerii și femeile. Printre acțiunile propuse se numără:

- Reforma legislației privind relațiile de muncă și dialogul social;
- Combaterea muncii nedeclarate;
- Prelungirea vieții active și măsuri active de ocupare;
- Modificarea cadrului legal în domeniul stimulării ocupării forței de muncă;
- Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare la nivel național, regional și local, prin:
 - Creșterea calității interacțiunii cu șomerii, respectiv angajatorii;
 - Tranziția de la realocarea pasivă a resurselor (înregistrare, plată prestații șomaj) la măsuri active de stimulare a ocupării;

¹¹³ Programul Național de Reformă 2011-2013.

- Dezvoltarea parteneriatelor cu instituțiile de învățământ, furnizorii de servicii de ocupare și formare, sindicate și patronate, ONG-uri și asociații profesionale etc.;
- Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării, prin:
 - Dezvoltarea capacității Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă de monitorizare și predicție a tendințelor pe piața muncii;
 - Reforma cadrului legal privind formarea profesională a adulților;
 - Formare profesională continuă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, respectiv a lucrătorilor;
 - Integrarea pe piața muncii a tinerilor și a femeilor;
 - Creșterea competitivității sectorului agricol și asigurarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale.

907. Strategia de formare a resurselor umane din aparatul propriu al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și din instituțiile aflate în subordinea sau sub autoritatea MMFPS la nivel central 2011-2015 are drept scop contribuirea la dezvoltarea competențelor și abilităților personalului MMFPS și al structurilor sale adiacente printr-un program de formare adaptat nevoilor specifice identificate. Deși nu cuprinde măsuri specifice adresate ANOFM și structurilor subordonate acestuia, măsurile generale au relevanță și pentru gândirea strategică a DMI 4.2. Printre obiectivele specifice ale strategiei se numără:¹¹⁴

- Îmbunătățirea calității serviciilor oferite de personalul MMFPS și al structurile adiacente;
- Identificarea programelor de formare adecvate pentru atingerea obiectivelor generale;
- Crearea unui grup de formatori, selectați din cadrul personalului MMFPS, respectiv al structurilor adiacente;
- Furnizarea cadrului de dezvoltare și coordonare a programelor de formare profesională la nivelul MMFPS și al structurilor adiacente.

908. Un nou cadru strategic, cu o viziune integrată și cu un mecanism solid de implementare și monitorizare, a fost instituit odată cu adoptarea H.G. nr. 1071/2013 privind aprobarea **Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020** și a Planului de acțiuni pentru această perioadă.¹¹⁵ În linie cu strategia europeană în domeniul ocupării forței de muncă, principalul obiectiv urmărit este creșterea ratei de ocupare până la 70% în rândul segmentului de populație cu vârstă cuprinsă între 20 și 64 de ani, prin atingerea următoarelor obiective specifice:

- 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.

909. În vederea ultimului aspect, sunt specificate următoarele măsuri strategice cheie cu relevanță pentru capacitatea ANOFM:¹¹⁶

- Creșterea capacității MMFPSPV și a instituțiilor aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa de a dezvolta și de a aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare prin **efectuarea de studii aplicate care să fundamenteze**

114 Strategia de formare a resurselor umane din aparatul propriu al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și din instituțiile aflate în subordinea sau sub autoritatea MMFPS la nivel central, pp. 32-33.

115 Monitorizarea și evaluarea măsurilor din domeniul ocupării forței de muncă în România, MMFPSPV.

116 Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, p. 50.

științific politicile de ocupare propuse și strategiile sectoriale de formare profesională și, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante și ex-post a impactului acestora, în vederea aplicării corecțiilor care se impun;

- Consolidarea instituțională și **perfecționarea continuă a personalului ANOFM în vederea furnizării unor pachete personalizate de servicii**, intensificarea măsurilor de prevenire și combatere a muncii nedeclarate, precum și dezvoltarea unui mecanism de gestionare și monitorizare a politicilor dedicate pieței muncii;
- Intensificarea măsurilor de prevenire, crearea și perfecționarea instrumentelor de control al pieței muncii precum și cooperarea autorităților și supravegherea mai eficientă la nivel transfrontalier în vederea combaterii muncii nedeclarate contribuind la reducerea economiei subterane și la îmbunătățirea participării populației active pe piața muncii;
- Crearea unui sistem de participare continuă a partenerilor sociali la elaborarea și monitorizarea politicilor de ocupare a forței de muncă, având în vedere, pe de o parte, expertiza și rolul fundamental jucat de aceștia în implementarea cu succes a reformelor și, pe de altă parte, solicitarea Comisiei Europene privind implicarea partenerilor sociali la toate nivelurile guvernantei economice.

910. Unul dintre obiectivele cheie ale **Strategiei Naționale privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020**¹¹⁷ este să sprijine accesul la muncă al unui număr cât mai mare de persoane cu dizabilități pe piața liberă a muncii, având drept obiective specifice:

- **Asigurarea măsurilor de sprijin pentru angajare**, promovare și menținere în muncă a persoanelor cu dizabilități apte de muncă;
- Sprijin pentru calificare/recalificare, sprijin pentru găsirea și menținerea locului de muncă;
- Includerea în sistemul de asistență pentru muncă a tuturor categoriilor de persoane cu dizabilități apte de muncă (până la vârsta de pensionare), cu o atenție specială pentru grupurile cele mai vulnerabile: tineri și femei cu dizabilități, șomeri, persoane din mediul rural, persoane condamnate aflate în evidența serviciilor de probațiune și a celor care execută sau au executat în parte sau în întregime o pedeapsă privativă de libertate;
- Diversificarea ofertelor de formare vocațională pentru persoanele cu dizabilități;
- Corelarea ofertei de calificare/recalificare profesională cu cerințele de perspectivă ale pieței forței de muncă;
- **Dezvoltarea unui dialog/parteneriat social între toți factorii implicați în domeniul ocupării forței de muncă** – instituții de educație și formare profesională, instituții de asistență socială, ONG-uri, angajatorii din sectorul public și/sau privat, etc.;
- Dezvoltarea unor servicii de informare, orientare și consiliere profesională pentru persoanele cu dizabilități;
- Îmbunătățirea mecanismelor de monitorizare a impactului măsurilor sociale în favoarea încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilități.

911. **Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020** stabilește drept obiective relevante pentru AP4 a POSDRU consolidarea capacității operaționale și administrative a ANOFM, fluidizarea serviciilor oferite prin dezvoltarea sistemelor IT, evaluarea și actualizarea procedurilor de lucru, dezvoltarea de parteneriate cu actori relevanți, extinderea vizibilității instituției, prin următoarele direcții de acțiune:

- Diversificarea serviciilor adaptate la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a angajatorilor;
- Analiza, adaptarea, actualizarea programelor de formare profesională organizate de către ANOFM;

¹¹⁷ Strategia Națională privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, pp. 25-26.

- Creșterea mobilității geografice a forței de muncă la nivel european prin dezvoltarea structurii și serviciilor oferite de ANOFM prin rețeaua EURES, precum și îmbunătățirea activității de implementare a regulamentelor europene în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, în special a prevederilor referitoare la șomaj;
- Dezvoltarea și adaptarea sistemului informatic pentru a susține activitatea ANOFM;
- Îmbunătățirea competențelor personalului SPO/adaptarea resurselor umane;
- Crearea unui sistem de analiză pe piața muncii;
- Promovarea unor noi metode și proceduri de lucru în aplicarea măsurilor de stimulare a ocupării;
- Colaborare și parteneriat pentru extinderea și creșterea calității serviciilor furnizate;
- Creșterea vizibilității instituției, și implicit a serviciilor oferite, în rândul beneficiarilor actuali și potențiali;
- Simplificarea condițiilor și procedurilor de înregistrare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

912. Constatări:

913. Din punct de vedere al evoluției cadrului strategic național în perioada 2007-2015, se observă o preocupare constantă, axată pe stabilirea unor obiective specifice privind creșterea calității ocupării în general și în rândul grupurilor specifice, precum și a calității serviciilor oferite și managementului SPO. Obiectivele sunt aliniate evoluției cadrului strategic înregistrate la nivel european și contribuie direct la crearea unui cadru favorabil îndeplinirii obiectivelor specifice ale DMI 4.1 și 4.2. În contextul documentelor discutate, creșterea gradului de specificitate a obiectivelor strategice arată, totodată, o diversificare a nevoilor în domeniul ocupării forței de muncă și, implicit, în ce privește Serviciul Public de Ocupare.
914. Se poate observa, astfel, o suprapunere între obiectivele stabilite în cadrul DMI 4.1 și 4.2 și principalele direcții strategice de acțiune propuse în context național, printre acestea din urmă numărându-se diversificarea tipurilor de servicii oferite clienților și îmbunătățirea calității acestora, monitorizarea și evaluarea impactului net al măsurilor active de ocupare prin monitorizarea pieței muncii și crearea unei rețele de coordonare interinstituțională, adoptarea de acțiuni și indicatori care să anticipeze schimbările pe piața muncii și să îmbunătățească accesul la educație și consiliere profesională prin anticiparea necesarului de competențe, formarea profesională a personalului SPO.
915. Măsurile propuse în acest sens constau în facilitarea accesului și creșterea participării la formare profesională și servicii de ocupare a unor categorii cât mai largi din populație, prin creșterea ofertei de formare și a gradului de informare și stimulare a publicului și a angajatorilor în ceea ce privește formarea profesională și serviciile de ocupare, respectiv prin propunerea unor măsuri ce vizează direct consolidarea capacității instituționale și creșterea calității managementului SPO.
916. Astfel, Planul Național de Dezvoltare (2007-2013) și Cadrul Strategic Național de Referință (2007-2013) stabilesc **obiective strategice generale în vederea întăririi capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare**. Totodată, Programul Național de Reforme (2007-2010) prevede **consolidarea capacității instituționale a SPO cu precădere la nivel local**, prin creșterea vizibilității ofertelor de muncă și instruire disponibile, respectiv prin personalizarea serviciilor și adaptarea măsurilor active de ocupare la nevoile individuale. Ulterior, Programul Național de Reformă (2011-2013) preia aceste obiective și propune, în plus, **reforma cadrului legal privind stimularea ocupării, relațiile de muncă și dialogul social, și formarea profesională**.
917. La nivelul obiectivelor generale propuse în contextul **Strategiilor Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă** din această perioadă, se observă, din nou, o **creștere a gradului de specificitate a măsurilor propuse**, în sensul promovării adaptabilității forței de muncă, combaterii efectelor șomajului structural și promovării coeziunii și incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile. În același timp, deși capacitatea instituțională și formarea personalului SPO nu sunt menționate specific în acest document, adoptarea Strategiei Naționale privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020 arată intenția adaptării capacității instituționale și formării personalului propriu SPO pentru îndeplinirea acestui scop specific.

918. Din punct de vedere instituțional, Strategia de formare a resurselor umane din aparatul propriu al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și din instituțiile aflate în subordinea sau sub autoritatea MMFPS la nivel central 2011-2015, care vizează indirect și SPO, propune **îmbunătățirea calității serviciilor oferite**, crearea unui grup de formatori, și furnizarea cadrului de dezvoltare și coordonare a programelor de formare profesională. În același timp, **Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020**, adoptată ulterior, stabilește drept **obiective concrete consolidarea capacității operaționale și administrative a ANOFM**.

Analiza evoluției cadrului legislativ

919. Actul normativ ce stabilește organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este Legea nr. 202/2006. Ordonanța 15/2014 și Ordonanța 73/2017 aduc modificări acestei legi privind obiectivele principale ale ANOFM, extinzând totodată atribuțiile sale.

920. Astfel, la nivel legislativ, lista atribuțiilor Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă a fost lărgită cu următoarele atribuții conform Ordonanței 15/2014:

- Participă la implementarea măsurilor prevăzute în planurile și programelor guvernamentale vizând ocuparea forței de muncă, aprobate potrivit legii;
- Îndeplinește atribuțiile prevăzute de dispozițiile legale privind ucenicia la locul de muncă și privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- Asigură implementarea proiectelor specifice domeniului de activitate finanțate din fonduri europene nerambursabile;
- Organizează, în condițiile legii, stabilirea și plata creanțelor ce se suportă din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- Repartizează resursele financiare necesare structurilor deconcentrate;
- Urmărește realizarea execuției bugetului asigurărilor pentru șomaj și a Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale și organizează activitatea de evidență contabilă aferentă acestora;
- Înaintează Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice propuneri cu privire la actele normative care reglementează organizarea și funcționarea instituției, în vederea asigurării îndeplinirii atribuțiilor deținute potrivit legii, precum și măsurile de protecție socială, de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- Exerciță atribuțiile ce îi revin în calitate de membru al rețelei europene de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES) și **asigură coordonarea rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă, componentă a rețelei EURES, în calitate de Birou național de coordonare**;
- Implementează prevederile acordurilor juridice bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă încheiate de România;
- Este organism de legătură pentru prestațiile de șomaj în aplicarea regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
- Organizează și monitorizează activitatea de implementare a prevederilor referitoare la prestația de șomaj din regulamentele europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială la nivelul Agenției Naționale și al agențiilor teritoriale;
- Îndeplinește funcțiile care îi revin în calitate de membru din partea României al Asociației Mondiale a Serviciilor Publice de Ocupare;
- Gestionează Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă și Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă din alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European care prestează transfrontalier servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pe teritoriul României;
- Elaborează bilanțul anual de ocupare la nivel național și județean;
- Administrează sistemul informatic la nivelul Agenției Naționale și al structurilor sale teritoriale;
- Coordonează activitățile privind asigurarea resurselor umane, organizează formarea profesională, perfecționarea și specializarea personalului la nivelul Agenției Naționale și al structurilor sale teritoriale.

921. În ceea ce privește Ordonanța de Urgență nr. 73/2017, prin intermediul acesteia a fost suplimentată lista atribuțiilor Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă cu următoarele prevederi:

- Îndeplinește calitatea de Punct unic de contact național pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată;
- Coordonează interinstituțional la nivel național punerea în aplicare a măsurilor pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată.

922. Celelalte atribuții cheie au fost amendate sub forma care urmează:

- Asigură implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în concordanță cu Strategia europeană de ocupare a forței de muncă;
- Urmărește aplicarea unitară a legislației care reglementează măsurile de protecție socială, prevenire a șomajului și stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și controlează respectarea de către unitățile din subordine a prevederilor legale incidente în domeniul de activitate;
- Propune spre aprobare, anual, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice programele de ocupare și planurile de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- Organizează, în condițiile legii, stabilirea și plata drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- Administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj și gestionează Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- Furnizează, anual, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice datele necesare pentru fundamentarea și elaborarea proiectului bugetului asigurărilor pentru șomaj;
- Colaborează cu Biroul european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă și cu celelalte birouri naționale de coordonare din cadrul rețelei EURES;
- Organizează, coordonează și monitorizează activitatea de informare și consiliere a persoanelor care doresc să presteze muncă în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții și înțelegeri;
- Organizează, în condițiile legii, activitatea privind acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;
- Elaborează și/sau coordonează și finanțează studii, analize, prognoze privind piața muncii și impactul măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă;
- Calculează și face publici indicatorii statistici privind piața forței de muncă, conform prevederilor legale;
- Promovează serviciile oferite de Agenția Națională și de structurile sale teritoriale, asigură informarea operativă a beneficiarilor asupra accesării acestor servicii și editează materiale informative în domeniul său de activitate.

923. **Hotărârea nr. 1610/2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă** este un alt act normativ cheie care reglementează obiectivele și mandatul ANOFM. A fost modificat prin mai multe hotărâri ale Guvernului, respectiv prin HG 640/2007, HG 1303/2008, HG 1559/2008, HG 662/2010, HG 344/2014 și HG 810/2015. Cele mai importante aspecte ale acestui act normativ sau cele mai importante schimbări legislative ale perioadei evaluate sunt:

- **Modificarea** articolului referitor la **numărul de angajați ai ANOFM**, la nivel central și local, de la un număr maxim de 3,517 de posturi în 2007 la un număr maxim de 2,175 de posturi în 2015 (dintre care 150 de posturi pentru aparatul central, 1,930 de posturi pentru agențiile teritoriale și Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu și 95 de posturi pentru centrele regionale);
- Stabilirea atribuțiilor agențiilor teritoriale, în principal:
 - Informarea și consilierea profesională;
 - Mediarea muncii;

- Formarea profesională;
- Consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- Completarea, în condițiile legii, a veniturilor salariale ale persoanelor cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj și care se angajează pentru program normal de lucru, conform prevederilor legale în vigoare;
- Stimularea mobilității forței de muncă;
- Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și a celor care încadrează în muncă persoane în baza unui contract de ucenicie;
- Acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;
- Efectuarea plății drepturilor de protecție socială ce se suportă din bugetul asigurărilor de șomaj, potrivit legii, și efectuarea plății creanțelor salariale ce se suportă din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, în limitele și în condițiile prevăzute de lege;
- Îndeplinirea calității de parteneri EURES furnizând serviciile universale prevăzute de legislația comunitară cu privire la compensarea ofertelor și a cererilor de locuri de muncă în cadrul Uniunii Europene și realizează acțiunile prevăzute în planul anual de activitate pentru rețeaua națională a serviciilor de ocupare a forței de muncă (articolul a fost adăugat prin HG 640/2007).

924. De asemenea, **centrele regionale** sunt prevăzute drept unități cu personalitate juridică, constituite la nivel regional, care organizează și realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Centrele regionale furnizează, în principal, următoarele servicii:

- **Formarea profesională** a persoanelor realizată la solicitarea agențiilor teritoriale, a angajatorilor, precum și a altor entități interesate în domeniul formării profesionale, în vederea dobândirii, menținerii și ridicării nivelului competitivității profesionale pe piața muncii;
- Informarea și consilierea profesională;
- Evaluarea și monitorizarea formării profesionale;
- Certificarea formării profesionale a persoanelor prevăzute.

925. **În legătură cu Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu**, acesta asigură, pe baza strategiilor și programelor anuale de formare a personalului, aprobate de Consiliul de administrație al Agenției Naționale, formarea și perfecționarea personalului Agenției Naționale, precum și a personalului din unitățile aflate în subordine. Obiectivele principale ale Centrului Național de Formare Profesională a Personalului Propriu sunt următoarele:

- Formarea și dezvoltarea abilităților, aptitudinilor, cunoștințelor și competențelor personalului Agenției Naționale și al unităților din subordine, prin cursuri de specialitate;
- Dezvoltarea capacităților manageriale ale personalului Agenției Naționale și al unităților din subordine, prin programe de formare și perfecționare, organizate în parteneriat cu instituții de învățământ superior, institute de cercetare, precum și cu alte instituții de profil;
- Specializarea personalului Agenției Naționale și al unităților din subordine în domeniile specifice ocupării și formării forței de muncă, prin cursuri organizate în parteneriat cu instituții de ocupare din alte țări.

926. În perioada evaluată, au apărut și alte acte normative cu relevanță pentru rolul și funcționarea ANOFM și a structurilor subordonate, **dar care vizează mai degrabă fondul problematicei ocupării forței de muncă și mai puțin aspecte legate de capacitatea instituțională a acestei instituții:**

- Ordonanța de Urgență nr. 36/2013 (actualizată) privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare;
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;
- Hotărârea Guvernului nr. 726/2007 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților;

- Hotărârea Guvernului nr. 473/2014 de aprobare a normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

927. De asemenea, în contextul mai larg al ocupării forței de muncă, prin Hotărârea nr. 377/2002 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora (modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 410/2005, Hotărârea Guvernului nr. 1860/2005, Hotărârea Guvernului nr. 449/2009, Hotărârea Guvernului nr. 113/2011, Hotărârea Guvernului nr. 1073/2014) au fost aduse completări legate de rolul și activitatea ANOFM și a structurilor subordonate. Cele mai relevante elemente din cuprinsul Hotărârii sunt:

- Informarea și consilierea profesională:
 - Informarea și consilierea profesională se realizează de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București în principal prin centrele de informare și consiliere privind cariera din cadrul acestora;
 - În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă nu au personal suficient pentru acordarea acestor servicii, se vor încheia contracte cu furnizori de servicii de informare și consiliere profesională din sectorul public sau privat, acreditați sau care nu se supun condiției de acreditare;
 - **Serviciile de informare și consiliere profesională** pot fi acordate ori de câte ori este necesar, în mod individual sau în grup, după caz, și privesc:
 - Furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
 - Profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil;
 - Dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
 - Instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
 - Îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă.
 - Serviciile prevăzute se realizează de către consilier, care oferă persoanei solicitante informații privind: locurile de muncă vacante aflate în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă; locurile de muncă vacante aflate în baza de date a Sistemului electronic de mediere a muncii; ocupațiile/meseriile/profesiile cele mai solicitate pe piața forței de muncă; condițiile impuse de angajatori; gama de servicii oferite de agenția pentru ocuparea forței de muncă.
- Medierea muncii:
 - Activitatea de mediere a muncii urmărește stabilirea compatibilităților sau echivalențelor dintre cerințele locurilor de muncă vacante, comunicate de angajatori și aflate în baza de date a agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, cu pregătirea profesională, aptitudinile și opțiunile solicitantului de loc de muncă.
 - Serviciile de mediere a muncii constau în:
 - Informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, prin publicarea, afișarea, organizarea de burse ale locurilor de muncă;
 - Mediere electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
 - Preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.
- Formarea profesională:
 - Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza planului național de formare profesională, elaborat anual de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și aprobat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale;

- Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și prin furnizori de formare profesională din sectorul public sau privat, denumiți în continuare furnizori, cu care încheie contracte potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 5, care au fost autorizați în condițiile legislației privind formarea profesională a adulților.
- Evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale:
 - Persoanele în căutarea unui loc de muncă au acces la evaluarea și certificarea competențelor profesionale gratuite dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
 - Sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și nu au mai beneficiat, de la data înregistrării, de astfel de servicii din partea agenției pentru ocuparea forței de muncă sau centrelor regionale de formare profesională a adulților, finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
 - Nu dețin certificat de competente profesionale, certificat de calificare sau certificat de absolvire pentru unitățile de competență, ocupația ori calificarea pentru care se asigură gratuit evaluarea competențelor profesionale;
 - Sunt apte din punct de vedere medical pentru practicarea ocupației sau accesul la calificare;
 - Au fost cuprinse în servicii de informare și consiliere profesională sau servicii de mediere și în urma acestor servicii au primit recomandare în acest sens.
- Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri:
 - Serviciile de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri se acordă gratuit, la cerere, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care se află în căutarea unui loc de muncă:
 - Persoanelor care au calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor pentru șomaj, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care au calitatea de asigurat;
 - Studenților care solicită acordarea de credite cu dobândă avantajoasă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- Serviciile de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri pot fi furnizate de către specialiști din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă. În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă nu au personal suficient și specializat, vor încheia contracte cu firme private, organizații profesionale, fundații sau asociații specializate, denumite în continuare furnizori de servicii de consultanță.

928. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare a suferit și ea în perioada evaluată o multitudine de modificări (prin OUG 91/2007; OUG 126/2008; OUG 192/2008; L 121/2009; L 118/2010; L 233/2010; OUG 108/2010; OUG 117/2010; OUG 17/2011; L 250/2013; L 187/2012; OUG 28/2014; L 195/2015) legate de:

- Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă;
- Măsurile privind **creșterea șanselor de ocupare** a persoanelor în căutarea unui loc de muncă realizate de ANOFM (Informarea și consilierea profesională, medierea muncii, formarea profesională).

929. Printre obiectivele generale stabilite de legea nr. 76/2002 se numără prevenirea șomajului și a efectelor sale, sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a celor provenind din categorii defavorizate, stimularea șomerilor și angajatorilor în vederea ocupării, creșterea mobilității forței de muncă.

930. **Constatări:**

931. **Cadrul legislativ** relevant pentru activitatea ANOFM și a structurilor subordonate a suferit numeroase modificări în perioada evaluată. Cel mai relevant aspect din acest punct de vedere se referă la **creșterea responsabilităților ANOFM în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice** stabilite între 2007 și 2015 atât la nivel național, cât și european. Măsurile adoptate și atribuțiile nou introduse sunt axate pe domenii de acțiune pe care obiectivele specifice stabilite în cadrul DMI 4.1 și 4.2 le adresează direct. Așadar, constatăm că **aceste modificări legislative au contribuit în mod direct la crearea cadrului legislativ favorabil implementării DMI 4.1 și 4.2.** În același timp însă, **reducerile recurente de personal în perioada analizată au limitat capacitatea SPO de a-și exercita pe deplin noile atribuții.**
932. Analiza evoluției cadrului legislativ național în perioada 2007-2015 arată o **concentrare sporită asupra creșterii calității, eficienței și diversificării serviciilor oferite** de SPO în aria informării, consilierii și formării profesionale, medierii muncii, evaluării și certificării competențelor profesionale, și consultanței pentru inițiative antreprenoriale. Sunt vizate, totodată, îmbunătățirea cooperării cu furnizorii de educație și de formare profesională având implicații legale privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior. Totodată, între atribuțiile ANOFM este prevăzută **elaborarea și/sau coordonarea și finanțarea de studii, analize, și prognoze privind piața muncii și impactul măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă**, respectiv măsuri menite să îmbunătățească capacitatea SPO de **anticipare a schimbărilor pe piața muncii.**
933. De asemenea, comparativ cu versiunile anterioare ale Legii nr. 202/2006, ANOFM capătă atribuții precum coordonarea rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă care este parte integrantă a EURES, ceea ce reprezintă o măsură relevantă în contextul îmbunătățirii relației dintre SPO și clienții săi și pentru facilitarea și creșterea accesului la măsurile active de ocupare. Totodată, prin prevederile Ordonanței 73/2017, ANOFM devine punct unic de contact național pentru integrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată, ceea ce contribuie la un angajament activ față de grupurile cărora i se adresează (persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri, persoane ocupate și angajatori) și la combaterea și diminuarea ineficiențelor și dezechilibrelor de pe piața muncii.
934. În același timp, **o atenție deosebită este acordată creșterii nivelului de competențe profesionale ale personalului SPO** în perioada analizată. Între atribuțiile Centrului Național de Formare Profesională a Personalului Propriu, sunt vizate **formarea și dezvoltarea abilităților, aptitudinilor, cunoștințelor și competențelor personalului propriu ANOFM și instituțiilor subordonate** prin cursuri specializate, și **dezvoltarea capacităților manageriale și specializarea angajaților SPO** prin programe de formare și perfecționare în parteneriat cu instituții de învățământ superior și institute de cercetare din țară, respectiv instituții de ocupare din alte țări.

Analiza evoluției cadrului instituțional

935. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este o instituție publică de interes național, cu personalitate juridică și se află sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. În vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute de lege, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și asigură coordonarea, îndrumarea și controlul activității unităților din subordine, în scopul aplicării unitare a legislației în domeniul specific de activitate și al realizării atribuțiilor ce le revin acestora.
936. În calitate de serviciu public de ocupare, ANOFM, prin intermediul rețelei sale de agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, este instituția care aplică politicile privind piața muncii elaborate de MMFPSPV – măsuri active / de stimulare a ocupării forței de muncă orientate către toate persoanele în căutarea unui loc de muncă și măsuri pasive / de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.
937. **ANOFM a trecut prin transformări majore** odată cu aderarea la Uniunea Europeană în anul **2007**, proces care a condus la conectarea instituției la mecanismele europene de guvernare și la corelarea cu alte servicii publice de ocupare din Statele Membre UE. În pofida evoluțiilor pozitive înregistrate,

Serviciul Public de Ocupare suferă în continuare de anumite deficiențe în termeni de eficiență și eficacitate, cauzate de factori structurali precum:¹¹⁸

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

938. Specific, în perioada 2008-2010 numărul personalului din sistemul ANOFM s-a diminuat cu 40%, cea mai mare reducere pe care a cunoscut-o o instituție din sistemul administrației de stat care nu a fost desființată.¹¹⁹

939. După restructurările menționate, numărul de posturi nu s-a mai modificat, fapt ce a condus la o oarecare stabilitate instituțională, însă noile îndatoriri și atribuții ce au decurs din modificări ale cadrului legislativ și din noi acte normative au pus presiune asupra desfășurării activității Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.¹²⁰

940. În ciuda acestei stabilități la nivel instituțional raportate de ANOFM după reducerile de personal până în 2010, în 2016, după implementarea POSDRU, 35,7% din agențiile teritoriale ale ANOFM (15 agenții) continuau să funcționeze cu un număr minim de personal (e.g. 36-38 de posturi). Potrivit ANOFM, în 2016, numai o treime din agențiile SPO (14 agenții), incluzând Agenția Municipală București, funcționau cu peste 45 de posturi.¹²¹

Tabel 39. Numărul angajaților în cadrul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă în perioada 2007-2015¹²²

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Numărul angajaților ANOFM	3,517	2,882	2,882	2,162	2,162	2,162	2,162	2,142	2,175

941. **În cadrul analizei instituționale este important de reținut că ANOFM, potrivit prevederilor Legii nr. 202/2007 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, încheie anual un acord cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale privind indicatorii de performanță managerială.**

942. Acești indicatori, după cum se poate vedea din tabelul disponibil pentru anul 2015,¹²³ arată performanța SPO la o distanță de doi ani după încheierea intervențiilor în contextul POSDRU. **La**

118 Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020.

119 Strategia Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională 2016-2020, p. 6.

120 De exemplu, Legea nr 250/2013 de modificare și completare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și ocuparea forței de muncă, Legea 279/2005, republicată, privind ucenicia la locul de muncă, Legea 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare, precum și implementarea proiectelor cu finanțare FSE pe POSDRU 2007-2013 – Axa prioritară nr. 4 ale căror beneficiar exclusiv este Serviciul Public de Ocupare).

121 Strategia Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională 2016-2020, p. 6.

122 Strategia Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională 2016-2020.

123 Rapoartele de activitate ale ANOFM pentru anii 2007-2014 nu sunt disponibile.

finalul perioadei evaluate, ANOFM a înregistrat îndeplinirea sau depășirea unor indicatori precum: participarea femeilor la cursurile de formare, ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active, ponderea persoanelor din grupuri cu nevoi speciale care beneficiază de servicii de informare și consiliere profesională în numărul persoanelor din grupurile cu nevoi speciale din evidența ANOFM.

943. Stabilirea unor astfel de indicatori pentru activitatea ANOFM care sunt evaluați trimestrial sau semestrial oferă informații importante privind îndeplinirea obiectivelor strategice ale POSDRU și impactul său.

Tabel 40. Lista indicatorilor de performanță ai ANOFM pentru anul 2015

Nr. crt.	Denumire indicator	Valoare stabilită contract pentru anul 2015	Valoare realizată în anul 2015	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (pp)
1	Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM	75%	65,95%	-9,05
2	Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă	35%	34,19%	-0,81
3	Rata de participare a șomerilor la cursuri de formare profesională	12%	10,97%	-1,03
4	Ponderea participării femeilor la cursuri de formare profesională în total șomeri participanți la cursuri	53%	58,52%	+5,52
5	Rata de participare a șomerilor la măsuri active	100%	83,22%	-16,78
6	Rata de participare a șomerilor la măsuri active în primele luni de la înregistrare, respectiv:			
6a	în primele 4 luni de la înregistrare în cazul tinerilor	100%	99,63%	-0,37
6b	în primele 6 luni de la înregistrare în cazul adulților	75%	87,10%	+12,10
7	Ponderea tinerilor cu vârsta mai mică de 25 de ani care, în primele 4 luni de la înregistrare, ocupă un loc de muncă, participă la un curs de formare profesională, încheie un contract de ucenicie la locul de muncă sau încheie un contract de stagiu în total tineri cu vârsta mai mică de 25 de ani înregistrați	75%	48,72%	- 26,28
8	Ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active:			
8a	la 3 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	20%	31,79%	+11,79
8b	la 6 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	25%	33,72%	+8,72
9	Ponderea persoanelor din grupurile cu nevoi speciale care beneficiază de servicii de informare și consiliere profesională în numărul total de persoane din grupurile cu nevoi speciale din evidența ANOFM	65%	83,28%	+18,28
10	Ponderea persoanelor ocupate din rândul absolvenților programelor de formare profesională la:			
10a	6 luni de la data susținerii examenelor de absolvire	40%	34,76%	-5,24
10b	12 luni de la data susținerii examenului de absolvire	30%	52,44	+22,44

944. Constatări:

945. Analiza evoluției cadrului instituțional în perioada 2007-2015 este marcată de **reducerea semnificativă a personalului SPO**, respectiv **deficiențele structurale** cu care ANOFM s-a confruntat în perioada analizată. Acești factori au pus o **presiune majoră asupra Serviciului Public de Operare în ce privește îndeplinirea obiectivelor sale instituționale și au limitat, totodată, impactul implementării obiectivelor stabilite în cadrul DMI 4.1 și 4.2.**

946. Astfel, deși, așa cum reiese din analiza evoluției cadrului legislativ discutată anterior, atribuțiile SPO au fost extinse și consolidate semnificativ, la nivelul evoluției instituționale, diminuarea numărului de posturi ale ANOFM a fost resimțită extrem de puternic în toate structurile, având în vedere specificul activității serviciului public de ocupare care presupune relaționarea directă cu persoanele în căutarea unui loc de muncă.¹²⁴
947. Reducerea personalului SPO cu până la 40% în perioada 2008-2010, în contextul deficiențelor structurale punctate în perioada 2007-2016, și funcționarea unei treimi din agențiile teritoriale cu un număr minim de angajați arată o **capacitate insuficientă a SPO de îndeplinire a atribuțiilor sale și de absorbție a noilor responsabilități reglementate în perioada 2007-2015**.
948. Prin urmare, au fost desființate puncte de lucru, principiul fundamental al apropierei serviciilor de beneficiar a fost abandonat, iar structurile administrative au fost reorganizate pentru a putea îndeplini toate funcțiile și atribuțiile prevăzute de lege.¹²⁵

5.2 Analiza evoluției contextului economic

949. Indicatorii specifici domeniilor majore de intervenție trebuie analizați în contextul general al datelor statistice despre șomaj în România în perioada evaluată. Criza financiară și economică manifestată la nivel mondial începând cu anul 2008 a condus la **creșterea ratei șomajului** în România. Este de remarcat că, datorită măsurilor luate în România în anii 2009 și 2010 (creșterea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj, „șomajul tehnic”, măsurile de stimulare a încadrării șomerilor etc.), rata șomajului nu a cunoscut o creștere pe măsura declinului economic manifestat în economia românească. După atingerea unei cote maxime în martie 2010 (7,6%), **rata șomajului** a scăzut (a se vedea Tabel 3 și Tabel 4), rămânând constant mai mică decât media celor 27 de state membre ale UE.

Tabel 41. Evoluția ratei șomajului înregistrat în perioada 2007-2015, conform ANOFM¹²⁶

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Rata șomajului	4,3%	4,0%	6,29%	7,6%	5,38%	5,08%	5,25%	5,26%	5,12%

950. Dintr-o altă perspectivă, a numărului șomerilor calculați de Institutul Național de Statistică, situația prezintă o altă evoluție și pot fi observate diferențe cantitative mari între cele două măsurători. Datele raportate de ANOFM sunt calculate în baza declarațiilor persoanelor care se înscriu la agențiile pentru ocupare, ca raport dintre numărul mediu de șomeri înregistrați și populația activă. Pe de altă parte, **conform INS**, șomerii sunt persoanele în vârstă de 15-74 ani care îndeplinesc simultan următoarele trei condiții: (i) nu au un loc de muncă; (ii) sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni; (iii) s-au aflat în căutare activă a unui loc de muncă, oricând în decursul ultimelor patru săptămâni. Din tabelul de mai jos, rezultă că șomajul a crescut exponențial în anii 2009 și 2010, scăzând în anii care urmează (chiar dacă în anii 2013 și 2015 șomajul a crescut din nou).

124 Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020.

125 Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020.

126 Site-ul ANOFM.

Tabel 42. Evoluția numărului de șomeri înregistrați în perioada 2007-2015 pentru fiecare județ în parte conform INS

Județ	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015
Alba	10,509	12,827	22,767	17,506	13,228	14,924	18,557	12,508	9,394
Arad	4,929	6,549	14,591	11,068	7,241	7,810	6,864	6,071	5,104
Argeș	12,985	13,131	25,229	19,721	14,540	16,309	18,498	15,334	13,015
Bacău	10,355	12,411	21,094	17,619	13,828	14,625	16,065	14,809	14,254
Bihor	6,706	8,596	16,679	16,666	11,633	11,743	10,288	10,030	9,601
Bistrița-Năsăud	3,105	3,614	11,124	8,605	6,541	6,666	6,643	6,042	4,695
Botoșani	6,391	5,519	11,231	9,837	6,125	6,967	8,273	7,614	7,205
Brăila	5,315	6,026	11,101	11,738	7,554	8,624	9,192	9,519	9,176
Brașov	12,603	10,655	21,825	17,742	12,271	12,255	11,780	10,850	9,734
Buzău	10,604	10,854	17,920	18,631	14,978	15,025	16,470	18,348	18,435
Călărași	4,965	5,463	9,861	9,630	6,688	7,872	8,817	8,599	7,232
Caras-Severin	8,967	7,698	13,326	11,280	6,739	6,735	6,764	5,277	4,870
Cluj	10,203	9,998	21,725	16,858	12,714	13,309	12,307	9,938	7,981
Constanța	10,858	9,612	20,198	17,910	13,058	14,028	13,482	11,978	10,907
Covasna	6,653	6,786	10,408	8,959	7,690	6,981	6,613	5,746	5,048
Dâmbovița	11,366	11,715	17,979	17,927	13,382	15,868	17,157	16,228	14,296
Dolj	14,347	24,310	33,643	29,167	25,395	27,748	28,229	26,755	26,172
Galați	12,589	14,538	24,555	21,292	15,673	18,069	18,817	19,253	17,771
Giurgiu	4,090	4,181	6,681	7,861	5,330	5,619	5,822	6,510	5,723
Gorj	8,205	10,994	16,464	14,821	11,306	11,244	12,024	10,581	10,540
Harghita	7,163	9,280	15,125	12,777	9,196	10,567	10,128	8,256	7,509
Hunedoara	10,087	13,826	21,819	16,462	11,155	12,879	14,476	12,467	11,339
Ialomița	7,435	5,204	12,256	10,480	7,865	8,231	7,970	8,481	7,828
Iași	17,695	16,905	22,898	21,469	16,024	15,540	15,639	14,612	13,026
Ilfov	2,128	2,098	3,899	4,409	2,699	3,019	3,191	2,634	2,174
Maramureș	7,068	7,577	13,282	12,490	8,358	8,588	8,045	7,140	7,143
Mehedinți	9,959	11,429	17,363	12,219	11,373	11,445	12,295	11,464	12,219

Județ	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015
București	18,288	18,274	26,156	24,922	21,697	22,050	22,070	21,662	20,847
Mureș	10,691	11,607	19,999	19,740	14,568	15,144	13,517	14,039	11,384
Neamț	7,800	8,223	16,140	15,928	10,324	11,076	12,451	12,114	11,571
Olt	8,673	9,463	15,694	14,467	11,993	13,979	14,538	14,435	13,695
Prahova	12,124	12,122	28,321	26,873	17,186	17,142	17,812	15,791	12,638
Sălaj	4,739	5,845	11,164	8,929	6,809	6,742	6,744	6,235	5,589
Satu Mare	4,080	4,600	10,135	9,370	7,039	7,662	7,300	6,816	6,037
Sibiu	5,806	5,794	15,315	10,780	8,006	8,785	9,320	8,852	7,163
Suceava	9,457	10,963	20,101	18,856	11,908	13,881	16,185	16,440	15,344
Teleorman	12,552	13,702	19,976	18,624	15,197	16,839	18,664	18,888	18,535
Timiș	5,487	5,568	15,114	12,367	6,280	6,696	6,463	5,433	4,329
Tulcea	3,461	4,005	8,024	7,038	4,901	5,309	5,207	4,775	4,730
Vâlcea	6,123	8,344	14,359	13,921	9,185	11,149	12,056	9,604	7,726
Vaslui	15,619	16,458	22,622	18,563	15,081	16,114	16,730	17,369	16,386
Vrancea	5,658	6,677	11,220	11,438	8,255	8,517	8,870	8,841	7,877
Total	367,838	403,441	709,383	626,960	461,013	493,775	512,333	478,338	436,242

5.3 Constatări generale

951. Analiza evoluției cadrului european și național din punct de vedere strategic și normativ arată că documentele strategice și normative adoptate în perioada 2007-2015 au contribuit la crearea unui cadru favorabil atingerii obiectivelor propuse ale DMI 4.1 și DMI 4.2. În același timp, din punct de vedere al evoluției instituționale a Serviciului Public de Operare, succesul implementării acțiunilor necesare îndeplinirii acestor obiective a fost limitat de reducerea semnificativă a personalului SPO, criza economică din perioada 2007-2010 și creșterea ratei șomajului, respectiv deficiențele structurale cu care s-a confruntat Serviciul Public de Ocupare în această perioadă.
952. În urma analizei progresului observat la nivel european și național, constatăm că în perioada **2007-2015** a existat o concentrare puternică asupra **elaborării unor obiective tot mai specifice și pentru fundamentarea principalelor instrumente și direcții de acțiune în domeniul ocupării forței de muncă**. În același timp, se observă atât în context european, cât și național o multiplicare și o **diversificare a nevoilor privind ocuparea forței de muncă** și, implicit, sub aspectele surprinse de DMI 4.1 și DMI 4.2, anume întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare și instruirea personalului SPO.
953. O primă constatare în acest sens pentru perioada analizată este că evoluția la nivel strategic și legislativ în context național a urmărit alinierea cu efortul tot mai concentrat și direcțiile specifice de acțiune în domeniul ocupării forței de muncă în context european. Cadrul strategic și normativ național a preluat obiectivele europene în sfera ocupării forței de muncă în termenii unei preocupări axate pe stabilirea de noi direcții de acțiune, mai specifice și diversificate, și introducerea de noi responsabilități ale SPO în vederea realizării acestora.
954. Așadar, analizând progresul general înregistrat în domeniile acoperite de DMI 4.1 și DMI 4.2, dar neapărat ca o contribuție directă a acestora, constatăm că **diversele documente strategice adoptate la nivel național sprijină realizarea obiectivelor specifice** ale celor două domenii de intervenție. Mai exact, în intervalul 2007-2015 sunt propuse tot mai multe măsuri ce vizează direct consolidarea capacității instituționale și îmbunătățirea competențelor personalului SPO, printre care diversificarea și îmbunătățirea calității tipurilor de servicii oferite clienților, monitorizarea și evaluarea impactului net al măsurilor active de ocupare prin monitorizarea pieței muncii și crearea unei rețele de coordonare interinstituțională, adoptarea de acțiuni și indicatori care să anticipeze schimbările pe piața muncii și să îmbunătățească accesul la educație și consiliere profesională prin anticiparea necesarului de competențe, îmbunătățirea competențelor personalului SPO.
955. Din punct de vedere normativ, documentele adoptate la nivel european reglementează direcții de acțiune cu consecințe directe pentru atingerea obiectivelor DMI 4.1 și DMI 4.2, precum ocuparea forței de muncă, cu o atenție deosebită acordată respectării principiului egalității de tratament, sprijinului financiar pentru creșterea nivelului de locuri de muncă, a calității și a durabilității acestora, combaterii excluziunii sociale și a sărăciei, consolidării cooperării între serviciile publice de ocupare a forței de muncă și facilitării liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii. Cel mai relevant aspect din punct de vedere al DMI 4.1 și 4.2 este instituirea unei rețele europene a serviciilor de ocupare din toate statele membre, în vederea unei cooperări consolidate. În acest sens, legislația națională a marcat evoluția rolului și atribuțiilor ANOFM și a structurilor subordonate ca răspuns la nevoia de diversificare și creștere a calității serviciilor. Atribuțiile nou introduse au contribuit la crearea cadrului legislativ necesar în vederea creșterii calității și eficienței serviciilor oferite de SPO prin consolidarea responsabilităților sale în linie cu obiectivele operaționale ale DMI 4.1 și DMI 4.2.
956. La nivel **instituțional**, în plan european sunt prezente multiple organisme și instrumente specializate, responsabile pentru elaborarea și implementarea politicilor și principalelor direcții de acțiune în domeniul ocupării forței de muncă. Cea mai semnificativă evoluție din acest punct de vedere în perioada analizată o reprezintă **înființarea unei rețele europene a Serviciilor Publice de Ocupare** care promovează **schimbul de bune practici, învățarea reciprocă și evaluarea comparativă a performanțelor**. Scopul său este acela de a contribui la modernizarea și întărirea serviciilor SPO și la stabilirea priorităților europene și naționale în domeniul ocupării forței de muncă. La nivel **național** însă, în ciuda diversificării și creșterii gradului de specificitate al noilor atribuții ale SPO, **reducerea dramatică de personal** în perioada 2008-2010 a afectat semnificativ evoluția instituțională în

perioada analizată, prin diminuarea capacității sale de a le exercita pe deplin. Dincolo de acest aspect, **deficiențele structurale** care au afectat evoluția cadrului instituțional în această perioadă sunt resimțite și după perioada de implementare a POSDRU. Pe de altă parte, indicatorii de program au fost larg realizați pentru ambele domenii majore de intervenție, deși proiectele s-au adresat unei părți a agențiilor județene de ocupare a forței de muncă.

957. Totodată, **criza economică mondială din perioada 2007-2010** a constituit un factor disruptiv pentru capacitatea instituțională a SPO în sensul unei creșteri semnificative a ratei șomajului în această perioadă, cu precădere în 2009 și 2010. Pe de altă parte, odată cu trecerea crizei, deși numărul de șomeri a scăzut în anii 2011-2015, numărul celor înregistrați în cadrul SPO a crescut. Acest lucru arată o evoluție semnificativă în sensul performanței instituționale.

6 DMI 4.1 – Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare

6.1 Efectul net al DMI 4.1 al POSDRU

6.1.1 Analiza evoluției indicatorilor DMI 4.1

958. Deși în perioada 2007-2015 indicatorii definiți în vederea monitorizării rezultatelor DMI 4.1 au fost îndepliniți în cea mai mare măsură (Tabel 5), informațiile privind impactul net al POSDRU în vederea întăririi capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare sunt limitate.

Tabel 43. Indicatori de program DMI 4.1

Nr. crt.	Indicatori de program ¹²⁷		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total	Pondere Realizat/Țintă
1.	Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1,628	1,628	814%
		Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200	
		Baza	35										
2.	Număr de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290	805%
		Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36	
		Baza	-										
3.	Număr de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip <i>self-service</i>	Realizat	0	0	0	1	45	61	111	115	108	108	108%
		Țintă	-	5	10	25	40	65	85	95	100	100	
		Baza	0										
4.	Ponderea agențiilor de ocupare certificate în sistemul de management al calității	Realizat	0	0	0	0	0	3	18,3	25	83,04	83,04%	87.4%
		Țintă	-	90,6	91	91,8	93	94	95	95	95	95%	
		Baza	90%										
5.	Ponderea șomerilor cuprinși în programele de formare din totalul șomerilor care au beneficiat de cel puțin o măsură activă de ocupare	Realizat	0	0	0	0	3	5,12	5,98	7,09	10,97	10,97%	109.7%
		Țintă	-	6,84	7,05	7,85	8,91	9,45	9,79	9,91	10	10%	
		Baza	6,68%										

¹²⁷ Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft).

959. În continuare, analizăm evoluția indicatorilor în perioada 2007-2015:

- **Numărul total al agențiilor de ocupare sprijinite** în perioada 2007-2015 a fost de 1,628, ținta inițială fiind de 200. Cu toate acestea, numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289;
- **Studiile/analizele** realizate cu sprijin POSDRU au vizat întărirea capacității SPO de a realiza studii, analize și prognoze pe termen scurt și mediu privind funcționarea pieței muncii în vederea anticipării schimbărilor, corelării cererii cu oferta de locuri de muncă și implicit îmbunătățirea modalităților de implementare a măsurilor active de ocupare și a serviciilor de formare profesională oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă. În perioada 2007-2015, s-au realizat 290 de **analize și prognoze privind schimbările pe piața muncii**, cu mult peste ținta stabilită de 36;
- În perioada 2007-2015, **numărul agențiilor de ocupare care au început să realizeze servicii de tip self-service** a fost 108, valoarea prognozată fiind 100. Această valoare reprezintă numărul unic de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip *self-service*. Valoarea cumulată, din toate proiectele, este 564 (valoarea prognozată: 563). Peste 100 agenții furnizau la sfârșitul operațiunii servicii de tip *self-service*, în acord cu cele stabilite în program. În ceea ce privește rezultatele obținute, **ponderea agențiilor de ocupare certificate în sistemul de management al calității (%)** a fost de 83,04%, cifră care se situează ușor sub țintă (țintă inițială fiind de 95%). Procentul realizat de 83,04% (calculat din raportul **numărului de agenții de ocupare acreditate conform standardelor de calitate/numărul de agenții de ocupare sprijinite**, respectiv 240/289), reprezintă 87,42% din ținta POSDRU 2015 de 95%;
- Conform ANOFM, în anul 2015, ponderea șomerilor cuprinși în programele de formare din totalul șomerilor care au beneficiat de cel puțin o măsură activă de ocupare (%) a ajuns la 10,97%, depășind astfel ținta stabilită (10%). Numărul total de șomeri înregistrați a avut aceeași traiectorie ca ponderea șomerilor cuprinși în programele de formare din totalul șomerilor care au beneficiat de cel puțin o măsură activă. Astfel, numărul minim al șomerilor înregistrați în perioada 2007-2015 a fost 386,667 în anul 2007, atingând un maxim în anul 2010 (693,407). Ulterior, numărul a scăzut treptat, ajungând în anul 2015 la 455,830.

960. Totodată, s-a urmărit gradul de satisfacție al clienților SPO. Odată cu implementarea Sistemului de Management al Calității s-a realizat o abordare uniformă prin elaborarea de proceduri standard la nivelul SPO, a modalităților de acordare a serviciilor, astfel crescând gradul de satisfacție al clienților SPO (persoane în căutarea unui loc de muncă, angajatori) de la 8,50 la 9,15 pe o scară de la 1 la 10.¹²⁸

961. În ceea ce privește tipurile de servicii oferite clienților, nici acest indicator nu a fost măsurat ca atare și raportat în Raportului Final de Implementare POSDRU.

962. Din punct de vedere al **distribuției geografice** a proiectelor, se observă o mare **concentrare a proiectelor în București** (50%), restul de 25 de județe având, în general, câte un proiect.¹²⁹ Agențiile din 16 județe nu au contractat direct proiecte finanțate sub DMI 4.1.

963. Trebuie reținut și numărul de persoane care au beneficiat de sprijin prin intermediul proiectelor finanțate din DMI 4.1, respectiv, conform Raportului final de implementare a POSDRU:

¹²⁸ Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft).

¹²⁹ Numărul de proiecte implementate în fiecare județ este: București – 35, Hunedoara – 4, Cluj – 2, Arad – 2, Tulcea – 2, Botoșani – 2, Timiș – 2, Brașov – 2, Constanța – 2, Caraș-Severin – 1, Sibiu – 1, Prahova – 1, Argeș – 1, Teleorman – 1, Bacău – 1, Olt – 1, Vrancea – 1, Sălaj – 1, Gorj – 1, Suceava – 1, Bihor – 1, Călărași – 1, Mehedinți – 1, Mureș – 1, Alba – 1, Covasna – 1, Total – 70.

Tabel 44. Participanți DMI 4.1

Nr. participanților la operațiunile finanțate din FSE – cumulativ 2007-2014	DMI 4.1
Numărul persoanelor intrate în program	9,874
Numărul persoanelor ieșite din program	9,729
Numărul persoanelor care continuă participarea la operațiunile finanțate din FSE ¹³⁰	0
Defalcarea participanților în funcție de gen	
Bărbați	3,071
Femei	6,803
Defalcarea participanților în funcție de statutul pe piața muncii	
Numărul total de persoane ocupate, din care:	9,874
Liber profesioniști	0
Numărul total de șomeri, din care:	0
Șomeri pe termen lung	0
Numărul total de persoane inactive, din care:	0
Persoane inactive din educație și formare profesională	0
Defalcarea participanților în funcție de vârstă	
Tineri (15-24)	28
Vârstnici (55-64)	1,452
Defalcarea participanților în funcție de grupurile vulnerabile, potrivit legislației naționale	
Participanți din cadrul minorităților	265
Imigranți	0
Persoane cu dizabilități	9
Persoane din alte grupuri dezavantajate	1,416
Defalcarea participanților în funcție de nivelul educațional	
Persoane cu educație primară sau gimnazială (ISCED 1 și 2)	23
Persoane absolvente ale învățământului secundar superior (ISCED 3)	361
Persoane absolvente ale învățământului post-secundar, non-terțiar (ISCED 4)	100
Persoane absolvente ale învățământului universitar și post-universitar (ISCED 5 și 6)	9,390

6.1.2 Analiza proiectelor finanțate în cadrul DMI 4.1

964. Pentru a analiza impactul net al POSDRU, au fost selectate 12 proiecte din cele 70 implementate în cadrul DMI 4.1 și au fost realizate interviuri cu părțile interesate. În baza acestei analize, efectul net al implementării proiectelor în contextul DMI 4.1 a fost observat cu precădere în ce privește **modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de SPO** prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip *self-service*, **creșterea capacității SPO de a realiza analize și prognoze privind piața muncii**, **creșterea rețelei de parteneriate atât cu parteneri publici/privați locali, cât și transnaționali**, respectiv **creșterea vizibilității și notorietății SPO**, a serviciilor oferite și a proiectelor implementate.
965. Cu toate acestea, analiza efectului net al implementării DMI 4.1 este limitată de **lipsa unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului** proiectelor atât pe termen scurt, cât și pe termen lung. Se remarcă, totodată, **absența unei abordări coordonate și omogene** la nivelul

¹³⁰ În cazul Raportului Final de Implementare, această valoare reprezintă numărul persoanelor care nu au finalizat intervenția finanțată prin FSE.

implementării proiectelor, efectele produse de fiecare proiect implementat fiind restrânse la nivelul agențiilor vizate direct și producând efecte limitate la nivelul rețelei instituționale mai largi a SPO. Un alt aspect transversal observat în baza interviurilor realizate se referă la **modificările legislative, provocările administrative și modificările frecvente ale instrucțiunilor POSDRU** care au îngreunat implementarea proiectelor și au limitat implicit efectele nete ale acestora.

966. Un număr semnificativ de proiecte a vizat modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de SPO prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip *self-service*. Astfel, în cadrul proiectului „Observatorul Pieței Muncii” (studiul de caz 1) a fost realizată o platformă informatică de gestiune a datelor și a unor instrumente de interogare și emitere de rapoarte privind evoluția pieței muncii. Proiectul „Cardul Profesional European – instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO” (studiul de caz 2) a vizat realizarea unei platforme informatice (eCard) care are în componență mai multe module funcționale și o aplicație de tip *self-service*. Totodată, în contextul proiectului „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică” (studiul de caz 3) a fost dezvoltată o platformă în baza căreia informațiile furnizate să contribuie la ajustarea analizelor și prognozelor pe piața muncii.
967. Proiectul „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice” (studiul de caz 4), implementat la nivel național, a avut drept obiectiv integrarea a două sisteme, Safir și Mercur, cu sistemul informatic al ANOFM. Rezultatul a fost sprijinirea tuturor agențiilor de ocupare din țară, iar efectele produse au fost **scurtarea timpului necesar procesării dosarelor, accesul rapid la informații din alte instituții și instruirea utilizatorilor**. Totodată, din punct de vedere al **creșterii gradului de satisfacției al beneficiarilor**, a fost punctată în cadrul analizei diminuarea birocrăției pe care aceștia erau nevoiți să o parcurgă și scurtarea timpilor de așteptare.
968. În ce privește **serviciile de tip self-service**, în cadrul proiectului „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunea Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO” (studiul de caz 6), acestea au fost implementate în nouă agenții de ocupare. În același timp, proiectul a permis **certificarea unui Sistem de Management al Calității** în cele nouă agenții de ocupare.
969. În contextul proiectului „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al Serviciului Public de Ocupare” (studiul de caz 7), implementat la nivel național, a fost dezvoltată o platformă cu efecte asupra angajaților în sensul **reducerii timpului necesar realizării analizelor, fluidizării proceselor deja existente și dobândirii de cunoștințe privind utilizarea platformei, respectiv comunicarea cu clienții**. Efecte similare au fost observate și în urma implementării soluției tehnice în cadrul proiectului „Funcționarul electronic” (studiul de caz 8), inclusiv în sensul creșterii gradului de satisfacție al beneficiarilor SPO.
970. Similar, în cadrul proiectului „TELEJOB – Organizarea pieței muncii adiacente Municipiului București” (studiul de caz 9) au fost create **instrumente electronice care să sprijine activitatea SPO-urilor** (baze de date cu doritorii care ar accepta un loc de muncă pe pachete speciale și care nu sunt înscrise în evidența Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM), precum și a unei platforme de mediere electronică și a unei pagini de internet dedicate proiectului), respectiv o **rețea de servicii self-service (touchscreen)** la nivelul celor nouă agenții implicate în proiect.
971. Un al doilea efect important observat vizează **creșterea capacității de a realiza analize și prognoze privind piața muncii**. Astfel, în șase din cele 12 studii de caz analizate, au fost realizate analize și prognoze privind piața muncii. În cadrul proiectului „Observatorul Pieței Muncii” (studiul de caz 1), au fost realizate 31 de astfel de rapoarte privind eficiența programelor și furnizorilor de formare profesională și analiza traseului profesional al beneficiarilor formării. În contextul proiectului „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică” (studiul de caz 3), a fost realizat un raport de analiză și prognoză privind piața muncii. Un studiu privind instrumentele și programele aplicate în furnizarea serviciilor de formare profesională de către structurile de formare profesională a fost furnizat în cadrul proiectului „Centre autonome și moderne de pregătire prin implementare unei organizări noi – CAMPION” (studiul de caz 5). În contextul proiectului „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunea Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO” (studiul de caz 6), a fost redactat un

raport de analiză care reflectă modul în care formarea profesională finanțată din Bugetul Asigurărilor de Șomaj (BAȘ) asigură creșterea ocupabilității și un studiu privind nivelul și cauzele șomajului. Totodată, în cadrul proiectelor „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al Serviciului Public de Ocupare” (studiul de caz 7) și „Servicii de Ocupare Performante – Elaborarea, implementare și evaluarea strategiei de aliniere a calității serviciilor publice de ocupare” (studiul de caz 12) au fost elaborate analize și prognoze privind piața muncii, respectiv nivelul calității serviciilor oferite.

972. În ce privește **creșterea vizibilității și notorietății SPO și a serviciilor oferite**, acest efect este identificat în contextul mai multor proiecte analizate. În cadrul proiectelor „Observatorul Pieței Muncii” (studiul de caz 1) și „Cardul Profesional European – instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO” (studiul de caz 2) au fost realizate strategii de comunicare și promovare SPO, numeroase materiale promoționale și publicitare, respectiv evenimente de comunicare și promovare la nivel național. Principalele evenimente de comunicare atât la nivel național, cât și județean în cadrul proiectelor „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice” (studiul de caz 4) și „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al Serviciului Public de Ocupare” (studiul de caz 7) au constat în conferințe organizate în diferite etape ale implementării proiectelor.
973. Totodată, în cadrul proiectului „Centre autonome și moderne de pregătire prin implementare unei organizări noi – CAMPION” (studiul de caz 5), a fost realizată o campanie de promovare în cadrul căreia personalul SPO a luat parte la o activitate numită „Școala vine la tine acasă”, prin care s-a urmărit o schimbare de abordare privind atragerea persoanelor neîncadrate pe piața muncii către urmarea unor cursuri în cadrul structurilor în vederea angajării ulterioare. Conform informațiilor colectate în urma interviurilor, a reieșit că aceste campanii de promovare au avut un mare succes în rândul populației țintă, fiind vizitate 55 de localități din 6 regiuni ale țării.
974. În contextul proiectului „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunea Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO” (studiul de caz 6), Implementarea campaniei de informare și publicitate a presupus 9 acțiuni de informare, la nivelul fiecărei agenții de ocupare. Activitățile desfășurate în cadrul proiectelor „Funcționarul Electronic” (studiul de caz 8), „Plus de capacitate și expertiză în Serviciul Public de Ocupare SPO PLUS CE” (studiul de caz 10), și „Servicii de Ocupare Performante – Elaborarea, implementare și evaluarea strategiei de aliniere a calității serviciilor publice de ocupare” (studiul de caz 12) în vederea creșterii vizibilității și notorietății proiectelor și serviciilor oferite au vizat organizarea de evenimente de comunicare la nivel național și județean și elaborarea de materiale informative și promoționale.
975. Un alt efect important observat în urma analizei studiilor de caz este **realizarea de parteneriate atât cu parteneri publici/privați locali, cât și transnaționali**. Astfel, în cadrul proiectului „Observatorul Pieței Muncii” (studiul de caz 1), a fost realizat un sistem interinstituțional pentru furnizarea de date privind piața muncii și evoluția ocupațiilor între instituțiile relevante SPO și actori publici/privați, respectiv furnizori de formare profesională. Proiectul „Cardul Profesional European – instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO” (studiul de caz 2) a vizat o abordare interregională care s-a realizat în special prin schimbul de informații și bune practici, care a condus la dezvoltarea unei rețele parteneriale la diferite nivele (național, regional, județean), cu actori relevanți publici și privați. Proiectul „Centre autonome și moderne de pregătire prin implementare unei organizări noi – CAMPION” (studiul de caz 5) a vizat dezvoltarea unei rețele de suport care să permită cooperarea, colaborarea și schimbul permanent de informații prin realizarea unui parteneriat durabil prin intermediul a 62 de acorduri de parteneriat semnate cu instituții publice și agenți economici publici/privați sau furnizori de formare profesională.
976. În cadrul proiectului „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunea Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO” (studiul de caz 6), a fost dezvoltată o rețea interregională în vederea consolidării parteneriatului public/privat și a unei abordări integrate a ocupării, în care au fost implicați 40 de actori publici și privați din 9 județe care au colaborat în vederea unei abordări integrate a ocupării. De asemenea, a fost elaborată și o procedură de lucru în rețea care contribuie la întărirea colaborării în rândul membrilor rețelei în vederea furnizării unor servicii calitative. Proiectul „Plus de capacitate și expertiză în Serviciul Public de Ocupare SPO PLUS

CE” (studiul de caz 10) a vizat dezvoltarea unei rețele la nivel local/regional/interregional cu furnizori acreditați de servicii de ocupare și de formare profesională continuă, dezvoltarea și asigurarea calității serviciilor de ocupare oferite prin promovarea dialogului social, a schimbului de experiență și de bune practici și a parteneriatului public/privat.¹³¹

6.2 Alte efecte, pozitive sau negative

977. În general, informațiile în baza studiilor de caz și a documentației proiectelor cu privire la efectele neașteptate, pozitive sau negative, sunt limitate în primul rând din cauza **absenței unor instrumente de monitorizare** a acestora în timpul și în urma implementării proiectelor. De altfel, aria efectelor definite la nivelul cererilor de finanțare a fost destul de largă, surprinzând în mod cuprinzător posibile consecințe ale implementării proiectelor din acest DMI.
978. Cu toate acestea, efectele neașteptate pozitive sau negative identificate în urma analizei studiilor de caz sunt **îmbunătățirea calității culturii organizaționale printr-o mai bună orientare spre calitate, identificarea de noi nevoi care să constituie obiectul proiectelor viitoare, întărirea capacității instituțiilor de a gestiona mult mai bine activitatea internă, transferul cunoștințelor și competențelor dobândite, și îmbunătățirea colaborării cu reprezentanții celorlalte instituții**. Remarcăm însă că acestea au fost restrânse la aria de implementare a fiecărui proiect, producând efecte limitate la nivelul rețelei instituționale mai largi a SPO.
979. În cadrul proiectului „Observatorul Pieței Muncii” (studiul de caz 1), un efect neașteptat este reprezentat de identificarea de noi nevoi care stau la baza apariției unui alt proiect prin care să se creeze o platformă interinstituțională pentru o colectare și prelucrare uniformă a informațiilor privind educația și experiența persoanelor active și a șomerilor.
980. Proiectul „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică” (studiul de caz 3) a avut drept efect neașteptat implementarea unei soluții tehnice. Cu toate acestea, soluția nu a putut fi interconectată cu sistemul informatic folosit deja de ANOFM, astfel funcționând în paralel, și nu împreună cu sistemul deja existent. Acest lucru a condus la nevoia creării unui mecanism care să fie îmbunătățit și unde sistemele informatice să fie integrate.
981. Un efect neașteptat observat în urma implementării proiectului „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice” (studiul de caz 4) a fost diminuarea riscului de obținere ilegală a beneficiilor sociale cumulate – participanții la interviu estimează că aceste cazuri au fost identificate în proporție de 75% în urma utilizării acestor soluții digitale integrate. Totodată, colaborarea cu reprezentanții celorlalte instituții s-a îmbunătățit.
982. În contextul proiectului „Funcționarul Electronic” (studiul de caz 5), s-a observat în primul rând decongestionarea activității din interiorul agențiilor și, implicit, consolidarea capacității de a gestiona mult mai bine activitatea internă. În același timp, cele două agenții de ocupare din Cluj și Alba au cunoscut o creștere a notorietății în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă datorită noii abordări implementate și modului în care erau colectate și procesate informațiilor, permițând vizualizarea lor în timp real.
983. În baza informațiilor primite în urma interviurilor realizate, în cadrul proiectului „Serviciu Public de Ocupare – Calitate, Accesibilitate și Promptitudine (SPO CAP)” (studiul de caz 11) a fost sesizat un efect neașteptat negativ în ceea ce privește reticența atât a angajatorilor, cât și a celor în căutare de loc de muncă privind înregistrarea electronică și ținerea evidenței declarațiilor.
984. În urma implementării proiectului „Servicii de Ocupare Performante – Elaborarea, implementare și evaluarea strategiei de aliniere a calității serviciilor publice de ocupare” (studiul de caz 12), un efect negativ neașteptat a fost sesizat în ceea ce privește nivelul diferit de înțelegere privind existența unei

¹³¹ Mai multe detalii privind efectele nete identificate în cadrul fiecărui studiu de caz se regăsesc în anexele acestui Raport.

structuri unitare la nivel procedural și strategic privind nivelul celor 12 județe din punctul de vedere al conducerii structurilor SPO. Acest lucru s-a materializat prin schimbarea frecventă a directorilor beneficiari.¹³²

6.3 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

985. Un aspect comun studiilor de caz analizate este că la nivelul proiectelor finanțate din cadrul DMI 4.1 **nu s-a realizat o monitorizare a efectelor propagate** asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Astfel de efecte nu au fost identificate nici în rapoartele POSDRU sau în documentele specifice proiectelor.
986. Prin urmare, analiza noastră se limitează la câteva exemple în acest sens, menționate în cadrul interviurilor realizate, care reflectă efecte propagate precum **încheierea parteneriatelor și utilizarea soluțiilor implementate în alte domenii de activitate**, respectiv **creșterea ofertei locurilor de muncă și a ocupării în două județe, reorientarea profesională a beneficiarilor și ajustarea ofertelor de formare profesională la noile nevoi identificate**.
987. Un exemplu a fost identificat în urma implementării proiectului „Observatorul Pieței Muncii (OPM)” (studiul de caz 1). Inspectoratul Școlar Hunedoara a avut inițiativa de a prelua modelul parteneriatelor utilizând informații obținute în urma implementării proiectului. Mai exact, **au fost încheiate protocoale cu operatori economici furnizori de date în Observator pentru a implementa învățământul dual**. În planul de acțiuni în învățământ 2016-2025, oferta educațională la nivelul județului Hunedoara cuprinde patru opțiuni de calificări profesionale care pot fi dobândite prin învățământ dual. La nivelul clasei a IX-a, la începutul anului școlar 2017-2018, s-au înscris 72 de elevi în cadrul acestei forme de învățământ dintr-un total de 82 de locuri disponibile.
988. Implementarea proiectului „Funcționarul Electronic” (studiul de caz 5) a **oferit o imagine în timp real asupra cererii și ofertei** din județele Cluj și Alba. La nivel socio-economic s-a înregistrat o creștere a ofertei locurilor de muncă, fapt care a dus automat și la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă. Pentru că „Funcționarul electronic” a oferit o imagine în timp real, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, au avut posibilitatea să vadă în ce domenii există o cerere mai mare, așadar reușind cu succes să se orienteze către domeniile și ariile unde există o cerere mai mare. Totodată, la nivel local, datorită informațiilor oferite de către noua soluție tehnică, **furnizorii de formare profesională au avut posibilitatea să-și ajusteze oferta de cursuri**, astfel persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă reușind să poată face conversia profesională într-un timp scurt.¹³³

6.4 Durabilitatea efectelor

989. În urma analizei studiilor de caz, o primă constatare este că **nu a existat un instrument de măsurare și monitorizare a durabilității** efectelor proiectelor implementate. Evaluarea noastră este, așadar, limitată de acest aspect. Interviurile realizate relevă că **efectele s-au menținut mai degrabă în sensul că instrumentele și soluțiile implementate sunt încă active și funcționale**, informațiile privind contribuția acestora pe termen lung la realizarea obiectivelor specifice ale DMI 4.1 fiind limitate.
990. Astfel, efectele menținute în cadrul celor mai multe proiecte dintre cele analizate în contextul studiilor de caz se referă la faptul că **platformele electronice sunt încă active și funcționale**, iar specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat, motiv pentru care **personalul utilizează în**

¹³² Mai multe detalii privind alte efecte, pozitive sau negative, identificate în cadrul fiecărui studiu de caz se regăsesc în anexele acestui Raport.

¹³³ Mai multe detalii privind efectele dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri identificate în cadrul fiecărui studiu de caz se regăsesc în anexele acestui Raport.

continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor. Pe de altă parte, în cazul câtorva dintre proiectele implementate, **paginile web ale proiectelor nu au mai fost actualizate de la finalul perioadelor de sustenabilitate ale proiectelor** și, deși au fost efectuate activități de mentenanță ale soluțiilor digitale implementate, acestea nu au dezvoltat și integrate complet cu celelalte sisteme.

991. În cadrul proiectului „Observatorul Pieței Muncii” (studiul de caz 1), răspunsurile oferite susțin că semnatarii protocoalelor furnizează în mod consecvent informații Observatorului. În cazul proiectului „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică” (studiul de caz 3) efectele proiectului s-au menținut în sensul că soluția tehnică adoptată funcționează în continuare, iar analizele au fost efectuate până în 2020 – totuși, având în vedere dinamica spațiului de ocupare, analizele trebuie actualizate în mod constant. Totodată, s-a constatat că proiectul a fost dezvoltat în urma feedbackului primit din partea angajaților SPO. Trebuie precizat, în același timp, pentru că platforma *ActionWeb* nu era încă gata, soluția tehnică implementată în cadrul proiectului nu a putut comunica cu restul instrumentelor.
992. În cadrul proiectului „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice” (studiul de caz 4), efectele s-au menținut în mare măsură de la finalizarea proiectului până în prezent (patru ani), în sensul că există în continuare schimb de date între instituții, participanții la instruire folosesc cunoștințele dobândite, și se asigură în continuare mentenanța platformei, însă nu au fost aduse alte îmbunătățiri. Durabilitatea efectelor proiectului este influențată într-o măsură considerabilă de faptul că **legislația nu a fost adaptată în mod coerent cu schimbările tehnice implementate prin acest proiect**. Ca urmare, deși schimbul de informații se face digitalizat, cerințele legislației impun în unele situații existența dovezilor fizice.
993. În ce privește **activitățile de formare**, personalul SPO **utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite** în urma participării la sesiuni de formare. Acest aspect a fost observat, de pildă, în cadrul proiectelor „Funcționarul Electronic” (studiul de caz 5) și „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunea Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO” (studiul de caz 6), unde și în prezent personalul centrelor pune în aplicare informațiile învățate în cadrul sesiunilor de formare la care a participat.
994. Totodată, în cazul proiectului „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunea Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO” (studiul de caz 6), **schimbul de informații și bune practici cu partenerii transnaționali** au avut efecte atât pe termen mediu, cât și pe termen lung. De asemenea, parteneriatul public-privat a funcționat foarte bine.
995. În cadrul proiectului „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al Serviciului Public de Ocupare” (studiul de caz 7), conform părților interesate, efectele nu s-au menținut de la finalizarea proiectului până în prezent – platforma dezvoltată a fost folosită în perioada de sustenabilitate, însă nu și ulterior.
996. În cazul proiectului „Funcționarul Electronic” (studiul de caz 8), un factor pozitiv ce a adus un plus acestui proiect și a ajutat la implementarea și punerea în practică a acestuia este reprezentat de: faptul că la nivelul celor două AJOFM-uri, proiectul a fost apreciat și nu a existat o reticență din partea angajaților, deschiderea spre idei noi și nevoia de a învăța noi modalități de a gestiona situația au reprezentat un atu, informația a fost prezentată în timp real și că toată lumea a avut acces la ea, ceea ce a crescut gradul de încredere de care aceasta s-a bucurat din partea tuturor utilizatorilor.¹³⁴

6.5 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele

997. Așa cum am discutat în capitolul anterior, reducerea numărului de posturi ale SPO de la 3,517 în 2007 la 2,175 în 2015, criza economică mondială din perioada 2007-2010 și, implicit, creșterea

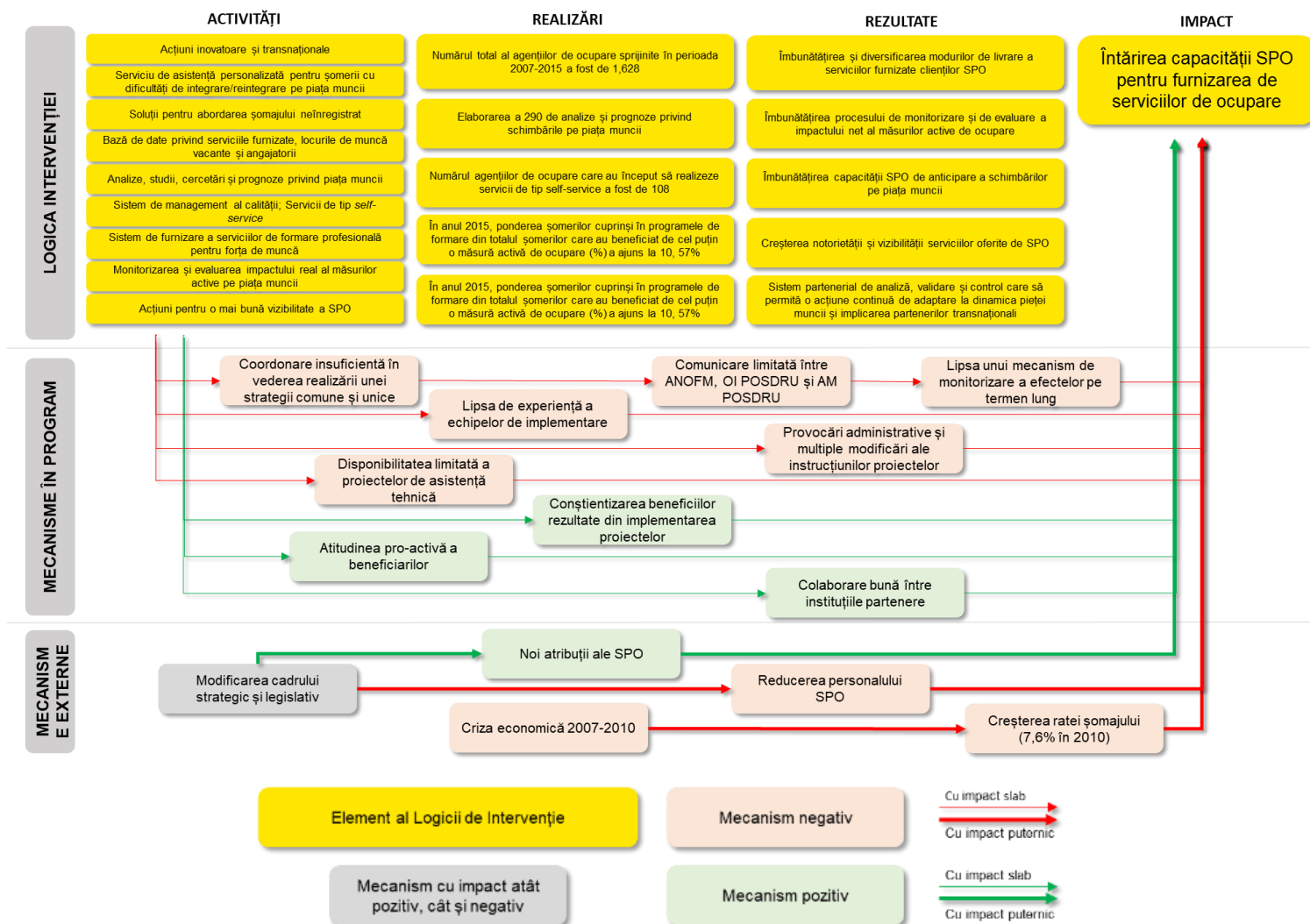
¹³⁴ Mai multe detalii durabilitatea efectelor identificată în cadrul fiecărui studiu de caz se regăsesc în anexele acestui Raport.

semnificativă a ratei șomajului de la 4,3% în 2007 până la 7,6% în 2010 constituie mecanisme externe care au limitat implementarea proiectelor și atingerea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. În același timp însă, sporirea responsabilităților SPO în urma modificărilor legislative care au avut loc în perioada 2007-2015 a contribuit semnificativ la implementarea DMI 4.2, în sensul că a creat un cadru favorabil care a permis inițierea și desfășurarea activităților prevăzute în proiectele implementate.

998. În ce privește mecanismele identificate în contextul implementării proiectelor, printre **factorii care au influențat pozitiv** contribuția DMI 4.1 în vederea întăririi capacității instituționale a SPO se numără **atitudinea pro-activă** a unei părți din grupul țintă precum și **deschiderea către soluții inovative** a factorilor de decizie, **dorința de implicare și învățare** personalului din SPO și **conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate**. Totodată, colaborarea **bună între instituții**, în special în cadrul proiectelor care au urmărit crearea și consolidarea parteneriatelor, a contribuit pozitiv la succesul implementării proiectelor.
999. Cu toate acestea, un prim **factor negativ** care a influențat implementarea și rezultatele DMI 4.2 îl reprezintă **absența unei abordări omogene și coordonate** în implementarea proiectelor; astfel, efectele proiectelor pot fi observate izolat, în ariile specifice de implementare, însă efectele au fost limitate la nivelul rețelei instituționale mai largi a SPO. **Comunicarea în procesul de selecție și implementare a proiectelor dintre ANOFM, OI POSDRU, și AM POSDRU ar fi putut mai flexibilă, pro-activă și orientată către rezultate**. Această situație, coroborată cu schimbările în reglementările și instrucțiunile asociate POSDRU, au generat un grad de reticență, cel puțin pentru unii beneficiari, față de implementarea unor noi proiecte sub POCU. Totodată, notăm **lipsa instrumentelor de măsurare și monitorizare a impactului** proiectelor atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a instrumentelor de măsurare și monitorizare a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate.
1000. Alți factori negativi identificați în baza interviurilor realizate se referă la **modificările legislative, provocările administrative și modificările frecvente ale instrucțiunilor POSDRU** care au îngreunat implementarea proiectelor și au limitat implicit efectele nete ale acestora. Modificările legislative din perioada analizată au limitat impactul proiectelor (de pildă, studiul de caz „Observatorul Pieței Muncii”) și potențialul acestora. Reglementările GDPR au limitat setul de informații pe care această platformă le poate colecta și furniza. Totodată, aspectele birocratice și neclaritățile, cantitatea și multiplele modificări ale instrucțiunilor POSDRU au creat dificultăți în ce privește buna desfășurare a proiectelor.
1001. În același timp, **lipsa de experiență din partea echipelor de implementare**, împreună cu **disponibilitatea limitată a proiectelor de asistență tehnică** de a sprijini managementul DMI și al proiectelor complexe, au condus la un consum mai ridicat din punct de vedere al resurselor umane, în special în partea de raportare tehnico-financiară.¹³⁵

¹³⁵ Mai multe detalii privind mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele identificate în cadrul fiecărui studiu de caz se regăsesc în anexele acestui Raport.

Figura 61. Mecanisme DMI 4.1



6.6 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine

1002. Analiza documentară și a studiilor de caz au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile permit formularea unor recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implementării proiectelor în cadrul DMI 4.1.
1003. Un prim aspect se referă la o concentrare mai mare pe o implementare omogenă și coordonată a proiectelor, cuplată cu o comunicare flexibilă, pro-activă și orientată către rezultate între instituțiile principale vizate, în vederea obținerii unor efecte structurale la nivelul infrastructurii instituționale a SPO.
1004. În vederea măsurării și evaluării impactului proiectelor implementate, este de asemenea recomandată implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a efectelor nete atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate.
1005. Totodată, în urma analizei a reieșit că **schimburile de experiență** sunt **benefice pentru identificarea de soluții potrivite** pentru nevoile SPO, precum și pentru modificări necesare pentru o performanță mai bună a SPO. Astfel, încurajarea acestei practici și **formarea personalului din cadrul SPO** sunt recomandate în vederea îmbunătățirii calității prestării serviciilor de ocupare.
1006. În același timp, se recomandă o concentrare mai mare pe **integrarea diverselor aplicații și sisteme IT** implementate la nivelul SPO, respectiv pe crearea infrastructurii necesare în vederea mentenanței, actualizării și **dezvoltării** acestora după finalizarea perioadelor de implementare a proiectelor.
1007. **Instrucțiunile de management al Programelor Operaționale ar trebui mai bine fundamentate**, inclusiv prin studii de impact. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.
1008. Proiectele se pot implementa mai ușor și cu mai multe șanse de succes dacă beneficiază de **echipe competente care să le scrie/să le conceapă și să le implementeze**. Selecția membrilor acestor echipe ar trebui să se facă pe baza de competențe (inclusiv de management de proiect) și experiență.
1009. **Parteneriatele naționale și transnaționale** sunt foarte utile pentru implementarea cu succes a proiectelor și pentru facilitarea importului direct al bunelor practici din alte State Membre.
1010. Inițiativele de **sporire a vizibilității SPO** prin mijloace media ajută la creșterea gradului de utilizare a serviciilor acestuia și la sporirea gradului de îndeplinire a obiectivelor organizaționale.

6.7 Concluzii și recomandări

1011. **Progresul observat în perioada 2007-2015**, în urma analizei cadrului european și național la nivel strategic, legislativ și instituțional, arată că documentele strategice și normative adoptate au contribuit semnificativ la crearea **cadrului necesar implementării obiectivelor operaționale ale DMI 4.1**. Progresul înregistrat în context național a urmărit îndeaproape evoluțiile la nivel european și alinierea cu obiectivele Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă.
1012. Mai exact, **deciziile strategice** atât la nivel european, cât și național au vizat fie direct, fie indirect **consolidarea capacității serviciilor publice de ocupare de furnizare a serviciilor de ocupare** prin propunerea de măsuri îndreptate către îmbunătățirea și diversificarea serviciilor oferite și creșterea capacității de a analiza și monitoriza impactul măsurilor active de ocupare și de a face predicții privind piața muncii. Totodată, documentele legislative adoptate în perioada analizată au contribuit semnificativ la **crearea infrastructurii legale care să permită implementarea DMI 4.1**, în special prin introducerea de **noi responsabilități** și consolidarea și diversificarea atribuțiilor deja existente ale SPO în acest sens.

1013. Din punct de vedere instituțional, crearea unei Rețele europene a Serviciilor Publice de Ocupare, al cărei scop este consolidarea cooperării prin schimbul de bune practici, învățarea reciprocă și evaluarea comparativă, reprezintă un moment important care arată **importanța crescută pe care Serviciile Publice de Ocupare o dobândesc în perioada analizată** în sensul atingerii obiectivelor strategice propuse la nivelul Uniunii Europene. În ciuda acestor progrese însă, evoluția instituțională a SPO în **context național** este marcată de o serie de **factori care au pus presiune asupra SPO** și capacității sale de furnizare a serviciilor de ocupare. **Reducerea semnificativă de personal** în perioada analizată, cuplată cu **creșterea majoră a ratei șomajului în timpul crizei economice** din perioada 2007-2010, au influențat puternic activitatea SPO în perioada respectivă și au limitat, implicit, implementarea DMI 4.1.
1014. Pe acest fond, analiza documentației POSDRU și a studiilor de caz realizate arată că **implementarea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1 a avut un impact net important asupra creșterii capacității SPO** de furnizare a serviciilor de ocupare, însă **succesul său a fost limitat** de o serie de factori ce privesc **abordarea strategiei de implementare și monitorizare, respectiv aspecte legislative și birocratice**. Astfel, analiza documentației POSDRU arată că indicatorii de program au atins în cea mai mare măsură, în cele mai multe cazuri cu mult peste ținta stabilită. În vederea măsurării impactului net al proiectelor implementate în contextul DMI 4.1, studiile de caz pe care le-am realizat în acest sens (12 proiect din cele 70 implementate) indică, de asemenea, o contribuție importantă a POSDRU în ce privește **modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de SPO** prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip *self-service*, **creșterea capacității SPO de a realiza analize și prognoze privind piața muncii, creșterea rețelei de parteneriate atât cu parteneri publici/privati locali, cât și transnaționali, respectiv creșterea vizibilității și notorietății SPO**, a serviciilor oferite și a proiectelor implementate. Cu toate acestea, evaluarea noastră reflectă o serie de **neajunsuri care au limitat impactul net al implementării DMI 4.1**, printre care absența unei abordări omogene și coordonate, lipsa unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului proiectelor atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, numeroase modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU.
1015. În ce privește **efectele neașteptate**, pozitive sau negative, respectiv **efectele propagate** dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri, un prim aspect pe care îl semnalăm este că **evaluarea acestora este limitată de absența unor instrumente de monitorizare** a acestor efecte în timpul și în urma implementării proiectelor. În baza analizei studiilor de caz, au fost identificate o serie de astfel de efecte, însă **principala caracteristică** este că acestea **au emers izolat, fiind restrânse la aria geografică și agențiile de ocupare specifice vizate** de proiectele implementate.
1016. De pildă, efectele neașteptate observate în urma interviurilor realizate cu părțile interesate au fost **îmbunătățirea calității culturii organizaționale printr-o mai bună orientare spre calitate, identificarea de noi nevoi care să constituie obiectul proiectelor viitoare, întărirea capacității instituțiilor de a gestiona mult mai bine activitatea internă, transferul cunoștințelor și competențelor dobândite, și îmbunătățirea colaborării cu reprezentanții celorlalte instituții**. Cu toate acestea, nu au putut fi observate transversal, la scara mai largă a rețelei instituționale a SPO.
1017. Similar în cazul efectelor propagate dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri, în absența instrumentelor de monitorizare a acestora, în urma interviurilor realizate au putut fi observate câteva exemple izolate în sensul **încheierii parteneriatelor și utilizării soluțiilor implementate în alte domenii de activitate, respectiv creșterii ofertei locurilor de muncă și a ocupării în două județe, reorientării profesionale a beneficiarilor și ajustării ofertelor de formare profesională la noile nevoi identificate**.
1018. Absența unor instrumente de monitorizare și evaluare a efectelor implementării DMI 4.1 a limitat, totodată, evaluarea durabilității acestora. În urma interviurilor realizate, principala concluzie este că rezultatele obținute în urma implementării proiectelor sunt încă vizibile, însă informațiile sunt limitate cu privire la cât de mult acestea au contribuit la întărirea capacității SPO pe termen lung. Astfel, **instrumentele și soluțiile implementate sunt încă active și funcționale, iar personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite** în urma instruirilor. În același timp, **paginile web ale proiectelor nu au mai fost actualizate de la finalul perioadelor de**

sustenabilitate ale proiectelor și, deși au fost efectuate activități de mentenanță ale soluțiilor digitale implementate, acestea nu au dezvoltat și integrate complet cu celelalte sisteme.

1019. **Mecanismele** identificate au fost clasificate în mecanisme **externe** și mecanisme **interne** implementării proiectelor. Așa cum am discutat, **reducerea personalului SPO și creșterea ratei șomajului** în perioada 2007-2010 au influențat puternic progresul observat și implementarea DMI 4.1. În ciuda acestora, **sporirea responsabilităților SPO** în perioada pozitivă au creat premisele favorabile îndeplinirii obiectivelor DMI 4.1. În ce privește mecanismele interne, principalii factori pozitivi observați reflectă **deschiderea și atitudinea pro-activă a personalului SPO** care au influențat pozitiv implementarea proiectelor. În același timp, factorii negativi identificați țin, mai degrabă, de **coordonarea, comunicarea și capacitatea de monitorizare la nivel instituțional**, cuplate cu **modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU**.

1020. Implementarea proiectelor în cadrul DMI 4.1 ar fi beneficiat, prin urmare, de o concentrare mai mare pe o implementare omogenă și coordonată a proiectelor, cuplată cu o comunicare flexibilă, pro-activă și orientată către rezultate între instituțiile principale vizate, în vederea obținerii unor efecte structurale. Totodată, implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului net atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate este necesară pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. De asemenea, în baza experiențelor observate în urma analizei studiilor de caz, este încurajată acordarea unei atenții deosebite schimburilor de experiență, formării personalului SPO, integrării și dezvoltării soluțiilor IT implementate, fundamentării instrucțiunilor de management al programelor operaționale, respectiv selectării echipelor de implementare, parteneriatelor naționale și transnaționale și creșterii vizibilității SPO.

7 DMI 4.2 – Formarea personalului propriu al SPO

1021. Așa cum a fost prezentat în Raportul inițial, în urma reconstrucției Logicii intervenției pentru DMI 4.2, obiectivul său final este instruirea angajaților SPO.

1022. Obiectivele specifice stabilite în contextul DMI 4.2 sunt următoarele:

- Creșterea calității și eficienței serviciilor oferite de personalul propriu al SPO;
- Consolidarea capacității SPO de adaptare la cerințele mereu în schimbare ale pieței muncii;
- Dezvoltarea și implementarea strategiei de formare profesională continuă a personalului SPO.

1023. Principalul obiectiv operațional al acestui DMI este instruirea personalului propriu SPO, prin creșterea nivelului de competențe profesionale.

1024. Astfel, logica intervenției pentru DMI 4.2 necesită o analiză a următoarelor aspecte:

- Îmbunătățirea nivelului competențelor profesionale și al productivității personalului propriu SPO;
- Îmbunătățirea și diversificarea serviciilor furnizate clienților SPO.

1025. Principalele progrese înregistrate în contextul DMI 4.2 sunt prezentate în continuare în baza evaluării următorilor indicatori:

- Progresul observat în ce privește nivelul competențelor angajaților SPO:
 - Numărul de persoane din cadrul structurilor SPO care au participat la cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015;
 - Numărul de certificate de absolvire obținute ca rezultat al participării la cursuri de formare profesională în perioada analizată;
 - Îmbunătățirea nivelului competențelor profesionale ale personalului propriu al SPO;
 - Creșterea nivelului productivității personalului propriu al SPO;

- Efectul net al DMI 4.2 al POSDRU:
 - Numărul angajaților SPO care au participat la cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015 în cadrul POSDRU;
 - Numărul de certificate de absolvire obținute ca rezultat al participării la cursuri de formare profesională în perioada analizată în cadrul POSDRU;
 - Îmbunătățirea nivelului competențelor profesionale ale personalului propriu al SPO în urma participării la cursuri de formare profesională atribuite POSDRU;
 - Creșterea nivelului productivității personalului propriu al SPO în urma participării la cursuri de formare profesională atribuite POSDRU;
- Alte efecte, pozitive sau negative generate:
 - Identificarea și cuantificarea altor efecte, pozitive sau negative în contextul DMI 4.2;
- Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri:
 - Identificarea și cuantificarea efectelor mai largi și a ariei de manifestare a acestora din punct de vedere teritorial, sectorial și al altor grupuri de persoane sau entități în contextul DMI 4.2;
- Durabilitatea efectelor:
 - Analiza durabilității efectelor, inclusiv a celor mai largi, generate în contextul DMI 4.2;
- Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele:
 - Identificarea și descrierea mecanismelor și explicarea influențelor acestora asupra efectelor obținute în contextul DMI 4.2.

1026. Cercetarea și evaluarea acestor aspecte se bazează pe analiza a șapte studii de caz (din cele 25 de proiecte implementate în cadrul DMI 4.2) și a datelor colectate în urma unei anchete online, al cărei grup țintă îl reprezintă personalul SPO care a beneficiat de formare profesională în cadrul POSDRU în perioada 2009-2015.

1027. Ancheta online a avut drept scop identificarea efectelor participării angajaților SPO la cursurile de formare finanțate prin POSDRU în perioada menționată, prin **măsurarea percepției** acestora cu privire la următoarele aspecte: **tipurile de formare** profesională desfășurate, **valoarea adăugată** a formării profesionale la nivel **individual**, respectiv **instituțional**, **efectele percepute** ale formării profesionale și **nevoile viitoare** privind formarea profesională.

1028. Ancheta s-a desfășurat în perioada **decembrie 2019-ianuarie 2020**. Chestionarul a fost lansat pe data de 5 decembrie 2019, cu un termen limită de completare până pe 18 decembrie. Un e-mail de follow-up a fost trimis pe data de 18 decembrie, iar pe 7 ianuarie 2020 termenul limită a fost extins până pe 28 ianuarie. În urma unei scrisori interne din partea Serviciului Public de Ocupare pentru a încuraja participarea la chestionar, la data de 28 ianuarie 2020, **rata de răspuns** a fost **11%** (i.e. **545 de participanți au răspuns la ultima întrebare a chestionarului** din 4,983 de persoane contactate). Cu toate acestea, chestionarul a permis o analiză mai extinsă a anumitor aspecte, dat fiind că un număr mai mare de 545 de participanți au răspuns la întrebările respective (cel mai mare număr de respondenți la o întrebare a fost 652).

1029. Informațiile contextuale cu privire la cei 545 de participanți au fost colectate în baza a trei variabile de control, anume **vechimea** (Figura 62) și **funcția** (Figura 63) în structurile SPO, respectiv **nivelul studiilor finalizate** (Figura 64).

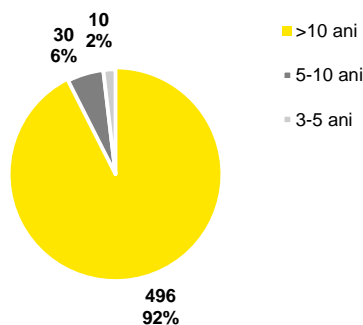
1030. Astfel, 91% din respondenții la chestionare (496 din 545) au mai mult de 10 ani vechime în structurile SPO. În ce privește funcția deținută în cadrul SPO, 43.6% (236 din 542) au funcția de Consilier, în timp ce 32.1% (174 din 542) au funcția de Inspector. În același timp, aproximativ jumătate din respondenți au studii superioare de masterat (49.2%, i.e. 268 din 545), în timp ce 34.9% (190 din 545) au studii de licență (

1031.

1032.

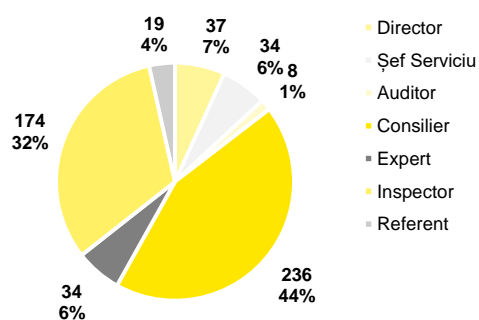
1033. Figura 64).

Figura 62. Vechimea în cadrul Serviciului Public de Ocupare (nr. de respondenți: 545)



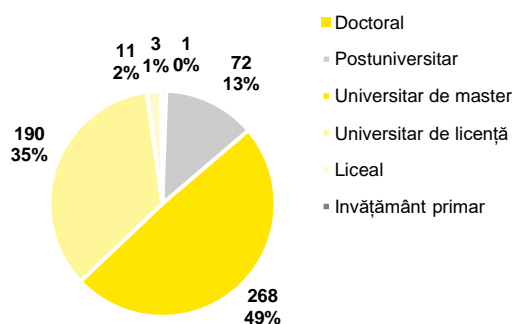
Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

Figura 63. Funcția în cadrul Serviciului Public de Ocupare (nr. de respondenți: 542)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

Figura 64. Nivelul educațional (nr. de respondenți: 545)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

7.1 Progresul observat în ceea ce privește nivelul competențelor angajaților SPO

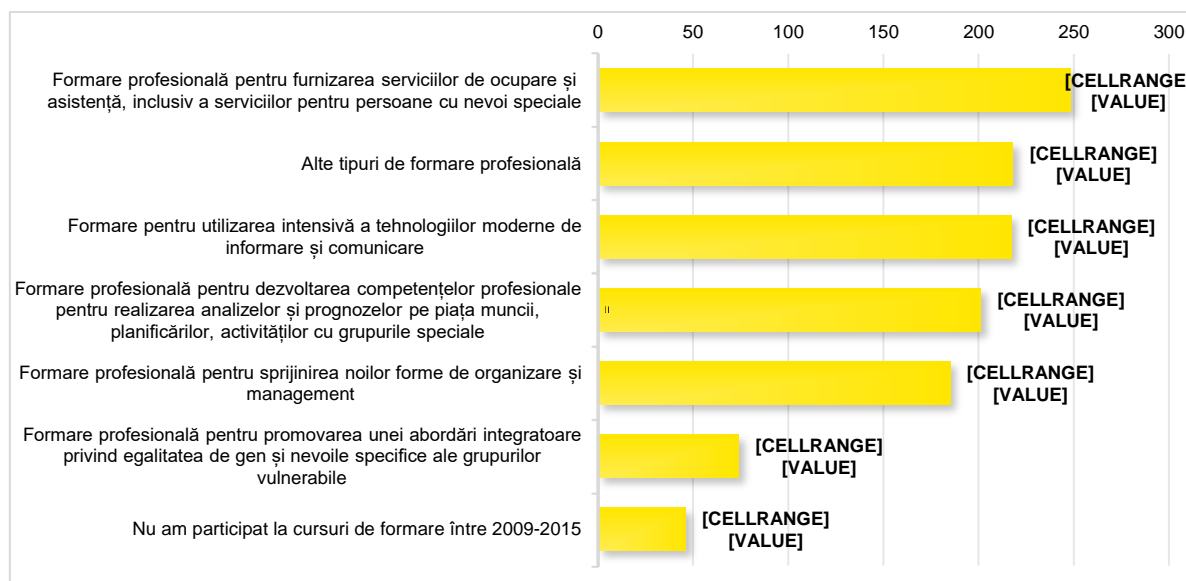
1034. În urma analizei integrate a progresului observat (efectul brut) din capitolul 5, specific pentru obiectivul operațional al DMI 4.2, au fost propuse măsuri strategice și au fost consolidate atribuțiile SPO pentru a facilita formarea profesională a personalului propriu.
1035. În completarea analizei progresului observat în context european și național la nivel strategic, legislativ și instituțional, ancheta online realizată în vederea evaluării implementării DMI 4.2 a urmărit acest progres și în ce privește specific participarea la cursuri de formare profesională și îmbunătățirea competențelor și a productivității personalului SPO în perioada 2007-2015, prin evaluarea următorilor indicatori: numărul de angajați SPO care au participat la cursuri de formare profesională, numărul de certificate de absolvire obținute în acest interval de timp, precum și nivelul perceput al îmbunătățirii propriilor competențe profesionale și productivității participanților.
1036. În baza rezultatelor obținute, principala observație este că în perioada 2009-2015 a existat un efort concentrat în vederea formării profesionale a personalului SPO, care a rezultat în îmbunătățirea competențelor și productivității angajaților.

- În perioada 2009-2015, 9 din 10 persoane din personalul SPO au beneficiat de cursuri de formare profesională. În medie, fiecare persoană a participat la aproximativ 2 cursuri de formare profesională.
- 99% din angajații SPO care au beneficiat de cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015 au obținut cel puțin un certificat de absolvire.
- Dintre respondenții care au luat parte la cursuri de formare profesională, **9 din 10 estimează că competențele lor s-au îmbunătățit.**
- Totodată, **mai mult de trei sferturi** din personalul SPO care au beneficiat de cursuri de formare profesională **apreciază că productivitatea lor a crescut.**
- Între tipurile de formare profesională urmate **predomină cursurile concentrate pe îmbunătățirea aptitudinilor de comunicare și de lucru cu clienții SPO** mai degrabă decât cursurile axate pe dobândirea de competențe digitale și profesionale.
- Astfel, diferența la nivelul percepției participanților la chestionar între îmbunătățirea propriilor competențe și creșterea productivității ar putea fi explicată de concentrarea pe competențe care nu sunt imediat cuantificabile în activitatea desfășurată.

1037. Astfel, în această secțiune sunt prezentate în detaliu următoarele **puncte cheie**:

1038. Primul criteriu de evaluare privește **tipurile de formare profesională** urmate de personalul SPO în perioada 2009-2015 (Figura 65). Dintre participanții la chestionar, **93%** (607 din 652) **au beneficiat de cursuri de formare profesională** în perioada analizată. Raportat la numărul de răspunsuri primite privind tipurile de formare profesională, rezultă că, **în medie, fiecare respondent a beneficiat de participarea la mai puțin de două cursuri de formare profesională.**

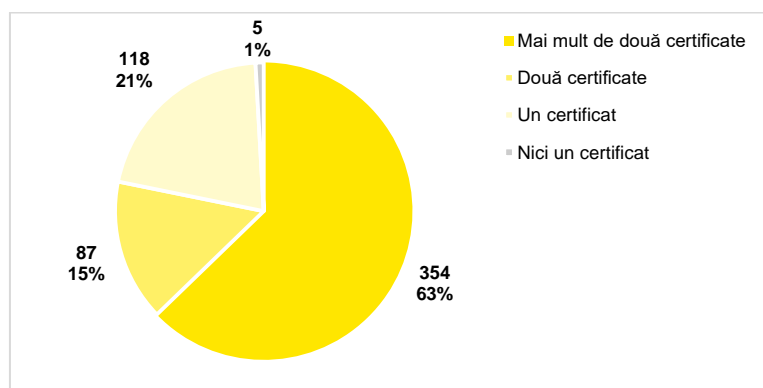
Figura 65. Tipuri de formare profesională în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 652; nr. de răspunsuri: 1189)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1039. Cei mulți dintre respondenții la această întrebare, 20.9% (248 de răspunsuri din 1189), au participat la cursuri de formare profesională pentru furnizarea serviciilor de ocupare și asistență, inclusiv pentru persoane cu nevoi speciale. Totodată, un procent semnificativ 18.3% (218 răspunsuri din 1189), au răspuns că au beneficiat și de alte tipuri de formare profesională. Dintre cei 16.9% (110 respondenți din 652) care au răspuns că au participat exclusiv la alte cursuri de formare profesională, cei care au oferit detalii au menționat că au beneficiat, printre altele, de cursuri pentru dobândirea competențelor pentru comunicare în limbi străine (e.g. engleză, franceză), managementul proiectelor, dezvoltare *e-learning*, strategii de marketing pentru managerii SPO, accesare fonduri europene.
1040. Cursurile de formare profesională pentru promovarea unei abordări integratoare privind egalitatea de gen și nevoile specifice ale grupurilor individuale au înregistrat o participare scăzută, numai 6.2% (74 de răspunsuri și 1189).
1041. Un indicator cantitativ al efortului de formare profesională în perioada 2009-2015 îl reprezintă **numărul de certificate de absolvire** obținut în urma participării la cursuri de formare profesională (Figura 66). 99% din respondenți (559 din 564) au obținut **cel puțin un certificat** de absolvire, în timp ce **78%** (441 din 564) au obținut **cel puțin două certificate**, iar **63%** (354 din 564) au răspuns că au absolvit **mai mult de două** cursuri de formare profesională.

Figura 66. Certificare de absolvire obținute în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 564)

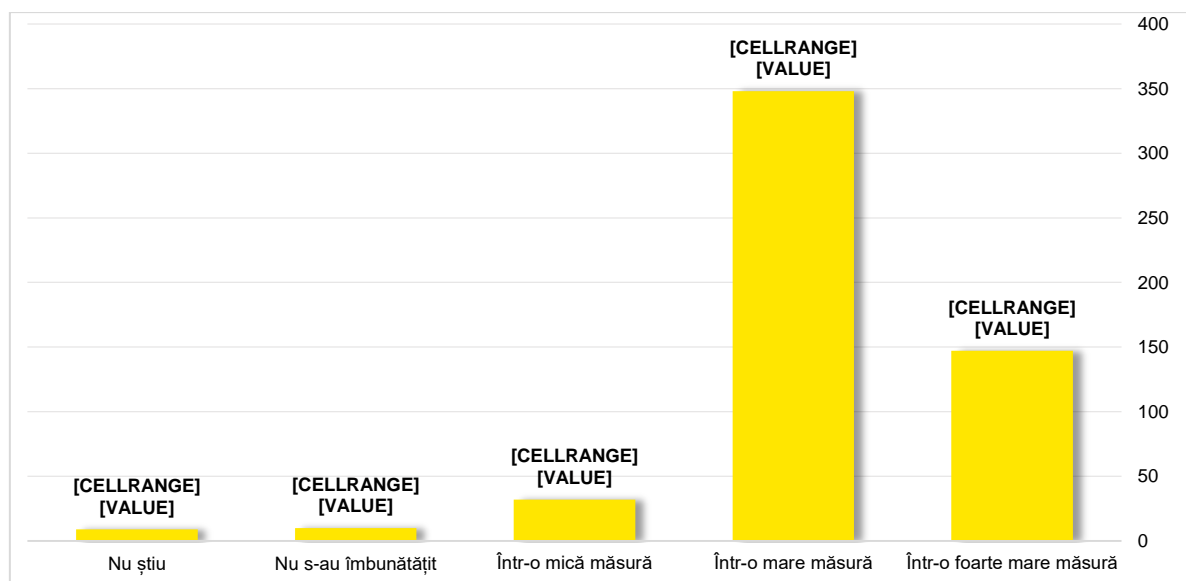


Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1042. Următoarele două criterii de evaluare vizează măsurarea percepției participanților la chestionar privind măsura în care **competențele**, respectiv **productivitatea** lor s-au îmbunătățit în perioada 2009-2015 în urma participării la cursuri de formare profesională.

1043. Astfel, **90.6%** (495 de respondenți din 546) din cei care au răspuns la această întrebare estimează că **și-au îmbunătățit competențele în mare și foarte mare măsură** (Figura 67). Numai 1.8% (10 respondenți din 546) consideră că nivelul competențelor lor nu s-a modificat.

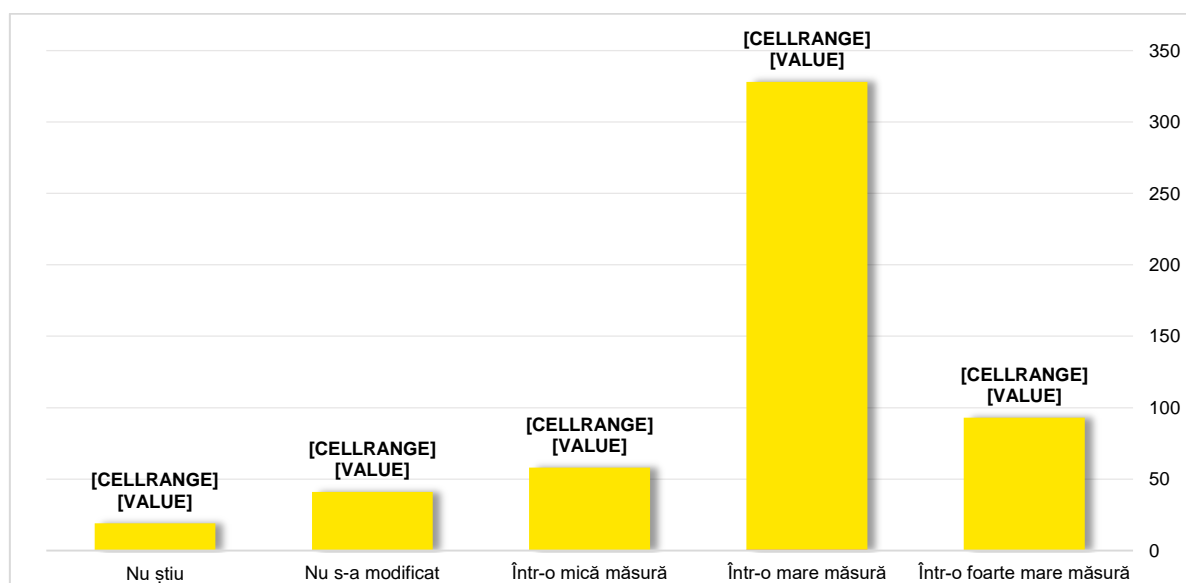
Figura 67. Îmbunătățirea percepută a competențelor în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 546)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1044. În același timp, **78.2%** (421 de respondenți din 539) consideră că **productivitatea lor a crescut în mare și foarte mare măsură** (Figura 68). Pe de altă parte, **7.6%** (41 din 439) au răspuns că **productivitatea lor nu s-a modificat**.

Figura 68. Creșterea percepută a productivității în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 539)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1045. Așadar, în timp ce 90.6% din respondenți estimează că și-au îmbunătățit competențele în mare și foarte mare măsură, numai 78.2% consideră că productivitatea lor a crescut în mare și foarte mare măsură în perioada 2009-2015. Diferența este cu atât mai vizibilă în cazul celor care au răspuns că productivitatea, respectiv competențele lor s-au îmbunătățit în foarte mare măsură. Deși **26.9%** (147 din 546) estimează că **și-au îmbunătățit competențele în foarte mare măsură**, numai **17.3%** (93 din 539) consideră că **productivitatea lor a crescut în foarte mare măsură**.
1046. O posibilă explicație în acest sens se referă la tipurile de formare profesională urmate de participanții la chestionar. În cea mai mare parte, mai exact, **42.7%** (507 răspunsuri din 1189) din angajații SPO au participat la **cursuri de formare profesională** menite să îmbunătățească **aptitudinile de comunicare și de lucru cu clienții**, respectiv personalul SPO (e.g. formare profesională pentru furnizarea serviciilor de ocupare și asistență, inclusiv a serviciilor pentru persoane cu nevoie speciale, pentru sprijinirea noilor forme de organizare și management, promovarea unei atitudini integratoare privind egalitatea de gen și nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile). Procentul celor care au participat la **cursuri de formare profesională axate pe instruirea competențelor digitale și profesionale**, unde efectul dobândirii acestora este imediat translatibil în productivitatea angajaților, a fost de **35.2%** (418 de răspunsuri din 1189) (e.g. formarea profesională pentru utilizarea intensivă a tehnologiilor moderne de informare și comunicare și formare profesională pentru dezvoltarea competențelor pentru realizarea analizelor și prognozelor pe piața muncii, planificărilor, activităților cu grupurile speciale).

7.2 Efectul net al DMI 4.2 al POSDRU

1047. Scopul prezentei evaluări este de a identifica contribuția DMI 4.2 în realizarea progreselor prezentate în secțiunea precedentă 6.1 (i.e. efect net). Constatările în acest sens se bazează pe analiza evoluției indicatorilor de program pentru domeniul major de intervenție 4.2, respectiv a anchetei online și studiilor de caz realizate cu acest scop.
1048. În urma acestei analize, se poate constata că **POSDRU a contribuit semnificativ la efortul depus în perioada 2009-2015 în vederea instruirii personalului SPO** prin finanțarea a mai mult de 70% din cursurile urmate în această perioadă; totodată, mai mult de trei sferturi din certificatele de absolvire obținute sunt atribuite POSDRU. Această contribuție a rezultat în **îmbunătățirea nivelului de calificare profesională prin obținerea de certificate de absolvire, îmbunătățirea competențelor și creșterea productivității personalului SPO**. Totodată, în urma interviurilor realizate în contextul studiilor de caz, a reieșit că, pe lângă furnizarea cursurilor de formare profesională, POSDRU a contribuit și la **îmbunătățirea sistemului de formare profesională continuă și aprofundată a personalului SPO prin consolidarea capacității de analiză, diagnosticare și prognoză a necesarului de pregătire, respectiv a nevoii de formare personalului SPO**. Studiile de caz arată că, în cele mai multe dintre proiectele implementate, au fost realizate studii în acest sens anterior organizării sesiunilor de instruire.
1049. Cu toate acestea, în urma analizei a reieșit că formarea profesională în cadrul POSDRU a contribuit într-o mai mare măsură la îmbunătățirea competențelor decât la creșterea productivității; în timp ce 86% din participanții la chestionar care au participat la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU au perceput o îmbunătățire a propriilor competențe, numai 77% consideră că productivitatea lor a crescut. Explicația explorată în acest sens în baza anchetei online și a studiilor de caz este că, în general, cursurile de formare profesională urmate în această perioadă au vizat în primul rând dezvoltarea abilităților personalului SPO de comunicare și de lucru cu clienții, și mai puțin competențele digitale și profesionale. De pildă, studiile de caz realizate arată că, în cea mai mare parte, accentul în cadrul ofertelor de formare profesională a fost pus pe dobândirea și dezvoltarea tehnicilor și instrumentelor de consiliere, consultanță și orientare profesională personalizată, tehnici de comunicare, analiză și previziuni privind piața muncii, medierea muncii, furnizarea serviciilor de consultanță pentru demararea de activități generatoare de venit, managementul proiectelor cu finanțare nerambursabilă și îmbunătățirea proceselor de management.



MINISTERUL FONDURILOR EUROPENE



7.2.1 Analiza evoluției indicatorilor DMI 4.2

1050. Pentru monitorizarea rezultatelor, au fost definiți și monitorizați o serie de indicatori, prezentați în tabelul de mai jos. Astfel, se observă că, la nivelul indicatorilor de program, în timp ce numărul de angajați SPO care a beneficiat de instruire profesională în cadrul POSDRU a depășit cu mult ținta propusă, ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire nu a atins valoarea prognozată. Secțiunea aceasta conține o prezentare detaliată a indicatorilor de program și a îndeplinirii lor.

Tabel 45. Indicatori de program DMI 4.2

Indicatori de program ¹³⁶		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total	Pondere Realizat/ Țintă
Număr personal instruit	Realizat	0	0	205	345	2,916	3,578	4,876	6,017	13,093	13,093	436.5%
	Ținta	-	1,250	1,565	1,900	2,245	2,575	2,800	2,950	3,000	3,000	
	Baza	1,048										
Ponderea personalului instruit cu certificate absolvire (%)	Realizat	0	0	15,5	74	39	86	89,29	91	79,05	79,05%	98.8%
	Ținta	-	71	73	76	78	79	80	80	80	80%	
	Baza	70%										

¹³⁶ Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

1051. În continuare, analizăm evoluția indicatorilor în perioada 2007-2015:

- În perioada 2007-2015, **numărul total cumulat al personalului instruit** a fost de 13,093, ținta pentru această perioadă fiind de 3,000. Conform Raportului anual de implementare POSDRU 2014, în ceea ce privește indicatorul **număr de studii, analize, rapoarte, strategii – SPO**, au fost realizate 100 astfel de documente până în anul 2014;
- Conform Raportului final de implementare POSDRU, baza indicatorului **Ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire** a fost de 70%. Ținta acestui indicator a crescut în perioada 2008-2015 de la 71 la 80%. În anul 2014 ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire a ajuns la un maxim de 91% (numărul personalului instruit cu certificate de absolvire fiind de 5.450 persoane (dintre care 3.942 femei) din numărul total de 6.017 persoane participante la cursuri de formare), urmând să scadă apoi în anul 2015 la 79,05% (reprezentând 10.350 de persoane din numărul total de 13.093). Astfel, ca rezultat al formării profesionale, aproape 80% din personalul instruit și-a îmbunătățit competențele, fapt dovedit prin obținerea de certificate.
- Deși pe parcursul acestui proiect au fost întreprinse acțiuni inovatoare și transnaționale pentru sprijinirea noilor forme de organizare și de management nu a fost raportat **numărul de acțiuni inovatoare și transnaționale implementate** pentru sprijinirea noilor forme de organizare și de management. Prin intermediul activităților cuprinse în cadrul proiectelor aplicate și implementate în parteneriat transnațional s-a urmărit, în primul rând, îmbunătățirea sistemului de management al procesului de furnizare a serviciilor de ocupare și de formare profesională a personalului propriu SPO prin¹³⁷:
 - Realizarea schimbului de experiență și de bune practici;
 - Dezvoltarea unui cadru optim de transfer de cunoștințe, promovarea acțiunilor inovatoare și dezvoltarea cooperării între SPO din România și instituțiile similare din Italia, Franța, Spania, Anglia, Irlanda, Cipru, Germania, Belgia și Austria.

1052. Cu toate acestea, în cadrul Documentului Cadru de Implementare al POSDRU nu a fost stabilită o valoare de bază al indicatorului suplimentar “Număr de parteneri transnaționali implicați în proiect – Serviciul Public de Ocupare” și nici țintele orientative anuale pentru acest indicator.

1053. Totodată s-au întreprins acțiuni inovatoare în vederea îmbunătățirii serviciului public de ocupare, printre care amintim:

- Implementarea de soluții și instrumente IT necesare în procesul de asistare și consiliere, cu precădere a persoanelor cu dizabilități;
- Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate, locurile de muncă vacante și angajatorii;
- Extinderea sistemului de management al calității;
- Crearea unei platforme de *e-learning* pentru formarea personalului SPO, implementarea acesteia oferind posibilitatea formării personalului SPO fără a mai fi necesară deplasarea acestora la locațiile unde au loc cursurile de formare
- Elaborarea metodologiei de evaluare a competențelor funcționarilor publici;
- Diagnosticarea necesarului de pregătire profesională generală și specifică;
- Formarea de formatori;
- Elaborarea de ghiduri metodologice de formare a propriului personal SPO.

1054. În ceea ce privește distribuția geografică a proiectelor se observă o mare concentrare a proiectelor în București (40%), restul de 11 județe având, în general, câte un proiect.¹³⁸ Agențiile din 30 de județe nu au contractat direct proiecte finanțate sub DMI 4.2.

¹³⁷ Rapoartele anuale de implementare POSDRU 2007-2014.

¹³⁸ Numărul de proiecte implementate în fiecare județ este: București – 10, Brașov – 4, Sibiu – 2, Ialomița – 1, Vrancea – 1, Mehedinți – 1, Argeș – 1, Tulcea – 1, Vaslui – 1, Caraș-Severin – 1, Alba – 1, Dolj – 1, Total – 25.

1055. Trebuie reținut și numărul de persoane care au beneficiat de sprijin prin intermediul proiectelor finanțate din DMI 4.2, respectiv, conform Raportului final de implementare a POSDRU:

Tabel 46. Participanți DMI 4.2

Nr. participanților la operațiunile finanțate din FSE – cumulativ 2007 – 2014	DMI 4.2
Numărul persoanelor intrate în program	12,746
Numărul persoanelor ieșite din program	12,488
Numărul persoanelor care continuă participarea la operațiunile finanțate din FSE ¹³⁹	0
Defalcarea participanților în funcție de gen	
Bărbați	3,587
Femei	9,159
Defalcarea participanților în funcție de statutul pe piața muncii	
Numărul total de persoane ocupate, din care:	12,476
Liber profesioniști	0
Numărul total de șomeri, din care:	0
Șomeri pe termen lung	0
Numărul total de persoane inactive, din care:	0
Persoane inactive din educație și formare profesională	0
Defalcarea participanților în funcție de vârstă	
Tineri (15-24)	43
Vârșnici (55-64)	1,484
Defalcarea participanților în funcție de grupurile vulnerabile, potrivit legislației naționale	
Participanți din cadrul minorităților	351
Imigranți	0
Persoane cu dizabilități	16
Persoane din alte grupuri dezavantajate	3,150
Defalcarea participanților în funcție de nivelul educațional	
Persoane cu educație primară sau gimnazială (ISCED 1 și 2)	22
Persoane absolvente ale învățământului secundar superior (ISCED 3)	594
Persoane absolvente ale învățământului post-secundar, non-terțiar (ISCED 4)	114
Persoane absolvente ale învățământului universitar și post-universitar (ISCED 5 și 6)	12,016

7.2.2 Analiza anchetei online și a studiilor de caz

1056. Echipa de evaluare a propus o abordare de auto-estimare propusă de Mueller (2015) care și-a demonstrat empiric eficacitatea pentru Evaluarea de Impact a politicii publice, concentrându-se pe schimbările variabilelor personale auto-raportate (de exemplu, cunoștințe, atitudini, motivație). Mai exact, efectele percepute raportate de participanții la activitățile de instruire sunt măsurate printr-un sondaj online, aplicat participanților la activități de formare finanțate prin DMI 4.2.

1057. În același timp, rezultatele celor șapte studii de caz care au analizat în profunzime șapte proiecte relevante implementate în cadrul DMI 4.2 (un total de 25 implementate) s-au bazat (pentru fiecare

¹³⁹ În cazul Raportului Final de Implementare, această valoare reprezintă numărul persoanelor care nu au finalizat intervenția finanțată prin FSE.

studiu de caz) pe analiza documentației de proiect (contractul de finanțare; rapoartele tehnice de activitate la nivel de proiect; rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional) și a interviurilor cu reprezentanții instituției beneficiare, grupul țintă și partenerii implicați în implementarea proiectelor (unde a fost cazul). Rezultatele detaliate pentru fiecare studiu de caz pot fi consultate în anexa prezentului document.

1058. Analiza anchetei online și a studiilor de caz evidențiază o contribuție semnificativă a POSDRU în perioada 2009-2015 în vederea atingerii obiectivului operațional al DMI 4.2, anume instruirea personalului propriu SPO prin creșterea nivelului de competențe profesionale.

1059. În continuare, sunt discutate principalele rezultate obținute în urma analizei anchetei online și a studiilor de caz. Mai exact, pe baza rezultatelor anchetei online, vor fi discutate următoarele **puncte**

- Aproximativ 9 din 10 participanți la chestionar au participat la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU.
- Mai mult de 70% din cursurile de formare profesională urmate de personalul PSO care a participat la chestionar sunt finanțate prin POSDRU.
- În medie, fiecare respondent a beneficiat de participarea la aproximativ două cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU.
- Dintre cei care au urmat cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU, **90% au obținut cel puțin un certificat de absolvire.**
- Mai mult de două treimi din numărul total de certificate obținute de participanții la chestionar în perioada analizată sunt atribuite POSDRU.
- Comparativ cu cei 90% din participanți care estimează că și-au îmbunătățit **competențele** în mare și foarte mare măsură în perioada 2009-2015, **aproximativ 86% consideră că această îmbunătățire a avut loc în mare și foarte mare măsură datorită POSDRU.**
- Percepția privind nivelul de îmbunătățire al propriilor competențe este direct proporțională cu numărul de certificate obținut în cadrul POSDRU.
- În timp ce 78.2% consideră că productivitatea lor a crescut în perioada 2009-2015 în mare și foarte mare măsură, 77.2% atribuie această creștere în mare și foarte mare măsură cursurilor de formare în cadrul POSDRU.
- De asemenea, percepția cu privire la creșterea productivității este direct proporțională cu numărul de certificate de absolvire obținute în cadrul POSDRU;
- Deși în contextul POSDRU există o concentrare mai mare pe tipuri specifice de formare profesională oferite personalului SPO, **cursurile menite să îmbunătățească competențele digitale și profesionale** au în continuare o **pondere mai mică comparativ cu cele axate pe îmbunătățirea aptitudinilor de comunicare și de lucru cu clienții SPO.**

cheie:

1060. În baza studiilor de caz realizate, principalele efecte observate și discutate vizează: îmbunătățirea procesului de formare profesională pentru angajații SPO, inclusiv definirea și implementarea modelelor pentru o mai bună planificare a activităților de instruire; efectuarea unor sesiuni de instruire directă a angajaților în vederea îmbunătățirii modului de furnizare a serviciilor către șomeri, cu o atenție deosebită acordată persoanelor care fac parte din grupuri dezavantajate, promovarea măsurilor inclusive, promovarea utilizării tehnologiilor și a îmbunătățirii comunicării interne și în afara SPO; implementarea unor măsuri inovatoare pentru îmbunătățirea managementului organizațional; creșterea capacității de înțelegere și asimilare a schimbărilor care apar pe piața muncii din perspectiva cererii și ofertei.

Contribuția POSDRU la formarea profesională în perioada 2009-2015

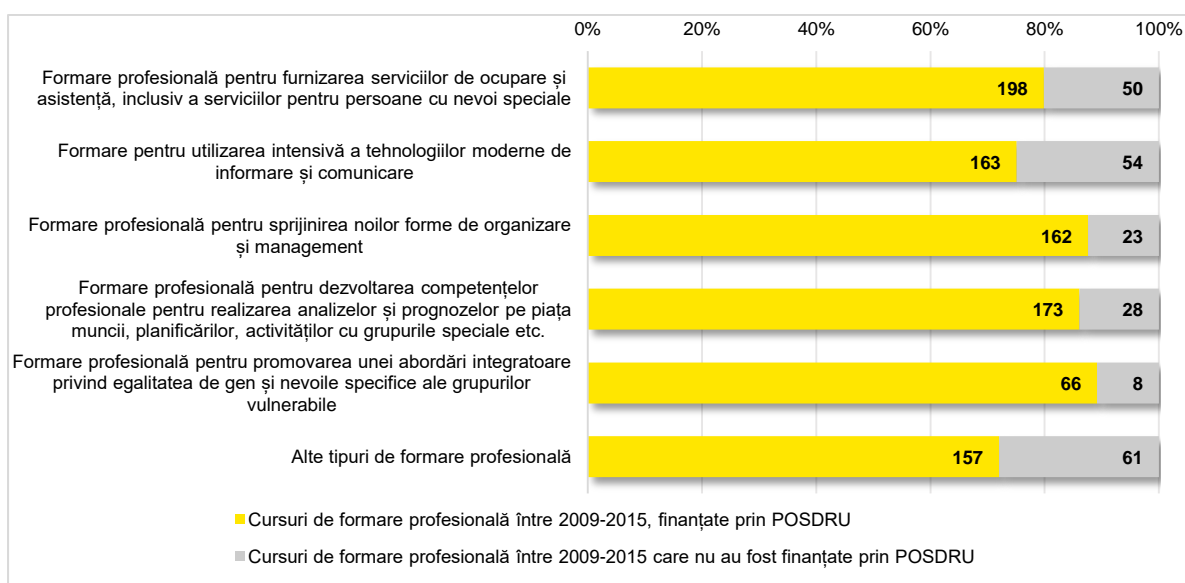
1061. În contextul anchetei online, primul criteriu de evaluare privește **tipurile de formare profesională finanțate prin POSDRU** urmate de personalul SPO în perioada 2009-2015. Dintre angajații SPO care au răspuns la această întrebare, **87.6%** (508 respondenți din 580) **au participat la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU**, în timp de **9.8%** (57 din 580) din aceștia au răspuns că

nu știu dacă cursurile la care au participat au fost finanțate POSDRU, iar **2.6%** (15 din 580) **nu au beneficiat** de formare profesională în cadrul POSDRU. Raportat la numărul de răspunsuri primite privind tipurile de formare profesională rezultă că, **în medie, fiecare respondent a beneficiat de participarea la mai puțin de două cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU.**

1062. Comparabil cu rezultatele din Figura 4, cursurile de formare profesională pentru furnizarea serviciilor de ocupare și asistență, inclusiv a serviciilor pentru persoane cu nevoi speciale au beneficiat de cea mai largă participare în cadrul POSDRU în rândul respondenților, anume 19.9% (198 de răspunsuri din 997). De asemenea, rezultatele chestionarului arată o concentrare mai specifică pe formare profesională pentru dezvoltarea competențelor pentru realizarea analizelor și prognozelor pe piața muncii, planificărilor, activităților cu grupuri speciale (17.4%, i.e. 173 de răspunsuri din 997), pentru utilizarea intensivă a tehnologiilor moderne de informare și comunicare (16.3%, i.e. 163 de răspunsuri din 997), și formare profesională pentru sprijinirea noilor forme de organizare și management (16.2%, i.e. 162 de răspunsuri din 997), spre deosebire de alte tipuri de formare profesională (15.7%, i.e. 157 de răspunsuri din 997). În aceeași linie cu rezultatele prezentate în secțiunea 6.1, cursurile de formare profesională pentru promovarea unei abordări integratoare privind egalitatea de gen și nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile în cadrul POSDRU a înregistrat o participare mai scăzută, anume 6.6% (66 de răspunsuri din 997).

1063. Raportat la rezultatele discutate în secțiunea 6.1 cu privire la tipurile de formare profesională urmate în perioada 2009-2015, în fiecare dintre aceste categorii, **mai mult de 70% din cursuri sunt atribuite POSDRU**, inclusiv în categoria altor tipuri de formare profesională (Figura 69).

Figura 69. Contribuția POSDRU la efortul de formare profesională în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 652; nr. de răspunsuri: 1189)

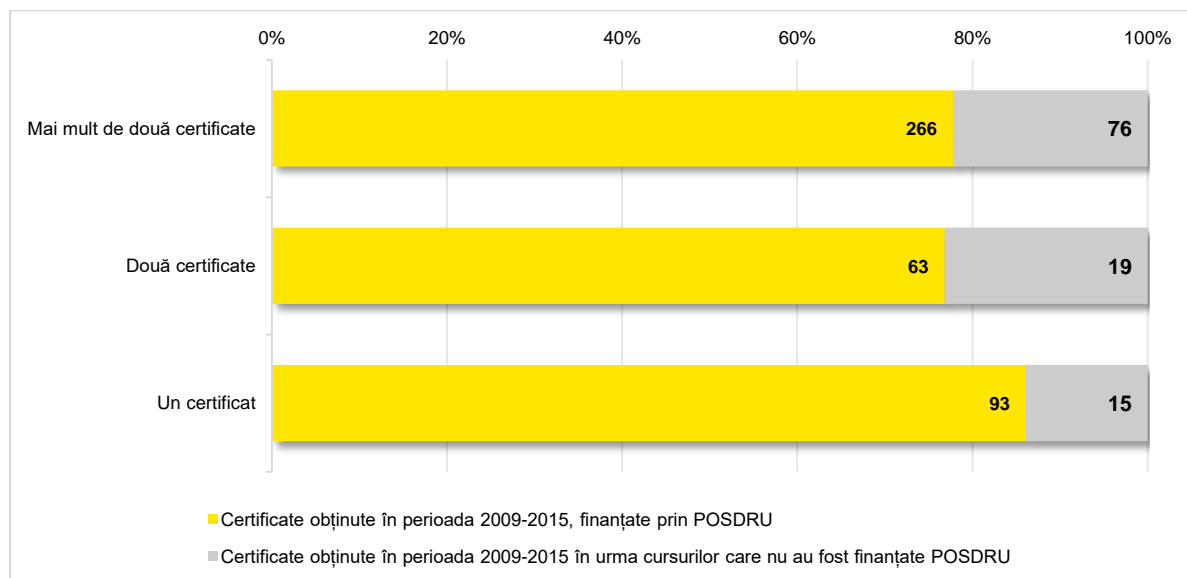


Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1064. În ce privește **numărul certificatelor obținute** în urma absolvirii cursurilor de formare profesională **finanțate prin POSDRU** în perioada 2009-2015 (Figura 70), **90%** (483 de respondenți din 538) au obținut **cel puțin un certificat** comparativ cu 99% în secțiunea anterioară care au obținut cel puțin un certificat. **67%** (361 din 538) au obținut **cel puțin două** certificate de absolvire în cadrul POSDRU, spre deosebire de cei 78% care au obținut acest număr de certificate în general în perioada discutată. În același timp, **51%** (274 din 538) au absolvit **mai mult de două** cursuri de formare profesională, în timp ce 63% au obținut mai mult de două certificate în general între 2009 și 2015. Numai **1%** (8 din 538) nu au obținut **niciun certificat** ca urmare formării profesionale atribuite POSDRU, în timp ce **9%** (47 din 538) au răspuns că **nu știu** câte dintre certificatele de absolvire obținute pot fi atribuite POSDRU.

1065. Raportat la numărul de certificate de absolvire obținute în perioada 2009-2015, discutat în secțiunea 6.1, în **categorია celor care au obținut mai mult de două certificate în perioada 2009-2015, 78%** (266 de respondenți din 342) le-au obținut ca urmare a participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU. Dintre cei care au obținut **două certificate**, pentru **63%** (63 de respondenți din 82) sunt **atribuite POSDRU**. Mai mult, **86%** (93 de respondenți din 108) din cei care au obținut **un certificat**, l-au obținut în urma participării la **cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU**.

Figura 70. Contribuția POSDRU la nivelul de certificare în perioada 2009-2015 (nr. de respondenți: 564)



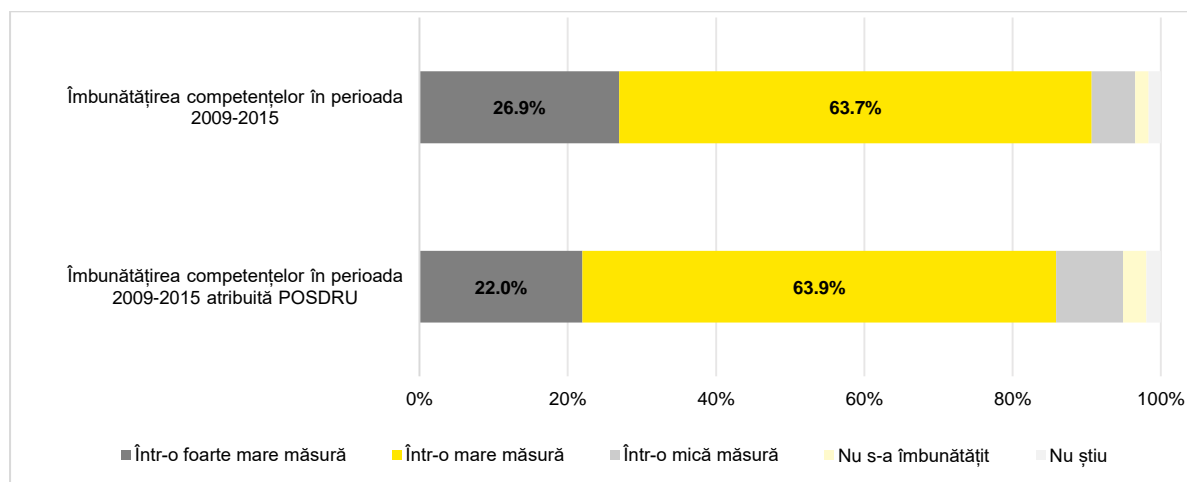
Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

Contribuția POSDRU la îmbunătățirea competențelor

1066. Următoarele două criterii de evaluare vizează măsurarea percepției participanților la chestionar privind măsura în care competențele, respectiv productivitatea lor s-au îmbunătățit în perioada 2009-2015 în urma participării la cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU.

1067. Procentele arată o diferență vizibilă privind numărul celor care consideră că și-au îmbunătățit competențele în mare măsură în perioada 2009-2015 și al celor care estimează că acest lucru datorează participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU (Figura 71).

Figura 71. Îmbunătățirea percepută a competențelor în perioada 2009-2015 și în contextul POSDRU (nr. de respondenți: 510/ 546)

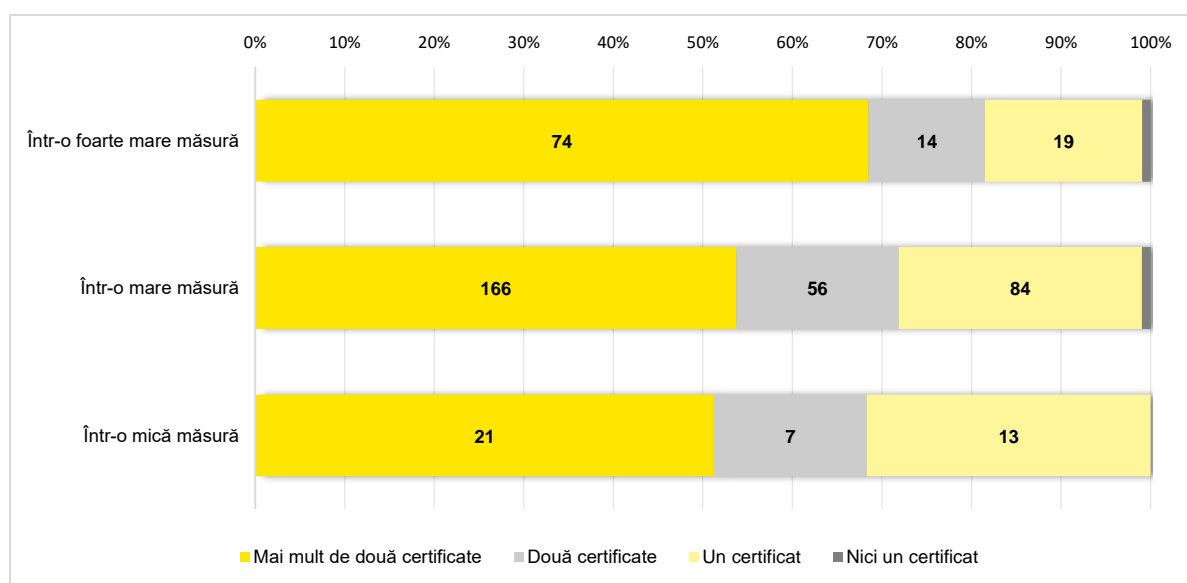


Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1068. Astfel, în timp ce **90.6%** din cei care au răspuns la această întrebare estimează că **și-au îmbunătățit competențele în mare și foarte mare măsură** în general în perioada 2009-2015, **85.9%** (438 din 510) atribuie **îmbunătățirea competențelor lor în mare și foarte mare măsură cursurilor de formare profesională în cadrul POSDRU**. Deși procentele sunt comparabile în ce îi privește pe cei care au răspuns că competențele lor s-au îmbunătățit în mare măsură, anume 63.7%, respectiv 63.9% (326 de respondenți din 510) în cadrul POSDRU, diferența devine vizibilă în cei privește pe cei care au răspuns că competențele lor s-au îmbunătățit în foarte mare măsură. Spre deosebire de cei 26.9% care consideră că și-au îmbunătățit competențele în foarte mare măsură, numai 22% (112 respondenți din 510) consideră că competențele lor s-au îmbunătățit în foarte mare măsură datorită POSDRU.

1069. Totodată, rezultatele chestionarului arată că percepția participanților la chestionar cu privire la nivelul de îmbunătățire al propriilor competențe crește direct proporțional cu numărul de certificate obținute în urma absolvirii cursurilor de formare profesională în cadrul POSDRU. Dintre participanții la chestionar care consideră că competențele lor s-au îmbunătățit în mare și foarte mare măsură în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU, cei mai mulți au obținut mai mult de două certificate (Figura 72). 51% (240 de respondenți din 470) din participanții la chestionar care au răspuns la aceste întrebări au dobândit mai mult de două certificate și consideră că și-au îmbunătățit competențele în mare și foarte mare măsură.

Figura 72. Îmbunătățirea percepută a competențelor raportată la numărul de certificate obținute (nr. respondenți: 470)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

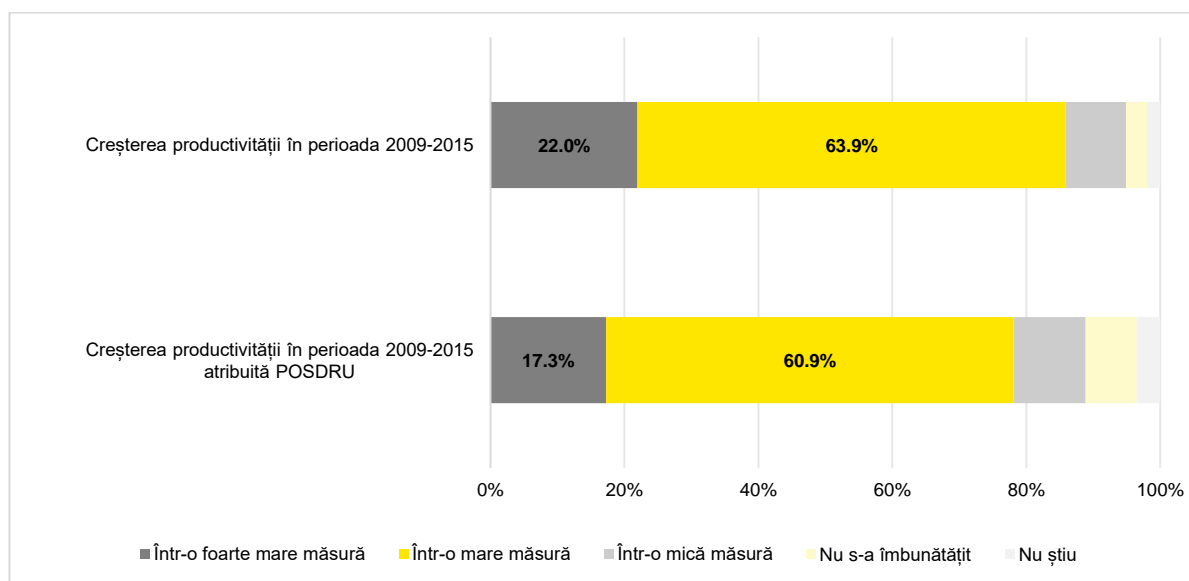
Contribuția POSDRU la creșterea productivității

1070. Din punct de vedere al **productivității** (Figura 73), procentele sunt comparabile între cei care consideră că productivitatea lor a crescut în perioada 2009-2015 în mare și foarte mare măsură și cei care atribuie această creștere în mare și foarte mare măsură cursurilor de formare în cadrul POSDRU.

1071. Astfel, în timp ce 78.2% consideră că productivitatea lor a crescut în mare și foarte mare măsură între 2009 și 2015, 77.2% (360 de respondenți din 465) estimează că această îmbunătățire se datorează în mare și foarte mare măsură cursurilor de formare finanțate prin POSDRU. Diferența apare, din nou, între cei care au răspuns că productivitatea lor a crescut în foarte mare măsură; spre deosebire de cei 17.3% care consideră că productivitatea lor a crescut în foarte mare măsură în

perioada analizată, numai 16.6% (77 de respondenți din 465) consideră că acest efect este datorat participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU.

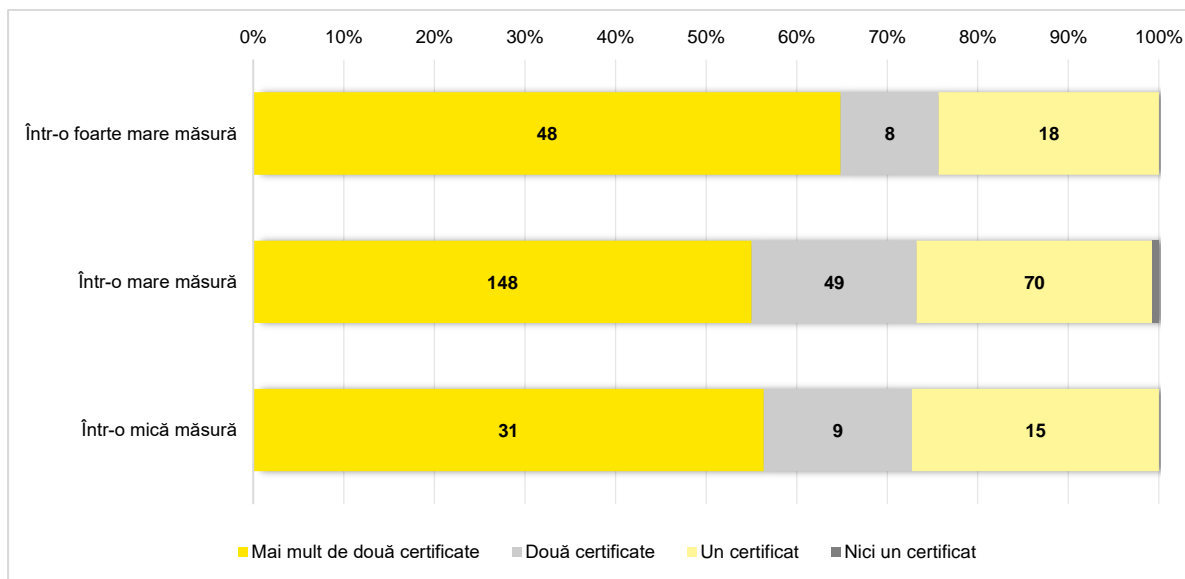
Figura 73. Creșterea percepută a productivității în perioada 2009-2015 și în contextul POSDRU (nr. de respondenți: 465/ 539)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1072. Și în cazul **productivității percepute**, aceasta este **direct proporțională cu numărul de certificate de absolvire obținute** în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU în perioada 2009-2015. Dintre **participanții care consideră că productivitatea lor a crescut în mare și foarte mare măsură** în perioada 2009-2015 în urma participării la cursuri de formare profesională atribuite POSDRU, cei mai mulți au obținut **mai mult de două certificate** (Figura 74). **78.7%** (196 din 249) **din cei care au obținut mai mult de două certificate estimează că productivitatea lor a crescut în mare și foarte mare măsură**. 81% (88 din 108) din cei care au obținut un certificat consideră că productivitatea le-a crescut în mare și foarte mare măsură, în timp ce 78.1% (57 din 73) din cei care au obținut două certificate au răspuns că productivitatea lor s-a îmbunătățit în mare și foarte mare măsură. În același timp, dintre cei care nu au obținut niciun certificat, 2 din 3 respondenți consideră că și-au îmbunătățit competențele în mare măsură.

Figura 74. Creșterea percepută a productivității raportată la numărul de certificate obținute (nr. de respondenți: 433)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1073. Prin urmare, pe de parte, se poate observa, din rezultatele chestionarului, o **scădere la nivelul percepției** între cei care consideră că și-au **îmbunătățit competențele** în mare și foarte mare măsură în perioada 2009-2015 și cei care atribuie această îmbunătățire POSDRU, anume de la 90.6% la 85.9%. Pe de altă parte, în privește **productivitatea, procentele sunt comparabile** între cei care apreciază că productivitatea lor a crescut între 2009 și 2015 și cei care asumă că această creștere se datorează cursurilor de formare în cadrul POSDRU.
1074. Ipoteza explorată în acest raport sensul explicării acestor rezultate este că, deși în contextul POSDRU există o concentrare mai mare pe tipuri specifice de formare profesională oferite personalului SPO, **cursurile de formare profesională menită să îmbunătățească competențele tehnice** au în continuare o **pondere mai mică comparativ cu cele axate pe îmbunătățirea aptitudinilor de comunicare și de lucru cu clienții**. Mai exact, **42.2%** (426 de răspunsuri din 997) din angajații SPO au participat la cursuri de formare profesională pentru furnizarea serviciilor de ocupare și asistență, inclusiv a serviciilor pentru persoane cu nevoie speciale, pentru sprijinirea noilor forme de organizare și management, și pentru promovarea unei atitudini integratoare privind egalitatea de gen și nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile. În același timp, **33.7%** (336 de răspunsuri din 997) au beneficiat de formare profesională pentru utilizarea intensivă a tehnologiilor moderne de informare și comunicare și formare profesională pentru dezvoltarea competențelor pentru realizarea analizelor și prognozelor pe piața muncii, planificărilor, activităților cu grupurile speciale.
1075. Totodată, pe lângă necesitatea formării și educației continue în vederea creșterii performanței personalului SPO, o mare parte din respondenții la chestionar care au fost de acord cu necesitatea participării/ continuării participării la cursuri de formare profesională au subliniat **nevoia dobândirii de cunoștințe**, cu precădere în domeniul juridic, **și a unor competențe concrete**, precum cunoașterea unei limbi străine (e.g. engleză) și cunoștințe de utilizare a tehnologiei informației și comunicațiilor. Respondenții consideră că dobândirea acestor competențe adresează nevoia personalului SPO de **adaptare la schimbare**.
1076. Rezultatele obținute în baza desfășurării anchetei online prezentate anterior au fost confirmate și în urma interviurilor realizate în contextul studiilor de caz cu părțile interesate.
1077. Astfel, în cadrul proiectului „Formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare – PSC SPO” (studiul de caz 1), care a vizat **îmbunătățirea sistemului de formare profesională continuă**

și aprofundată a personalului SPO, au fost elaborate instrumente, tehnici și activități pentru diagnosticarea necesarului de pregătire, respectiv a nevoii de formare a personalului SPO.

Acestea au condus la dezvoltarea strategiei de formare profesională continuă, precum și a planului de formare aferent. Totodată, au fost elaborate analize privind cererea de competențe pentru creșterea eficacității și modernizarea SPO, precum și procesele de lucru necesare identificării competențelor în SPO, a fost creat Forumul Național al Dezvoltării Personalului SPO, o structură din care fac parte 40 de formatori interni, a fost consolidată capacitatea Consiliului Național de Formare Profesională a Personalului Propriu (CNFPPP) prin înființarea unui Centru Național de Excelență pentru SPO (CNESPO) și stabilirea a 8 Misiuni Regionale ale CNESPO pentru implementare, consiliere, suport și sprijin în formarea profesională continuă pentru 2800 angajați SPO. În cadrul proiectului, **1,063 de angajați SPO au beneficiat de participarea la cursuri de formare profesională în domenii precum: tehnici și instrumente de consiliere, consultanță și orientare profesională personalizate, crearea și consolidarea afacerilor, tehnici de comunicare, analiză și previziuni privind piața muncii și dinamica pieței muncii, căutare de loc de muncă și abilități în ocuparea persoanelor, management de proiect.** În vederea implementării de **noi forme de organizare și de management**, s-au organizat și cursuri pentru formare în competențe precum conducere și management, abilități organizaționale și managementul performanței, de care au beneficiat **949 de angajați SPO.**

1078. Proiectul „Formarea continuă – premisa dezvoltării calității în SPO” (studiul de caz 2) a vizat în primul rând **dezvoltarea competențelor specifice în domeniul informării și consilierii privind orientarea profesională.** Îndeplinirea acestui obiectiv a presupus **realizarea unui studiu pentru diagnosticarea necesarului de formare** în cadrul SPO partener, respectiv organizarea sesiunilor de formare profesională în cadrul cărora **au fost instruite 111 persoane.** Cursurile de formare au privit **perfecționarea tehnicilor de comunicare în limbi străine, furnizarea serviciilor specializate pentru persoanele cu dificultăți de integrare pe piața muncii, specializarea privind managementul organizațional, de risc și financiar și oferirea consultanței în vederea ocupării forței de muncă.**
1079. Proiectul „Formare profesională pentru dezvoltarea personalului SPO” (studiul de caz 3) a vizat **dezvoltarea competențelor specifice** în următoarele domenii: **medierea muncii** (77 de persoane instruite; ținta: 60), **serviciile de formare profesională** (62 de persoane instruite; ținta: 60), **elaborarea prognozelor și analizelor pe piața muncii** (61 de persoane instruite; ținta: 60), **furnizarea serviciilor de consultanță pentru demararea de activități generatoare de venit** (81 de persoane instruite; ținta: 80), **managementul proiectelor cu finanțare nerambursabilă** (55 de persoane instruite; ținta: 55), **îmbunătățirea proceselor de management** (44 de persoane instruite; ținta: 60). Organizarea acestor cursuri de formare profesională a presupus, totodată, și elaborarea de studii care să permită colectarea informațiilor cu privire la nevoile de formare ale personalului SPO. Cu excepția ultimului domeniu, anume îmbunătățirea proceselor de management, în toate aceste cazuri proiectul și-a atins sau depășit ținta de persoane instruite. Totodată, au fost organizate **stagii de instruire metodică** pentru specialiștii care furnizează servicii de informare, consiliere și orientare profesională, respectiv **stagii de evaluare și certificare** pentru specialiștii care furnizează servicii de informare și consiliere, cu atribuții de resurse umane, precum și monitorizare de proiecte.
1080. Proiectul „Formarea profesională a personalului SPO din România” (studiul de caz 4) a contribuit la dezvoltarea abilităților de comunicare ale angajaților și a nivelului de cunoștințe profesionale ale acestora, respectiv dezvoltarea procesului de perfecționare profesională. Din punct de vedere al primului obiectiv, noile competențe și certificări au condus la îmbunătățirea CV-urilor angajaților SPO, iar ca urmare aceștia s-au putut califica pentru poziții cu cerințe mai stricte. Din punct de vedere al celui de-a doilea obiectiv, creșterea nivelului de competențe profesionale ale personalului SPO a contribuit la adaptarea acestuia la modificările organizaționale și la îmbunătățirea capacității de a reproiecta permanent serviciile de ocupare și metodele de furnizare a acestora.
1081. În cadrul proiectului „CRESC – Competențe ridicate pentru eficiență sporită în domeniul serviciilor publice de ocupare” (studiul de caz 5), care a vizat **dezvoltarea competențelor specifice în domeniul formării și consilierii privind orientarea profesională a angajaților SPO,** au fost instruite 176 de persoane ulterior realizării unui studiu pentru analizarea nevoilor de formare ale

acestora. Proiectul a vizat, totodată, și **dezvoltarea sistemului informatic ce conține elemente inovatoare pentru dezvoltarea serviciilor oferite de către SPO**, fiind realizată, mai întâi, o analiză a parametrilor tehnici și funcționali ai aplicației de comunicare și consiliere online, iar ulterior 180 de persoane participând la cursul privind utilizarea sistemului de informare și comunicare online (ținta: 175). Conform informațiilor colectate, sistemul informatic nu mai este în prezent funcțional și nu a existat un instrument de monitorizare a utilizării acestuia în perioada în care a fost funcțional.

1082. Proiectul „Formarea profesională continuă – un atu în asigurarea calității furnizate de către serviciul SPO” (studiul de caz 6) a contribuit la **realizarea a două analize comparative** privind, pe de o parte, competențele profesionale pe care specialiștii SPO cu atribuții în angajarea asistată, în evaluarea vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, în relații publice și comunicare le dețin în comparație cu standardele ocupaționale și, pe de altă parte, competențele profesionale dobândite în procesul de formare continuă a specialiștilor cu atribuții în domeniile menționate, în vederea elaborării de propuneri pentru creșterea gradului de calitate a serviciilor oferite de SPO clienților săi. Programul a vizat furnizarea de cursuri de formare profesională pentru specialiștii din domeniile menționate, astfel: **din 100 de specialiști cu atribuții în evaluarea vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, 95 au obținut certificate de absolvire; din 80 de specialiști SPO cu atribuții în angajarea asistată a persoanelor din grupuri vulnerabile, 76 au primit certificate; din 60 de specialiști cu atribuții în relații publice și comunicare, 57 au fost certificați.** De asemenea, **au fost dezvoltate competențele specifice în domeniul elaborării prognozelor și analizelor pe piața muncii** pentru 60 de specialiști SPO prin realizarea, mai întâi, a unui studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO și organizarea ulterioară a cursurilor de perfecționare, în cadrul cărora au fost instruiți 61 de specialiști SPO. Totodată, au fost organizate 12 vizite de studiu și de schimb de experiență cu partenerul transnațional.
1083. Potrivit interviurilor cu părțile interesate din cadrul proiectului „Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est IC SPO” (studiul de caz 7), creșterea nivelului de competențe și efectul pozitiv asupra activității zilnice a funcționarilor care au absolvit cursurile finanțate prin proiect au sprijinit familiarizarea acestora cu activitățile SPO. **Competențele dobândite le-au permis funcționarilor să își crească eficiența, precum și să ridice calitatea serviciilor livrate.** În cadrul interviurilor au fost menționate o mai bună comunicare cu clienții SPO în ce privește personalul instruit și elaborarea unor instrumente de lucru utile funcționarilor până în prezent.

7.3 Alte efecte, pozitive sau negative

1084. Răspunsurile în cadrul anchetei online, respectiv interviurile cu părțile interesate au fost relevante pentru identificarea efectelor neașteptate ale proiectelor.
1085. **Principalele constatări discutate în continuare** au fost identificate în urma analizei anchetei online

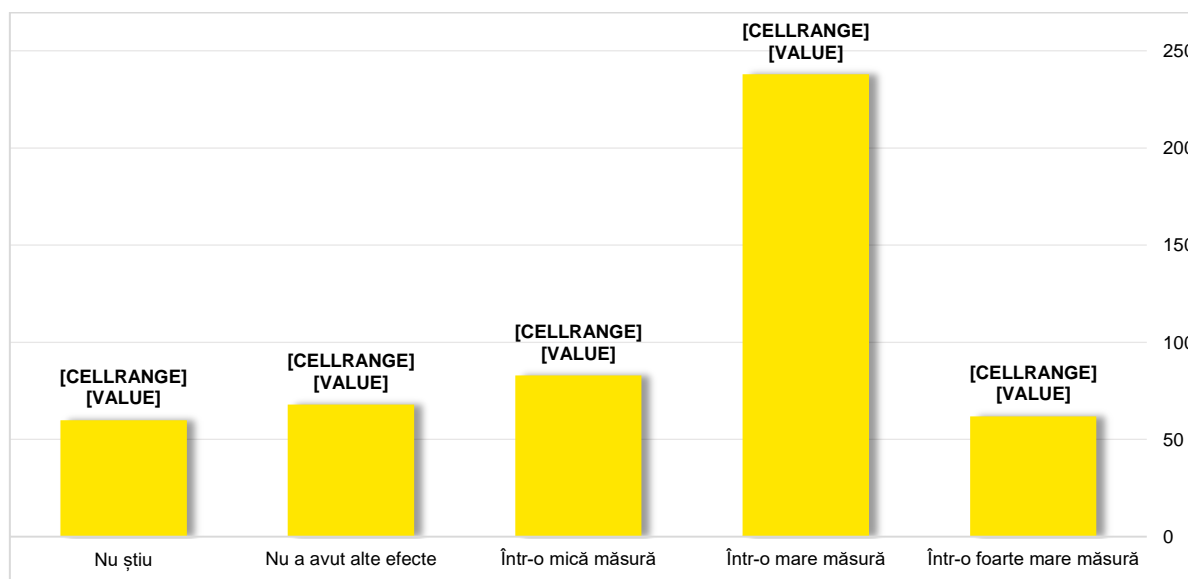
- **Majoritatea personalului SPO** apreciază că participarea la cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015 a atras după sine și **alte efecte**, în afară de îmbunătățirea propriilor competențe și a productivității;
- O parte semnificativă menționează că aceste efecte se resimt în zona consolidării relațiilor profesionale, unei mai bune înțelegerii a propriei profesii, respectiv a rolului instituțional al SPO, precum și în sfera dezvoltării personale.

și interviurilor realizate în cadrul studiilor de caz, anume:

1086. Dincolo de îmbunătățirea propriilor competențe și a productivității individuale, respectiv modificarea varietății și calității serviciilor oferite de SPO și satisfacției beneficiarilor (Figura 75), **58.7%** (300 de respondenți în 511) **din participanții la chestionar consideră că participarea la cursurile de formare profesională în perioada 2009-2015 a avut și alte efecte în mare și foarte mare**

măsură. În același timp, 13.3% (68 din 511) consideră că formarea profesională în cadrul POSDRU nu a avut alte efecte în afara celor deja menționate în cadrul chestionarului.

Figura 75. Alte efecte ale participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 511)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1087. Din cei 163 de participanți la chestionar care au oferit detalii cu privire la alte efecte percepute în urma cursurilor de formare personală, **aproximativ 44%** au punctat că în cadrul cursurilor de formare profesională urmate au avut ocazia să ia contact și să relaționeze cu colegi din cadrul SPO și din instituții similare și au avut acces, în acest fel, la experiențe și la perspective diferite asupra manierei de lucru în cadrul SPO. Efectele menționate, astfel, au fost **îmbunătățirea comunicării și întărirea colaborării cu colegii din țară cu atribuții similare, consolidarea relațiilor profesionale și îmbunătățirea lucrului în echipă, dobândirea unei noi perspective asupra locului de muncă și activităților desfășurate, respectiv asupra rolului instituțional al Serviciului Public de Ocupare.**

1088. În același timp, **aproximativ 21%** din cei care au răspuns la această întrebare au menționat dezvoltarea **personală** drept efect al participării la cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015, în sensul **îmbunătățirii abilităților de comunicare interpersonală, al creșterii încrederii și stimei de sine, și al deschiderii către dezbatere.**

1089. **În baza interviurilor realizate,** în ceea ce privește promovarea unei noi culturi pe bază de managementul performanței în cadrul SPO, beneficiarii cursurilor de formare au sesizat **o schimbare a percepției în raport cu profesia în care activează,** în plus față de rezultatele așteptate. Participând la cursuri organizate, aceștia și-au schimbat vizibil atitudinea privind consilierea profesională și metodele de formare a adulților. Totodată, au dobândit un nou interes în ceea ce privește cele mai noi tehnici și metode de astfel de formare, fapt ce a consolidat **dezvoltare profesională** ulterior finalizării proiectelor și până în prezent. Un alt aspect important subliniat de majoritatea părților interesate care au participat în cadrul interviurilor organizate a fost legat de **participarea diferitelor agenții în cadrul fiecărui proiect a consolidat colaborarea dintre agențiile locale, centrale, centrele regionale și centrale pentru formarea profesională.**

1090. În urma analizei studiilor de caz, **alte efecte** neașteptate au fost observate în cadrul diferitelor proiecte:

- Facilitarea calificării personalului SPO ca experți în cadrul altor proiecte cu finanțare europeană;
- Creșterea motivației personalului SPO în urma utilizării unor instrumente digitale inovative;

- Creșterea notorietății SPO și, implicit, mai multe oportunități pentru încheierea de parteneriate cu ajutorul cărora își poate îndeplini obiectivele instituționale;
- Conștientizarea nivelului de competențe și în alte domenii utile activității desfășurate în cadrul SPO;
- Îmbunătățirea CV-urilor angajaților SPO și calificarea pentru poziții cu cerințe mai stricte;
- Modificarea fișelor de post – crearea sau desființarea anumitor poziții.

1091. O parte semnificativă din aceste efecte neașteptate au fost raportate și în contextul anchetei online, deși într-o mai mică măsură în comparație cu efectele descrise mai sus.

7.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

1092. În vederea evaluării impactului formării profesionale dincolo de obiectivele specifice ale DMI 4.2, participanții la chestionar au fost rugați să evalueze în ce măsură **varietatea și calitatea serviciilor oferite de SPO**, respectiv **satisfacția beneficiarilor** în perioada 2009-2015 a crescut sau a scăzut. Chestionarul măsoară, totodată, și percepția participanților în ce privește **măsura în care performanța instituțională a SPO se datorează îmbunătățirii competențelor, respectiv productivității personalului SPO**. Principalele constatări discutate în această secțiune se bazează pe rezultatele anchetei online, **analiza efectelor propagate observate în baza studiilor de caz fiind limitată** de faptul că, în general, **nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului** asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă.

1093. Astfel, constatăm că în perioada 2009-2015 percepția generală a personalului SPO este că atât varietatea metodelor de livrare și calitatea serviciilor, cât și satisfacția beneficiarilor acestor servicii au crescut. Cu toate acestea, în ce privește diversificarea metodelor de livrare a serviciilor oferite, percepția este că aceasta nu a crescut în aceeași măsură ca îmbunătățirile percepute la nivelul calității serviciilor și satisfacției beneficiarilor acestor servicii. Pe de altă parte, sub toate cele trei aspecte analizate, atât îmbunătățirea competențelor, cât și creșterea productivității angajaților SPO au contribuit la îmbunătățirea performanței SPO în perioada analizată. Remarcăm însă că îmbunătățirea productivității angajaților a avut un impact mai mic decât creșterea nivelului de competențe profesionale asupra performanței SPO.

1094. În măsura în care **analiza studiilor de caz** a permis observarea efectelor propagate, acestea se referă la următoarele aspecte: **încurajarea deschiderii față de adoptarea soluțiilor digitale** și ameliorarea rezistenței la schimbare; implementarea soluțiilor digitale a contribuit la **facilitarea activității angajaților SPO care nu au fost direct implicați în proiect; diseminarea cunoștințelor dobândite** în timpul formării profesionale în rândul angajaților care nu au beneficiat de cursurile respective; **încurajarea inițiativei și inovației**.

1095. În urma analizei rezultatelor anchetei online, în continuare sunt prezentate următoarele **puncte**

- În timp ce 84% din respondenți consideră că atât calitatea serviciilor SPO, cât și satisfacția beneficiarilor acestor servicii au crescut, numai 74% au perceput o îmbunătățire la nivelul varietății serviciilor oferite.
- **Jumătate** din participanții la chestionar care consideră că **varietatea serviciilor SPO a crescut** asumă că această creștere a avut loc **în mică măsură**.
- **Aproximativ jumătate** din respondenți care apreciază că a existat o **îmbunătățire la nivelul calității serviciilor** a răspuns că această creștere a avut loc **în mică măsură**.
- Mai mult de jumătate din respondenții care consideră că satisfacția beneficiarilor serviciilor SPO a crescut estimează că acest lucru a avut loc în mică măsură.
- Percepția respondenților este că obiectivul cursurilor de formare profesională de a crește varietatea și calitatea serviciilor SPO a fost atins în mai mică măsură în ce privește satisfacția beneficiarilor.
- Sub toate cele trei aspecte analizate, respondenții estimează că **îmbunătățirea productivității angajaților a avut un impact mai mic decât creșterea nivelului de competențe profesionale asupra performanței SPO** în perioada analizată.

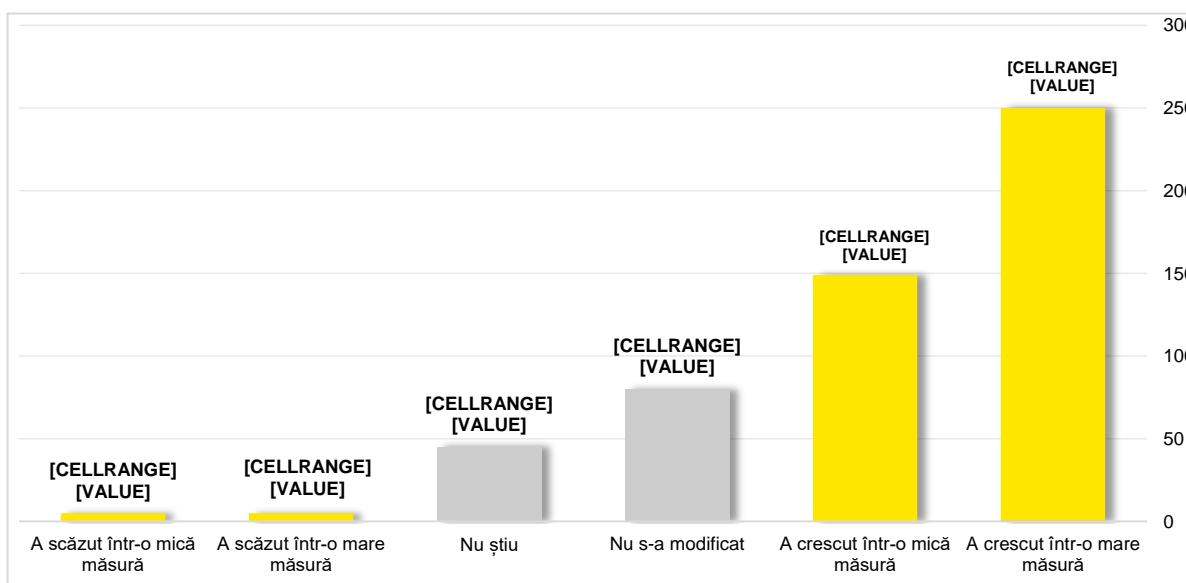
cheie:

7.4.1 Modificarea varietății serviciilor SPO

1096. În ce privește **modificarea varietății serviciilor oferite de SPO** în perioada 2009-2015 (Figura 76), **marea majoritate a participanților la chestionar**, mai exact **74.7%** (399 de respondenți din 534), consideră că aceasta **a crescut**. **Dintre aceștia, 37% (149 din 399) asumă că varietatea serviciilor a crescut în mică măsură.**

1097. În același timp, 15% (80 din 534) au răspuns că varietatea serviciilor nu s-a modificat în acest interval de timp, iar 1.8% (10 din 534) apreciază că a scăzut.

Figura 76. Modificarea varietății serviciilor SPO (nr. de respondenți: 534)

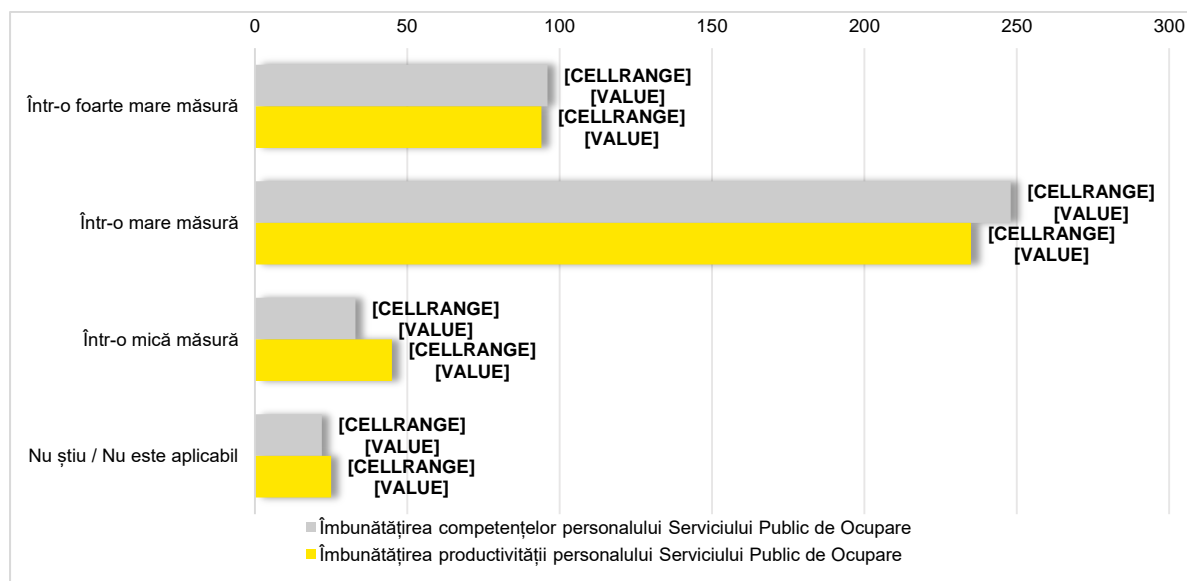


Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1098. Pentru a vedea în ce măsură efectele îmbunătățirii competențelor, respectiv creșterii productivității personalului SPO în perioada 2009-2015 au contribuit la modificarea varietății serviciilor oferite de SPO, participanții la chestionar au fost rugați să estimeze această contribuție.

1099. În ce mai mare parte, respondenții consideră că modificarea varietății serviciilor oferite de Serviciul Public de Ocupare se datorează îmbunătățirii competențelor, respectiv creșterii productivității personalului SPO (Figura 77). Mai exact, 43.1% (344 de respondenți din 399) consideră că îmbunătățirea competențelor personalului SPO a contribuit în mare și foarte mare măsură la modificarea varietății serviciilor SPO. Similar, 41.2% (329 din 399) au răspuns că modificarea varietății serviciilor oferite de personalul SPO se datorează în mare și foarte măsură creșterii productivității personalului SPO.

Figura 77. Modificarea varietății serviciilor datorită îmbunătățirii competențelor/productivității personalului SPO (nr. de respondenți: 399; număr de răspunsuri: 798)



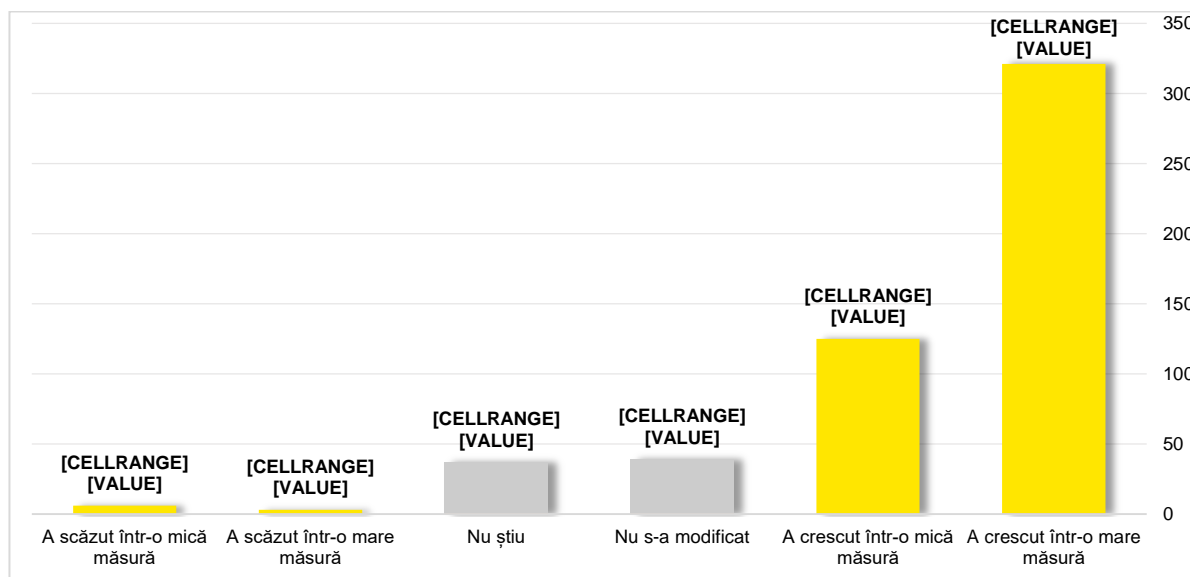
Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

7.4.2 Modificarea calității serviciilor SPO

1100. **Marea majoritate** a participanților la chestionar, mai exact **84%** (446 de respondenți din 531), consideră că în perioada 2009-2015 **calitatea serviciilor oferite de SPO a crescut** (Figura 78). **Dintre aceștia, 39%** (125 din 446) **au răspuns că această creștere a avut loc în mică măsură.**

1101. În același timp, 7.3% (39 din 531) au răspuns că nu s-a modificat, iar 1.7% (9 din 531) consideră că calitatea serviciilor oferite de SPO în perioada menționată a scăzut.

Figura 78. Modificarea calității serviciilor SPO (nr. de respondenți: 531)

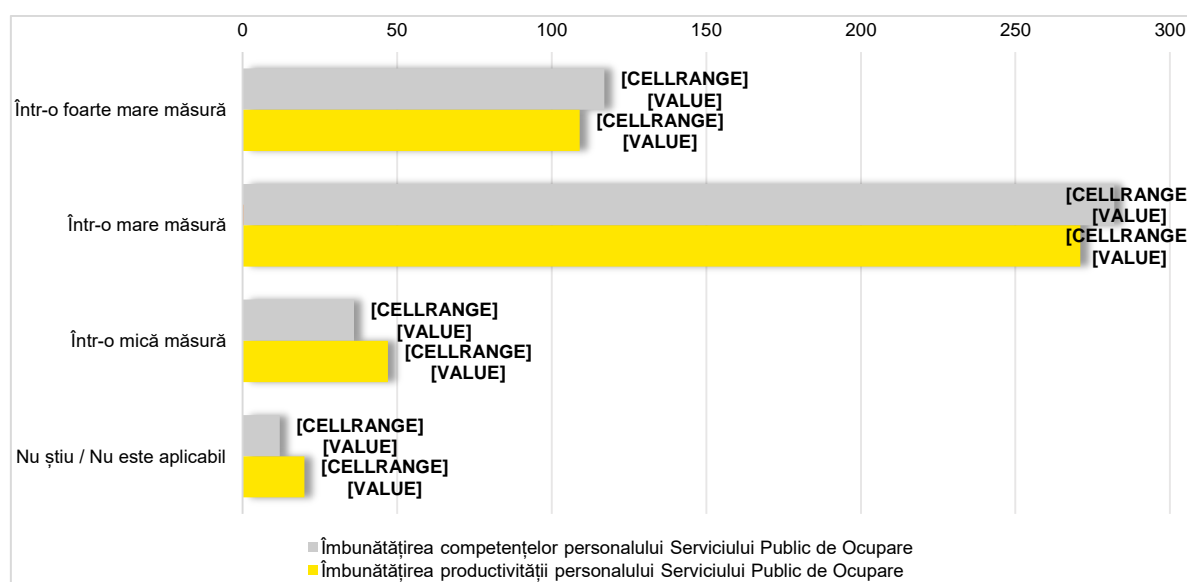


Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1102. Pentru a vedea în ce măsură efectele îmbunătățirii competențelor, respectiv creșterii productivității personalului SPO în perioada 2009-2015 au contribuit la modificarea calității serviciilor oferite de SPO, participanții la chestionar au fost rugați să estimeze această contribuție.

1103. În ce mai mare parte, respondenții consideră că modificarea calității serviciilor oferite de Serviciul Public de Ocupare se datorează îmbunătățirii competențelor, respectiv productivității personalului SPO (Figura 79). Mai exact, 44.6% (399 de respondenți din 447) consideră că îmbunătățirea competențelor personalului SPO a contribuit în mare și foarte mare măsură la modificarea calității serviciilor SPO. În același timp, 42.5% (380 din 447) au răspuns că modificarea calității serviciilor oferite de personalul SPO se datorează în mare și foarte mare măsură îmbunătățirii productivității personalului SPO.

Figura 79. Modificarea calității serviciilor datorită îmbunătățirii competențelor/productivității personalului SPO (nr. de respondenți: 447; nr. de răspunsuri: 894)



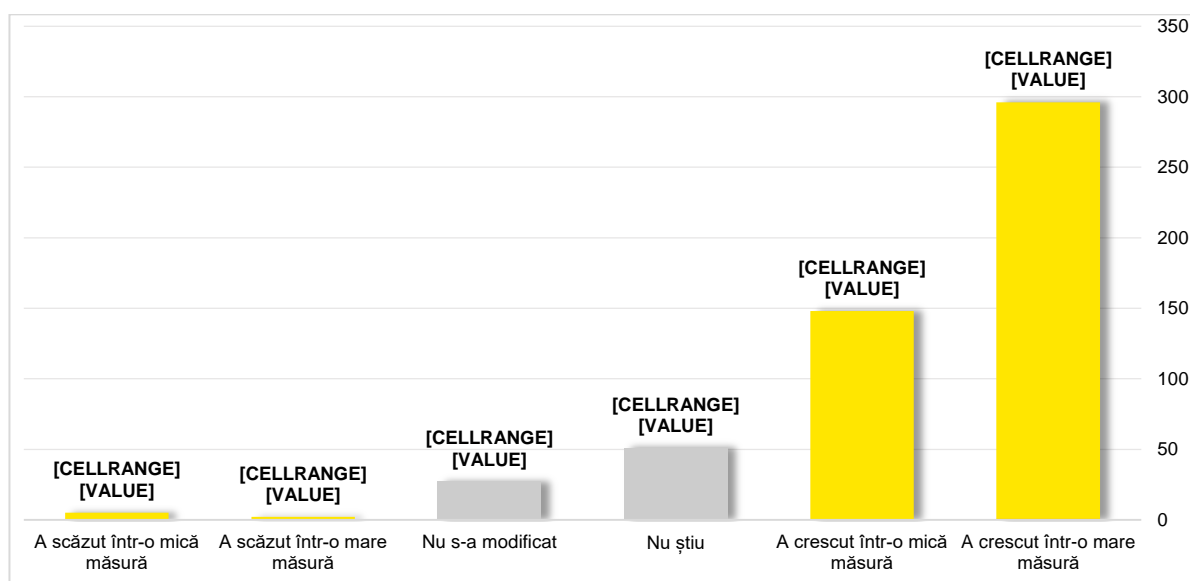
Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

7.4.3 Modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO

1104. Din punct de vedere al **modificării satisfacției beneficiarilor** serviciilor oferite de SPO în perioada 2009-2015 (Figura 80), **majoritatea participanților la chestionar**, mai exact **84%** (344 de respondenți din 529) **estimează că aceasta a crescut**. Dintre aceștia însă, **43%** (148 din 344) consideră că **satisfacția beneficiarilor în perioada analizată a crescut în mică măsură**.

1105. În același timp, 8.4% (27 din 529) au răspuns că nu s-a modificat, iar 1.8% (7 din 529) consideră că satisfacția beneficiarilor în perioada 2009-2015 a scăzut.

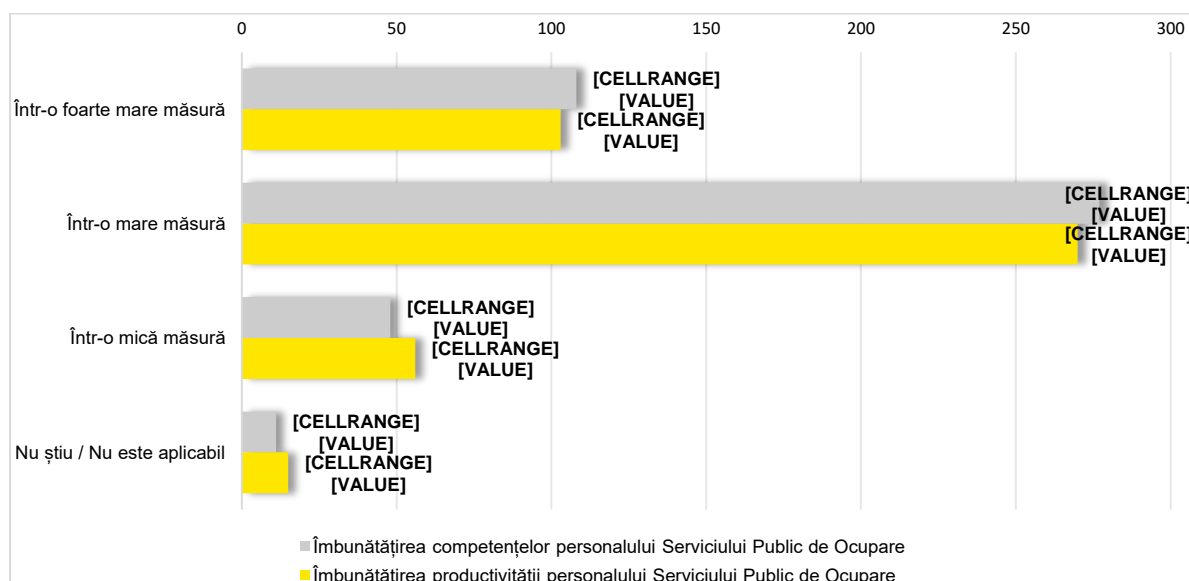
Figura 80. Modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO (nr. de respondenți: 529)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1106. Pentru a vedea în ce măsură efectele îmbunătățirii competențelor, respectiv creșterii productivității personalului SPO în perioada 2009-2015 au contribuit la modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor oferite de SPO, participanții la chestionar au fost rugați să estimeze această contribuție.
1107. În cea mai mare parte, respondenții consideră modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO se datorează îmbunătățirii competențelor, respectiv productivității personalului SPO (Figura 81). Mai exact, 44.4% (285 de respondenți din 444) estimează că îmbunătățirea competențelor personalului SPO a contribuit în mare și foarte mare măsură la modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO. Similar, 42% (373 din 444) au răspuns că modificarea satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO se datorează în mare și foarte mare măsură îmbunătățirii productivității personalului SPO.

Figura 81. Modificarea satisfacției beneficiarilor datorită îmbunătățirii competențelor/productivității personalului SPO (nr. de respondenți: 444; nr. de răspunsuri: 888)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1108. În concluzie, în timp ce 84% din respondenți consideră că atât calitatea serviciilor PSO, cât și satisfacția beneficiarilor acestor servicii au crescut, numai 74% au perceput o îmbunătățire la nivelul varietății serviciilor oferite.
1109. O posibilă explicație în acest sens este că, deși cursurile de formare urmate de către angajații SPO în perioada 2009-2015 au contribuit la o creștere semnificativă a nivelului de competențe profesionale ale acestora, acestea au fost mai puțin orientate către diversificarea serviciilor oferite de către SPO.
1110. În același timp, procentul celor care consideră că satisfacția beneficiarilor a crescut în mică măsură este mai mare decât ponderea celor care au răspuns că varietatea și calitatea serviciilor SPO au crescut în mică măsură. Astfel, percepția participanților este că **obiectivul cursurilor de formare profesională de a crește varietatea și calitatea serviciilor SPO a fost atins în mai mică măsură în ce privește satisfacția beneficiarilor.**
1111. Pe de altă parte, atât sub aspectul varietății și calității serviciilor SPO, cât și al satisfacției beneficiarilor, participanții la chestionar au perceput o contribuție mai mică a productivității crescute a personalului SPO la performanța instituțională, spre deosebire de impactul îmbunătățirii competențelor obținut în urma formării profesionale.
1112. Această diferență este în aceeași linie cu diferența percepută cu privire la îmbunătățirea competențelor, respectiv a productivității personalului SPO în perioada 2009-2015. Ipoteza avansată în secțiunea 6.1 în acest sens se referă la concentrarea mai mare a cursurilor de formare profesională pe **competențe care nu sunt imediat translatabile în productivitatea angajaților SPO**, precum aptitudini de comunicare și de lucru cu clienții SPO.

7.5 Durabilitatea efectelor

1113. În vederea evaluării durabilității efectelor obținute în urma cursurilor de formare profesională finanțate prin POSDRU, în cadrul anchetei online a fost evaluată percepția respondenților cu privire la măsura în care aceste s-au menținut la nivelul îmbunătățirii competențelor profesionale și creșterii propriei productivități, respectiv modificarea varietății și calității serviciilor SPO și satisfacția beneficiarilor serviciilor SPO. Totodată, respondenții au fost întrebați în ce măsură sunt de acord cu necesitatea continuării formării profesionale.
1114. În cadrul interviurilor realizate, părțile interesate au susținut că cea mai mare parte a efectelor proiectelor implementate în perioada analizată s-a menținut în mare măsură. În urma discuțiilor, pot fi desprinse următoarele concluzii generale:
- Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat, astfel, angajații beneficiază în continuare de competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor;
 - Angajații SPO continuă să relaționeze cu omologii din alte SPO-uri și se folosesc de competențele dobândite prin proiect (inclusiv în urma schimbului de experiență) în relația cu clienții;
 - Activitatea personalului SPO a evoluat prin prisma parteneriatelor încheiate cu operatori economici din domeniul formării, mediul academic și alte colaborări încheiate în cadrul proiectelor, dar și ulterior finalizării acestuia;
1115. Totuși, următoarele limitări privind durabilitatea efectelor observate au ieșit în evidență:
- Mecanisme ineficiente de monitorizare a progresului și consecințelor activităților/ proiectelor implementate, limitând astfel capacitatea beneficiarilor și a autorității de management de a avea o viziune clară asupra impactului pe termen scurt al acțiunilor implementate. Totodată, mecanismul ineficient a furnizat dovezi limitate în legătură cu competențele noi dobândite, fiind neclar dacă acestea au fost eficiente în furnizarea de servicii personalizate (ex. să permită persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să-și găsească unul);
 - Lipsa resurselor umane și financiare a limitat capacitatea de utilizare a unor soluții inovatoare implementate (ex. Instrumentele bazate pe Web, instrumente TIC, aplicații etc.) la momentul

implementării proiectului. În majoritatea cazurilor, instrumentele create în cadrul proiectului nu mai sunt disponibile;

- Diversitatea obiectivelor DMI 4.2 și a posibilelor acțiuni eligibile au avut potențialul de a limita impactul general.

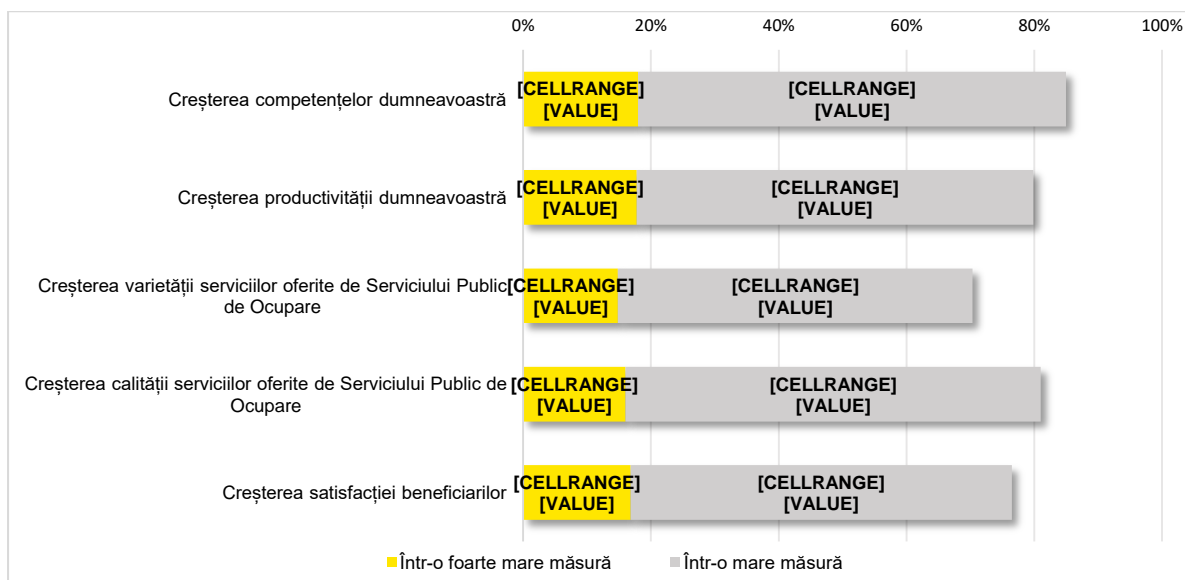
- **Efectele participării la cursurile de formare profesională în cadrul POSDRU s-au menținut considerabil pe termen lung** atât la nivelul îmbunătățirii competențelor profesionale și creșterii propriei productivități, cât și al modificării varietății și calității serviciilor SPO și satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO, **însă într-o măsură mai mică față de efectele înregistrate pentru perioada 2009-2015.**
- Efectele îmbunătățirii competențelor s-au menținut în mai mare măsură decât cele ale creșterii productivității.
- Așadar, competențele dobândite nu au fost cuantificate în totalitate în creșterea productivității personalului SPO.
- Din punct de vedere al varietății și calității serviciilor oferite de SPO, precum și al satisfacției beneficiarilor, marea majoritate a participanților la chestionar estimează că efectele s-au menținut în mare și foarte mare măsură.
- Totuși, este înregistrată o susținere puternică în favoarea ideii de a participa sau de a continua participarea la cursuri de formare profesională.
- Această nevoie nu este direct proporțională cu numărul de certificate obținute, deși nivelul perceput de îmbunătățire a competențelor, respectiv a productivității crește direct proporțional cu nevoia raportată a formării profesionale.

1116. În baza analizei rezultatelor anchetei online, în continuare sunt discutate principalele **puncte cheie**:

7.5.1 Menținerea efectelor

1117. În baza rezultatelor obținute, percepția participanților este că **efectele participării la cursurile de formare profesională în cadrul POSDRU s-au menținut în proporție considerabilă** (Figura 82).

Figura 82. Menținerea efectelor participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 506; nr. de răspunsuri: 2,530)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1118. În timp ce **85%** din respondenți (430 din 506) consideră că **îmbunătățirea** competențelor **profesionale** dobândită în urma cursurilor de formare finanțate prin POSDRU **s-a menținut într-o**

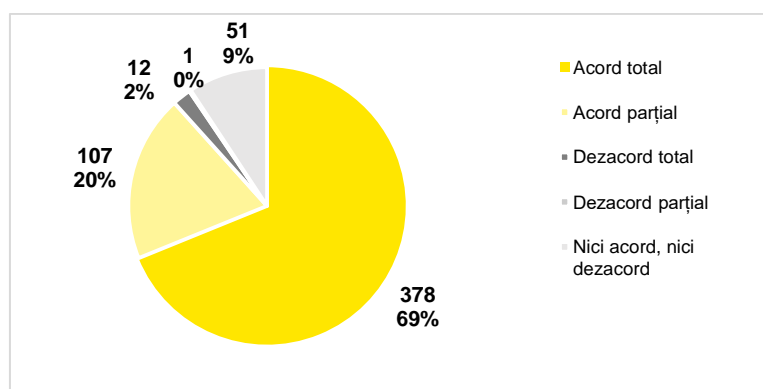
mare și foarte mare măsură, 79.9% (404 din 506) estimează că efectele creșterii propriei productivități s-au menținut în mare și foarte mare măsură până în prezent.

1119. Diferența constatată este consistentă cu concluziile din secțiunile 6.1 și 6.2, menținându-se astfel un raport similar între percepția cu privire îmbunătățirea competențelor și percepția cu privire la creșterea productivității. Prin urmare, nu numai că **participarea la cursuri de formare profesională a contribuit într-o mai mare măsură la îmbunătățirea competențelor lor decât la creșterea productivității**, dar **și efectele produse în acest sens s-au menținut în același raport.**
1120. Ipoteza explorată în secțiunile anterioare în sensul explicării acestei diferențe a fost că, deși în contextul POSDRU a existat o concentrare mai mare pe tipuri specifice de formare profesională oferite personalului SPO, **ponderea cursurilor de formare axate pe îmbunătățirea aptitudinilor de comunicare și de lucru cu clienții**, spre deosebire de cele menite să îmbunătățească competențele tehnice, **a fost mai mare. Astfel, efectele la nivelul creșterii productivității au fost mai puțin vizibile imediat.**
1121. Pe de altă parte, având în vedere constatarea că raportul dintre îmbunătățirea competențelor și creșterea productivității s-a menținut în aceeași linie, o explicație posibilă este că **competențele dobândite nu au putut fi cuantificate în totalitate în creșterea productivității** personalului SPO.
1122. Din punct de vedere al **varietății și calității serviciilor** oferite de SPO, precum și al **satisfacției beneficiarilor** în urma participării personalului SPO la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU, **marea majoritate a participanților la chestionar estimează că efectele s-au menținut în mare și foarte mare măsură.**
1123. 70.3% (356 de respondenți din 506) consideră că efectele creșterii varietății serviciilor oferite de SPO s-au menținut în mare și foarte mare măsură.
1124. 81% (410 de respondenți din 506) au răspuns că efectele îmbunătățirii calității serviciilor oferite de SPO s-au menținut în mare și foarte mare măsură.
1125. 76.5% (372 de respondenți din 506) apreciază că efectele creșterii satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO s-au menținut în mare și foarte măsură.
1126. În comparație cu rezultatele discutate în secțiunea 6.2 – unde 84% din respondenți consideră că calitatea serviciilor PSO, cât și satisfacția beneficiarilor au crescut și 74% au perceput o îmbunătățire la nivelul varietății serviciilor – aceste rezultate arată că, pe termen lung, efectele acestor îmbunătățiri s-au menținut într-o măsură considerabilă, însă mai scăzută față de efectele pe termen scurt.

7.5.2 Necesitatea continuării formării profesionale

1127. Cu toate acestea, rezultatele chestionarului arată o **susținere puternică în favoarea ideii de a participa sau de a continua participarea** la cursuri de formare profesională (Figura 83).

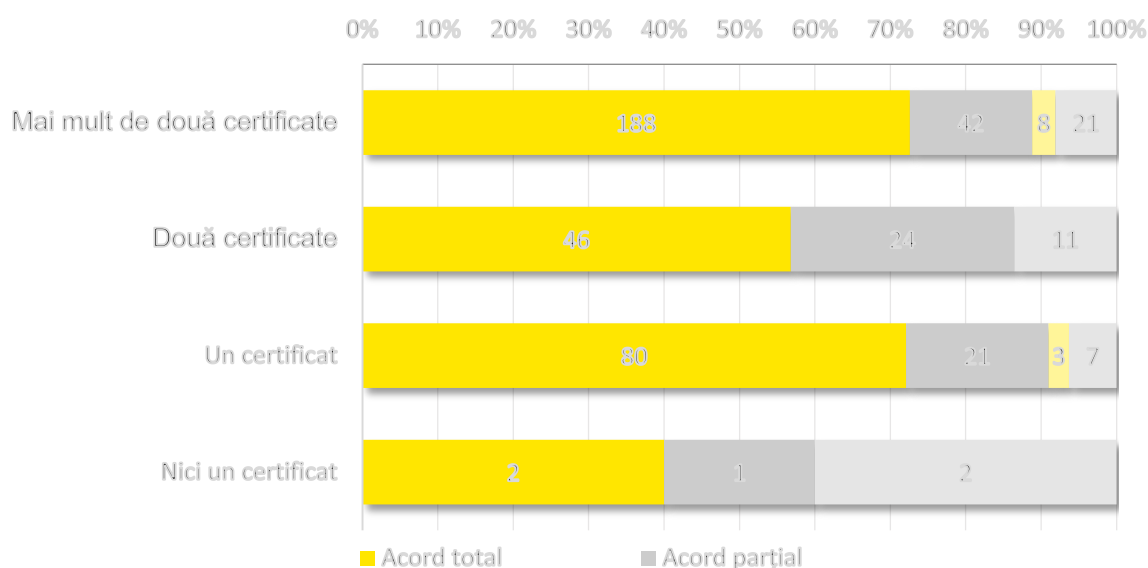
Figura 83. Necesitatea participării/continuării participării la cursuri de formare profesională (nr. de respondenți: 548)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1128. **89%** (485 de respondenți din 548) au fost **complet de acord cu necesară participării/continuării** participării la cursuri de formare profesională, în timp ce numai **2%** (13 din 548) nu au fost de acord cu această afirmație.
1129. Cei mai mulți dintre cei **69%** (378 de respondenți din 548) de participanți la chestionar care au fost **total de acord** cu necesitatea continuării participării formării profesionale au subliniat **nevoia de perfecționare și de învățare continuă, în vederea îmbunătățirii cunoștințelor, a abilității de adaptare la schimbare și a creșterii performanței SPO.**
1130. În rândul celor **20%** (107 din 548) care au fost numai **parțial de acord** cu continuarea participării la cursuri de formare profesională, predomină opiniile că acestea sunt, mai degrabă, **necesare angajaților care fac de puțin timp parte din structurile SPO și nevoia de a beneficia de cursuri noi, strâns legate de activitatea desfășurată în cadrul SPO.**
1131. Cei care nu au fost **deloc de acord** cu continuarea participării la cursuri de formare profesională au punctat **pierderea din vedere a obiectivului pentru care au fost organizate**, precum și **probleme logistice** în sensul organizării în locații diferite, decontări târzii și parțiale, și dificultatea de a recupera îndeplinirea sarcinilor de serviciu.
1132. În continuare, susținerea nevoii de continua participarea la formare profesională în rândul respondenților este analizată în raport cu **numărul de certificate** de absolvire obținute, respectiv **îmbunătățirea competențelor și creșterea productivității** în urma participării la cursuri **în cadrul POSDRU** în perioada 2009-2015.
1133. **73%** (188 din 259) din cei care au obținut **mai mult de două certificate susțin total** necesitatea formării profesionale (Figura 84). **57%** (46 din 81) din cei care au obținut **două certificate sunt de acord complet** cu nevoia continuării participării la cursuri de formare. Această nevoie este și mai vizibilă în rândul celor care au obținut **un singur certificat: 72%** (80 din 111) sunt de acord complet cu continuarea formării.

Figura 84. Necesitatea continuării formării profesionale raportată la numărul de certificate obținute în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 456)

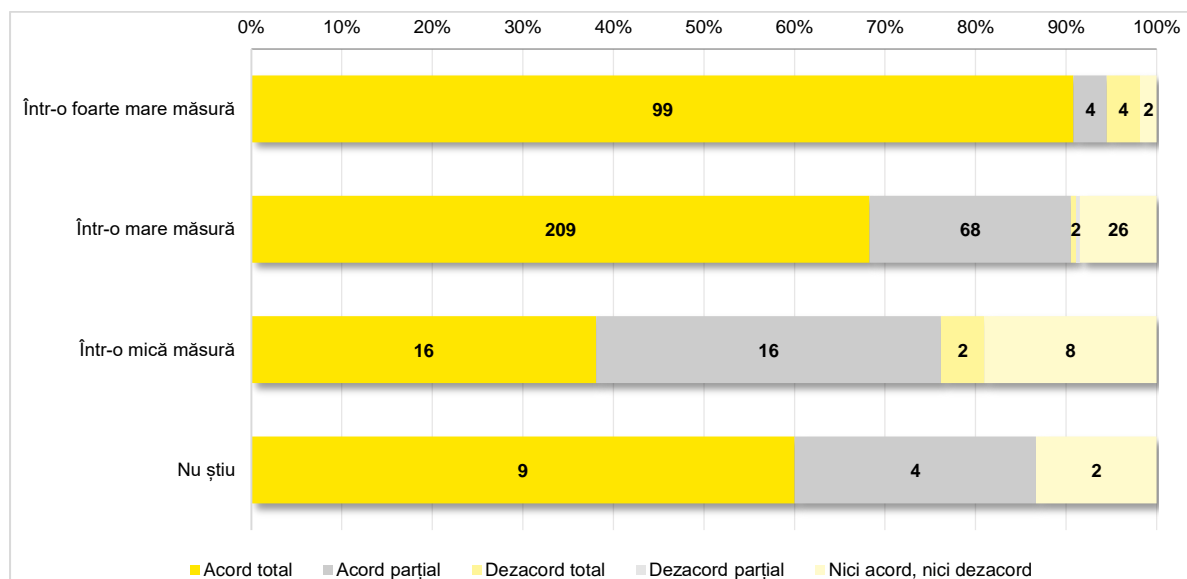


Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1134. **91%** (99 din 109) din respondenții care consideră că și-au **îmbunătățit competențele în foarte mare măsură** în urma formării profesionale atribuite POSDRU sunt complet de acord cu necesitatea

continuării participării la cursuri de formare profesională (Figura 85). **68%** (209 din 306) din participanții la chestionare care și-au îmbunătățit competențele **în mare măsură** sunt total de acord cu nevoia de a continua să participe la cursuri de formare profesională. **38%** (16 din 42) din cei care au răspuns că competențele lor s-au îmbunătățit **în mică măsură** sunt subscriu complet la nevoia formării profesionale.

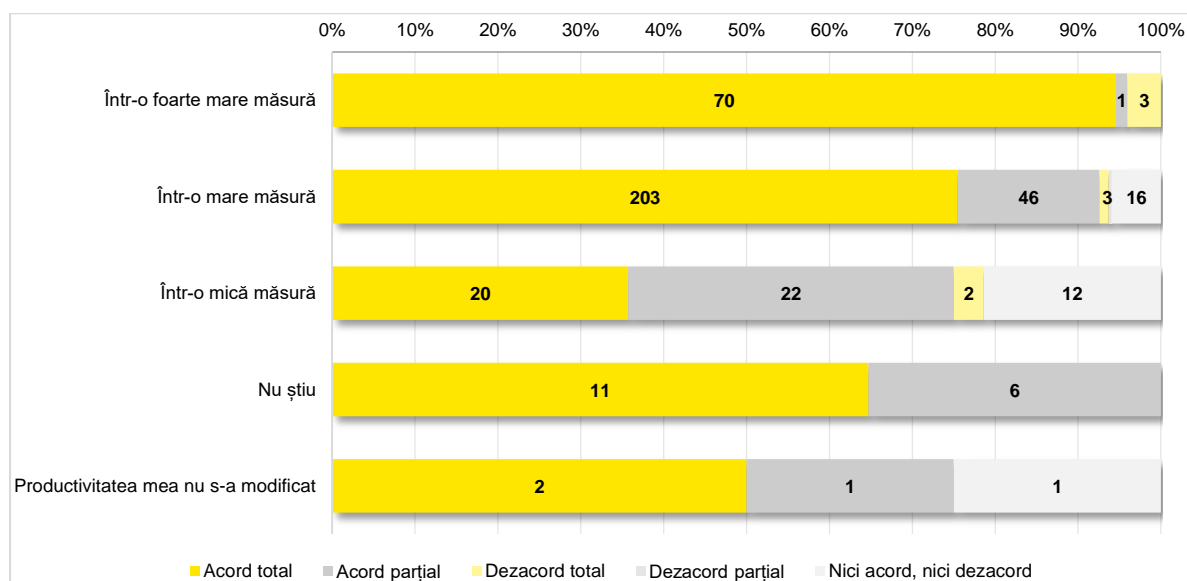
Figura 85. Necesitatea continuării formării profesionale raportată la îmbunătățirea competențelor personalului SPO în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 472)



Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1135. **95%** (70 din 74) din cei care estimează că și-au **îmbunătățit productivitatea în foarte mare măsură** sunt total de acord cu necesitatea continuării participării la cursuri de formare (Figura 86). **75%** (203 din 269) din cei care apreciază că **productivitatea lor a crescut în mare măsură** susțin total necesitatea continuării formării profesionale. **36%** (20 din 56) din respondenții care au perceput o schimbare la nivelul productivității **în mică măsură** au consideră complet necesară continuarea participării la formare profesională.

Figura 86. Necesitatea formării profesionale raportată la creșterea productivității personalului SPO în cadrul POSDRU (nr. de respondenți: 444)



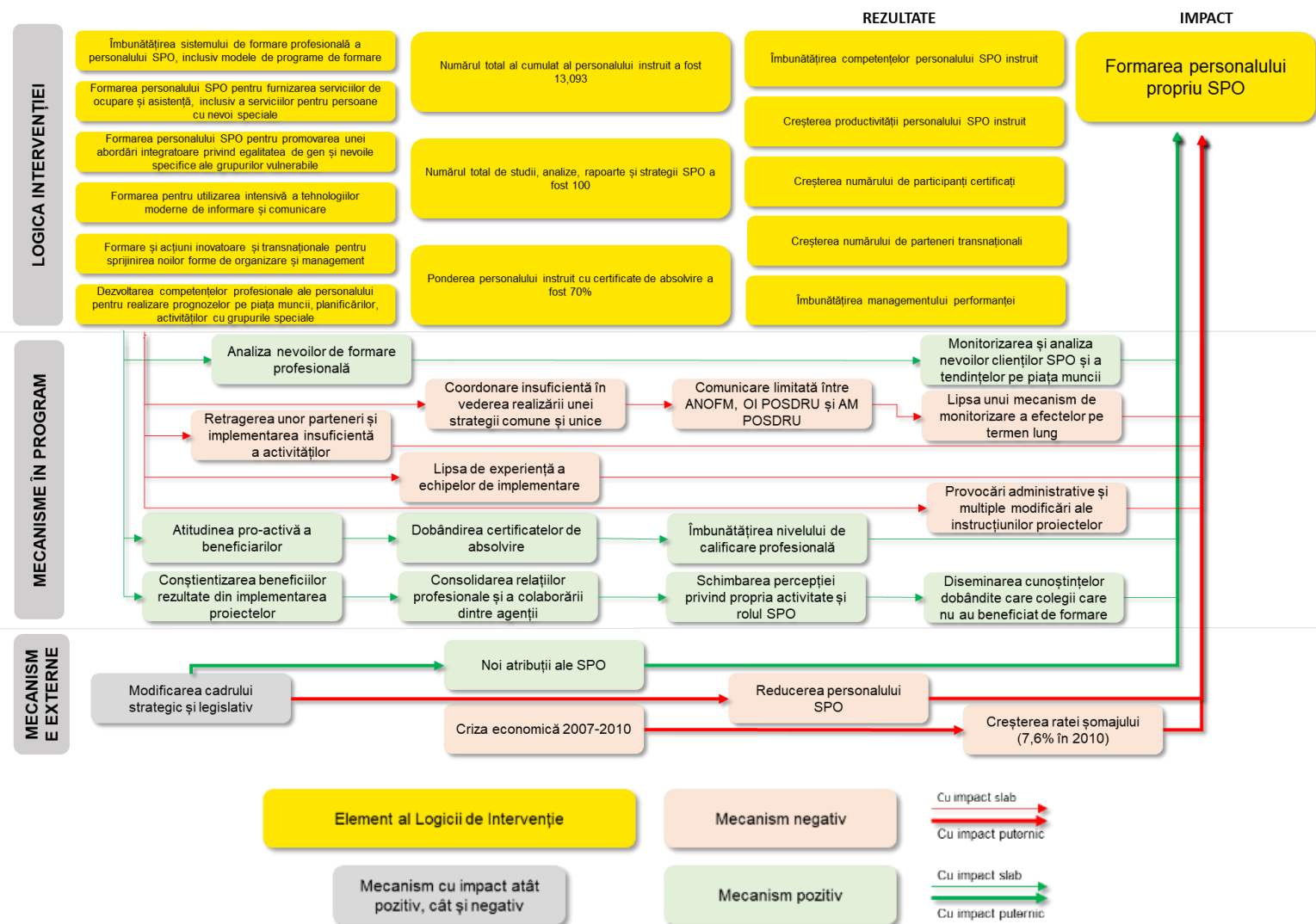
Sursa: Analiza EY bazată pe rezultatele anchetei online în rândul personalului SPO (Decembrie 2019-Ianuarie 2020)

1136. Prin urmare, mai mult de 70% din cei care au obținut mai mult de două certificate, respectiv un certificat sunt total de acord nevoia participării la cursuri de formare profesională.
1137. Pe de altă parte, nivelul perceput de îmbunătățire a competențelor, respectiv a productivității crește direct proporțional cu nevoia de participare la cursuri de formare profesională. Cu alte cuvinte, cu cât respondenții consideră că productivitatea și competențele lor au crescut, cu atât nevoia de formare profesională crește.

7.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele

1138. Așa cum am discutat în capitolul anterior, reducerea numărului de posturi ale SPO de la 3,517 în 2007 la 2,175 în 2015, criza economică mondială din perioada 2007-2010 și, implicit, creșterea semnificativă a ratei șomajului de la 4,3% în 2007 până la 7,6% în 2010 constituie mecanisme externe care au limitat implementarea proiectelor și atingerea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. În același timp însă, sporirea responsabilităților SPO în urma modificărilor legislative care au avut loc în perioada 2007-2015 a contribuit semnificativ la implementarea DMI 4.2, în sensul că a creat un cadru favorabil care a permis inițierea și desfășurarea activităților prevăzute în proiectele implementate.
1139. În ce privește mecanismele identificate în contextul implementării proiectelor, printre **factorii care au influențat pozitiv** contribuția DMI 4.2 în vederea formării profesionale a personalului SPO se numără: analiza nevoilor de formare profesională în paralel cu monitorizarea și analiza nevoilor clienților SPO și a tendințelor pe piața muncii; îmbunătățirea nivelului de calificare profesională prin dobândirea certificatelor de absolvire a cursurilor de formare profesională, respectiv conștientizarea nivelului de competențe și în alte domenii utile activității desfășurate în cadrul SPO; atitudinea pro-activă a grupurilor țintă, precum și disponibilitatea acestora de a învăța cum să aplice noi tehnici și metode de lucru; conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților noii abordări de livrare a serviciilor reprezintă o garanție a menținerii efectelor și după finalizarea proiectului; consolidarea relațiilor profesionale cu omologii din SPO-urile din țară și, implicit, a colaborării dintre agențiile locale, centrale și centrele regionale și centrale; schimbarea percepției cu privire la propria activitate și rolul instituțional al SPO, îmbunătățirea abilităților de comunicare și creșterea încrederii și stimei de sine; diseminarea cunoștințelor dobândite în timpul formării profesionale în rândul angajaților care nu au beneficiat de cursurile respective.
1140. Între **factorii negativi** enumerați, se numără: coordonare insuficientă în vederea realizării unor intervenții structurale armonioase și coerente, lipsa de experiență atât la nivelul celor care gestionează aceste proiecte, cât și la nivelul celor care se ocupă de monitorizare, împreună cu modificările privind normele de implementare, prin publicarea a numeroase instrucțiuni, au condus la necesitatea implicării unui număr mai mare de angajați, în special în ceea ce privește raportarea tehnico-financiară; retragerea unor parteneri instituționali responsabili pentru anumite activități specifice (în special, parteneri tehnici responsabili cu implementarea soluțiilor IT de proiectare și implementare) și implementarea insuficientă a instrumentelor digitale pentru facilitarea activității.

Figura 87. Mecanisme DMI 4.2



7.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcut mai bine

1141. Analiza rezultatelor chestionarului și a studiilor de caz au permis identificarea de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis formularea unor recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implementării proiectelor în cadrul DMI 4.2.
1142. În urma analizei a reieșit că **schimburile de experiență**, împreună cu ponderea ridicată a activităților practice în cadrul sesiunilor de instruire, sunt **benefice pentru identificarea de soluții potrivite** pentru nevoile SPO, precum și pentru modificări necesare pentru o performanță mai bună a SPO. Astfel, încurajarea acestei practici și a preocupării pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO sunt recomandate în vederea implementării proiectelor viitoare.
1143. În ceea ce privește propunerile de îmbunătățire, un prim aspect se referă la o concentrare mai mare pe o implementare omogenă și coordonată a proiectelor, cuplată cu o comunicare flexibilă, pro-activă și orientată către rezultate între instituțiile principale vizate, în vederea obținerii unor efecte structurale la nivelul infrastructurii instituționale a SPO.
1144. În vederea măsurării și evaluării impactului proiectelor implementate, este de asemenea recomandată **implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a efectelor** nete atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate.
1145. Propunerile de îmbunătățire identificate în urma interviurilor cu părțile interesate au vizat și **echipele de proiect**, la nivelul cărora s-au remarcat numeroase modificări în timpul implementării proiectelor, precum și **nevoia implicării persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu**.
1146. Un alt aspect important subliniat de participanții la interviuri este că **planificarea și implementarea activităților trebuie făcută în mod coerent și clar** și să se adreseze nevoilor grupului țintă. Totodată, părțile interesate din cadrul studiilor de caz au remarcat că instrucțiunile de proiect ar trebuie mai bine fundamentate prin studii de impact, iar programul ar trebuie să ofere mai multă flexibilitate în ceea ce privește modificările permise în timpul implementării.

7.8 Concluzii și recomandări

1147. **Progresul observat în perioada 2007-2015**, în urma analizei cadrului european și național la nivel strategic, legislativ și instituțional, arată că documentele strategice și normative adoptate au contribuit semnificativ la crearea **cadrului necesar implementării obiectivului operațional al DMI 4.2**. Progresul înregistrat în context național a urmărit îndeaproape evoluțiile la nivel european și alinierea cu obiectivele Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă.
1148. Mai exact, **deciziile strategice** atât la nivel european, cât și național au vizat fie direct, fie indirect **consolidarea capacității serviciilor publice de ocupare de furnizare a serviciilor de ocupare** prin propunerea de măsuri îndreptate către formarea personalului propriu al SPO. Totodată, documentele legislative adoptate în perioada analizată au contribuit semnificativ la **crearea infrastructurii legale care să permită implementarea DMI 4.2**, în special prin introducerea de **noi responsabilități** și consolidarea și diversificarea atribuțiilor deja existente ale SPO în acest sens.
1149. Din punct de vedere instituțional, crearea unei Rețele europene a Serviciilor Publice de Ocupare, al cărei scop este consolidarea cooperării prin schimbul de bune practici, învățarea reciprocă și evaluarea comparativă, reprezintă un moment important care arată **importanța crescută pe care Serviciile Publice de Ocupare o dobândesc în perioada analizată** în sensul atingerii obiectivelor strategice propuse la nivelul Uniunii Europene. În ciuda acestor progrese însă, evoluția instituțională a SPO în **context național** este marcată de o serie de **factori care au pus presiune asupra SPO** și capacității sale de furnizare a serviciilor de ocupare. **Reducerea semnificativă de personal** în perioada analizată, cuplată cu **creșterea majoră a ratei șomajului în timpul crizei economice** din perioada 2007-2010, au influențat puternic activitatea SPO în perioada respectivă și au limitat, implicit, implementarea DMI 4.1.

1150. Pe acest fond, analiza documentației POSDRU, a anchetei online și a studiilor de caz realizate arată că implementarea obiectivului operațional ale DMI 4.2 a avut un impact net semnificativ asupra formării profesionale a personalului SPO. În urma analizei rezultatelor chestionarului, 87.6% din respondenți au participat la cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU, mai mult de 70% din cursurile urmate în perioada 2007-2015 au fost atribuite POSDRU și, în medie, fiecare respondent a beneficiat de participarea la aproximativ două cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU. Mai mult, 90% din cei care au participat la aceste cursuri finanțate prin POSDRU au obținut cel puțin un certificat de absolvire, aproximativ 86% consideră că și-au îmbunătățit competențele și 77% estimează că productivitatea lor a crescut în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU.
1151. În ce privește **efectele neașteptate**, pozitive sau negative, majoritatea personalului SPO apreciază că participarea la cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015 a atras după sine și alte efecte, în afară de îmbunătățirea propriilor competențe și a productivității. O parte semnificativă menționează că aceste efecte se resimt în zona **consolidării relațiilor profesionale, unei mai bune înțelegerii a propriei profesii, respectiv a rolului instituțional al SPO, precum și în sfera dezvoltării personale**.
1152. La nivelul **efectelor propagate dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri**, în urma analizei anchetei online și a studiilor de caz, implementarea DMI 4.2, în urma căreia competențele și productivitatea personalului SPO au crescut, a avut un **efect semnificativ atât asupra varietății și calității serviciilor SPO, cât și asupra satisfacției beneficiarilor**. Astfel, în timp ce 84% din respondenți consideră că atât calitatea serviciilor SPO, cât și satisfacția beneficiarilor acestor servicii au crescut, numai 74% au perceput o îmbunătățire la nivelul varietății serviciilor oferite. Cu toate acestea, trebuie menționat că jumătate din participanții la chestionar care consideră că varietatea serviciilor SPO a crescut asumă că această creștere a avut loc în mică măsură, aproximativ jumătate din respondenți care apreciază că a existat o îmbunătățire la nivelul calității serviciilor a răspuns că această creștere a avut loc în mică măsură, și mai mult de jumătate din respondenții care consideră că satisfacția beneficiarilor serviciilor SPO a crescut estimează că acest lucru a avut loc în mică măsură. Prin urmare, deși implementarea DMI 4.2 a produs efecte semnificative în ce privește varietatea și calitatea serviciilor SPO, respectiv satisfacția beneficiarilor, o parte importantă a respondenților consideră că există loc de îmbunătățiri.
1153. În ce privește menținerea efectelor implementării DMI 4.2 pe termen lung, efectele participării la cursurile de formare profesională în cadrul POSDRU s-au menținut considerabil pe termen lung atât la nivelul îmbunătățirii competențelor profesionale și creșterii propriei productivități, cât și al modificării varietății și calității serviciilor SPO și satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO. În principal, efectele îmbunătățirii competențelor s-au menținut în mai mare măsură decât cele ale creșterii productivității. Acest lucru arată că competențele dobândite nu au fost cuantificate în totalitate în creșterea productivității personalului SPO. Din punct de vedere al varietății și calității serviciilor oferite de SPO, precum și al satisfacției beneficiarilor, marea majoritate a participanților la chestionar estimează că efectele s-au menținut în mare și foarte mare măsură. Totuși, este înregistrată o susținere puternică în favoarea ideii de a participa sau de a continua participarea la cursuri de formare profesională. Această nevoie nu este direct proporțională cu numărul de certificate obținute, deși nivelul perceput de îmbunătățire a competențelor, respectiv a productivității crește direct proporțional cu nevoia raportată a formării profesionale.
1154. **Mecanismele** identificate au fost clasificate în mecanisme **externe** și mecanisme **interne** implementării proiectelor. Așa cum am discutat, **reducerea personalului SPO și creșterea ratei șomajului** în perioada 2007-2010 au influențat puternic progresul observat și implementarea DMI 4.1. În ciuda acestora, **sporirea responsabilităților SPO** în perioada pozitivă au creat premisele favorabile îndeplinirii obiectivelor DMI 4.1. În ce privește mecanismele interne, principalii factori pozitivi observați se referă la **analiza nevoilor de formare profesională în paralel cu monitorizarea și analiza nevoilor clienților SPO și a tendințelor pe piața muncii, deschiderea și atitudinea pro-activă a personalului SPO, consolidarea relațiilor profesionale cu omologii din SPO-urile din țară și a colaborării dintre agențiile de ocupare, respectiv schimbarea percepției cu privire la propria activitate și rolul instituțional al SPO**, îmbunătățirea abilităților de comunicare și creșterea

încrederii și stimei de sine. În același timp, factorii negativi identificați țin, mai degrabă, de **coordonarea, comunicarea și capacitatea de monitorizare la nivel instituțional**, cuplate cu **modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU**, lipsa de experiență atât la nivelul celor care gestionează aceste proiecte, cât și la nivelul celor care se ocupă de monitorizare, retragerea unor parteneri instituționali responsabili pentru anumite activități specifice (în special, parteneri tehnici responsabili cu implementarea soluțiilor IT de proiectare și implementare) și implementarea insuficientă a instrumentelor digitale pentru facilitarea activității.

1155. Implementarea proiectelor în cadrul DMI 4.2 ar fi beneficiat, prin urmare, de o concentrare mai mare pe o implementare omogenă și coordonată a proiectelor, cuplată cu o comunicare flexibilă, pro-activă și orientată către rezultate între instituțiile principale vizate, în vederea obținerii unor efecte structurale. Totodată, implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului net atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate este necesară pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. De asemenea, în baza experiențelor observate în urma analizei studiilor de caz, este încurajată acordarea unei atenții deosebite schimburilor de experiență, integrării și dezvoltării soluțiilor IT implementate, fundamentării instrucțiunilor de management al programelor operaționale, respectiv selectării echipelor de implementare, parteneriatelor naționale și transnaționale și creșterii vizibilității SPO.

8 DMI 5.1 – Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare

1156. **DMI 5.1 – Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare** a avut în vedere creșterea ratei ocupării prin stimularea tranziției forței de muncă inactive pe piața muncii, **reducerea șomajului de lungă durată**, precum și **creșterea ocupabilității** persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor și persoanelor inactive, prin **măsuri active de ocupare**. Pentru atingerea acestora, obiectivele operaționale ale DMI 5.1 au fost:

- Atragerea și menținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, în vederea obținerii unei rate cât mai mari de ocupare, cu accent special pe grupurile dezavantajate pe piața muncii;
- Reducerea șomajului de lungă durată prin acțiuni preventive și corective;
- Îmbunătățirea capacității de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor, în special de lungă durată și a persoanelor inactive.

1157. Intervențiile au vizat o abordare pe tot parcursul vieții, fiind destinate **grupurilor cu o situație dificilă pe piața muncii, precum:** șomerii tineri (16-24 ani), șomerii vârstnici (peste 45 ani), șomerii de lungă durată, persoanele inactive, persoanele care au părăsit timpuriu școala, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Relevanța intervențiilor este justificată prin raportare la nevoile identificate de: adaptare la cerințele pieței muncii, păstrarea pe piața muncii a grupurilor aflate în situație dificilă și creșterea gradului de ocupabilitate a acestora, susținerea și dezvoltarea locurilor de muncă în sectoarele non-agricole, reducerea șomajului în rândul tinerilor, creșterea gradului de ocupare al femeilor și descurajarea tranziției către statutul de "persoană inactivă" prin decizii de pensionare anticipată, creșterea flexibilității pieței, reducerea neconcordanței dintre cererea și ofertă de muncă prin creșterea mobilității profesionale și geografice, și reducerea asimetriei informației, etc.

1158. Ca punct de plecare în evaluare, vom explica înțelegerea noastră cu privire la conceptele incluse în obiectivul DMI, și anume **ocuparea, ocupabilitatea și șomajul** forței de muncă, care reprezintă în fapt scopul evaluărilor.

1159. **Ocuparea forței de muncă** se referă la situația în ceea ce privește starea de ocupat a persoanelor pe piața muncii. Principalii indicatori statistici care măsoară ocuparea forței de muncă sunt populația ocupată și rata de ocupare. **Populația ocupată**¹⁴⁰ cuprinde toate persoanele care au o ocupație aducătoare de venit, pe care o exercită în mod obișnuit în una din activitățile economiei naționale, fiind încadrate într-o activitate economică sau socială, în baza unui contract de muncă sau în mod independent (pe cont propriu) în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură etc. Categoriile de persoane incluse sunt: salariații care lucrează în una din activitățile economiei naționale în unități din sectorul public, mixt, privat, cooperatist, obștesc; patroni care utilizează pentru realizarea activității forță de muncă salariată; lucrători pe cont propriu; lucrători familiari neremunerați. **Rata de ocupare** reprezintă ponderea populației ocupate (din grupa de vârstă x) în populația totală (din aceeași grupă de vârstă x).

1160. **Ocupabilitatea** se referă la combinația de factori care permit indivizilor creșterea șanselor de a deveni sau de a rămâne ocupați pe piața muncii, respectiv să progreseze în carierele lor profesionale¹⁴¹. Aceasta are rolul de prevenire a șomajului de lungă durată și de facilitare a accesului pe piața muncii. Printre acești factori putem menționa ca fiind cei mai importanți, cunoștințele, competențele și abilitățile individului.

1161. **Șomajul** se referă la situația în ceea ce privește starea de șomer a persoanelor pe piața muncii. Șomajul se măsoară prin numărul șomerilor, respectiv rata șomajului. Conform *Legii nr. 76/2002*

¹⁴⁰ Institutul Național de Statistică, Metadata, Balanța forței de muncă.

¹⁴¹ CEDEFOP, Skills Panorama Glossary.

privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, șomerul este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- este în căutarea unui loc de muncă, având vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
- nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;
- este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare dacă s-ar găsi un loc de muncă;

1162. **Șomerul înregistrat**, în plus față de condițiile de mai sus, trebuie să fie înregistrat la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

1163. **Rata șomajului înregistrat**¹⁴² reprezintă raportul dintre numărul șomerilor înregistrați și populația activă civilă (șomeri înregistrați + populație ocupată civilă). **Rata șomajului**¹⁴³ se mai poate calcula și ca raportul dintre numărul șomerilor și populația activă (șomeri + populația ocupată).

1164. Operaționalizarea conceptelor de mai sus în cadrul evaluării, pe baza obiectivelor operaționale și a operațiunilor orientative ale DMI 5.1 este descrisă în cele ce urmează. Astfel, DMI 5.1 a urmărit **îmbunătățirea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului prin:**

- Sprijinirea tuturor activităților privind măsurile active de ocupare
- Elaborarea și implementarea de planuri de acțiune individualizate, furnizarea de asistență pentru căutarea unui loc de muncă, servicii de orientare și formare pentru șomeri tineri și șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă revenite pe piața muncii după o perioadă de absență
- Dezvoltarea și implementarea unor măsuri și acțiuni transnaționale pentru promovarea mobilității ocupaționale și geografice
- Elaborarea și implementarea metodelor inovatoare pentru promovarea ocupării în rândul șomerilor tineri și de lungă durată

1165. **Creșterea gradului de ocupabilitate** a resurselor de muncă a avut în vedere:

- Sprijinirea tuturor activităților privind măsurile active de ocupare
- Măsuri pentru o mai bună corelare între aptitudinile individuale, educație și potențialul de muncă și oportunitățile de pe piața muncii (echilibru și diagnoza muncii);
- Promovarea sistemelor duale de finanțare pentru ocuparea tinerilor prin combinarea formării în școlile profesionale și practica în întreprinderi
- Elaborarea și implementarea de planuri de acțiune individualizate, furnizarea de asistență pentru căutarea unui loc de muncă, servicii de orientare și formare pentru șomeri tineri și șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă revenite pe piața muncii după o perioadă de absență.

8.1 Progresul observat cu privire la ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă

1166. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1 aferentă evaluării DMI 5.1 referitoare la progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă de la momentul adoptării programului, în cadrul acestei secțiuni se vor urmări

142 Institutul Național de Statistică, Metadata, Cercetarea statistică privind numărul șomerilor înregistrați și rata șomajului înregistrat

143 Institutul Național de Statistică, Metadata, Ancheta forței de muncă în gospodării.

aspecte cheie care să permită estimarea efectului brut la nivel național pentru intervențiile POSDRU finanțate prin DMI 5.1 având în vedere operaționalizarea conceptelor de ocupare, ocupabilitate și șomaj.

1167. Pentru a răspunde la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la **ocuparea forței de muncă**, au fost selectați pentru analiză următorii indicatori macroeconomici:

- Populația ocupată pe grupe de vârstă, sexe, activități economice, respectiv medii de rezidență
- Rata de ocupare pe regiuni, respectiv pe medii de rezidență

1168. Pentru a răspunde la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la **ocupabilitatea forței de muncă**, analiza va avea în vedere următorii indicatori macroeconomici:

- Total persoane cuprinse în măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă, din care femei, șomeri înregistrați
- Persoane cuprinse în cursurile de formare profesională
- Tranziția de la șomaj la ocuparea forței de muncă pe sexe, vârstă și durata șomajului

1169. Iar referitor la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la **șomaj**, indicatorii macroeconomici care au fost propuși pentru analiză sunt următorii:

- Rata șomajului, pe regiuni, medii de rezidență, grupe de vârste și sexe
- Șomerii, după durata șomajului pe medii de rezidență

1170. Selecția indicatorilor a avut la bază analiza literaturii de specialitate, respectiv teoria reconstituită a programului, dar s-a ținut seama și de disponibilitatea datelor statistice și administrative oficiale. Indicatorii mai sus menționați au fost identificați prin consultarea bazelor de date INS TEMPO-Online, Eurostat, pe orizontul de timp 2007-2018, precum și date preluate din Action Web pentru analizele în profil teritorial, sectorial și pe sub-grupuri țintă realizându-se în directă dependență de disponibilitatea datelor. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de **analiză spațială Choropleth map** prin schema de clasificare în intervale naturale” Jenks din software-ul Arc Gis 10.2.3. La analiza evoluției indicatorilor macroeconomici în scopul identificării unor dependențe între aceștia, Echipa de evaluare a avut în vedere realizarea unor analize de regresie, așa cum prevedea metodologia de evaluare, însă concluziile nu sunt prezentate în cele ce urmează, rezultatele nefiind semnificative din punct de vedere statistic.

1171. De menționat că în vederea analizei impactului brut înregistrat la nivelul DMI 5.1 s-a propus identificarea numărului de proiecte cofinanțate pentru promovarea măsurilor active de ocupare și a celor pentru promovarea sistemelor duale de finanțare. Din păcate însă, nu a fost identificată o statistică oficială online centralizatoare, respectiv indicatori după caracteristicile redate mai sus.

1172. În cadrul acestei secțiuni se va prezenta mai întâi analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă de la momentul adoptării POSDRU, urmată fiind apoi de analiza evoluției ocupării, ocupabilității și șomajului în rândul forței de muncă de la momentul adoptării POSDRU.

8.1.1 Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă de la momentul adoptării POSDRU

Cadrul european

Analiza evoluției cadrului strategic

1173. **Strategia Europeană pentru Ocupare** este principalul instrument de coordonare a politicilor europene în domeniul pieței muncii și al ocupării, fiind structurată pe 4 piloni (angajabilitate, antreprenoriat, adaptabilitate și asigurarea de șanse egale) și stabilea un set de obiective comune, având ca principal scop crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune și reducerea șomajului.

1174. În 2000, Consiliul European de la Lisabona a convenit asupra noului obiectiv strategic pentru o perioadă de 10 ani, respectiv de transformare a UE în „cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere, capabilă de o creștere economică sustenabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai bună coeziune socială”. Consiliul European a decis că trebuie create condiții pentru creșterea ocupării forței de muncă, aceasta fiind un obiectiv major al Agendei Lisabona. Statele membre s-au angajat să modernizeze serviciile publice de ocupare a forței de muncă, unele urmând să coopereze cu sectorul privat. Întrucât doar câteva state membre raportează date cu privire la eficacitatea măsurilor de activare, Comisia Europeană a considerat că este nevoie de un efort mai mare pentru a raporta și monitoriza indicatorii de activare și prevenire a tranziției în șomaj.
1175. Direcțiile de acțiune stabilite în anul 2003 au fost orientate către îndeplinirea obiectivelor Strategiei Lisabona și au vizat creșterea adaptabilității muncitorilor și întreprinderilor, atragerea și păstrarea unui număr mai mare de persoane pe piața muncii, creșterea investițiilor în capitalul uman, asigurarea unei bune guvernări.
1176. Strategia Lisabona a fost reînnoită de către Consiliul European de la Bruxelles din 22-23 martie 2005, fiind adoptate linii directoare integrate pentru creștere economică și ocupare vizând intervalul 2005-2008. Pentru a simplifica și a raționaliza procesele, a fost introdus un cadru temporal multianual (primul ciclu fiind 2005-2008). Această modificare a condus la îmbunătățirea performanțelor economice. Instrumentele de guvernare ale aplicării strategiei au fost liniile directoare integrate pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă, programul comunitar Lisabona, rapoartele anuale ale Comisiei cu privire la aplicarea strategiei și a programelor naționale de reformă, respectiv rapoartele naționale anuale cu privire la aplicarea programelor naționale de reformă.
1177. La 11 decembrie 2007, Comisia Europeană a adoptat „Pachetul Lisabona”, cu privire la încă un ciclu de trei ani (2008-2010), ciclu început pe fondul unui proces de încetinire a creșterii economice globale și al manifestării instabilității piețelor financiare și a prețurilor la alimente și petrol.
1178. În contextul crizei economice și financiare, Comisia Europeană a prezentat, la 26 noiembrie 2008, un Plan european de redresare economică cuprinzând măsuri pe termen scurt pentru ieșirea din criza financiară și economică. La 28 ianuarie 2009, Comisia Europeană a adoptat propunerea de actualizare a Liniilor Directoare Integrate necesare implementării la nivel național și comunitar a Strategiei Lisabona. Documentul includea pe lângă evaluarea implementării Strategiei și recomandări specifice de țară. La finalul perioadei de aplicare (2010), s-a dovedit că obiectivul general privind participarea cetățenilor europeni la piața muncii a fost prea ambițios, criza globală afectând semnificativ creșterea economică și crescând nivelul șomajului.
1179. În 2010, a fost adoptată **Strategia Europa 2020**, parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020, bazată pe coordonarea consolidată a politicilor economice, ocuparea forței de muncă fiind o primă prioritate, cu obiective principale printre care: creșterea participării pe piața muncii a persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani; incluziunea socială și combaterea sărăciei; îmbunătățirea calității și performanțelor sistemelor de educație și formare. Toate cele cinci obiective principale au trebuit să fie transpuse de statele membre în obiective naționale, ținând seama de pozițiile inițiale și de circumstanțele naționale ale fiecărui stat membru. Cu toate acestea, repercusiunile crizei financiare din 2008 au îngreunat realizarea obiectivelor strategiei în materie de ocupare a forței de muncă și de eradicare a sărăciei. Unul dintre obiectivele Strategiei Europa 2020 este creșterea la 75% a participării pe piața muncii a persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani, până în anul 2020. În completarea Strategiei Europa 2020, inițiativa **„Pactul european pentru persoanele peste 50 de ani”**¹⁴⁴ îndeamnă statele membre la atingerea următoarelor obiective:

144 Vezi Rezoluția Parlamentului European din 11 noiembrie 2010 referitoare la provocările demografice și solidaritatea între generații (2010/2027(INI)) disponibilă online la: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0400&language=RO&ring=A7-2010-0268>

- ocuparea integrală a forței de muncă pentru populația cu vârsta între 50 de ani și vârsta legală de pensionare și asigurarea unui nivel de ocupare a forței de muncă de minim 55%;
- eliminarea stimulentei, de exemplu cele pentru pensionarea anticipată și crearea de stimulente pentru lucrătorii de peste 60 de ani pentru a-i încuraja să rămână pe piața muncii pentru a-și transmite cunoștințele și experiența generațiilor următoare;
- combaterea discriminării pe motiv de vârstă;
- facilitarea accesului lucrătorilor în vârstă la formare prin acordarea de către angajatori de stimulente sau de recompense pentru lucrătorii în vârstă care se decid să își continue formarea după împlinirea vârstei de 50 de ani.

1180. Ca instrument de guvernanță a fost introdus semestrul european cu scopul coordonării politicilor financiare și economice. Pentru a spori progresele realizate în ceea ce privește combaterea șomajului de lungă durată, Consiliul European a adoptat, în februarie 2016, o recomandare privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă. Aceasta sprijină obiectivele Strategiei Europa 2020, contribuind la obiectivul creșterii ratei de ocupare și al reducerii sărăciei.

1181. La 17 noiembrie 2017, Parlamentul European, Consiliul și Comisia au proclamat împreună Pilonul european al drepturilor sociale. Principiile și drepturile stabilite în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale se vor reflecta în activitatea din cadrul semestrului european, în special cu ajutorul unui nou tablou de bord social. Pilonul face referire la măsurile active, unul dintre indicatorii din tabloul de bord fiind cu privire la acestea.

1182. Cele mai recente orientări (2018) au fost aliniate la principiile Pilonului european al drepturilor sociale (2.3.1 Politica socială și de ocupare a forței de muncă: principii generale). În acord cu Parlamentul European, acestea au fost menținute pentru 2019. Ele vizează patru domenii:

- stimularea cererii de forță de muncă (crearea de locuri de muncă; impozitarea veniturilor salariale; stabilirea salariilor);
- creșterea ofertei de forță de muncă și de competențe (inclusiv pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată);
- îmbunătățirea funcționării piețelor forței de muncă (cu un accent special pe segmentarea pieței forței de muncă);
- asigurarea echității, combaterea sărăciei și promovarea egalității de șanse pentru toți.

1183. **Concluzie:** *Din punct de vedere strategic, la nivel european, au fost stabilite direcțiile de acțiune în vederea creșterii ocupării prin măsuri active, adresate anumitor categorii vulnerabile din rândul populației, în contextul manifestării efectelor crizei economico-financiare. Reținem faptul că în cadrul strategic european, creșterea ocupării este obiectiv general atent monitorizat.*

Analiza evoluției cadrului legislativ

1184. În baza dispozițiilor din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene referitoare la domeniile ocupării forței de muncă și afacerilor sociale, au fost adoptate o serie de directive, regulamente și decizii pentru a se asigura standarde minime în toate statele membre ale UE acoperind o gamă foarte vastă de probleme legate de ocuparea forței de muncă:

- sănătatea și securitatea în muncă: drepturile și obligațiile generale și specifice, echipamentul de lucru, riscurile specifice, de exemplu substanțele periculoase, cancerigene (2.3.5 Sănătatea și securitatea în muncă);
- egalitatea de șanse pentru femei și bărbați: tratamentul egal la locul de muncă, sarcina, concediul de maternitate, concediul parental (2.3.9 Combaterea sărăciei, a excluziunii sociale și a discriminării);
- protecția împotriva discriminării pe criterii de sex, rasă, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală (2.3.9 Combaterea sărăciei, a excluziunii sociale și a discriminării);
- condițiile de muncă: munca cu fracțiune de normă, contractele de angajare pe perioadă determinată, programul de lucru, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, informarea și consultarea lucrătorilor (2.3.6 Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare; 2.3.7 Dialog social).

- serviciile de sprijin: Decizia nr. 573/2014/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM).

1185. De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul este consultat cu privire la liniile directe privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliu. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale.

1186. Directiva 73 din 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei a stipulat necesitatea asigurării accesului egal la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă.

1187. Inițiativele de combatere a șomajului în rândul tinerilor se bazează pe propunerile de acțiuni concrete, practice, ale Parlamentului, și anume Garanția pentru tineret a UE și standardele minime privind stagiile. Începând din 2010, Parlamentul a sprijinit ferm înființarea Garanției pentru tineret, monitorizând totodată punerea sa în aplicare. În rezoluția sa din 17 iulie 2014, Parlamentul a solicitat un cadru juridic al UE care să introducă standarde minime pentru punerea în aplicare a garanțiilor pentru tineret, inclusiv privind calitatea ucenicilor, și care să vizeze tinerii cu vârsta între 25 și 30 de ani. De asemenea, în rezoluția sa din 29 octombrie 2015, Parlamentul a sprijinit abordarea adoptată în Recomandarea privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă. Activitatea intensivă a Parlamentului în domeniul dezvoltării competențelor a avut un impact asupra Noii agende pentru competențe în Europa, publicată de Comisie în iunie 2016.

1188. Rezoluția Parlamentului European din 2019 referitoare la Semestrul european subliniază că obiectivele și angajamentele sociale ale UE sunt la fel de importante ca obiectivele sale economice. În rezoluție, Parlamentul solicită consolidarea drepturilor sociale prin punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, pentru a combate sărăcia și creșterea inegalităților și pentru a consolida investițiile sociale. În plus, îndeamnă Comisia și statele membre să combată sărăcia persoanelor încadrate în muncă. În cele din urmă, subliniază că este nevoie să se reglementeze mai bine noile forme de muncă și să se acorde acces universal la pensii la retragerea din activitate și la pensii pentru limită de vârstă care să fie adecvate.

1189. **Concluzie:** *Cadrul legislativ, la nivel european, a evoluat în strânsă legătură cu cel strategic, fiind însă coerent metodei de coordonare deschise, reglementând doar principii de bază. Astfel, există un cadru de reglementare care să asigure condițiile unui acces egal și de calitate la locuri de muncă, fapt ce creează o bază importantă pentru creșterea efectelor de aplicare a măsurilor active în vederea îmbunătățirii ocupării și ocupabilității persoanelor aflate în șomaj.*

Analiza evoluției cadrului instituțional

1190. Comitetul pentru Ocupare (Employment Committee - EMCO) s-a înființat în 2000, în cadrul definit de Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă, fiind structurat în două grupuri, dintre care unul cu rol de a elabora indicatorii folosiți pentru monitorizarea Strategiei europene de ocupare. Acesta este organismul rezultat ca urmare a Tratatului, care este responsabil pentru strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă.

1191. În 2000, Grupul EMCO pentru indicatori a fost înființat și, după cum sugerează și numele acestuia, a început să dezvolte indicatori pentru a urmări politicile strategiei. De la început, au existat două tipuri de indicatori: cei bazați pe surse armonizate și cei bazate pe surse naționale. Sursele europene sunt în mare parte sondaje, iar sursele naționale sunt adesea date administrative. EMCO, în calitate de comitet european, cu sarcină principală de evaluare comparativă a preferat de-a lungul anilor date

armonizate, din motive evidente. Pentru unele aspecte ale strategiei, acest lucru nu a fost însă posibil. Este cazul în special al obiectivelor politicilor active de piață a forței de muncă, a căror stabilire era dominant de natură politică, iar încercarea de a le măsura era sortită eșecului¹⁴⁵.

1192. **Concluzie:** *Din punct de vedere instituțional, există un cadru comun, care permite orientarea, gestiunea și monitorizarea pe baze comparabile a acțiunilor cu privire la politicile de ocupare, în vederea atingerii obiectivelor strategice.*

Cadrul național

Analiza evoluției cadrului strategic

1193. România este parte semnată a unui număr important de tratate și convenții internaționale în domeniul ocupării forței de muncă.
1194. România a început elaborarea politicilor destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă în anul 2001, prin adoptarea primului **Plan Național de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă – PNAO 2001**¹⁴⁶ (H.G. nr. 759/2002), elaborat în cadrul unui proiect de asistență tehnică, cu finanțare prin programul „Polonia și Ungaria: Asistență pentru restructurarea economiei” (PHARE), în conformitate cu liniile directoare ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre UE pentru anul 2001. Al doilea **Plan Național de Acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004 – 2005**¹⁴⁷, adoptat prin H.G. nr. 588/2004, a fost elaborat în conformitate cu Strategia Europeană pentru Ocupare revizuită și cu Liniile Directoare pentru Ocupare aprobate pentru anul 2003. Totodată a fost elaborată și prima strategie în domeniul ocupării, **Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010**¹⁴⁸, adoptată prin H.G. nr. 1386/2004. Odată cu probarea prin H.G. nr. 1071/2013 a **Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020**¹⁴⁹ și a Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020 pentru implementarea Strategiei naționale, a fost instituit un nou cadru strategic, cu o viziune integrată și cu un mecanism solid de implementare și monitorizare. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 reprezintă în prezent principalul document strategic al României în domeniul ocupării. Prin acest document, țara noastră își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020, și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani. Obiectivele specifice și direcțiile de acțiune ale acestui document strategic sunt:
1195. O1. *Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă, cu următoarele direcții de acțiune:*
- Diminuarea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de tineri din categoria NEETs (care nu sunt în ocupare, educație sau formare);
 - Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă.
1196. O2. *Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cu următoarele direcții de acțiune:*

¹⁴⁵ Active Labour market policies for Europe 2020 strategy. Ways to move forward, Flemish department of Work and Social Economy in cooperation with research institute for Work and Society, the European Commission

¹⁴⁶ HOTĂRÂRE nr. 759 din 18 iulie 2002 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, MONITORUL OFICIAL nr. 637 din 29 august 2002

¹⁴⁷ HOTĂRÂRE nr. 588 din 15 aprilie 2004 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă pe perioada 2004-2005, MONITORUL OFICIAL nr. 422 din 11 mai 2004

¹⁴⁸ HOTĂRÂRE nr. 1.386 din 2 septembrie 2004 privind aprobarea Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă, 2004-2010, MONITORUL OFICIAL nr. 834 din 9 septembrie 2004

¹⁴⁹ HOTĂRÂRE nr. 1.071 din 11 decembrie 2013 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale, MONITORUL OFICIAL nr. 75 din 30 ianuarie 2014

- Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;
- Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie;
- Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

1197. O3. *Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cu următoarele direcții de acțiune:*

- Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii;
- Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

1198. O4. *Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii, cu următoarele direcții de acțiune:*

- Consolidarea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii;
- Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii.

1199. Participarea tinerilor pe piața muncii în România este de importanță majoră pentru politica națională, dovadă fiind **Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020**¹⁵⁰, document strategic aprobat prin Memorandum de către Guvernul României în luna iulie 2017. Acest document strategic continuă măsurile și programele puse în aplicare prin **Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015**, elaborat în urma Recomandării Consiliului Europei către Comisie și Statele Membre privind înființarea Garanției pentru tineret. Prin măsurile propuse, Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020 are rolul de a facilita integrarea în muncă și de a sprijini tranziția de la educație la piața muncii a tinerilor. Implementarea măsurilor incluse vizează ca toți tinerii sub 25 de ani să beneficieze de o ofertă privind un loc de muncă de calitate, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, într-un interval de 4 luni de la înregistrarea la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

1200. Aceste măsuri sunt menite să sprijine tinerii care aparțin categoriilor dezavantajate pentru a (re)intra pe piața muncii sau în sistemul de educație sau de formare profesională continuă, pentru a obține recunoașterea formală a competențelor dobândite în sistem non-formal sau informal sau demararea unor afaceri. În acest scop, prin intermediul centrelor de garanție pentru tineret și a Serviciului Public de Ocupare (SPO) se realizează în mod gratuit profilul profesional al tinerilor și consilierea combinată cu orientarea în carieră. Prin mecanismul de intervenție timpurie sunt identificați tinerii cu nivel incomplet al educației inițiale, fiindu-le oferite opțiuni de (re)inserție în sistemul de educație inițială, prin programe de tipul “a doua șansă”, sau prin acordarea unor alocații financiare de tipul “bani pentru liceu” sau “bursa profesională”, măsuri ce sunt gestionate de Ministerul Educației Naționale. În cazul în care este necesară obținerea unor competențe corelate cu cerințele pieței muncii, tinerilor le sunt oferite programe de ucenicie, subvenționate din bugetul asigurărilor pentru șomaj (BAȘ), existând posibilitatea de cofinanțare din FSE sau Inițiativa pentru Ocuparea Tinerilor (IOT). Ucenicia este însoțită de certificarea formării profesionale și de consiliere privind cariera. Prin îndrumare și consiliere, tânărul aflat în căutarea unui loc de muncă poate obține plasarea pe piața muncii, angajatorii primind o subvenție pe perioadă determinată, cu obligația menținerii raporturilor de muncă și după finalizarea perioadei de subvenționare. Absolvenții de studii superioare pot beneficia de un

150
2020.pdf

http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/Plan_implement_Garantie_pt_tineret_2017-2020.pdf

stagiu pe o durată de șase luni, angajatorii primind, în acest caz, o subvenție acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj (BAȘ), ce poate fi suplimentată din FSE sau IOT. Tânărul beneficiază, astfel, de mentorat în cadrul companiei și/sau formare profesională, perioada de stagiu constituind vechime în specialitate. În cazul tinerilor aflați în risc de marginalizare socială, ANOFM poate oferi un contract de solidaritate pentru o perioadă de maximum trei ani, asigurându-le accesul la formare profesională continuă, plasare pe piața muncii (angajatori de inserție socială) și îndrumare și consiliere în vederea obținerii unui loc de muncă. Prin schemele destinate dezvoltării antreprenoriatului se asigură tinerilor sprijin financiar, consultanță, inclusiv sub forma mentoratului, finanțarea putând fi acordată din bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj (BAȘ), sau sub forma unor pachete financiare integrate (FSE și IOT). Fondurile provenite din FSE sau IOT sunt accesibile pentru toate tipurile de scheme, inclusiv pentru intervenția timpurie, (re)încadrarea în sistemul de educație și certificarea competențelor dobândite în sistem informal sau non-formal și pentru formarea profesională și ocupare. Aceste fonduri pot suplimenta bugetele schemelor destinate integrării tinerilor pe piața muncii prin subvenționarea angajării dezvoltarea antreprenoriatului și stimularea mobilității tinerilor aflați în șomaj de lungă durată. Îndrumarea și consilierea în carieră (activități de mentorat realizate în contextul stagiilor efectuate de către absolvenții de învățământ superior sau pentru tinerii antreprenori sau pentru cei aflați în risc de marginalizare socială) pot beneficia la rândul lor de fondurile acordate prin FSE sau prin IOT. Parteneriatul se află în centrul garanției pentru tineret, sindicatele, mediul de afaceri, camerele de comerț, asociațiile patronale, precum și întreprinderile individuale fiind implicate activ. Un accent deosebit este pus pe colaborarea cu organizațiile pentru tineret, ale societății civile și cu alte organizații reprezentative pentru grupurile dezavantajate.

1201. Nu trebuie omisă nici **Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă**¹⁵¹, adoptată de statele membre al Organizației Națiunilor Unite (ONU) în septembrie 2015, un program de acțiune globală care înlocuiește Declarația Mileniului ce a constituit în perioada 2000-2015 unica agendă globală în domeniul dezvoltării. Dintre cele 17 obiective de dezvoltare durabilă ale Agendei 2030 menționăm obiectivul referitor la educația de calitate (garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți) și cel referitor la munca decentă și creștere economică (promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți). România s-a angajat să implementeze Obiectivele de Dezvoltare Durabilă la nivel național, adoptând în acest sens Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă 2030, prin HG nr. 877/2018.

1202. **Concluzie:** *Din punct de vedere strategic, țara noastră a preluat în strategiile proprii și programele de acțiune aspectele legate de creșterea ocupării și de reducere a șomajului așa cum au fost stabilite la nivel strategic pe plan european.*

Analiza evoluției cadrului legislativ

1203. Referitor la *cadrul legislativ* în domeniul măsurilor active de Ocupare, acesta a evoluat de-a lungul timpului. În 1991 se adoptă Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională. Începând cu luna martie 2002, a intrat în vigoare o nouă lege, modernă, adaptată politicilor europene și anume Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Această lege a introdus primele măsuri active de ocupare finanțate de la bugetul de stat și destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă.

1204. Ulterior adoptării, Legea nr. 76/2002 a suferit modificări privitor la măsurile active de ocupare, cu scopul de a crește gradul de ocupare a forței de muncă și de a încuraja angajatorii să încadreze în muncă personal din rândul șomerilor.

¹⁵¹ HOTĂRÂRE nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, MONITORUL OFICIAL nr. 985 din 21 noiembrie 2018

1205. Tot în anul 2002 a fost adoptată și Hotărârea Guvernului nr. 377/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora.
1206. Cadrul legislativ în domeniul stimulării ocupării forței de muncă este completat de Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare.
1207. Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, precum și angajatorilor, fiind realizate prin servicii specializate, furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat.
1208. Măsurile active pentru ocuparea forței de muncă sunt promovate de *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*, inclusiv prin gestionarea unor programe speciale în parteneriat cu alte persoane juridice de drept public sau privat. Din categoria măsurilor active pentru ocuparea forței de muncă adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă fac parte următoarele:
- informarea și consilierea profesională;
 - medierea muncii;
 - formarea profesională;
 - evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale; consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
 - completarea veniturilor salariale ale angajaților;
 - stimularea mobilității forței de muncă.
1209. *Informarea și consilierea profesională* constituie un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, având ca scop: a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; b) profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil; c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră; d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă; e) îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă.
1210. Cu excepția profilării și încadrării în nivelul de ocupabilitate care se realizează exclusiv de serviciul public de ocupare, serviciile de informare și consiliere profesională se pot realiza atât în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, cât și de furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați.
1211. *Medierea muncii* este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu. În vederea realizării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a întocmi, pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă, planul individual de mediere. Pentru șomerii care beneficiază de indemnizații de șomaj este obligatorie participarea la serviciile de mediere, la solicitarea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrați, însă șomerii care nu beneficiază de indemnizații de șomaj beneficiază de aceste servicii pe bază de cerere care trebuie reînnoită la 6 luni. Serviciile de mediere pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă se acordă gratuit de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă și constau în: a) informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de burse ale locurilor de muncă; b) mediere electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul; c) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.
1212. Prin servicii de *formare profesională* se înțelege totalitatea drepturilor de care beneficiază persoanele în căutarea unui loc de muncă pe durata participării la o formă de pregătire profesională care să le asigure creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii. Accesul la programele de formare profesională se face în urma activității

de informare și consiliere profesională sau de mediere. Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza planului național de formare profesională elaborat anual de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și aprobat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, precum și prin furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii.

1213. *Evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale* reprezintă o altă măsură activă pentru ocuparea forței de muncă de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, pot beneficia, în mod gratuit, finanțarea asigurându-se din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care se află în căutarea unui loc de muncă. Accesul la aceste servicii se face gratuit în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere, în situația în care, în cadrul acestor activități, se constată că persoanele nu dețin certificat de competențe profesionale, calificare sau absolvire pentru unitățile de competențe, ocupația ori calificarea pentru care se asigură gratuit evaluarea competențelor profesionale și nu au eventuale restricții medicale cu privire la acestea.

1214. *Consultanța și asistența pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri* este o măsură care se acordă, la cerere, persoanelor în căutarea unui loc de muncă, sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță. Aceste servicii pot fi realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau, după caz, de firme private, organizații profesionale, fundații și asociații specializate în aceste domenii, cu care agențiile încheie contracte în condițiile legii. Serviciile de consultanță și asistență se acordă gratuit: a) persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care se află în căutarea unui loc de muncă; b) persoanelor care au calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor pentru șomaj, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care au calitatea de asigurat; c) studenților care solicită acordarea de credite cu dobândă avantajoasă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile Legii nr. 76/2002.

1215. De măsura activă privind *completarea veniturilor salariale ale angajaților* beneficiază următoarele categorii de persoane:

- șomerii indemnizați care se angajează cu normă întreagă și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj; aceștia beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățiți să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj; nu beneficiază de această măsură persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;
- absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni; aceștia beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării; nu beneficiază de măsură absolvenții care, la data absolvirii studiilor, aveau raporturi de muncă sau de serviciu și absolvenții care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani, absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă și absolvenții care, în perioada cuprinsă între data absolvirii și data solicitării dreptului, au fost admiși într-unul dintre nivelurile de învățământ, conform prevederilor legale;
- șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă; aceștia beneficiază de o primă de activare în valoare de 1.000 lei, neimpozabilă. Nu beneficiază de prevederile măsurii persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimele 12 luni. Prima de activare nu se cumulează cu prima de inserție și cu prima de instalare.

1216. Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă în alte localități decât cele de domiciliu, pot beneficia de măsuri de *stimulare a mobilității forței de muncă* după cum urmează:

- *primă de încadrare*: persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința, pot beneficia pe o perioadă de 12 luni de o *primă de încadrare*, neimpozabilă, al cărei quantum se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoanele în cauză desfășoară efectiv activitatea la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă;
- *primă de instalare*: persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia pot beneficia de o *primă de instalare*, neimpozabilă, destinată stimulării încadrării în muncă, asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, și/sau pentru reîntregirea familiei, după caz; prima de instalare se acordă în quantum majorat, dacă șomerii sunt însoțiți la noul domiciliu sau noua reședință de membrii familiei, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere; în situația în care angajatorul sau autoritățile publice locale sau centrale asigură locuință de serviciu ori suportarea cheltuielilor aferente din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, prima de instalare se acordă într-un quantum diminuat; prima de instalare se acordă și persoanelor de cetățenie română care și-au exercitat dreptul la liberă circulație a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European pe o perioadă de cel puțin 36 de luni, în situația întoarcerii la domiciliul de pe teritoriul României sau la noul domiciliu ori reședință pe care îl/o stabilesc pe teritoriul României și se încadrează în muncă în localitatea de domiciliu/reședință sau în localitățile învecinate acesteia;
- *primă de relocare*: persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, pot beneficia lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni de o *primă de relocare*, neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință (cheltuielile necesare pentru plata chiriei și a utilităților în noul domiciliu sau noua reședință), dar nu mai mult de 900 lei. Prima de relocare se acordă persoanelor ale căror venituri nete lunare realizate de către acestea în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei.

1217. Pe de altă parte, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă furnizează, în baza Legii nr. 76/2002 și măsuri adresate angajatorilor, în vederea stimulării acestora să încadreze în muncă șomerii. Măsurile adresate angajatorilor se referă la :

- primirea în anumite condiții a unei sume de bani, pe o perioada de 12 luni, în cazul în care angajatorii încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ; în cazul absolvenților din rândul persoanelor cu handicap, perioada de acordare se prelungește la 18 luni; prin absolvent al unei instituții de învățământ se înțelege persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii; angajatorii care încadrează absolvenți în condițiile sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data încheierii. În perioada celor 18 luni, absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, cheltuielile necesare pentru pregătirea profesională putând fi suportate, la cererea angajatorilor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj ; angajatorii care mențin raporturile de muncă sau de serviciu cu absolvenții încadrați primesc pentru o perioadă de cel mult 2 ani, pentru fiecare an de continuare a raporturilor de

muncă sau de serviciu, un ajutor financiar egal cu suma aferentă contribuției asiguratorii pentru muncă datorate de angajatori pentru aceste persoane;

- angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni; de aceleași facilități beneficiază și angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni; angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, șomeri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei.

1218. **Concluzie:** *Există un cadru legislativ care reglementează în mod detaliat aspectele privind măsurile active destinate creșterii ocupării, armonizat cu cel european privind accesul egal și condițiile de muncă.*

Analiza evoluției cadrului instituțional

1219. În România, *politica publică* în domeniul ocupării a fost și continuă să fie în responsabilitatea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în colaborare cu alte autorități ale administrației publice centrale.

1220. Politicile active de ocupare sunt instrumentalizate prin intermediul serviciului public de ocupare, respectiv de *Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)*, instituție publică de interes național, înființată în baza Legii nr. 145/1998, modificată și completată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 249/2000, având personalitate juridică și fiind sub autoritatea Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Principalele măsuri active de ocupare din perspectiva numărului de beneficiari sunt serviciile de informare, consiliere și mediere locuri de muncă, urmate de celelalte tipuri de măsuri active: servicii de formare profesională, subvenții acordate angajatorilor sau angajaților și servicii de consultanță pentru începerea unei activități independente. Programele de formare profesională destinate șomerilor sunt organizate de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, prin propriile centre de formare profesională, județene și regionale, dar și prin furnizorii de formare profesională autorizați (societăți comerciale, asociații și fundații sau instituții publice).

1221. Responsabilitățile de administrare, coordonare și monitorizare a implementării programelor finanțate din Fondul Social European revin Ministerului Muncii și Protecției Sociale, ca Autoritate de Management, și Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca Autoritate de Plată.

1222. **Concluzie:** *Există cadrul instituțional adecvat, care se modernizează continuu și care în ultima perioadă și-a crescut capacitatea prin externalizarea anumitor servicii.*

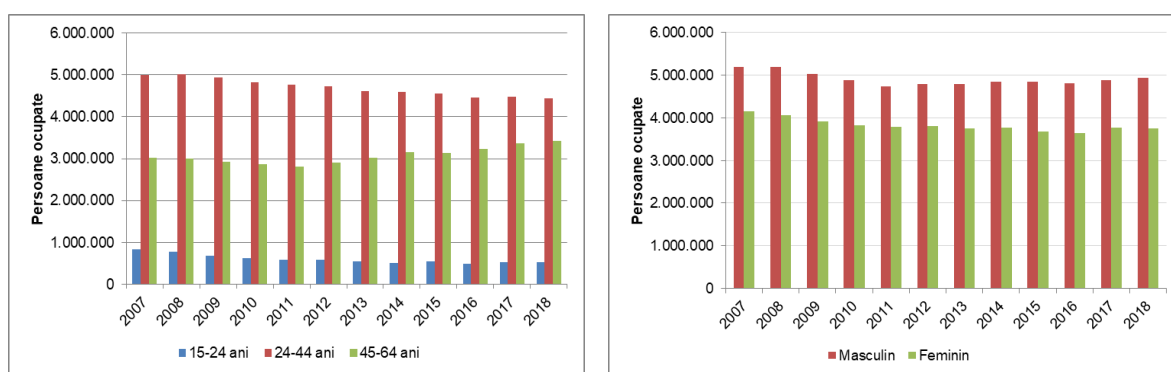
8.1.2 Analiza evoluției ocupării, ocupabilității și șomajului în rândul forței de muncă de la adoptarea programului

Progresul observat cu privire la evoluția ocupării forței de muncă

Populația ocupată pe grupe de vârstă, sexe, medii de rezidență, activități economice și regiuni

1223. În perioada 2007-2018 populația ocupată a înregistrat o scădere de 7,1%, notăm un minim de 8,4 milioane persoane în 2016. În funcție de grupa de vârstă, situația se prezintă în figura următoare. Astfel, grupele de vârstă 15-24 ani și 25-44 ani păstrează trendul de scădere de la nivel național. La nivelul grupei de vârstă 45-64 ani se observă o revenire începând cu anul 2011, ajungând în 2018 să fie cu 13,2% peste nivelul din 2007 (în 2015 rata de creștere față de 2007 era de 3,5%).

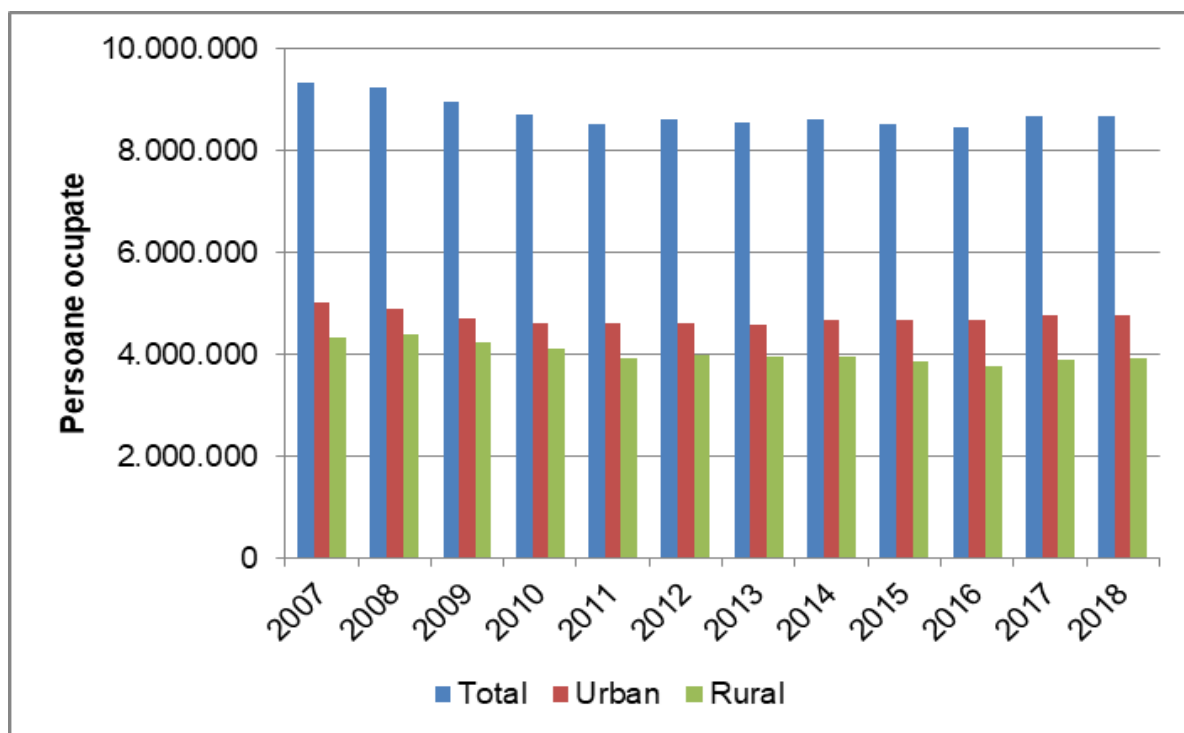
Figura 88. Populația ocupată pe grupe de vârstă (stânga) și pe sexe (dreapta), 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online

1224. În ceea ce privește evoluția în funcție de gen, deși trendul este tot cel de scădere, **populația ocupată de sex masculin pare să se situeze pe o tendință de revenire, cu valori apropiate de cele din 2009**. Scăderea la finalul perioadei analizate față de începutul perioadei este în cazul bărbaților de 4,9%, în vreme ce în cazul femeilor este de 9,9% (în 2015 scăderea fusese de 6,6% în cazul bărbaților și 11,4% în cazul femeilor). Dacă se analizează și evoluția pe grupe de vârstă, se poate constata că situația prezentată anterior se regăsește și în funcție de sexe, cu mențiunea că **în cazul bărbaților ocupați cu vârsta cuprinsă în intervalul 45-64 ani creșterea a fost de 17,4% (7% în 2015), prin comparație cu doar 8,1% (în 2015 era încă scădere, -0,7%) în cazul femeilor ocupate din aceeași categorie de vârstă**.
1225. În funcție de mediul de rezidență, după cum era de așteptat, populația ocupată este mai numeroasă în mediul urban. Din totalul populației ocupate, un procent de 52-54% se regăsește în mediul urban, cu diferențe mici de la an la an. **Evoluția pe întreaga perioadă analizată, 2007-2018, relevă faptul că în mediul urban populația ocupată s-a redus cu 4,8% (în anul 2015 reducerea fusese de 7%), în vreme ce în mediul rural reducerea a fost de 9,7% (10,8% în 2015)**. În funcție de grupa de vârstă, datele indică faptul că **populația ocupată din grupa de vârstă 15-24 ani a fost cea mai afectată de scădere în mediul urban**, înregistrând o reducere cu 53,9% față de 23,9% în mediul rural. În același timp, **pe segmentul de vârstă 45-64 ani, unde populația ocupată a crescut în perioada analizată, creșterea a fost mai accentuată în mediul urban (18,9%) decât în mediul rural (6,9%)** (în 2015, creșterea pentru populația ocupată din mediul urban fusese de 8,6% în vreme ce în mediul rural se înregistrase o scădere de 2,1%).

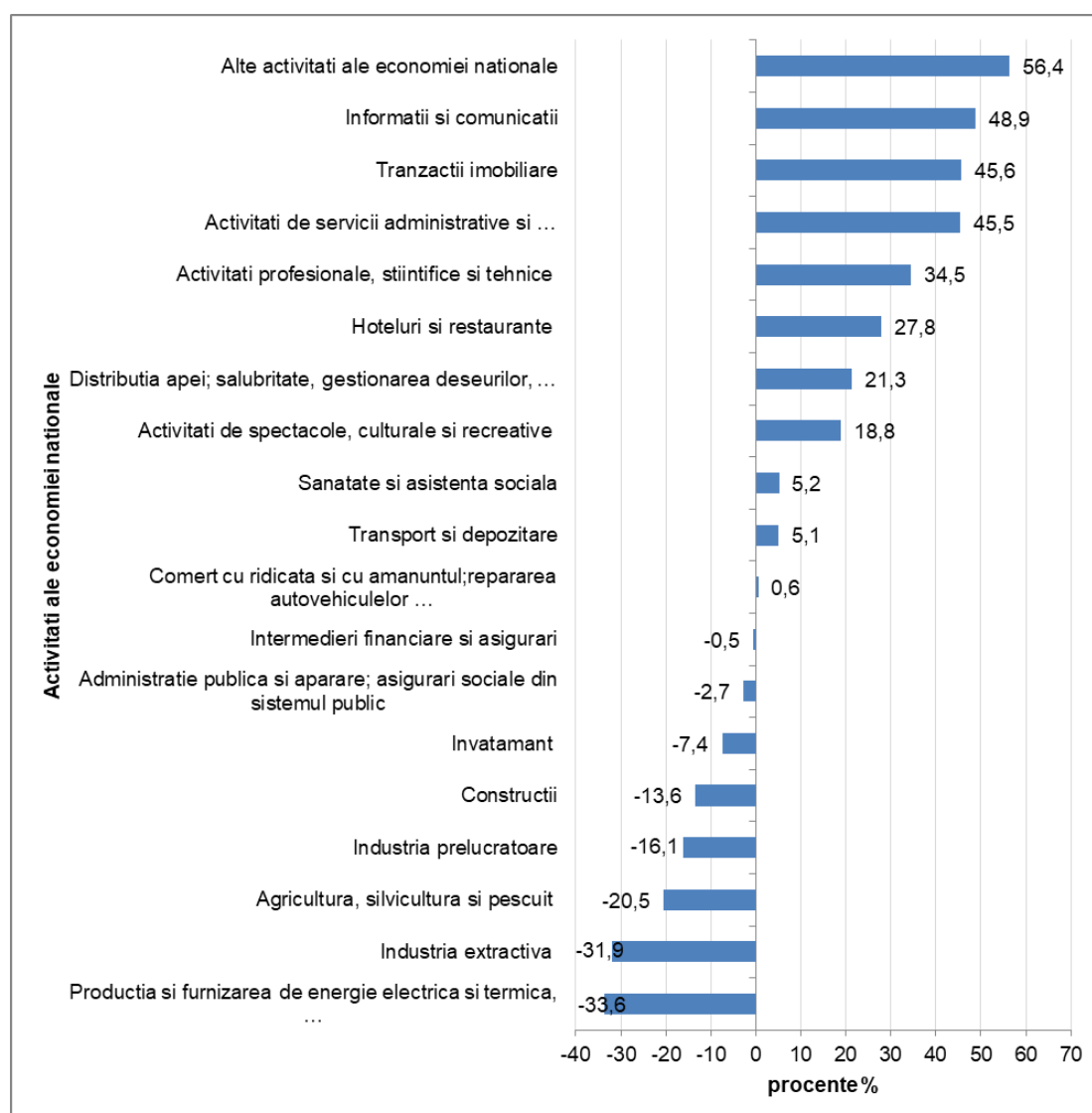
Figura 89. Populația ocupată pe medii de rezidență, 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online

1226. Față de anul 2008, primul an pentru care sunt date pe activități ale economiei naționale după clasificarea CAEN Rev.2, în 2015 populația ocupată la nivel național scăzuse cu 7,8% (până în anul 2018 scăderea se redusese la 6,2%). În acest context, figura următoare prezintă situația populației ocupate la nivelul activităților economiei naționale. Astfel, din 19 ramuri economice, în 11 dintre ele populația ocupată era mai numeroasă în 2015 decât în 2008. Cele mai pronunțate rate de creștere s-au înregistrat în activități precum *Informații și comunicații* (48,9%, respectiv 59,8% rata de creștere în 2018 față de 2008), *Tranzacții imobiliare* (45,6%, creștere ce se pierde până în anul 2018, când rata de creștere ajunge la 9,9%), *Activități de servicii administrative și activități de servicii suport* (45,5%). De menționat ar fi că ratele anuale de creștere nu au fost în toată perioada pozitive, însă trendul a fost preponderent unul crescător, de unde și rata pozitivă de creștere obținută pentru întreaga perioadă analizată.

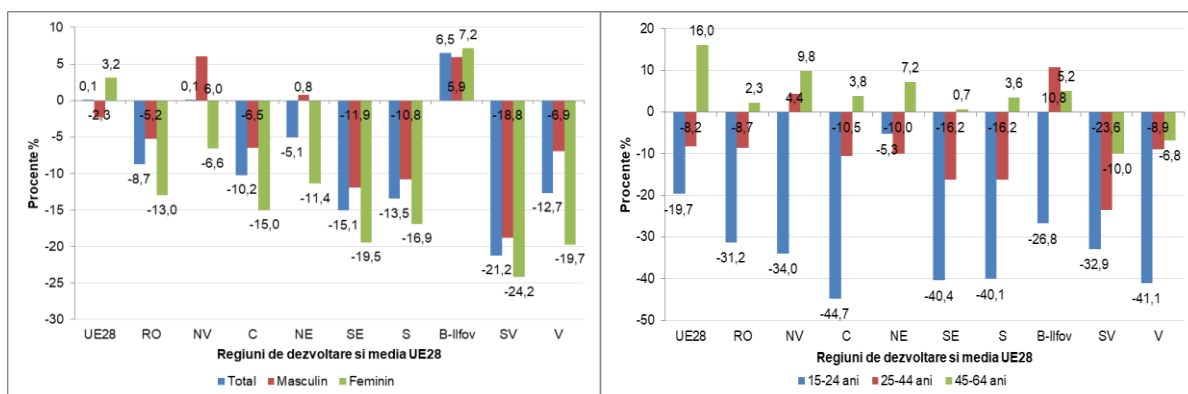
Figura 90. Populația ocupată pe activități ale economiei naționale, rată de creștere 2008-2015 (%)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online

1227. Cele mai mari pierderi în ceea ce privește populația ocupată s-au înregistrat în *Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat* (33,6%), *Industria extractivă* (31,9%), și *Agricultură* (20,5%).
1228. La nivel regional, se remarcă regiunile **București-Ilfov** și **Nord-Vest** cu rate de creștere pozitive, în 2015 față de 2007, de 6,5%, respectiv 0,1% (situația se prezintă cu îmbunătățiri la nivelul anului 2018, cu creșteri de exemplu pentru cele două județe de 12,5% respectiv 3,3%). În funcție de gen, se remarcă populația ocupată masculină, cu creșteri în aceste 2 regiuni, dar și în regiunea *Nord-Est*.
1229. În funcție de vârstă, **creșterea populației ocupate pentru grupa de vârstă 45-64 ani se constată și la nivel regional, în aproape toate regiunile (excepții sunt regiunile Sud-Vest și Vest, dar care până în 2018 recuperează și ele)**. Cea mai pronunțată creștere s-a înregistrat în regiunea *Nord-Vest* (9,8%), în vreme ce creșterea cea mai mică a fost în regiunea *Sud-Est* (0,7%). În două dintre regiuni se înregistrează rate de creștere pozitive (în 2015 față de 2007) și pentru grupa de vârstă 25-44 ani: *Nord-Vest* (4,4%) și *București-Ilfov* (10,8%), cu mențiunea că situația se menține și la finalul perioadei analizate, doar procentele fiind ușor diferite, 2,1% respectiv 17,9% creșteri.

Figura 91. Populația ocupată pe regiuni de dezvoltare, în funcție de gen și grupa de vârstă (rată de creștere - %)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online

1230. Pe de altă parte, pentru a face referire la contextul european privind evoluția populației ocupate, la nivelul Uniunii Europene, rata de creștere pentru perioada 2007-2015 a fost de 0,1%, cu o rată pozitivă în cazul femeilor (3,2%) față de una negativă în cazul bărbaților (-2,3%). La nivelul anului 2018, rata de creștere a populației ocupate în UE ajunge la 4,4%, cu 7,8% în rândul populației feminine și 1,7% în rândul celei masculine.

Rata ocupării

1231. În perioada 2007-2016 rata ocupării s-a plasat pe un trend ușor descendent, pentru ca începând cu anul 2017 să se observe o tendință de creștere, până la valoarea de 52,7% în anul 2018 (în 2015 rata de ocupare fusese de 50,8%). Valoarea minimă înregistrată a fost de 50,6%, în anul 2016. Pe toată perioada analizată, România a fost caracterizată de rate de ocupare sub media la nivelul Uniunii Europene.

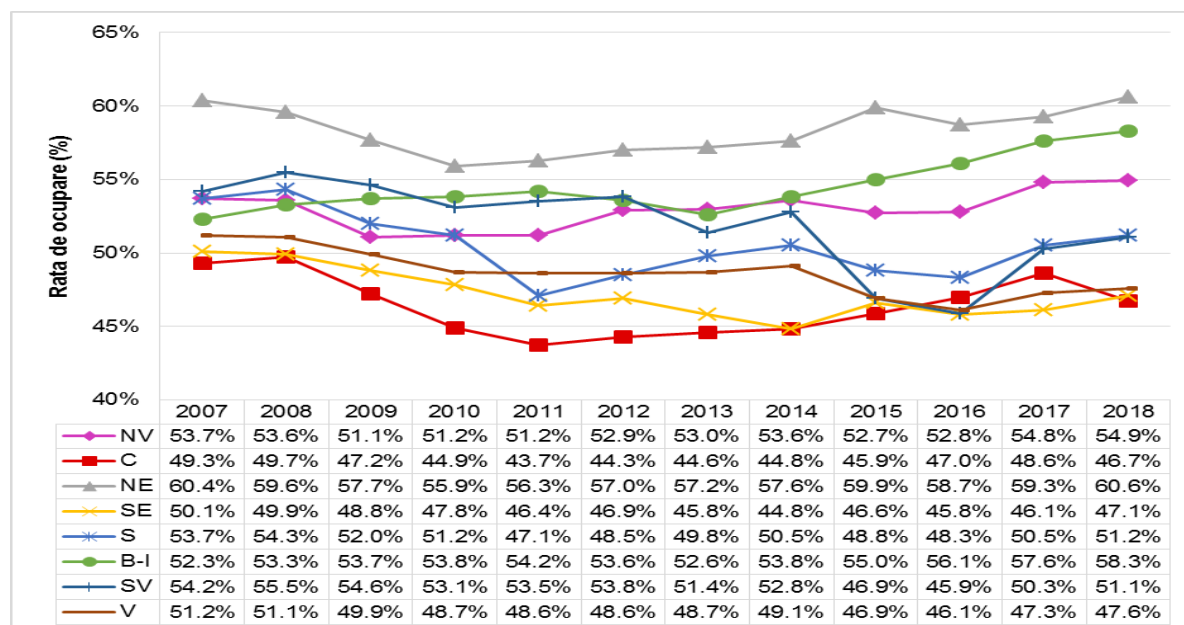
1232. La nivel regional, cele mai mari rate de ocupare au fost înregistrate în Nord-Est. În funcție de mediul rezidență, se evidențiază evoluții opuse: o tendință generală de scădere a ratei ocupării în mediul rural, foarte accentuată în perioada 2008-2011, în timp ce rata ocupării din mediul urban s-a aflat în general pe un trend ușor crescător.

1233. Analiza ratei de ocupare la nivel național evidențiază o ușoară tendință de scădere în intervalul de timp 2007-2010, cu o ușoară redresare începând cu anul 2017. Astfel, în anul 2018 rata de ocupare pentru persoanele de 15 ani și peste era de 52,7%, cu 0,8 puncte procentuale mai mică decât în anul 2007.

1234. Comparativ cu statele membre ale Uniunii Europene, România se plasează printre țările cu rate mici ale ocupării, fiind pe poziția 25 în anul 2015 (24 în anul 2018), doar Grecia, Italia, Croația și Spania având rate mai reduse de ocupare. Pe toată perioada analizată (2007-2018), în România au fost înregistrate rate ale ocupării mai mici decât media la nivel UE, cea mai mare diferență fiind observată în anul 2008, când rata ocupării din România a fost cu 6,7 puncte procentuale mai mică decât media UE.

1235. În profil regional, se remarcă regiunea de dezvoltare Nord-Est, cu cea mai mare rată de ocupare pentru toată perioada de timp analizată, la polul opus situându-se regiunea de dezvoltare Centru. De remarcat și fluctuațiile ratelor de ocupare în intervalul de timp analizat, în special în cazul regiunilor de dezvoltare Sud-Vest Oltenia, Sud Muntenia și Centru.

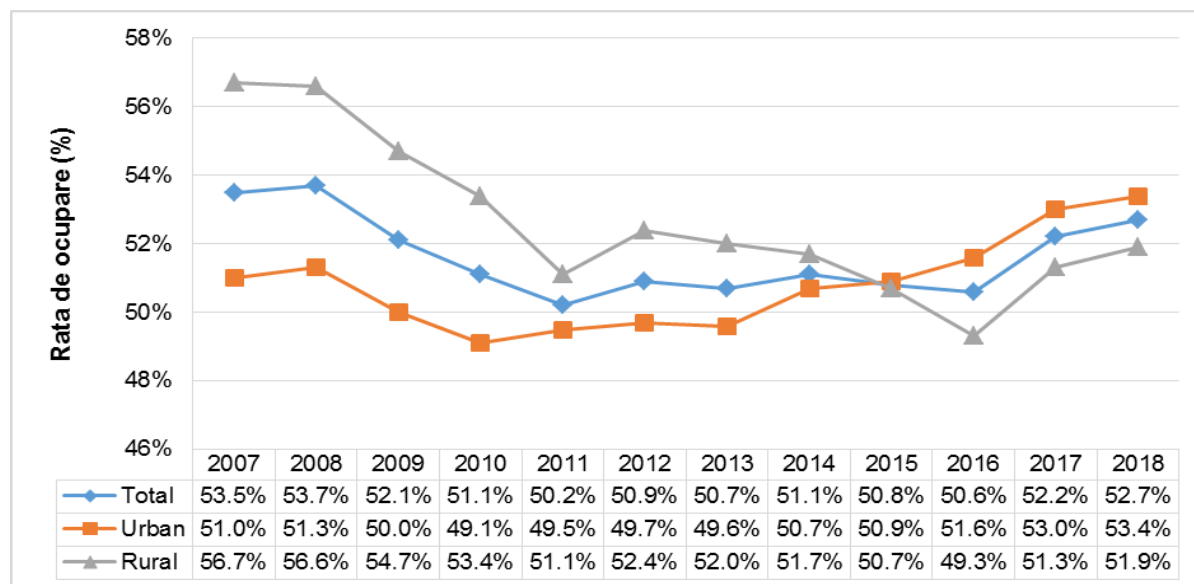
Figura 92. Evoluția ratei de ocupare pe regiuni de dezvoltare, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156F

1236. **Analiza după mediul de rezidență evidențiază schimbări importante în intervalul de timp analizat.** Astfel, dacă în perioada 2007-2014 rata de ocupare a fost mai mare în cazul populației din mediul rural (ecartul variind de la 5,7 puncte procentuale în anul 2007 la 1 punct procentual în anul 2014), începând cu anul 2015 situația se schimbă, ratele de ocupare rămânând însă apropiate între cele două medii de rezidență.

Figura 93. Evoluția ratei de ocupare pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018



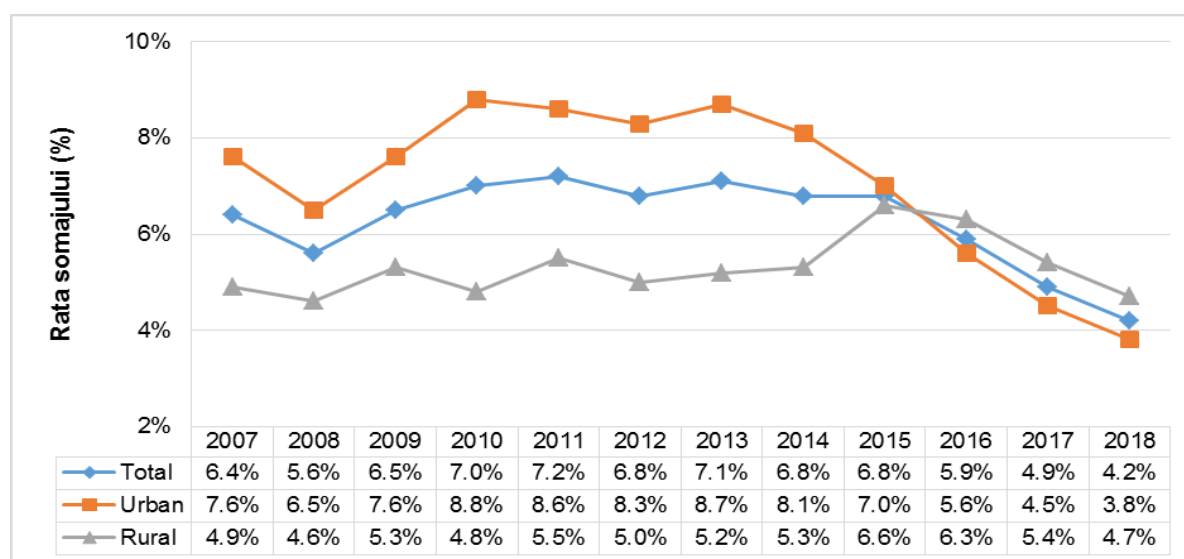
Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156D

Progresul observat cu privire la evoluția șomajului

Rata șomajului, pe medii de rezidență, regiuni, grupe de vârstă și sexe

1237. În perioada 2007-2018 rata șomajului calculată în baza Biroului Internațional al Muncii (BIM) în România a avut o evoluție oscilantă, în 2018 înregistrându-se valoarea de 4,2%, cu 2,2 puncte procentuale mai mică decât în anul 2007. Comparativ cu situația din Uniunea Europeană, rata șomajului în România a fost mai mică decât media UE pe toată perioadă supusă analizei.
1238. Luând în considerare mediile de rezidență, rata șomajului a fost mai mare în mediul urban în perioada 2007 – 2015, ulterior având loc o inversare de tendință. La nivel regional, s-au observat rate mai mari ale șomajului în Sud-Est, Sud și Centru, diferențele față de alte regiuni fiind uneori chiar și de 6 puncte procentuale.
1239. Analiza pe grupe de vârstă a pus în evidență rate mari ale șomajului în rândul tinerilor (15-19 ani), valoarea maximă de 34,2% fiind înregistrată în anul 2014. De asemenea, în rândul adulților tineri (20-24 ani) rata șomajului este destul de mare, înregistrându-se valori între 13,7% și 22,5%.
1240. În general, populația masculină se remarcă prin rate ale șomajului mai mari comparativ cu populația feminină, în cazul persoanelor în vârstă de 25 de ani și peste, ecartul cel mai mare (de 4,7 puncte procentuale) atingându-se în anul 2011 pentru grupa de vârstă 55-59 ani.
1241. În ceea ce privește șomajul de lungă durată (peste 1 an), tendința de scădere s-a manifestat la începutul perioadei de analiză până în anul 2009, apoi numărul de șomeri de lungă durată a crescut. Începând cu 2016, s-a observat o tendință de scădere, astfel că în 2018 erau 167,4 mii șomeri de lungă durată, cu 46% mai puțini comparativ cu anul 2007.
1242. Pentru analiza ratei șomajului a fost luată în considerare rata șomajului BIM, care se calculează anual la nivel național, regional, pe medii de rezidență, sexe și grupe de vârstă de Institutul Național de Statistică, pe baza datelor culese prin intermediul Anchetei forței de muncă în gospodării (AMIGO).
1243. Rata șomajului BIM a avut o evoluție oscilantă în România în perioada 2007-2018. În anul 2008 a fost cu 0,8 puncte procentuale mai mică decât în anul anterior, urmând o perioadă de creștere accentuată până în anul 2011, când a ajuns la valoarea maximă de 7,2%. După anul 2013 evoluția a fost descendentă, astfel că în anul 2018 rata șomajului a ajuns să fie 4,2%.
1244. La nivel european, s-a constatat că rata șomajului din România a fost mai mică decât media Uniunii Europene pe toată perioada analizată, chiar și cu 3,8 puncte procentuale în anul 2013 când media UE a avut valoarea maximă.
1245. Pe medii de rezidență, ecartul dintre cele două rate a variat între 1 și 4 puncte procentuale în intervalul de timp analizat, rata șomajului fiind mai ridicată în mediul urban în perioada 2007 – 2015, apoi având loc o inversare de tendință, rata șomajului devenind mai mare în mediul rural decât în cel urban începând cu anul 2016. Totodată, trebuie remarcat faptul că diferențele între ratele șomajului dintre cele două medii de rezidență au fost mai mari în intervalul de timp 2007-2015, urmând ca din 2015 aceste diferențe să se reducă substanțial, pe fondul scăderii generale a ratei șomajului total.

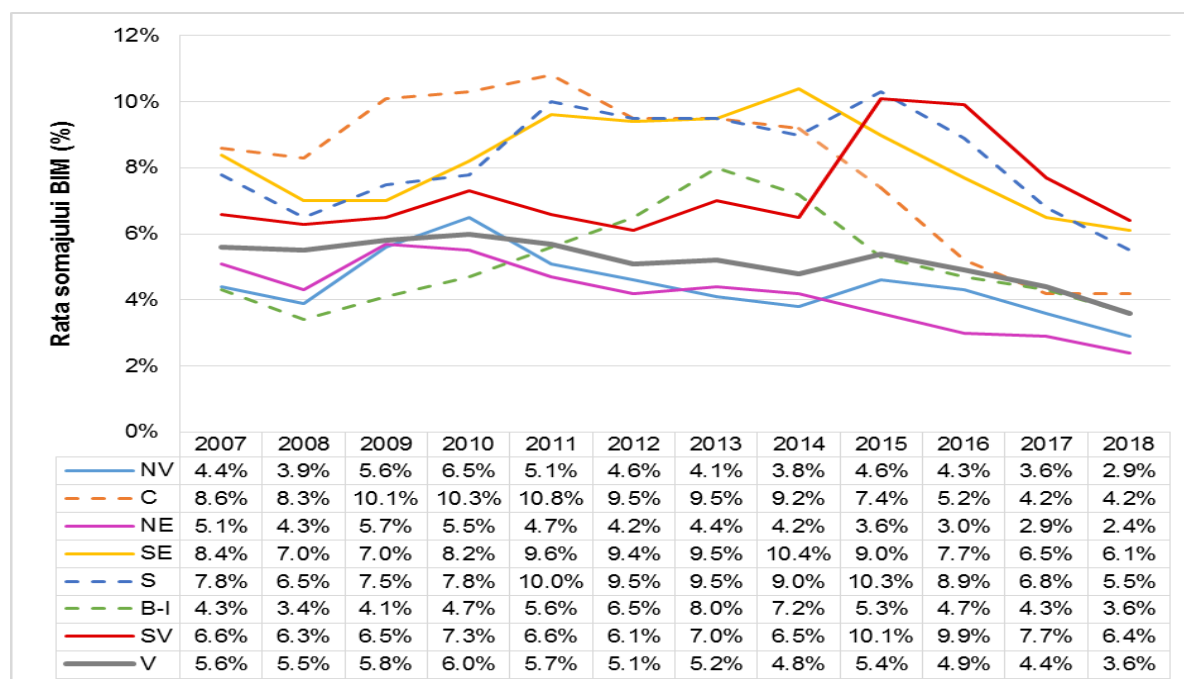
Figura 94. Evoluția ratei șomajului BIM, pe medii de rezidență, în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG157D

1246. Analiza ratei șomajului în profil teritorial evidențiază că intervalul de timp 2011-2014 a fost caracterizat de rate mai mari ale șomajului BIM în majoritatea regiunilor de dezvoltare. Pe de altă parte, remarcăm anumite disparități regionale, respectiv regiuni de dezvoltare cu rate mai mari ale șomajului BIM (*Sud-Est, Sud Muntenia și Centru*) comparativ cu celelalte regiuni din țară, ecartul dintre regiuni fiind și de 6 puncte procentuale în anumiți ani din perioada analizată. Totodată, evoluția în timp a acestui indicator surprinde fluctuații mari ale valorilor ratei șomajului BIM de la un an la altul, cele mai mari fluctuații înregistrându-se la nivelul regiunilor de dezvoltare *Centru, București-Ilfov și Sud-Vest Oltenia*. **Regiunea Sud-Vest prezintă o evoluție total diferită față de tiparul la nivel național urmat în general și de celelalte regiuni:** înregistrează valori foarte mari ale ratei șomajului în 2015 și 2016, deși în perioada 2008-2014 se poziționa aproape de media la nivel național; de asemenea, tendința de creștere o plasează în contradicție cu celelalte regiuni, care erau deja pe un trend descendent în ceea ce privește rata șomajului BIM începând cu 2014.

Figura 95. Evoluția ratei șomajului BIM pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2007-2018



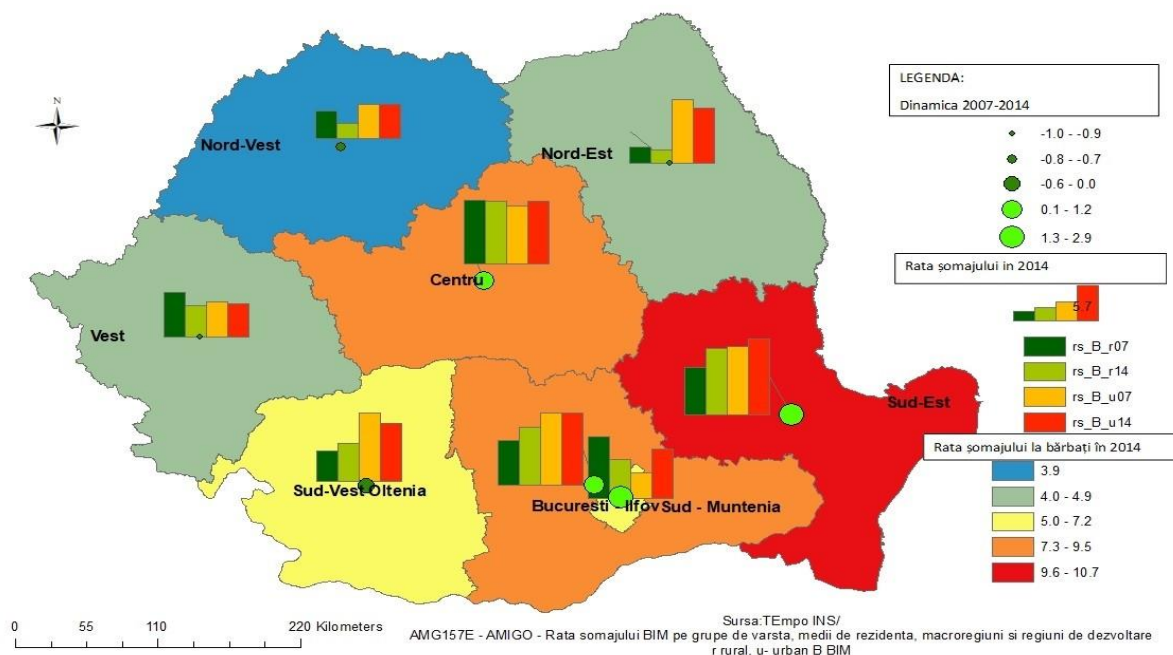
Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG157F

1247. Din punctul de vedere al dinamicii, se remarcă patru regiuni cu creșteri importante ale ratei șomajului în 2014 comparativ cu 2007: București-Ilfov, Sud-Est, Sud și Centru. Celelalte regiuni au fost caracterizate de rate mai mici ale șomajului în anul 2014 comparativ cu 2007.

1248. Analiza la nivel regional pe medii de rezidență a pus în evidență regiunea Nord-Est, cu o diferență mare între cele două medii de rezidență în ceea ce privește rata șomajului BIM, atât în 2007, cât și în anul 2014, în mediul urban rata șomajului fiind mult mai mare. Totodată, se remarcă regiunea București-Ilfov cu o dinamică diferită în funcție de mediul de rezidență: rata șomajului în mediul rural a scăzut în 2014 comparativ cu 2007, în timp ce rata șomajului în mediu urban a crescut în perioada analizată.

1249. Pe sexe, se remarcă regiunea Nord-Vest cu cea mai mică rată a șomajului în rândul bărbaților în anul 2014, de doar 3,9%. Cea mai mare rată a șomajului în rândul bărbaților s-a înregistrat în regiunea Sud-Est, regiune în care și rata totală a șomajului a fost cea mai mare din țară în 2014.

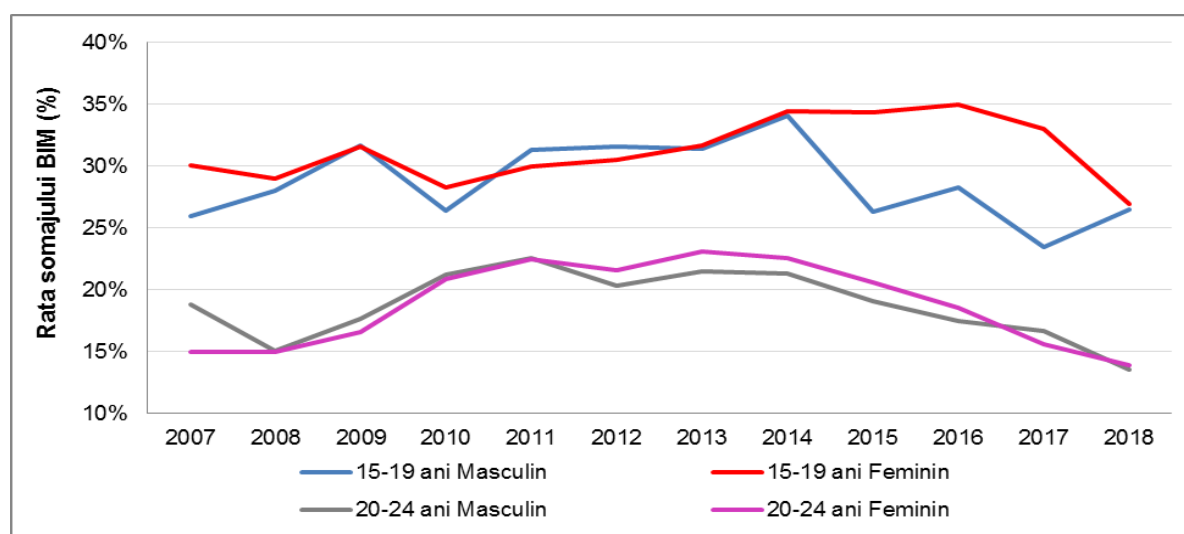
Figura 96. Rata șomajului BIM pentru persoanele 15-64 de ani la nivel de regiune, pe sexe și medii de rezidență în anul 2007 și 2014, respectiv modificarea procentuală în perioada analizată



1250. Rata șomajului înregistrează nivelul cel mai ridicat în rândul tinerilor (15-19 ani), în anul 2014 atingându-se maximul (34,2%). În cea mai mare parte a timpului, populația feminină tânără este caracterizată de o rată mai mare a șomajului comparativ cu tinerii de sex masculin, valoarea maximă de 35% fiind înregistrată în anul 2016. Se observă totodată o evoluție diferită pe genuri: în anul 2014 valorile erau foarte apropiate, pentru ca în perioada următoare rata șomajului în rândul bărbaților tineri să scadă mult, spre deosebire de evoluția crescătoare observată pentru tinerele femei. În anul 2018, s-a ajuns din nou la o egalizare între sexe, valorile pentru rata șomajului fiind foarte apropiate.

1251. A doua grupă de vârstă care manifestă rate mari ale șomajului este 20-24 ani – tinerii adulți, cu valori între 13,7% (în anul 2018) și 22,5% în anul 2011. Pe sexe, se observă o evoluție similară pe perioada analizată, valori mai mari în intervalul 2008 – 2014, apoi o tendință descrescătoare.

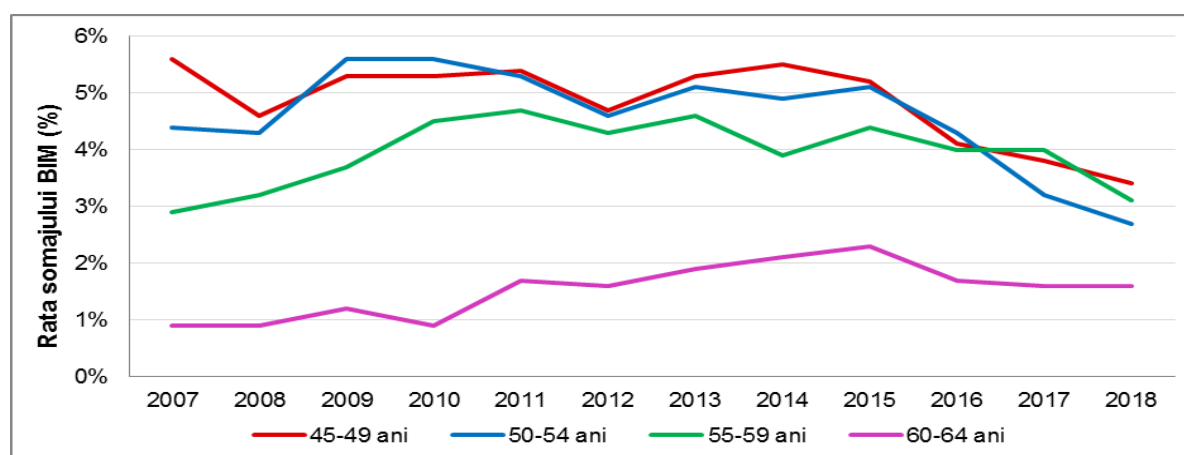
Figura 97. Evoluția ratei șomajului BIM în rândul tinerilor, pe grupe de vârstă și sexe, în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG157A

1252. În general, populația masculină se remarcă prin rate ale șomajului mai mari comparativ cu populația feminină, în cazul persoanelor în vârstă de 25 de ani și peste, ecartul cel mai mare (de 4,7 puncte procentuale) atingându-se în anul 2011 pentru grupa de vârstă 55-59 ani.
1253. Un grup vulnerabil sunt și șomerii cu vârsta de 45 de ani și peste. Ratele șomajului pentru grupele de vârstă 45-49 ani și 50-54 ani au avut o evoluție similară cu cea la nivel național, valori mai mari fiind înregistrate în perioada 2008-2015, după acest an manifestându-se o scădere semnificativă (de exemplu pentru grupa de vârstă 50-54 ani valoarea minimă din perioada analizată s-a înregistrat în 2018, rata șomajului fiind de 2,7%, cu 2,9 puncte procentuale mai mică decât în 2009 și 2010, ani în care a fost mai mare decât pentru grupele de vârstă 45-49, respectiv 55-59 ani).
1254. Pentru cei aflați înainte de pensie, grupa 60-64 de ani, valorile înregistrate pentru rata șomajului au fost destul de reduse, între 0,9% și 2,3% (în anul 2015). Populația de sex feminin cu vârsta între 60 și 64 de ani a înregistrat cele mai mici rate ale șomajului, mai mici decât bărbații din aceeași categorie de vârstă pe toată perioada analizată.

Figura 98. Evoluția ratei șomajului BIM pe grupe de vârstă, pentru persoanele de 45 de ani și peste, în perioada 2007-2018



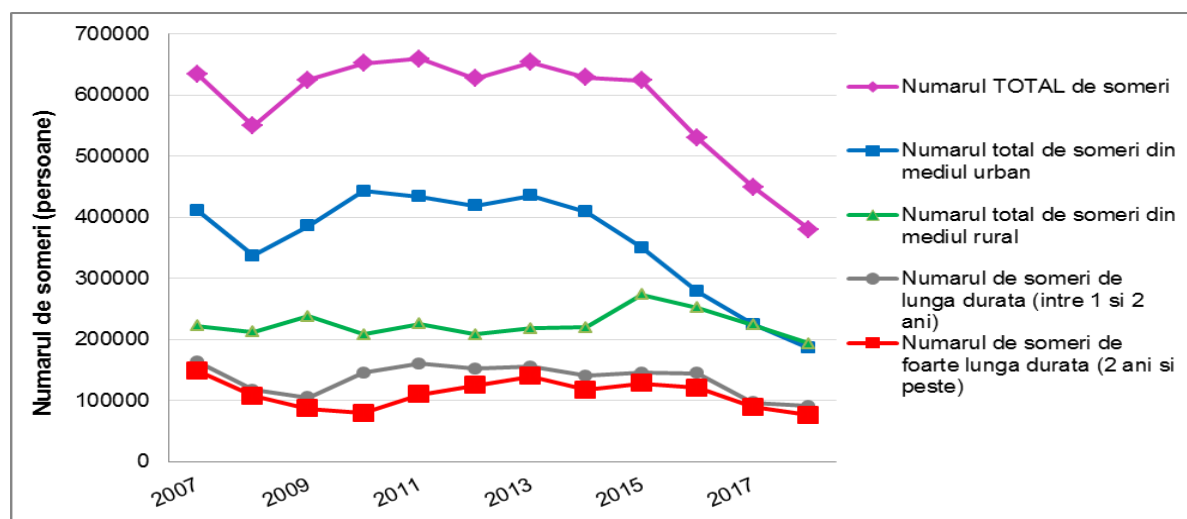
Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG157A

Numărul șomerilor

Șomerii BIM, Șomerii pe termen lung

1255. În ceea ce privește **numărul de șomeri BIM**, s-a observat o **diminuare a numărului total în anul 2008 față de anul anterior**, pentru ca următoarea perioadă să fie caracterizată de o **tendință crescătoare**. Începând cu anul 2015, numărul total de șomeri s-a plasat pe un **trend descendent**, ajungând în anul 2018 la cea mai mică valoare din perioada analizată, 379,6 mii persoane, cu 40% mai puțini șomeri decât în anul 2007.
1256. **Numărul șomerilor din mediul urban a fost mai mare comparativ cu mediul rural în perioada 2007-2017**, remarcându-se anul 2018 când șomerii din mediul rural i-au depășit numeric pe cei din mediul urban (cu 4% mai mulți șomeri în rural decât în urban).
1257. În ceea ce privește **șomajul de lungă durată (între 1 an și 2 ani)**, tendința de scădere s-a manifestat la începutul perioadei de analiză până în anul 2009, o evoluție relativ stabilă în perioada 2010-2016, pentru ca apoi să manifeste o tendință descrescătoare. În 2018 erau 91,2 mii șomeri de lungă durată, cu 44% mai puțini comparativ cu anul 2007.
1258. Analiza evoluției **șomerilor de foarte lungă durată (2 ani și peste)** pune în evidență tendința descrescătoare manifestată în perioada 2007-2010, urmată de o creștere până în anul 2013, urmând ca ulterior să se manifeste o nouă diminuare a numărului de șomeri de foarte lungă durată, până la valoarea minimă din anul 2018 de 76,1 mii persoane.

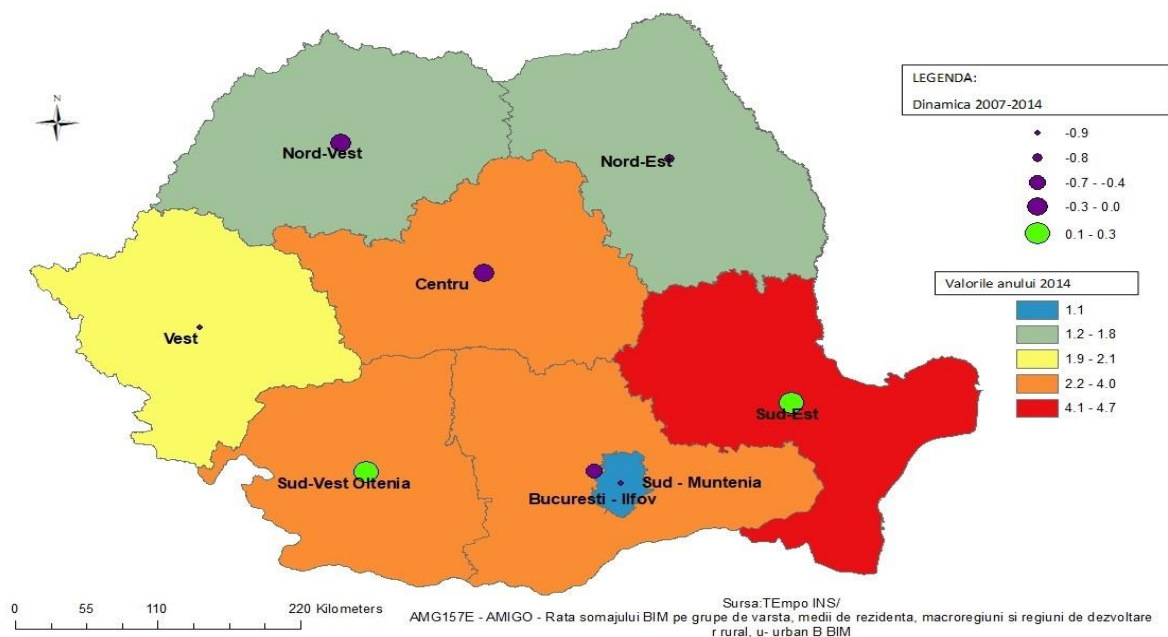
Figura 99. Evoluția efectivului de șomeri după durata șomajului și medii de rezidență, în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG130L

1259. Comparând situația înregistrată în anul 2014 față de cea din 2007 în rândul șomajului de lungă durată la nivel regional observăm aceeași tendință generală de înrăutățire a valorilor indicatorului. Efectele crizei economice s-au resimțit puternic pe piața muncii din România, făcând dificilă revenirea la valorile anului 2007. **De remarcat însă regiunile Vest și Nord-Est, pentru care se constată, totuși, o ameliorare a șomajului de lungă durată în anul 2014 comparativ cu anul 2007**. Analizând însă situația ratei șomajului de lungă durată în rândul femeilor, observăm la nivel regional o dinamică globală de creștere a ratei șomajului, cu cele mai notabile ecarturi înregistrate în regiunile Sud-Vest Oltenia, Sud-Muntenia, Centru și Sud-Est.

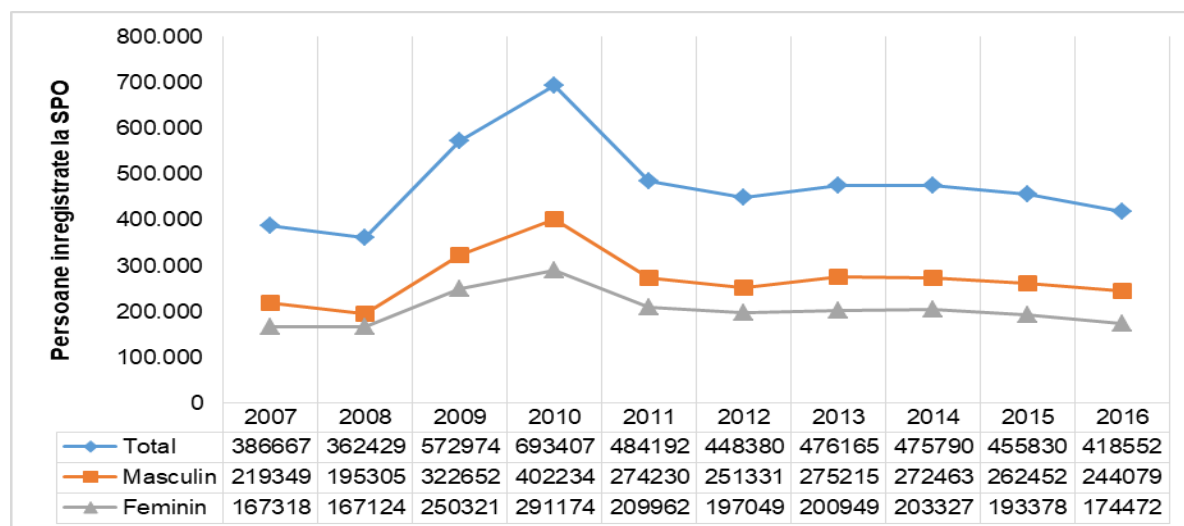
Figura 100. Rata șomajului BIM de lungă durată la nivel regional în anul 2014 și în modificare (%) față de 2007



Efectivul șomerilor înregistrați

1260. În ceea ce privește efectivul șomerilor înregistrați la serviciul public de ocupare (SPO), se remarcă o creștere semnificativă la nivelul anului 2010, atât în cazul femeilor, cât și în cazul bărbaților, în anii următori înregistrându-se valori descrescătoare pentru acest indicator. Totuși, în anul 2016 efectivul șomerilor înregistrați la SPO era superior celui din anul 2007.

Figura 101. Evoluția efectivului de șomeri înregistrați la SPO, după sexe, în perioada 2007-2016 (%)



Sursa datelor: Eurostat, cod de date online: LMP_RJRU

1261. Ponderea femeilor în totalul șomerilor înregistrați la serviciul public de ocupare a fost relativ constantă în intervalul de timp analizat, situându-se în jurul valorii de 42-43%, excepție făcând anul 2008, când femeile înregistrate la SPO au reprezentat 46,1% din totalul șomerilor înregistrați în acel an. Pe de altă parte, la nivelul Uniunii Europene, ponderea femeilor din totalul șomerilor

înregistrați la serviciul public de ocupare a fost în 2015 mai mare în Grecia (60,8%), Bulgaria (55,1%) și Letonia (54,9%). La polul opus se regăsesc Irlanda (40,3%), Austria (42,1%) și România (42,4%).

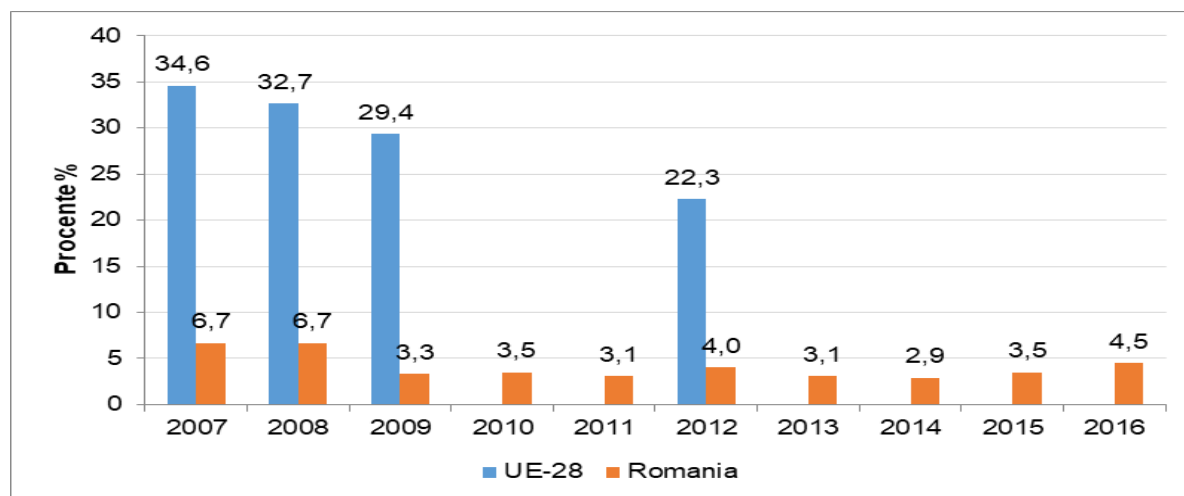
Progresul observat cu privire la ocupabilitatea forței de muncă

Rata de participare la măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă

1262. Pentru analiza indicatorului referitor la persoanele cuprinse în măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă organizate de Serviciul Public de Ocupare, a fost identificată rata de participare la măsurile active de ocupare, indicator disponibil în baza de date Eurostat până la nivelul anului 2016. O mențiune despre disponibilitatea datelor trebuie făcută: datele despre participanți sunt în general incomplete, însă pentru a nu pierde din informații, s-a decis includerea participanților în datele agregate (la nivelul Uniunii Europene de exemplu) pentru care există date referitoare la 80% din cheltuielile asociate. Astfel că, media la nivelul UE-28 este calculată pentru o parte din anii cuprinși în analiză, cu mențiunea că datele nu sunt pe deplin precise (pot fi subestimate cu până la 20%).

1263. **Analiza evoluției ratei de participare la măsuri active pentru perioada 2007-2016 evidențiază scăderea acesteia, cu ușoare tendințe de revenire din anul 2015.** Astfel, de la o rată de participare la măsurile active de ocupare de 6,7% în 2007, România a raportat o rată de doar 2,9% în 2014. Valorile raportate în 2015 și 2016 sunt în creștere, după cum menționam, însă sub nivelul existent în 2007. Dacă luăm în considerare și datele agregate la nivelul UE-28, chiar subestimate cum este menționat în metodologia Eurostat, se constată că România se află la o distanță mare față de ce se întâmplă în alte state membre UE (rata de participare la măsurile active este de 5-6 ori mai mică decât media UE28). La nivelul anului 2016, doar Grecia a raportat o rată de participare mai mică decât a noastră (3,1%), în vreme ce Belgia înregistrează o rată de participare la măsurile active de 66,7%, Luxemburg 51,3%, iar Ungaria 51,1%.

Figura 102. Evoluția ratei de participare la măsuri active de ocupare, 2007-2016 (%)

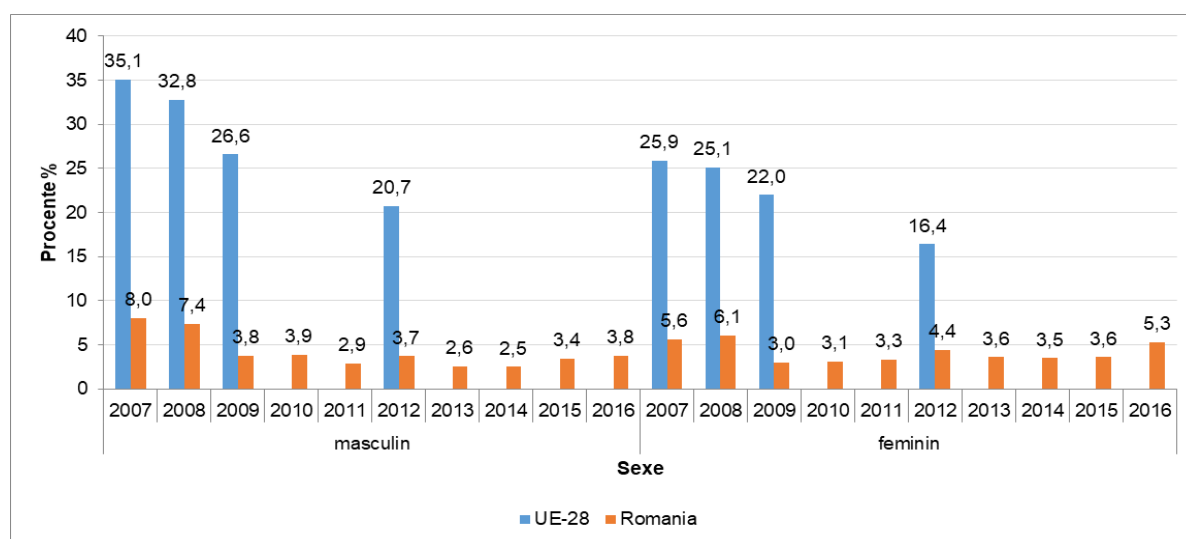


Sursa datelor: Eurostat, cod de date online: LMP_IND_ACTSUP\$TEPSR_WC21

Notă: Datele pentru România sunt estimate pentru anii 2011 și 2012, iar cele agregate UE-28 sunt sub-estimate

1264. **În intervalul de timp 2007-2010, rata de participare la măsurile active de ocupare a fost mai mare în cazul populației de sex masculin. Începând cu anul 2011 situația s-a inversat, populația de sex feminin înregistrând rate mai mari de participare la măsurile active de ocupare.** Bineînțeles că la nivelul UE28 ratele de participare sunt mai mari, pentru perioada în care sunt date disponibile, participarea în rândul bărbaților fiind mai mare decât în rândul femeilor. În ceea ce privește situația la nivelul țărilor UE, top 3 este format tot din cele menționate anterior: Belgia (69,3%), Luxemburg (68%) și Ungaria (52,3%) pentru cazul bărbaților; în cazul femeilor, ratele cele mai mari de participare erau în 2016 în Belgia (60,7%), Ungaria (50,1%) și Danemarca (43,4%).

Figura 103. Evoluția ratei de participare la măsuri active de ocupare, în funcție de sexe, 2007-2016 (%)



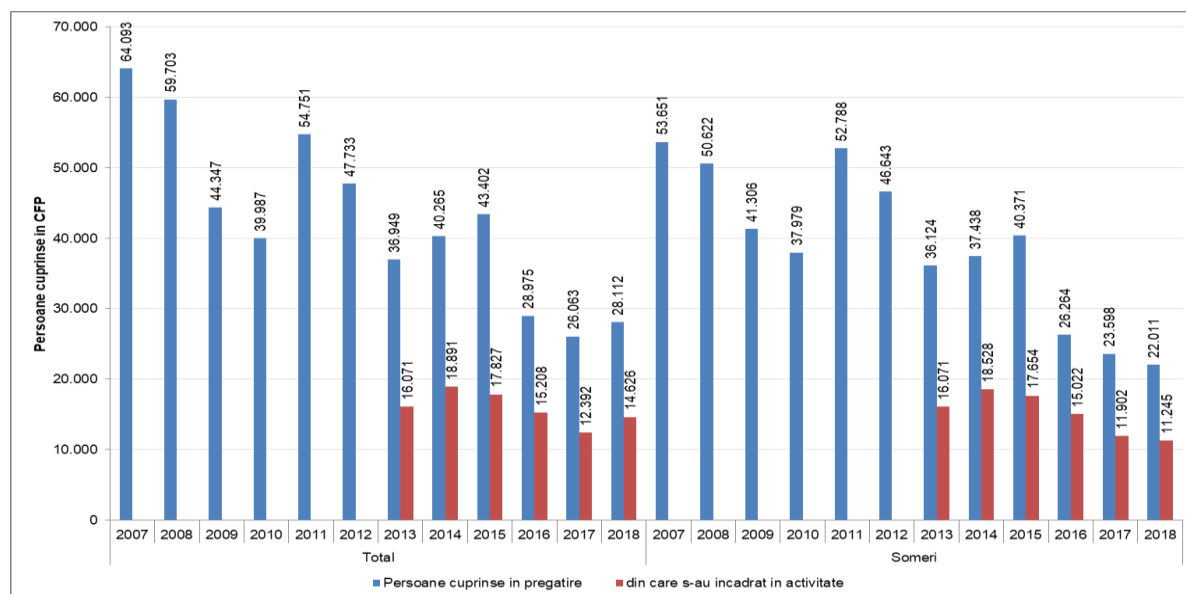
Sursa datelor: Eurostat, cod de date online: LMP_IND_ACTSUP\$TEPSR_WC21

Notă: Datele pentru România sunt estimate pentru anii 2011 și 2012, iar cele agregate UE-28 sunt sub-estimate

Persoane cuprinse în cursurile de formare profesională, din care șomeri

1265. Persoanele cuprinse în cursurile de formare profesională se referă la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă ce participă la cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare organizate pe niveluri de pregătire, pe baza planului național de formare profesională, de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.
1266. **În perioada 2007-2018 numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională a fluctuat, deși trendul general a fost de scădere. În 2018 s-au înregistrat cu 56,1% mai puține persoane cuprinse în cursurile de formare profesională față de anul 2007 (la nivelul anului 2015 situația nu era atât de deteriorată, scăderea fiind de 32,3%).** Începând cu anul 2013 se raportează și numărul persoanelor care se încadrează în activitate ca urmare a cursurilor; astfel că în perioada 2013-2018 cel puțin 41% dintre persoanele participante la cursurile de formare profesională s-au încadrat în activitate. În 2016 și 2018 acest procent a depășit valoarea de 50%.
1267. Dintre acești participanți, marea majoritate sunt șomeri. Procentul a crescut de la 83,7% în 2007 la 97,8% în anul 2013, urmând un trend descrescător ulterior, cu 93% în 2015 și 78,3% în 2018. În același timp, numărul șomerilor cuprinși în cursurile de formare profesională a scăzut în această perioadă cu 59% (până în 2015 scăderea fusese de 24,8%). Dintre șomerii cuprinși în aceste cursuri, circa 50% se încadrează în activitate (cu un minim de 43,7% în 2015 și un maxim de 57,2% în anul 2016). În plus, în perioada 2013-2018 numărul șomerilor participanți la aceste cursuri care s-au încadrat în activitate a scăzut cu 30%, în condițiile în care în anul 2015 existase o creștere de 9,9%.

Figura 104. Numărul persoanelor cuprinse în pregătire, din care șomeri și persoane încadrate în activitate, 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156D

Tranziția de la șomaj la ocuparea forței de muncă pe sexe, vârstă și durata șomajului

1268. Tranziția de la șomaj la ocuparea forței de muncă este redată prin rata tranziției de la șomaj la ocupare, calculată ca pondere a șomerilor care au intrat pe piața muncii după trei luni, din totalul șomerilor în perioada inițială. Ratele anuale se calculează ca medie a datelor trimestriale. Se observă că ratele tranziției de la șomaj la ocupare sunt mai mari în rândul șomerilor de scurtă durată (mai puțin de 1 an), indiferent de sex sau de grupa de vârstă. **Cele mai mari rate ale tranziției de la șomaj la ocupare se remarcă în rândul persoanelor de sex masculin din grupa de vârstă 25-54 de ani, aceste rate înregistrând valori de 14-15% în perioada 2011-2014 și atingând valoarea de 17% în anul 2017.**

1269. Dacă se analizează și evoluțiile din alte țări membre ale Uniunii Europene (în lipsa unor date agregate la nivelul UE-28) se pot concluziona câteva aspecte interesante:

- Șomeri de scurtă durată, grupa de vârstă adultă 25-54 ani: rata tranziției de la șomaj la ocupare este în perioada analizată în intervalul 11-14% în România, fiind printre cele mai mici rate, comparabile cu cele înregistrate de Bulgaria și Grecia. La polul opus, ratele de tranziție cele mai mari sunt înregistrate în Danemarca (39% atât în 2015, cât și în 2018) și Estonia (33% în 2015, 38% în 2018). Rate mai mari în rândul bărbaților se remarcă și la nivelul Uniunii Europene, cu câteva excepții: Letonia, Ungaria, Malta, Austria (ratele de tranziție înregistrate în rândul femeilor sunt mai mari) și Polonia, Finlanda (ratele de tranziție sunt la același nivel).
- Șomeri de lungă durată, grupa de vârstă 25-54 ani: rata tranziției de la șomaj la ocupare este în perioada analizată sub 10% în România, fiind printre cele mai mici rate, alături de cele înregistrate de Bulgaria, Grecia și Slovacia. În acest caz, cele mai mari rate de tranziție se înregistrează în Estonia (25% în 2015 și 29% în 2018) și Danemarca (21% în 2015 și 22% în 2018). În funcție de gen, situația este ceva mai echilibrată între țări în sensul că din 24 de țări pentru care sunt date disponibile pentru 2018, în 9 dintre acestea ratele de tranziție în rândul femeilor sunt mai mari decât cele înregistrate pentru bărbați, iar în cazul Olandei nu există diferențe în funcție de gen.
- Pentru celelalte grupe de vârstă (sau alte durate de șomaj) datele disponibile sunt semnificativ mai puține, însă în principiu se păstrează concluziile de mai sus (rate de tranziție de la șomaj la ocupare mai mari în rândul bărbaților – excepție grupa de vârstă 15-24 ani, șomeri de scurtă durată), cu România plasată în rândul țărilor cu rate de tranziție mici.

Tabel 47. Evoluția tranziției de la șomaj la ocuparea forței de muncă pe sexe, vârstă și durata șomajului (%)

Durata șomajului	Grupe de vârstă	Sex	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mai puțin de 1 an	15-24 ani	Total	9	11	12	8	:	8	12	11
		Masculin	9	12	14	9	:	8	15	13
		Feminin	9	9	9	6	:	7	8	8
	25-54 ani	Total	13	12	14	11	:	14	14	13
		Masculin	14	14	15	14	:	13	17	15
		Feminin	11	10	11	7	:	15	9	9
	55-74 ani	Total	8	8	7	5	:	7	14	10
		Masculin	9	9	9	7	:	7	16	13
		Feminin	:	:	:	:	:	:	:	:
1 an sau mai mult	15-24 ani	Total	7	7	6	6	:	6	8	5
		Masculin	8	7	6	8	:	7	10	7
		Feminin	4	6	6	:	:	:	5	:
	25-54 ani	Total	7	4	6	4	:	8	10	5
		Masculin	8	5	6	5	:	8	10	6
		Feminin	6	3	4	3	:	7	11	:
	55-74 ani	Total	5	4	:	:	:	6	6	:
		Masculin	5	:	:	:	:	7	:	:
		Feminin	:	:	:	:	:	:	:	:

Sursa datelor: Eurostat, cod de date online: lfsi_long_e01

Legendă: ':' - date lipsă

Progresul observat cu privire la indicatori care pot evidenția alte efecte neintenționate la nivelul participanților

Veniturile populației, pe regiuni și medii de rezidență;

1270. Pentru analiza nivelului mediu al veniturilor populației, s-au luat în considerare veniturile totale medii lunare pe o gospodărie, calculate de Institutul Național de Statistică pe baza Anchetei Bugetelor de Familie (ABF). Astfel, **veniturile medii lunare pe gospodărie au înregistrat o evoluție crescătoare în intervalul de timp analizat, cu tendințe mai accentuate de creștere în ultimii ani (în 2018 creșterea față de 2017 a fost de 25,3%). Față de începutul perioadei analizate creșterea totală a fost de 99,4%, în condițiile în care în 2015 creșterea fusese cu 26%. Trendul este asemănător atât în mediul urban, cât și în mediul rural, însă veniturile totale medii lunare pe gospodărie sunt mai mari în mediul urban comparativ cu mediul rural, ecartul variind de la un minim de 499,1 lei (2011) până la un maxim de 1537,8 lei (2018). De asemenea, rata de creștere anuală este preponderent mai mare în mediul urban decât în rural. Situația este foarte asemănătoare și în ceea ce privește veniturile totale medii lunare pe o persoană. Creșterea la nivel național în perioada 2008-2018 a fost de 123%, ușor mai mare în mediul urban față de mediul rural (totuși, la nivelul anului 2015 creșterea a fost de 38,2%).**

1271. Și în profil regional se observă aceeași tendință de creștere a veniturilor totale medii lunare pe gospodărie, cu tendințe mai accentuate de creștere spre finalul perioadei analizate (rata de creștere de la an la an a fost în majoritatea cazurilor sub 10%, pentru ca spre finalul perioadei analizate să depășească în unele regiuni chiar și 25%). Comparând valoarea veniturilor totale medii lunare pe gospodărie între cele 8 regiuni de dezvoltare, **se observă faptul că regiunea București-Ilfov înregistrează cele mai mari venituri (are și cea mai mare rată de creștere pe toată perioada analizată, de 123,5%). Cele mai mici venituri medii lunare pe gospodărie s-au înregistrat cu precădere în regiunea Nord-Est (rata de creștere în intervalul analizat a fost cea mai mică dintre regiuni, de 78,6%), însă au fost ani în care și regiunile Sud-Est și Sud-Vest au înregistrat cele mai mici venituri.** Diferența veniturilor totale medii lunare pe gospodărie dintre valorile minimă și maximă pornește de la 934,3 lei (2008) și ajunge la 2944,2 lei (2018). Referitor la veniturile totale medii lunare pe o persoană nu se remarcă nici un aspect particular, valorile cele mai mari se înregistrează tot în regiunea București-Ilfov, în vreme ce valorile cele mai mici sunt înregistrate preponderent în regiunea Nord-Est. Și la nivel personal creșterile înregistrate în 2018 față de anul anterior sunt semnificativ mai mari față de creșterile anterioare.

Venitul net disponibil pe cap de locuitor, pe regiuni

1272. **Venitul net disponibil pe locuitor la paritatea puterii de cumpărare (la nivel național) a crescut în perioada 2007-2016 cu 77,4%.** În teritoriu, datele furnizate de Eurostat pentru începutul perioadei poartă mențiunea unei rupturi în seria de date, astfel că s-a analizat evoluția pentru perioada cu date finale (comparabile: 2012-2016). Astfel, în această scurtă perioadă se observă că în anul 2014 s-a înregistrat o scădere sau stagnare pentru jumătate dintre regiuni: *Nord-Est* și *Sud* (scădere), respectiv *Sud-Est* și *Sud-Vest* (stagnare); în vreme ce în celelalte regiuni creșterile față de anul precedent au fost sub nivelul celor înregistrate în ceilalți ani.

1273. Sinteza constatărilor

1274. *În perioada 2007-2018 populația ocupată a înregistrat o scădere de 7,1%, cu un minim de 8,4 milioane persoane în anul 2016, în cazul bărbaților cu 4,9%, respectiv cu 9,9% în cazul femeilor. Grupa de vârstă 45-64 ani înregistrează o revenire începând cu anul 2011, ajungând în 2015 cu 3,5%, respectiv în 2018 cu 13,2% peste nivelul din 2007. Evoluția pe întreaga perioadă analizată, 2007-2018, relevă faptul că în mediul urban populația ocupată s-a redus cu 4,8%, în vreme ce în mediul rural reducerea a fost de 9,7%. La nivel regional, se remarcă regiunile București-Ilfov și Nord-Vest cu rate de creștere pozitive. Pe de altă parte, la nivelul Uniunii Europene s-a înregistrat o creștere în medie cu 4,4% a populației ocupate pentru perioada 2007-2018, cu o rată de creștere mai mare în cazul femeilor (7,8%) decât al bărbaților (1,7%).*

1275. *Și rata ocupării a manifestat în perioada 2007-2016 o tendință generală ușor descrescătoare pentru ca începând cu anul 2017 să se observe o tendință de creștere, până la valoarea de 52,7% în anul 2018. În intervalul de timp analizat, România a avut rate ale ocupării mai mici decât media la nivelul Uniunii Europene, fiind clasată pe locul 24 între statele membre în anul 2018. În profil teritorial s-a remarcat regiunea Nord-Est cu cele mai mari rate de ocupare în întreaga perioadă. Luând în considerare mediile de rezidență se observă o evoluție descendentă a ratei de ocupare în mediul rural, în timp ce în mediul urban rata ocupării s-a aflat în general pe un trend ușor crescător.*

1276. *Analiza ratei șomajului BIM în România în perioada 2007-2018 a reliefat o evoluție oscilantă însă cu tendință generală de scădere, în 2018 înregistrându-se valoarea de 4,2%, cu 2,2 puncte procentuale mai mică decât în anul 2007. Pe toată perioada analizată, rata șomajului în România a fost mai mică decât media UE, România fiind pe locul 8 între statele membre ale Uniunii Europene în anul 2018 la acest indicator. În funcție de mediul de rezidență, s-au observat rate mai mari ale șomajului în mediul urban în perioada 2007 – 2015, pentru ca ulterior mediul rural să fie caracterizat de un șomaj mai ridicat. În profil teritorial, s-au remarcat regiunile Sud-Est, Sud și Centru, cu rate ale șomajului mari. Pe grupe de vârstă, s-a observat că cele mai mari rate ale șomajului sunt înregistrate în rândul tinerilor cu vârsta între 15 și 19 ani, fiind între 26,6% în anul 2018 și 34,2% în anul 2014. Analiza pe sexe a pus în evidență rate ale șomajului mai mari pentru bărbați în cazul persoanelor în vârstă de 25 de ani și peste, diferențele cele mai mari între cele două categorii fiind observate pentru grupa de vârstă 55-59 ani.*

1277. *În ceea ce privește efectivul șomerilor înregistrați la serviciul public de ocupare (SPO), se remarcă o creștere semnificativă la nivelul anului 2010 (posibil ca efect al crizei economice), atât în cazul femeilor, cât și în cazul bărbaților, în anii următori înregistrându-se valori descrescătoare pentru acest indicator. Totuși, în anul 2016 efectivul șomerilor înregistrați la SPO era superior celui din anul 2007. Ponderea femeilor în totalul șomerilor înregistrați la serviciul public de ocupare a fost relativ constantă în intervalul de timp analizat (42-43%, cu o excepție în 2008 - 46,1%).*

1278. *În urma analizei numărului de șomeri de lungă durată (peste 1 an) s-a observat o evoluție oscilantă, în perioada 2010-2015 efectivele de șomeri de lungă durată fiind mai mari. În 2018 erau circa 167mii șomeri de lungă durată, cu 46% mai puțini comparativ cu anul 2007.*

1279. *Analiza evoluției ratei de participare la măsurile active de ocupare pentru perioada 2007-2016 evidențiază scăderea acestei rate, cu ușoare tendințe de revenire din anul 2015 (totuși rata de participare în 2016 era sub nivelul existent în 2007). La nivel european, România se află la o distanță mare față de ce se întâmplă în alte țări (rata de participare la măsurile active este de 5-6 ori*

mai mică decât media UE-28). Rata de participare la măsurile active de ocupare a fost mai mare în cazul populației de sex masculin până în 2010, iar din 2011 situația s-a inversat.

1280. În perioada 2007-2018 numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională în cadrul programelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a fluctuat, deși trendul general a fost de scădere (în 2018 erau cu 56,1% mai puține persoane cuprinse în cursurile de formare profesională față de anul 2007). În același timp, numărul șomerilor cuprinși în cursurile de formare profesională a scăzut în această perioadă cu 59%. Dintre șomerii cuprinși în aceste cursuri, circa 50% se încadrează în activitate după finalizarea cursurilor.
1281. În ceea ce privește ratele tranziției de la șomaj la ocupare, acestea sunt mai mari în rândul șomerilor de scurtă durată (mai puțin de 1 an), cu cele mai mari rate de tranziție în rândul bărbaților cu vârsta 25-54 de ani. Rata tranziției de la șomaj la ocupare în România este printre cele mai mici rate din UE, comparabile cu cele înregistrate de Bulgaria și Grecia.
1282. Pe de altă parte, veniturile medii lunare pe gospodărie au înregistrat o evoluție crescătoare în intervalul de timp analizat, cu tendințe mai accentuate de creștere în ultimii ani; trendul este similar și în funcție de mediul de rezidență, însă cu venituri mai mari în mediul urban. În profil regional se menține aceeași tendință de creștere a veniturilor totale medii lunare, cu precizarea că regiunea București-Ilfov înregistrează cele mai mari venituri, în vreme ce regiunea Nord-Est are preponderent cele mai mici valori. Venitul net disponibil pe locuitor la paritatea puterii de cumpărare (la nivel național) a crescut în perioada 2007-2016 cu 77,4%.

8.2 Efectul net al DMI 5.1 al POSDRU

1283. Proiectele implementate în cadrul DMI 5.1 din POSDRU au vizat combaterea șomajului și inactivității prin măsuri de ocupare cu caracter activ, preventiv, inovativ și flexibil. Măsurile promovate au avut în vedere grupurile de persoane cu situație dificilă pe piața muncii. Activitățile propuse sub DMI 5.1 au plecat de la nevoi bine identificate, atât la nivelul pieței muncii (șomaj în rândul tinerilor, șomaj de lungă durată, rata redusă de participare la FPC a populației în vârstă de muncă, participare redusă pe piața muncii a persoanelor vârstnice, neconcordanța dintre cererea și ofertă a muncă), la nivelul economiei (necesitatea de a corela dezvoltarea economică cu creșterea ocupării forței de muncă, restructurarea economică), dar și la nivelul resursei de muncă (grad scăzut de ocupabilitate pentru anumite categorii: tineri, vârstnici, femei inactive, capcana șomajului de lungă durată, incidența sărăciei în rândul populației inactive sau șomere, etc.).
1284. Activitățile realizate în cadrul DMI 5.1. au inclus următoarele:
- Activități pentru facilitarea accesului la informații relevante privind piața muncii pentru grupurile țintă;
 - Furnizarea serviciilor de mediere, inclusiv realizarea planurilor individuale de mediere și organizarea burselor de locuri de muncă;
 - Furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională individuală sau în grup,
 - Furnizarea programelor de formare profesională, la locul de muncă sau în afara locului de muncă, care să asigure creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii;
 - Activități care conduc la consolidarea încrederii în sine și la motivarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă în vederea integrării active pe piața muncii;
 - Dezvoltarea și furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională personalizate în funcție de specificul grupului țintă, incluzând aspecte privind egalitatea de șanse și de gen și respectarea diversității;
 - Activități pentru promovarea sistemelor duale de finanțare pentru ocuparea tinerilor prin corelarea formării profesionale cu practica în întreprinderi;
 - Activități pentru stimularea mobilității geografice și ocupaționale, inclusiv prime de încadrare/instalare;
 - Subvenții acordate pentru ocupare, acordate atât angajaților cât și angajatorilor, inclusiv dar fără a se limita la subvenționarea locurilor de muncă, acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă, acordarea de facilități etc.;

- Promovarea inițiativelor locale pentru sprijinirea persoanelor aflate în șomaj de lungă durată în vederea integrării/reintegrării pe piața muncii, inclusiv campanii de conștientizare și informare;
- Servicii de consiliere și formare profesională pentru dezvoltarea capacității persoanelor în căutarea unui loc de muncă de a se auto-organiza, inclusiv organizarea job-cluburilor, în vederea facilitării accesului la ocupare;
- Furnizarea serviciilor de consultanță și asistență, inclusiv stimulente financiare, pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri care să includă servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță;
- Formare profesională, inclusiv prin tehnici și metode moderne, în vederea adaptării calificărilor la nevoile pieței muncii, prin dobândirea, actualizarea sau schimbarea calificărilor, respectiv inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare;
- Furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională și plasare la locul de muncă, prin implementarea planurilor individuale de acțiune, adresate în special persoanelor amenințate de pierderea locului de muncă și șomerilor de lungă durată;
- Sprijin pentru programele inovatoare, în special programele inovatoare privind combaterea șomajului de lungă durată, și activități interregionale și transnaționale;
- Activități de acompaniere adresate șomerilor, inclusiv șomerilor de lungă durată, precum servicii de îngrijire a persoanelor dependente de aceștia, în vederea facilitării participării la serviciile de ocupare oferite;
- Autorizarea programelor de formare/educație destinate persoanelor din categoriile de grupuri țintă.

1285. **Așadar, prezenta secțiune a evaluării se va concentra pe analiza efectelor acțiunilor din cadrul DMI 5.1 realizate în vederea îmbunătățirii nivelului de ocupare, reducerii șomajului și creșterii gradului de ocupabilitate a forței de muncă.**

1286. Având în vedere faptul că tranziția persoanelor din șomaj în ocupare contribuie în același timp la reducerea șomajului și creșterea ocupării, separarea celor două efecte așteptate a fost dificil de realizat. Prin urmare, contribuția POSDRU DMI 5.1 la îmbunătățirea ocupării și reducerea șomajului a fost abordată simultan.

8.2.1 Măsura în care evoluția ocupării forței de muncă și a șomajului se datorează POSDRU

1287. **Analizând măsura în care DMI 5.1 a sprijinit îmbunătățirea ocupării forței de muncă și a șomajului, putem spune că acesta a avut o contribuție globală pozitivă, în primul rând prin participarea însemnată a persoanelor șomere, dar și prin importanța acordată participării tinerilor și femeilor, grupuri vulnerabile pe piața muncii.**

1288. În primul rând, numărul participanților la acțiunile finanțate prin DMI 5.1 a fost semnificativ, de circa 481 mii persoane, din care 97% au finalizat programul. Apoi, deși intervențiile aferente DMI 5.1 au vizat sprijinirea tuturor categoriilor de persoane de pe piața muncii, s-au adresat totuși cu prioritate persoanelor șomere (87%) și inactive (12,6%). În plus, dintre șomerii sprijiniți prin intervențiile aferente DMI 5.1, aproximativ 38,7% sunt șomeri pe termen lung (circa 162 mii persoane), pentru care șansele de reintegrare pe piața muncii sunt mult mai reduse, implicând un set de măsuri active de ocupare specifice. Mai mult, intervențiile aferente DMI 5.1 privind dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare au sprijinit peste 143 mii șomeri de lungă durată să participe la programe integrate, ceea ce a reprezentat de 2,2 ori mai mult decât ținta stabilită inițial.

1289. Dacă ar fi să raportăm numărul șomerilor sprijiniți prin DMI 5.1 la numărul mediu anual al șomerilor din perioada 2009-2015 (perioada în care s-au implementat proiectele), ar rezulta un procent de circa 75%, respectiv 55% pentru șomerii pe termen lung, ceea ce reprezintă un indicator al amplitudinii intervențiilor.

1290. POSDRU a facilitat, totodată, aplicarea principiului egalității de gen, ponderea femeilor sprijinite prin intermediul operațiunilor finanțate din FSE la nivelul DMI 5.1 în totalul participanților la program

(52,3%) fiind apropiată de ponderea femeilor în totalul populației României (51%). A existat, totodată, o preocupare față de tineri, deoarece ponderea acestora din total persoane sprijinite a fost de aproximativ 30%, cu 12 puncte procentuale mai mult decât ponderea tinerilor (15-24 ani) în totalul populației României.

1291. **Profilul predominant al participantului** în cadrul DMI 5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare, conform Raportului final de implementare al POSDRU, este șomerul (87%), tânăr (30%) sau de vârstă medie (65%), cu educație primară sau gimnazială (39%) sau absolvent al învățământului liceal (39%).

1292. În ceea ce privește participanții la intervențiile sprijinite prin DMI 5.1 de etnie romă, conform datelor administrative extrase din MySMIS, au fost circa 15690 de participanți, ceea ce reprezintă aproximativ 4,35% din total participanți ai grupului țintă.

1293. **Profilul general al participanților de etnie romă la intervențiile sprijinite prin DMI 5.1** este următorul: persoane fără studii medii (83% din total, în timp ce doar 16% cu studii medii și 1% studii superioare), provenind din mediul rural (65,5%) și având vârsta cuprinsă în principal între 24 și 44 de ani (69%) sau până în 24 de ani (27%). Participarea în raport de sex a fost relativ echilibrată, cu o reprezentare mai bună a bărbaților cu doar 1% în plus față de femeile de etnie romă participante. Distribuția regională a participanților la DMI 5.1 de etnie romă clasează cu prioritate regiunile București-Ilfov (36%), Nord-Vest (22%), Sud-Vest (18%) și respectiv Sud-Est (16%), în timp ce la polul opus se află regiunile Sud și Vest (cu doar 3% aport fiecare) și Nord-Est cu doar 2% (pentru regiunea Centru nefiind disponibile date).

Figura 105. Distribuția regională a participanților la DMI 5.1 de etnie romă

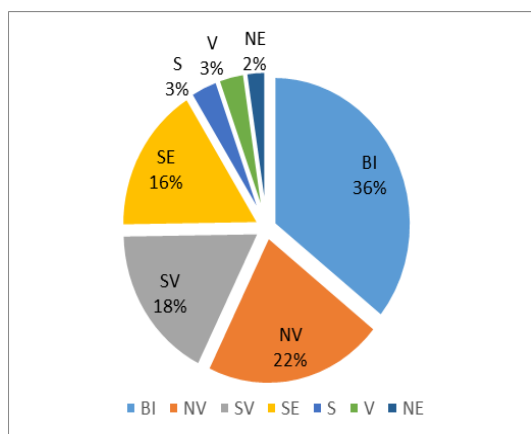


Figura 106. Distribuția pe medii de rezidență și sexe a participanților la DMI 5.1 de etnie romă

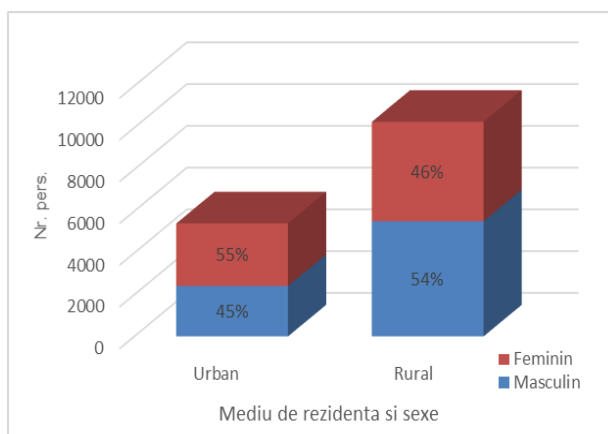
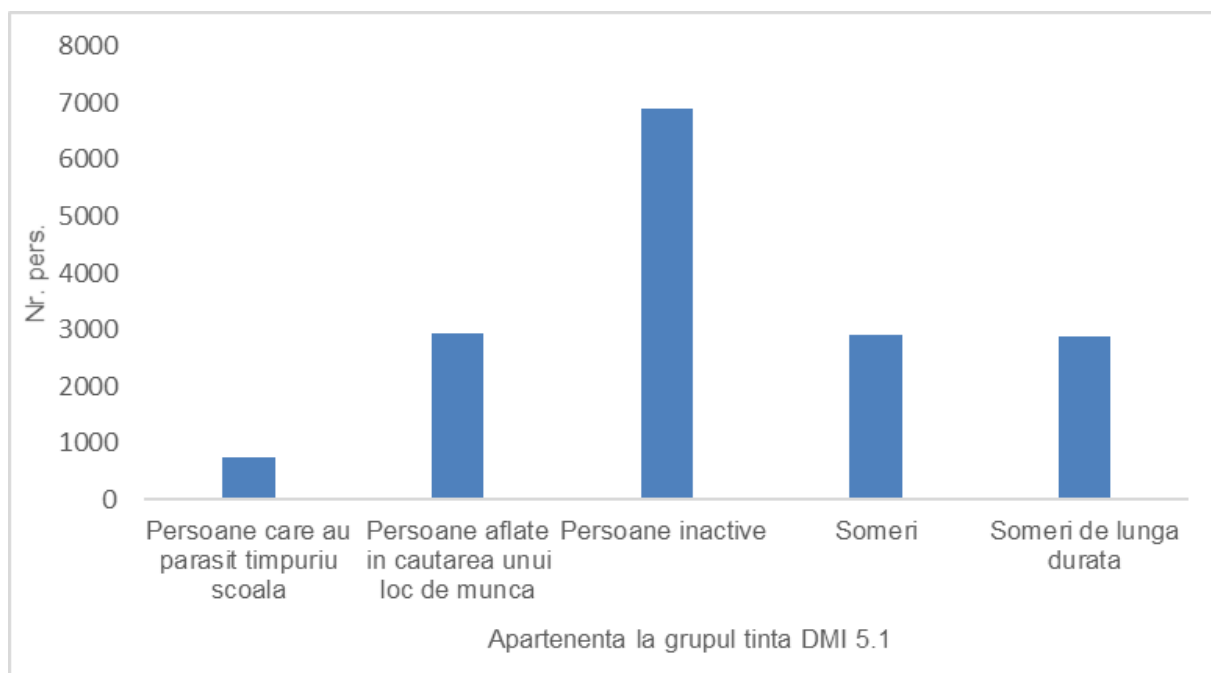


Figura 107. Distribuția participanților la DMI 5.1 de etnie romă în funcție de apartenența la grupul țintă



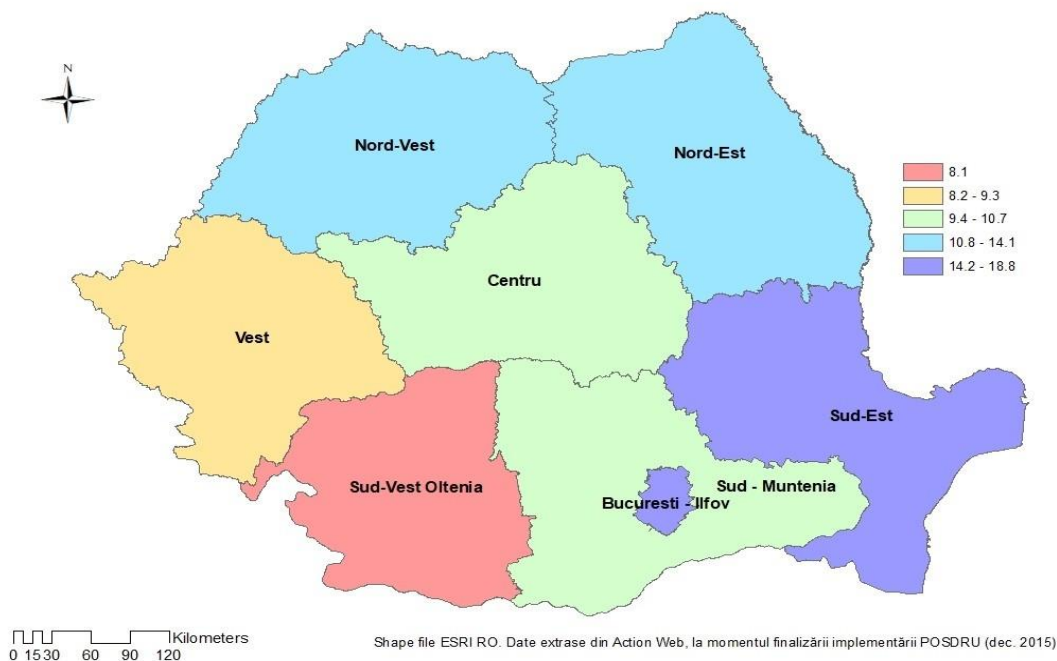
1294. În ceea ce privește apartenența la grupul țintă aferent DMI 5.1 a persoanelor de etnie romă participante la intervențiile sprijinite de DMI 5.1, acestea s-au declarat ca fiind, în principal, persoane inactive în proporție de circa 44%, în timp ce repartizarea acestora în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a persoanelor șomere și respectiv a persoanelor șomere pe termen lung a fost una echilibrată, având un aport de aproximativ 18%-19% fiecare. Pe de altă parte, ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu școala a fost mult mai redusă, reprezentând doar 5% din total participanți de etnie romă la DMI 5.1.
1295. Reprezentarea tinerilor de etnie romă în rândul persoanelor șomere indică o participare de aproximativ 39% în rândul șomerilor de etnie romă și respectiv mai redusă la doar 18% în rândul șomerilor pe termen lung, în timp ce persoanele de peste 45 de ani au avut o reprezentativitate mai slabă în rândul șomerilor de etnie romă (de doar 11%).
1296. Referitor la indicatorii de program înregistrați în baza Action Web și aferenți intervențiilor DMI 5.1, nu au fost identificați indicatori specifici la nivelul persoanelor de etnie romă, ceea ce nu a permis cuantificarea măsurii participării acestora la cursurile de calificare.
1297. În ceea ce privește **indicatorii suplimentari de monitorizare și evaluare POSDRU aferenți DMI 5.1** la sfârșitul ciclului de implementare în decembrie 2015, conform datelor extrase din Action Web și puse la dispoziția echipei de evaluare de către Ministerul Fondurilor Europene, observăm că au fost înregistrate în bază aproximativ 270 mii persoane care au beneficiat de consiliere/ orientare pentru acces pe piața muncii. Din totalul participanților, circa 140 mii persoane au fost femei și respectiv aproximativ 82,6 mii tineri cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani.
1298. În absența unei alte surse de date care să reflecte mai corect situația reală a finanțărilor și care să permită o analiză teritorială a indicatorilor de program, considerăm utile reperele furnizate de sistemul Action Web în vederea măsurării evoluției progresului observat și atribuit POSDRU. Semnalăm însă faptul că informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală a valorilor indicatorilor de program, precum și a celor suplimentari, aceștia fiind sub-raportați în baza Action Web.
1299. **DMI 5.1 a avut un efect net global pozitiv în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției**, fiind înregistrate unele variații privind durata de timp până la găsirea unui loc de muncă în funcție de sub-grupul țintă. **Efectul net global pentru totalul sub-grupurilor analizate este semnificativ și pozitiv doar în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după mai mult de 6 luni de la finalizarea intervențiilor.**

1300. **Pe sub-grupuri, efectele nete în primele 6 luni sunt semnificative în cazul șomerilor de lungă durată, în vreme ce efectele după o perioadă mai mare de 6 luni sunt relevante în cazul șomerilor cu vârsta mai mare de 45 ani și a persoanelor inactive.**

Obținerea unui loc de muncă în primele 6 luni de la intervenție

1301. În primul rând, **conform datelor din sursa Action Web, DMI 5.1 a contribuit pozitiv la obținerea unui loc de muncă a participanților la instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției.** Aceste rezultate pozitive au fost înregistrate în ciuda faptului că, datele privind grupul țintă la ieșirea din operațiune arată o stagnare a situației acestuia pe piața forței de muncă, ce poate fi explicată prin decalajul temporal între finalizarea intervenției și efectele sale, profilul participantului și efectele crizei economice caracterizate prin lipsa locurilor de muncă. Astfel, în ceea ce privește progresul indicatorului *numărul total de participanți la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției*, **acesta a fost de aproximativ 20 mii, ceea ce a reprezentat aproximativ 65,5% din totalul persoanelor instruite.** Mai mult, aproximativ 2.280 persoane au declarat că au demarat o activitate independentă ca urmare a participării la program.
1302. **Distribuția teritorială a participanților la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției indică regiunile București-Ilfov și Sud-Est ca fiind cele care coagulează cel mai mare număr de persoane, la popul opus situându-se regiunea Sud-Vest Oltenia**, cu cea mai mică pondere a participanților care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției. Observăm faptul că, dacă în București-Ilfov ponderea numărului total al participanților la instruire (fie că și-au găsit sau nu un loc de muncă) era cea mai ridicată, regiunea Sud-Est se remarcă prin ponderi mari ale celor care și-au găsit un loc de muncă, deși ponderea numărului total al participanților la instruire era de nivel mediu în această regiune.

Figura 108. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni în total participanți (%)



1303. **Analiză contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra obținerii unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție, indicând un impact pozitiv în cazul șomerilor pe termen lung.** Evaluarea impactului global pentru totalul sub-grupurilor analizate nu a condus la rezultate statistic semnificative în acest caz.

1304. Scenariul contrafactual ce a stat la baza evaluării a permis estimarea a ce s-ar fi întâmplat cu persoanele din grupul țintă în absența intervenției DMI 5.1. Prin intermediul construcției a două grupuri de unități similare în caracteristici observabile, cu diferența că unitățile grupului de tratament au avut acces la intervenție, în timp ce unitățile grupului de control nu au beneficiat de tratament, s-a putut măsura impactul atribuit DMI 5.1 asupra evoluției statutului ocupațional al grupului țintă la 6 luni de la finalizarea intervenției.
1305. **Grupul de tratament** a fost constituit din 622 persoane (cu acoperirea sub-grupurilor țintă: șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă) care au beneficiat de sprijin pentru creșterea ocupării, ocupabilității și reducerea șomajului. Întrucât din baza de date Action Web s-a remarcat în principal anul 2011 de implementare a programului, ca având cele mai semnificative participări la program, s-a decis ca ancheta statistică aplicată în rândul grupului țintă să se adreseze persoanelor beneficiare de sprijin în anul 2011. Eșantionul probabilist stratificat (variabile de stratificare: regiune, mediu de rezidență, sex) a fost extras cu eroarea de eșantionare de $\pm 4\%$, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1306. **Grupul de control** a fost constituit din 1077 persoane care ar fi fost eligibile să participe la intervenție, dar care nu au fost tratați. Aceste persoane au fost extrase din bazele de date primite de la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), prin Ministerul Fondurilor Europene. Pentru a păstra comparabilitatea cu grupul de tratament, au fost selectate persoane înregistrate la ANOFM în anul 2011, fiind realizată și acoperirea sub-grupurilor țintă propuse. Eșantionul probabilist stratificat (variabile de stratificare: regiune și sex) a fost extras cu eroarea de eșantionare de $\pm 3\%$, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI.
1307. Una dintre limitările analizei contrafactuale constă în faptul că evaluarea efectelor a fost realizată asupra participanților dintr-un singur an. În plus, analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative în profil teritorial sau sectorial. O altă limitare se referă la gradul de reprezentare a anumitor sub-grupuri, pentru unele dintre acestea (ex. inactivi, aflați în căutarea unui loc de muncă sau care au părăsit timpuriu școala) ratele de răspuns fiind foarte reduse de sub 10%). În plus, în cazul sub-grupului țintă de persoane care au părăsit timpuriu școala, nu s-a putut aplica analiza cantitativă, întrucât grupul țintă de beneficiari înregistrați în Action Web în 2011 cu date de contact complete și neduplicate a fost extrem de redus (doar 48 de persoane, din care doar 6 au răspuns la chestionar), iar pe de altă parte, nici baza de date furnizată de ANOFM nu a permis identificarea acestei sub-categorii de indivizi.
1308. Covariatele considerate în analiză, în vederea asigurării similarității dintre grupul țintă și cel de control, au fost următoarele: sexul, vârsta, nivelul de educație, regiunea de dezvoltare în care are domiciliu, starea civilă, experiența în muncă și poziția de aducător principal de venit în familie.
1309. **Analiza de regresie a condus la obținerea unui profil general al participanților la intervenția DMI 5.1, diferențiat în raport cu principalele subcategorii de grupuri țintă:**
- **Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă:** sunt în general persoane de sex feminin necăsătorite, cu vechime în muncă sub 20 ani, cu domiciliu în special în regiunile București-Ilfov, Nord-Vest și Sud-Est.
 - **Persoanele inactive:** sunt în general persoane de sex feminin necăsătorite, cu vechime în muncă sub 10 ani, care nu sunt principalii aducători de venit în familie, cu domiciliu în special în regiunile Centru, Nord-Est, Nord-Vest și Sud-Vest.
 - **Șomerii tineri:** sunt în general persoane de sex feminin, vechime în muncă sub 10 ani și cu domiciliu în special în regiunile Nord-Est, Nord-Vest, Vest și Sud-Vest.
 - **Șomerii de peste 45 de ani:** sunt în general persoane de sex feminin și cu domiciliu în special în regiunile Centru și Nord-Vest.
 - **Șomerii pe termen lung:** sunt în general persoane necăsătorite, cu vârsta cuprinsă între 30 și 54 de ani și cu domiciliu în special în regiunile Sud-Est și Nord-Vest.
1310. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția statutului ocupațional al participanților la intervențiile DMI 5.1 s-a luat în considerare următoarea informație:

- Dacă persoana a obținut un loc de muncă în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției?

1311. Din aplicarea metodei Heckman se constată influența unor caracteristici observabile și neobservabile ale persoanelor șomere, inactive sau aflate în căutarea unui loc de muncă care influențează șansele de participare la intervențiile sprijinite prin DMI 5.1 (comparativ cu grupul de control al persoanelor șomere, inactive sau aflate în căutarea unui loc de muncă care nu au beneficiat de intervenție) și respectiv care au influență și asupra șanselor de a-și găsi un loc de muncă (de la momentul intervenției până în prezent). Printre caracteristicile observabile care au o influență pozitivă asupra șanselor de a-și găsi un loc de muncă se numără și statutul marital și poziția de aducător principal de venit în familie, în timp ce metoda Heckman semnalează și prezența altor caracteristici neobservabile (posibil **trăsăturile de caracter, atitudini**, etc.) care influențează negativ șansele de angajare. Altfel spus, poate fi identificată o eroare (bias) în selecția participanților, justificându-se utilizarea tehnicilor de matching pentru evaluarea impactului.

1312. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 5.1, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați diferențiat în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă).

1313. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistice semnificative doar a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul unei anumite subcategorii de participanți, și anume **șomerii pe termen lung**. Astfel, analiza a concluzionat faptul că **DMI 5.1 a condus la o creștere cu aproximativ 19% a șanselor șomerilor pe termen lung participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție**, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 48. Impactul asupra șomerilor pe termen lung, cu privire la obținerea unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție

Indicator: Șansele de a obține un loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor pe termen lung
Grup țintă	50%
Grup de control	31%
Diferența dintre grupul țintă și control	19%

Sursa datelor: calcule proprii

Obținerea unui loc de muncă la mai mult de 6 luni de la intervenție

1314. Analiză contrafactuală a permis și măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra obținerii unui loc de muncă la mai mult de 6 luni de la intervenție, impactul net global estimat pentru totalul sub-grupurilor analizate fiind unul pozitiv.

1315. De asemenea, rezultatele au indicat un impact pozitiv și la nivelul următoarelor sub-grupuri: **șomerii cu vârsta peste 45 ani, persoanele inactive și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă**.

1316. Scenariul contrafactual, ca mai sus, se referă la evaluarea statutului ocupațional al persoanelor din grupul țintă al DMI 5.1 în absența intervențiilor, cu diferența că în cazul de față sunt estimate șansele de a fi obținut un loc de muncă după 6 luni de la finalizarea intervenției. Grupurile de tratament și control sunt de asemenea aceleași ca mai sus.

1317. Așadar, ca indicator de impact care să surprindă evoluția statutului ocupațional al participanților la intervențiile DMI 5.1 s-a luat în considerare următoarea informație:

- Dacă persoana a obținut un loc de muncă după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției?

1318. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 5.1, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați atât diferențiat în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane

inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă), cât și global, luând în considerare întregul eșantion.

1319. La nivel global, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor persoanelor participante la intervenții de a fi ocupate după mai mult de 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

1320. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistice semnificative a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul a trei subcategorii de participanți, și anume **șomerii cu vârsta peste 45 ani, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanele inactive**. Astfel, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la:

- creștere cu aproximativ 25% a șanselor persoanelor inactive participante la intervenții de a fi ocupate după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane inactive înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- creștere cu aproximativ 24% a șanselor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă participante la intervenții de a fi ocupate după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- creștere cu aproximativ 10% a șanselor persoanelor șomere cu vârsta de peste 45 ani participante la intervenții de a fi ocupate după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane șomere cu vârsta peste 45 ani înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 49. Impactul asupra șomerilor pe termen lung, persoanelor inactive și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu privire la obținerea unui loc de muncă după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției

Indicator: Șansele de a obține un loc de muncă după cel puțin 6 luni de la intervenției	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Persoanelor inactive	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Persoanelor aflate în căutarea unui loc muncă	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor 45+ ani
Grup țintă	41%	40%	38%
Grup de control	16%	16%	28%
Diferența dintre grupul țintă și control	25%	24%	10%

Sursa datelor: calcule proprii

1321. Informațiile colectate prin studii de caz au permis ilustrarea modului în care intervențiile finanțate prin DMI 5.1 au condus la obținerea unui loc de muncă în rândul persoanelor din grupul țintă. Un astfel de exemplu se referă la serviciile de mediere în vederea angajării furnizate prin intermediul proiectelor care au facilitat, prin activități variate (ex. Minibursa locurilor de muncă), contactul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu angajatorii având locuri de muncă vacante. Prin participarea la aceste activități, persoanele din grupul țintă și-a găsit loc de muncă ca efect direct al proiectelor, devenind angajați ai firmelor cu care au intrat în contact. În anumite situații, numărul angajatorilor participanți la aceste activități a fost redus, fapt ce a limitat numărul celor care s-au angajat în urma medierii.

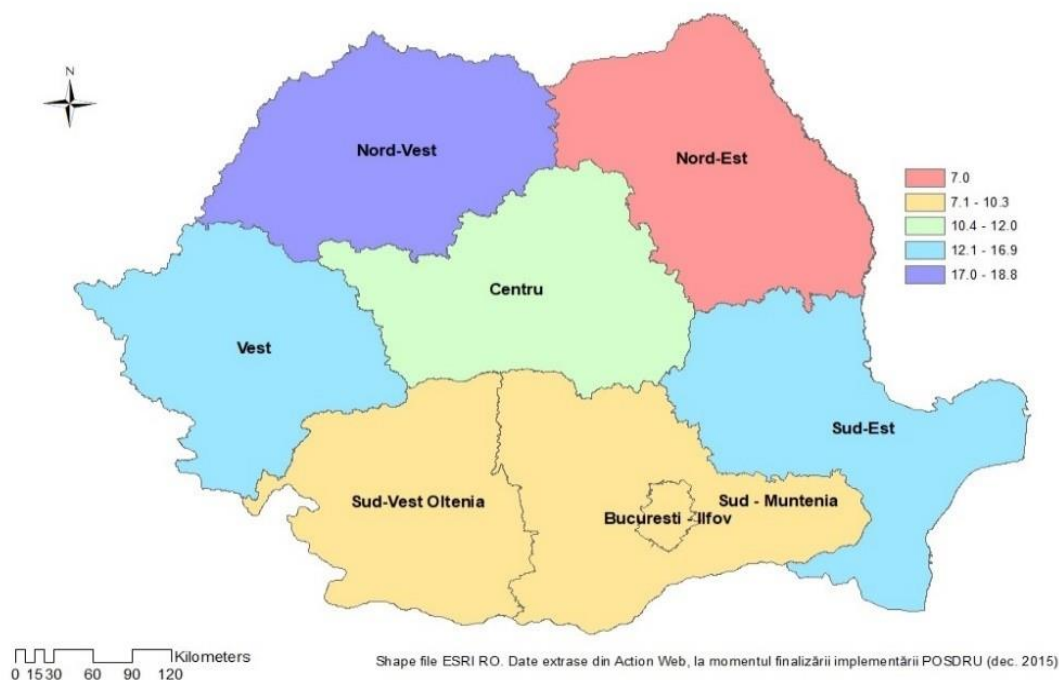
1322. În cadrul studiilor de caz au fost identificate atât proiecte care au reușit să atingă țintele propuse în privința ocupării la 6 luni de la participarea la intervenții, cât și proiecte care au întâmpinat dificultăți în a atinge indicatorii propuși la acest capitol. În multe cazuri, proiectele au reușit depășirea valorii propuse în termeni absoluți (numărul persoanelor care și-au găsit loc de muncă) datorită faptului că au avut mai multe persoane participante la intervenție, dar situându-se sub așteptări la valoarea relativă (ponderea persoanelor care și-au găsit loc de muncă din numărul participanților). Evidențele colectate prin studii de caz privind contribuția intervențiilor la obținerea unui loc de muncă indică rezultate variate. În unele cazuri, au fost identificate exemple de persoane participante la activitățile proiectelor care au experimentat o tranziție ușoară și rapidă la piața muncii, scăzându-le astfel durata șomajului. Astfel, participarea la activitățile proiectului și dobândirea unui certificat de calificare au

contribuit decisiv la obținerea și menținerea unui loc de muncă, precum și la realizarea sarcinilor profesionale cu succes. Pe de altă parte, în cadrul studiilor de caz au fost identificate și exemple de participanți la grupul țintă care nu au tranzitat în ocupare de la finalizarea intervențiilor până în prezent, rămânând în afara pieței muncii.

8.2.2 Măsura în care evoluția ocupabilității forței de muncă se datorează POSDRU

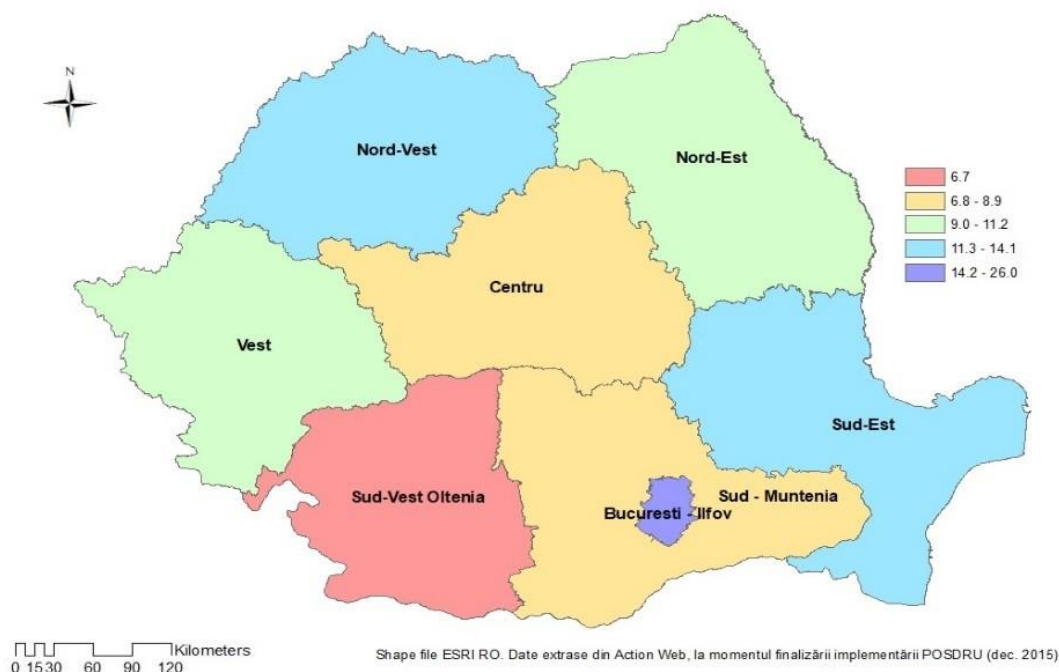
1323. DMI 5.1 a avut un efect net global pozitiv asupra creșterii ocupabilității persoanelor participante la intervenții, prin îmbunătățirea nivelului de pregătire a acestora.
1324. Analiza teritorială evidențiază regiunile București-Ilfov și Nord-Vest ca având cele mai mari ponderi ale participanților la instruire, participanților care au urmat o altă pregătire, respectiv șomerilor de lungă durată certificați în total participanți. O situație mai nefavorabilă s-a înregistrat în regiunea Sud-Vest Oltenia.
1325. În primul rând, indicatorii de program evidențiază faptul că din **totalul participanților la programe integrate, circa 56,5% au fost certificați**, înregistrând un ecart de doar circa 3,5 puncte procentuale în minus față de ținta propusă pentru finele anului 2015.
1326. Conform datelor Action Web, **numărul de participanți la instruire a fost de circa 163,3 mii. Distribuția teritorială a participanților la instruire în total participanți finanțați prin program a fost cea mai ridicată în regiunea București-Ilfov, urmată de regiunea Nord-Vest.** În schimb, regiunea cu ponderea cea mai mică a participanților la instruire în total participanți din program a fost Sud-Vest Oltenia.
1327. Totodată, s-au regăsit în baza Action Web circa 6000 de **participanți la instruire care au urmat ulterior o altă formă de pregătire, reprezentând în jur de 45,5% din totalul persoanelor instruite.** Analiza teritorială evidențiază din nou **regiunea Nord-Vest cu ponderea cea mai mare a participanților la instruire prin acțiunea DMI 5.1 care au urmat o altă formă de pregătire**, iar regiunea cu ponderea cea mai mică a fost Nord-Est.

Figura 109. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire care urmează o altă formă de pregătire - acces pe piața muncii în total participanți (%)



1328. Pe de altă parte, dintre participanții la instruire, aproximativ 40,4% au fost șomeri de lungă durată. Din cei aproximativ 66 mii șomeri de lungă durată care au participat la instruire conform sursei Action Web, circa 84% au finalizat programul prin certificare. Datele de program privind ponderea participanților la instruire certificați prin acțiunile din DMI 5.1, șomeri de lungă durată, așa cum s-au regăsit în baza de date Action Web, indică **regiunea care a avut cea mai ridicată valoare ca fiind București-Ilfov, urmată de regiunile Sud-Est și Nord-Vest, iar regiunea cu cea mai scăzută valoare ca fiind Sud-Vest Oltenia.**

Figura 110. Distribuția la nivel de regiune de dezvoltare a ponderii participanților la instruire certificați, șomeri de lungă durată în total participanți (%)



1329. **Analiză contrafactuală a permis măsurarea efectului atribut DMI 5.1 asupra finalizării formării profesionale cu obținerea unui certificat, indicând un impact pozitiv în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani și a șomerilor de lungă durată.**

1330. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea gradului de certificare a formării profesionale dobândite pentru persoanele din grupul țintă al DMI 5.1 în absența intervențiilor. Grupurile de tratament și control au fost constituite așa cum a fost descris mai sus la secțiunea *Măsura în care evoluția ocupării și șomajului forței de muncă se datorează POSDRU*.

1331. Așadar, ca indicator de impact care să surprindă evoluția ocupabilității participanților la intervențiile DMI 5.1 s-a luat în considerare următoarea informație:

- Dacă participarea la formarea profesională a participanților a fost finalizată cu obținerea unui certificat?

1332. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 5.1 prin analiză contrafactuală, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, diferențiat în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă).

1333. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul a două subcategorii de participanți, și anume **șomerii cu vârsta peste 45 ani și șomerii pe termen lung**. Astfel, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la:

- creșterea cu aproximativ 10% a șanselor șomerilor cu vârsta peste 45 ani participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere cu vârsta de peste 45 ani înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- creșterea cu aproximativ 20% a șanselor persoanelor șomere pe termen lung participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 50. Impactul asupra șomerilor cu vârsta peste 45 ani și a șomerilor pe termen lung, cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare

Indicator: Șansele ca formarea profesională să se finalizeze cu certificare	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor 45+ ani	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor pe termen lung
Grup țintă	92%	100%
Grup de control	82%	80%
Diferența dintre grupul țintă și control	10%	20%

Sursa datelor: calcule proprii

1334. Analiza contrafactuală a permis și măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, indicând un impact pozitiv, dar destul de redus în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani, șomerilor de lungă durată și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

1335. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției pentru persoanele din grupul țintă al DMI 5.1 în absența intervențiilor, iar ca indicator de impact care să surprindă evoluția ocupabilității participanților la intervențiile DMI 5.1 s-a luat în considerare următoarea informație:

- Dacă în termen de 6 luni de la intervenție persoana a beneficiat și de alte forme de instruire?

1336. În vederea măsurării impactului global atribuit DMI 5.1 prin analiză contrafactuală, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, diferențiat în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă).

1337. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul a trei subcategorii de participanți, și anume **șomerii cu vârsta peste 45 ani, șomerii pe termen lung și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă**. Astfel, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la:

- creșterea cu aproximativ 9% a șanselor șomerilor cu vârsta peste 45 ani și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă participante la intervenții de a participa la o altă formă de instruire în decurs de 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane șomere cu vârsta peste 45 ani sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- creșterea cu aproximativ 6% a șanselor persoanelor șomere pe termen lung participante la intervenții de a participa la o altă formă de instruire în decurs de 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 51. Impactul asupra șomerilor cu vârsta peste 45 ani, șomerilor pe termen lung, respectiv persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu privire la înscrierea la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției

Indicator: Șansele ca persoanele să urmeze o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor 45+ ani / Persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor pe termen lung
Grup țintă	9%	6%
Grup de control	0%	0%
Diferența dintre grupul țintă și control	9%	6%

Sursa datelor: calcule proprii

1338. Prin intermediul studiilor de caz au fost identificate exemple de participanți la cursuri care au avut ocazia de a pune în aplicare calificarea și competențele dobândite la locurile de muncă obținute după participarea la intervenție. În aceste situații, competențele dobândite prin proiecte au fost utilizate efectiv în viața profesională. În general, cei angajați au apreciat competențele dobândite prin proiecte ca fiind suficiente și adecvate pentru a răspunde cerințelor noului loc de muncă ocupat sau pentru a-și găsi un loc de muncă.
1339. „Considerăm că participarea în proiect a avut o influență în participarea mai mare a beneficiarilor pe piața muncii, luând în considerare faptul că, în urma activităților proiectului, aceștia au primit o calificare/perfecționare/specializare care i-a ajutat pe mai departe. Mai mult decât atât, pentru o parte dintre beneficiari a fost primul loc de muncă, ceea ce a însemnat un punct de plecare pentru carierele lor.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
1340. „Am șanse mai mari pe piața muncii pentru că pot să găsesc oricând loc de muncă în domeniul confecțiilor textile deoarece sunt foarte multe firme care doresc să angajeze. Pentru locurile de muncă din industria textilă, consider că aș face față la orice cerință” (Studiu de caz, Interviu Grup țintă)
1341. „A fost util cursul din proiect pentru că sunt multe persoane care ar dori să se califice, dar nu își permit, pentru că majoritatea cursurilor sunt foarte scumpe” (Studiu de caz, Interviu Grup țintă)
1342. De asemenea, în cadrul studiilor de caz au fost identificate exemple în care prin participarea la ședințe de consiliere și orientare profesională, beneficiarilor le-au fost realizate evaluări de personalitate și ale intereselor profesionale, primind recomandări cu privire la traseele profesionale adecvate profilului lor. Ca urmare, persoanele din grupul țintă au devenit **mai bine informate** cu privire la opțiunile lor profesionale și potențialul de angajare. De asemenea, un efect cumulat al diferitelor activități desfășurate în proiecte (job-cluburi, consiliere online) constă în **dezvoltarea capacității persoanelor de căutare a unui loc de muncă** prin creșterea gradului de informare cu privire la oportunitățile existente, posibilitatea mobilității pentru muncă și îmbunătățirea competențelor necesare pentru recrutare (redactare CV, susținere interviu, etc.). Aceste constatări au fost confirmate și de către participanții la focus grup.
1343. Conform studiilor de caz, un efect cumulat obținut în urma intervențiilor DMI 5.1 se referă la **creșterea motivării și consolidarea încrederii în sine** în rândul unor persoane din grupul țintă. Reducerea descurajării și stimularea unui comportament activ de căutare a unui loc de muncă în cazul unor participanți reprezintă efecte pozitive importante ale proiectelor, în special în cazul șomerilor de lungă durată și a persoanelor inactive. În multe cazuri, intervențiile au contribuit la activarea participanților în privința căutării unui loc de muncă și dorinței de a munci. Pentru mulți beneficiari ai proiectelor, participarea la intervenții a contribuit la menținerea acestora în rândul populației active, care întreprinde acțiuni concrete de căutare a unui loc de muncă. Totuși, au fost identificate și exemple de beneficiari care nu au rămas în categoria populației active după finalizarea proiectului și au tranzitat în inactivitate (ex. prin pensionare anticipată).

Sinteza constatărilor

1344. DMI 5.1 s-a dovedit o intervenție de succes, sprijinind îmbunătățirea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului. În primul rând, participarea la intervenții a persoanelor șomere a fost însemnată (87% dintre participanți), în același timp acordându-se importanță participării tinerilor (30%) și femeilor (52%). Din punct de vedere teritorial, notăm regiunile București-Ilfov și Sud-Est ca fiind cele care coagulează cel mai mare număr de persoane sprijinite, la popul opus situându-se regiunea Sud-Vest Oltenia.
1345. Intervențiile au avut un efect net global pozitiv în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției, durata de timp până la găsirea unui loc de muncă fiind diferită în funcție de sub-grupul țintă. Cele mai importante efecte pe termen scurt s-au estimat la nivelul șomerilor pe termen lung, iar pe termen mediu și lung efectele sunt cele mai semnificative pentru persoanele inactive și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.
1346. Analiza contrafactuală a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la o creștere cu aproximativ 19% a șanselor șomerilor pe termen lung participanți la intervenții de a fi ocupați în termen de 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
1347. Aceeași analiză a permis și măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra obținerii unui loc de muncă după mai mult de 6 luni de la intervenție, concluzionând faptul că DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor persoanelor participante la intervenții de a fi ocupate după mai mult de 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1. Pe sub-grupuri țintă, rezultatele indică faptul că DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 25% a șanselor persoanelor inactive, cu 24% a șanselor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, respectiv cu 10% a șanselor persoanelor șomere cu vârsta de peste 45 ani, participanți la intervenții de a fi ocupate după cel puțin 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane din aceeași categorie înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
1348. DMI 5.1 a avut un efect net global pozitiv asupra creșterii ocupabilității persoanelor participante la intervenții, prin îmbunătățirea nivelului de pregătire a acestora. În primul rând, indicatorii de program evidențiază faptul că din totalul participanților la programe integrate, circa 56,5% au fost certificați, iar 45,5% din totalul persoanelor instruite au urmat ulterior o altă formă de pregătire. Din punct de vedere teritorial, analiza evidențiază regiunile București-Ilfov și Nord-Vest ca având cele mai mari ponderi ale participanților la instruire, participanților care au urmat o altă pregătire, respectiv șomerilor de lungă durată certificați în total participanți. O situație mai nefavorabilă s-a înregistrat în regiunea Sud-Vest Oltenia.
1349. Rezultatele analizei contrafactuale în ceea ce privește măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra finalizării formării profesionale cu obținerea unui certificat, indică un impact pozitiv în cazul șomerilor de lungă durată (creșterea cu aproximativ 20% a șanselor acestora de a finaliza formarea profesională cu certificare), respectiv în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani (creșterea cu aproximativ 10% a șanselor acestora de a finaliza formarea profesională cu certificare). Rezultatele trebuie interpretate comparativ cu alte persoane din aceleași categorii care nu au participat la intervențiile DMI 5.1.
1350. DMI 5.1 a avut un impact net pozitiv, dar destul de redus (sub 10%) și asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani, șomerilor de lungă durată și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

8.3 Alte efecte, pozitive sau negative

1351. Analiza efectelor neintenționate ale DMI 5.1 a avut în vedere efecte identificate pornind de la literatura de specialitate și regăsite în datele culese prin interviuri și studii de caz, respectiv prin aplicarea analizei contrafactuale. Astfel, DMI 5.1 a avut efecte pozitive asupra persoanelor din grupul țintă prin:

- Creșterea nivelului de trai

- Stabilitatea ocupării la locul de muncă obținut
- Conștientizarea importanței învățării pe tot parcursul vieții
- Îmbunătățirea relațiilor sociale

1352. Studiile de caz au evidențiat și efecte mixte asupra:

- Încaliniției spre migrație

Efecte pozitive asupra nivelului de trai

1353. **Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra creșterii nivelului de trai, indicând un impact pozitiv în cazul persoanelor inactive și a celor aflate în căutarea unui loc de muncă.**

1354. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea procentului de creștere a veniturilor pentru persoanele din grupul țintă al DMI 5.1, în absența intervențiilor. Grupurile de tratament și control au fost constituite așa cum a fost descris la secțiunea anterioară Măsura în care evoluția ocupării forței de muncă, a ocupabilității și a șomajului se datorează POSDRU.

1355. Așadar, ca indicator de impact care să surprindă evoluția veniturilor participanților la intervențiile DMI 5.1, s-a luat în considerare următoarea informație:

- Creșterea procentuală a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă

1356. **Analiza de regresie, alături de metoda Heckman,** au condus la concluzii similare privind profilul general al participanților la intervenția DMI 5.1, conform celor prezentate anterior, în cadrul întrebării de evaluare a efectului net atribuit DMI 5.1.

1357. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, diferențiat în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă).

1358. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistice semnificative în profil teritorial sau sectorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de sub-grupuri țintă.

1359. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistice semnificative a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul a două subcategorii de participanți, și anume **persoanele inactive și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.** Astfel, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 15% atât a veniturilor persoanelor inactive, cât și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 52. Impactul asupra persoanelor inactive și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu privire la creșterea veniturilor

Indicator: Creșterea procentuală a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Persoanelor inactive	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă
Grup țintă	28%	31%
Grup de control	13%	16%
Diferența dintre grupul țintă și control	15%	15%

Sursa datelor: calcule proprii

1360. Și evidențele colectate prin intermediul studiilor de caz au evidențiat în cazul persoanelor din grupul țintă care s-au angajat după participarea la intervenție o **îmbunătățire a nivelului de trai.**

1361. Pe de altă parte, au fost identificate, prin studii de caz, și exemple de persoane pentru care participarea la cursuri și beneficiile obținute prin subvenția primită au reprezentat o strategie de gestionare a perioadei de șomaj. Așadar, un alt efect al proiectelor se referă la faptul că **venitul**

suplimentar provenit din subvenția primită a sprijinit persoanele în traversarea unei perioade cu venituri diminuate, în timpul dobândirii unor noi competențe și calificări.

Efecte pozitive asupra stabilității pe termen scurt și mediu a locului de muncă obținut

1362. **Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra stabilității la locul de muncă obținut, indicând un impact pozitiv în cazul persoanelor inactive și a șomerilor cu vârsta peste 45 ani.**

1363. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea duratei ocupării la locul de muncă obținut după sprijinul obținut pentru persoanele din grupul țintă al DMI 5.1 în absența intervențiilor. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția asupra stabilității la locul de muncă a participanților la intervențiile DMI 5.1 s-a luat în considerare următoarea informație:

- Durata păstrării locului de muncă obținut după finalizarea intervențiilor

1364. Abordare metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, diferențiat, în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă).

1365. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistice semnificative în profil teritorial sau sectorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de sub-grupuri țintă.

1366. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistice semnificative a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul a două subcategorii de participanți, și anume **persoanele inactive și șomerii cu vârsta peste 45 ani**. Astfel, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la:

- creșterea cu aproximativ 25% a șanselor persoanelor inactive, de a-și păstra între 2 și 3 ani locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane inactive înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- creșterea cu aproximativ 10% a șanselor șomerilor cu vârsta peste 45 ani, de a-și păstra între 1 și 2 ani locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane șomere cu vârsta peste 45 ani înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 53. Impactul asupra persoanelor inactive și șomere, cu privire la păstrarea locului de muncă obținut

Indicator: Șansele de păstrare a locului de muncă, 1-2 ani sau 2-3 ani	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Persoanelor inactive (2-3 ani)	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor 45+ ani (1-2 ani)
Grup țintă	39%	29%
Grup de control	14%	19%
Diferența dintre grupul țintă și control	25%	10%

Sursa datelor: calcule proprii

Efecte pozitive asupra atitudinii față de învățarea pe tot parcursul vieții

1367. Prin intermediul studiilor de caz, au fost identificate exemple de persoane necalificate pentru care obținerea unei calificări prin participarea la cursurile de formare profesională a reprezentat o îmbunătățire a statutului lor social. Unele dintre persoanele participante la intervenție au manifestat dorința de a-și dezvolta și alte competențe după finalizarea cursurilor de formare profesională și interesul de a se specializa în anumite domenii. Aceasta reprezintă **o mai bună conștientizare a importanței învățării pe tot parcursul vieții** pentru o bună integrare profesională.

1368. "Am înțeles mai ușor la facultate toate disciplinele pe care le-am făcut și care au avut legătură cu acest curs" (Studiu de caz, Interviu grup țintă)

1375. *Efectul net atribuit DMI 5.1 asupra creșterii nivelului de trai este unul pozitiv în cazul persoanelor inactive și a celor aflate în căutarea unui loc de muncă. Analiza contrafactuală a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 15% atât a veniturilor persoanelor inactive, cât și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă după găsirea unui loc de muncă, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.*
1376. *Și asupra stabilității la locul de muncă, efectul net al DMI 5.1 este pozitiv. Notăm creșterea cu aproximativ 25% a șanselor persoanelor inactive, de a-și păstra între 2 și 3 ani locul de muncă obținut, respectiv creșterea cu aproximativ 10% a șanselor șomerilor cu vârsta peste 45 ani, de a-și păstra între 1 și 2 ani locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane din similare, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.*
1377. *DMI 5.1 a avut efecte pozitive și asupra conștientizării importanței învățării pe tot parcursul vieții pentru o bună integrare profesională, unele dintre persoanele participante la intervenție manifestându-și dorința de a-și dezvolta și alte competențe după finalizarea cursurilor de formare profesională și de a se specializa în anumite domenii.*
1378. *Contribuții ale intervențiilor au fost identificate și asupra îmbunătățirii relațiilor sociale și familiale ale participanților la măsuri active.*
1379. *Studiile de caz au evidențiat și efecte mixte ale DMI 5.1 asupra înclinației spre migrație, unii participanți renunțând la planurile de migrație, în schimb alții au decis să migreze ca urmare a dobândirii unor competențe cerute de piețele de forță de muncă din străinătate.*

8.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

1380. Evidențele colectate prin studii de caz au arătat că persoanele din grupul țintă **au transmis și altor persoane cunoștințele/ competențele dobândite** în urma participării la cursurile de formare, în special cele care au reușit să se angajeze. Astfel, persoanele din grupul țintă au transmis din competențele și experiențele dobândite în proiecte și membrilor familiei, dar și colegilor de la noile locuri de muncă.
1381. *„De multe ori mi-am ajutat colegii de serviciu, care nu se descurcau foarte bine cu operarea pe calculator.” (Studiu de caz, Interviu grup țintă)*
1382. De asemenea, situația financiară a familiilor persoanelor din grupul țintă s-a îmbunătățit după participarea la proiect în cazul în care aceștia și-au găsit un loc de muncă.
1383. *„La nivelul familiilor grupului țintă a existat o îmbunătățire a condițiilor de viață și a nivelului de trai, pornind de la faptul că fie niciun membru al familiei nu lucra, fie lucra doar unul, familia implicând minim 2 copii.” (Studiu de caz, Interviu grup țintă)*
1384. De asemenea, studiile de caz au reliefat faptul că desfășurarea intervenției a avut **influențe pozitive asupra pieței de formare profesională**. Astfel, în multe cazuri, cursurile de formare dezvoltate și autorizate prin proiecte au continuat să fie furnizate de către partenerii din proiect, existând și ulterior cerere din partea unor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.
1385. **În ceea ce privește efectele asupra pieței forței de muncă, studiile de caz au identificat evidențe mixte.** În unele cazuri, s-au înregistrat efecte pozitive la nivelul economiei locale în urma asigurării cursurilor de formare profesională corelate cu nevoile specifice ale acesteia. De asemenea, proiectele au produs efecte pozitive la nivelul angajatorilor locali care au participat la activitățile de mediere (burse ale locurilor de muncă, ședințe de mediere) prin faptul că aceștia au reușit să își ocupe aproape toate locurile de muncă vacante. Pe de altă parte, în unele situații, în urma implementării mai multor proiecte care au furnizat cursuri de formare pentru aceleași calificări în aceeași zonă geografică, s-au manifestat unele dezechilibre la nivelul pieței muncii prin alimentarea unui excedent de ofertă de forță de muncă pentru anumite calificări.

Sinteza constatărilor

1386. DMI 5.1 a produs efecte propagate pozitive prin:

1387. Transmiterea de către persoanele din grupul țintă a cunoștințelor/ competențelor dobândite în urma participării la cursurile de formare, în special cele care au reușit să se angajeze, și altor persoane (membrii familiei, colegi de la noile locuri de muncă).

- Îmbunătățirea situației financiare a familiilor persoanelor din grupul țintă după participarea la proiect în cazul în care aceștia și-au găsit un loc de muncă.
- Influențe pozitive asupra pieței de formare profesională, cursurile de formare dezvoltate și autorizate prin proiecte au continuat să fie furnizate de către partenerii din proiect, existând și ulterior cerere din partea unor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

1388. Au fost observate și efecte mixte asupra pieței forței de muncă, prin:

- Efecte pozitive la nivelul economiei locale în urma asigurării cursurilor de formare profesională corelate cu nevoile specifice ale acesteia, și la nivelul angajatorilor locali care au participat la activitățile de mediere prin faptul că aceștia au reușit să își ocupe aproape toate locurile de muncă vacante.
- Dezechilibre la nivelul pieței muncii prin alimentarea unui excedent de ofertă de forță de muncă pentru anumite calificări.

8.5 Durabilitatea efectelor

Efecte pozitive asupra stabilității pe termen lung la locul de muncă obținut

1389. Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului durabil atribuit DMI 5.1 asupra stabilității la locul de muncă obținut, indicând un impact global pozitiv pentru întregul eșantion de persoane participante la intervenții.

1390. De asemenea, intervențiile s-au dovedit a avea un impact pozitiv asupra stabilității la locul de muncă obținut și în cazul sub-grupurilor: șomeri tineri și șomeri pe termen lung.

1391. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea pe termen lung a duratei ocupării la locul de muncă obținut după sprijinul primit pentru persoanele din grupul țintă al DMI 5.1 în absența intervențiilor. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția asupra stabilității pe termen lung la locul de muncă a participanților la intervențiile DMI 5.1 s-a luat în considerare următoarea informație:

- Păstrarea până în prezent a locului de muncă obținut după finalizarea intervențiilor

1392. Analiza de regresie, alături de metoda Heckman, au condus la concluzii similare privind profilul general al participanților la intervenția DMI 5.1, conform celor prezentate anterior, în cadrul întrebării de evaluare a efectului net atribuit DMI 5.1.

1393. Și abordarea metodologică a fost similară cu cea descrisă la întrebările de evaluare privind efectul atribuit POSDRU și alte efecte, presupunând aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați diferențiat, în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri tineri, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri pe termen lung, persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă), dar și global, luând în considerare întregul eșantion.

1394. La nivel global, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 6% a șanselor persoanelor participante la intervenții de a-și păstra până în prezent locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

1395. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistice semnificative în profil teritorial sau sectorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de subgrupuri țintă.

1396. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative a impactului atribuit DMI 5.1 la nivelul a două subcategorii de participanți, și anume **șomeri tineri și șomeri pe termen lung**. Astfel, analiza a concluzionat faptul că DMI 5.1 a condus la:

- creșterea cu aproximativ 21% a șanselor șomerilor tineri, de a-și păstra până în prezent locul de muncă obținut, comparativ cu alți șomeri tineri înregistrați în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- creșterea cu aproximativ 15% a șanselor șomerilor pe termen lung, de a-și păstra până în prezent locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.

Tabel 54. Impactul asupra șomerilor tineri și pe termen lung, cu privire la păstrarea până în prezent a locului de muncă obținut

Indicator: Șansele de păstrare până în prezent a locului de muncă obținut după finalizarea intervențiilor	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomeri tineri	Impactul atribuit DMI 5.1 asupra Șomerilor pe termen lung
Grup țintă	38%	44%
Grup de control	17%	29%
Diferența dintre grupul țintă și control	21%	15%

Sursa datelor: calcule proprii

1397. **Din analiza studiilor de caz** se confirmă faptul că parte dintre persoanele din grupul țintă care s-au integrat pe piața muncii după participarea la intervenție au activat în cadrul aceluiași loc de muncă o perioadă semnificativă de timp, chiar și în prezent. Au fost identificate exemple de persoane din grupul țintă care s-au angajat și care au utilizat calificările și competențele dobândite prin participarea la cursurile de formare profesională pe termen lung. În anumite situații, calificarea și competențele dobândite în proiecte sunt folosite/aplicate și în prezent, permițându-le persoanelor din grupul țintă să facă față cu succes cerințelor de pe piața muncii. Au fost identificate, însă, și exemple de persoane care nu și-au găsit loc de muncă în domeniul în care au realizat formarea, iar efectele de îmbunătățire a nivelului competențelor s-au erodat în timp. De asemenea, au fost identificate exemple de persoane din grupul țintă care după obținerea unui loc de muncă au continuat să își dezvolte cariera prin promovare sau mobilitate profesională.

1398. „Am participat la cursul de Operator introducere, validare și prelucrare date. Cunoștințele dobândite în urma participării la acest curs m-au ajutat la toate locurile de muncă.” (Studiu de caz, Interviu grup țintă)

1399. „Am avansat la locul de muncă, am primit sarcini mai complexe, mărire de salariu.” (Studiu de caz, Interviu grup țintă)

1400. „Am avut mai mult curaj să aplic pe posturi mai bune. În prezent lucrez ca Asistent Manager.” (Studiu de caz, Interviu grup țintă)

1401. Cu privire la calificările și competențele certificate prin intervențiile DMI 5.1, acestea au rămas, în mare parte, de actualitate, fiind și în prezent căutate/necesare pe piața forței de muncă. De altfel, multe proiecte au presupus și activități de autorizare a unor programe de formare, unele fiind și în prezent furnizate deoarece cererea este încă prezentă pe piața muncii.

Sinteza constatărilor

1402. Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor.

1403. Principalul efect durabil al DMI 5.1 se remarcă în ceea ce privește stabilitatea la locul de muncă obținut ca urmare a sprijinului primit. Analiza a evidențiat faptul că șansele persoanelor șomere tinere, respectiv șomere pe termen lung de a-și păstra până în prezent (momentul colectării datelor – ianuarie 2020) locul de muncă obținut sunt mai ridicate, comparative cu alți șomeri tineri sau de lungă durată care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1. În cazul șomerilor tineri au fost

estimate șanse cu 21% mai mari, iar în cazul șomerilor pe termen lung șansele sunt cu circa 15% mai ridicate.

8.6 Mecanisme care au facilitat/împiedicat efectele

1404. O serie de factori interni și externi au influențat apariția și manifestarea efectelor DMI 5.1. În funcție de nivelul la care aceștia acționează, facem distincția între factori de la nivelul programului/proiectelor și factori externi/de context.

Factori care au influențat șansele de participare la intervenție

1405. Un prim factor contextual care a afectat negativ materializarea efectelor proiectelor a fost **dificultatea privind identificarea persoanelor din grupul țintă**, și anume șomerii, respectiv șomerii de lungă durată. În multe cazuri, persoanele descurajate, aflate în afara pieței muncii, nu se înregistrează în bazele de date ale agențiilor de ocupare a forței de muncă, iar din această cauză nu se poate aprecia corect numărul de persoane care poate fi cuprins în proiecte și care ar avea nevoie de intervenție, fiind periclitat, în consecință, și impactul potențial al proiectelor. Descurajarea și lipsa de încredere a indivizilor cu privire la existența unor oportunități de ocupare au afectat negativ implicarea unor persoane din grupul țintă în programele integrate. Dificultățile în implicarea persoanelor din grupul țintă s-au manifestat în special în rândul tinerilor, din cauza interesului scăzut al acestora pentru ocuparea unui loc de muncă sau pentru dezvoltarea competențelor profesionale. Au fost înregistrate dificultăți și în implicarea persoanelor de peste 45 de ani și a șomerilor de lungă durată în activitățile proiectelor din cauza lipsei de încredere în forțele proprii și a descurajării acestora. Pe de altă parte, au fost întâmpinate probleme și cu persoanele din celelalte grupe de vârstă care aveau domiciliul în mediul rural, deoarece în perioadele de lucru în agricultură nu au fost dispuse să participe la activități. De altfel, un alt aspect care a influențat negativ materializarea efectelor proiectelor, cu precădere a cursurilor de formare profesională, a fost absenteismul în rândul cursanților.

1406. În al doilea rând, **migrația externă semnificativă**, de multe ori circulatorie, care caracterizează multe zone în care s-au desfășurat proiectele a afectat materializarea efectelor acestora. De altfel, abandonul unor persoane incluse în intervenție și nefinalizarea participării la programele integrate a fost cauzat, cu preponderență, de migrația pentru muncă în străinătate, mai ales în localități în care fluxurile migratorii sunt consolidate. Această constatare a fost confirmată și în cadrul focus grupului.

1407. În ceea ce privește factorii interni, **durata proiectelor** a fost considerată insuficientă pentru a permite acumularea de către participanți a competențelor necesare, alături de participarea la alte măsuri active. În plus, din cauza decalajului între momentul înscrierii în grupul țintă și momentul începerii activităților din proiect, unele persoane au renunțat deoarece, fie și-au modificat statutul pe piața muncii, fie și-au schimbat domiciliul.

1408. „Programul de desfășurare a activităților nu a fost foarte convenabil pentru mine” (Studiu de caz, Interviu grupul țintă)

1409. Cu privire la deschiderea persoanelor din grupul țintă de a lua parte la programele de formare profesională, s-a observat că **existența și nivelul subvenției a influențat pozitiv dorința de participare la proiecte a acestora**. Analiza studiilor de caz a arătat că stimularea financiară a participării la cursurile de formare a avut efecte pozitive în privința interesului și deschiderii persoanelor din grupul țintă. Astfel, proiectele care nu au prevăzut cheltuieli pentru acordarea subvenției au întâmpinat dificultăți mai mari în implicarea grupului țintă în activități. De altfel, în cazul primelor apeluri de proiecte, când cheltuielile cu subvențiile și cele necesare asigurării transportului beneficiarilor nu erau prevăzute printre cheltuielile eligibile, a fost mai dificilă implicarea grupului țintă în intervenții. **Concluziile desprinse din sondajul statistic** aplicat în rândul a 622 de participanți la intervențiile DMI 5.1 susțin aceste constatări. Astfel, din totalul de 409 respondenți care au declarat că au participat la programe de formare profesională în anul 2011, aproximativ 44% au beneficiat de subvenție pentru participarea la cursuri de formare profesională. **În plus, dintre cei care nu au beneficiat de subvenție pentru participarea la programe de formare profesională, circa 40% sunt de părere că acordarea unei subvenții i-ar fi motivat mai mult să participe la cursul de**

formare profesională. Și participanții la focus grup au confirmat influența pozitivă a asigurării subvențiilor asupra interesului grupului țintă de a lua parte la intervenții.

1410. Pe de altă parte, în perioada finală de implementare a programului, pe fondul suprapunerii unui număr mare de proiecte implementate simultan în aceleași areale geografice, a existat o **suprasolicitare a persoanelor care ar fi putut constitui grup țintă**, în special în mediul rural.

Factori care au influențat șansele de angajare a persoanelor din grupul țintă

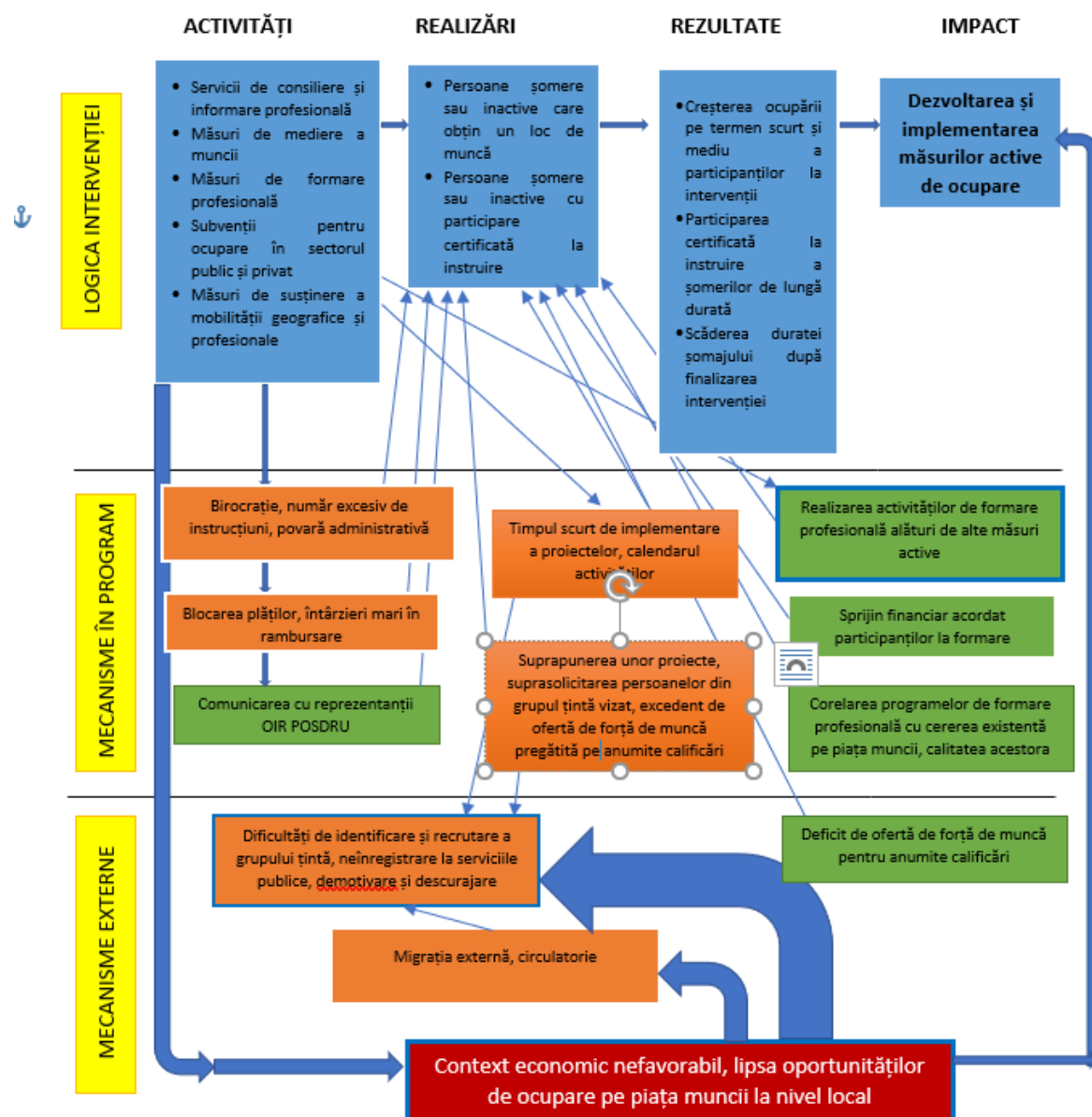
1411. Pentru a investiga existența unor factori contextuali și interni și pentru a putea estima influența acestora asupra efectelor intervențiilor DMI 5.1 s-a apelat la o **analiză de regresie multiplă**. Modelul de regresie estimat este de tip logistic, întrucât s-a considerat ca variabilă dependentă șansele de găsire a unui loc de muncă ulterior momentului intervenției, care este o variabilă binară ce ia valoarea 1 în cazul în care persoana și-a găsit un loc de muncă sau și-a deschis propria afacere și 0 în caz contrar. Ca variabile explicative s-au luat în considerare următorii factori: regiunea de dezvoltare, sexul, vârsta, nivelul de educație, statutul marital, alături de alți factori referitori la măsura în care beneficierea de subvenții ar motiva participarea la cursurile de formare profesională.
1412. **Analiza de regresie în rândul grupului țintă** ne-a permis studierea relației liniare dintre factori și efectul intervenției DMI 5.1 asupra șanselor de găsire a unui loc de muncă ulterior momentului intervenției, explicând variația rezultatelor în funcție de mărimea factorilor. **Principalele constatări desprinse din analiza de regresie, indică faptul că șansele de a-și găsi un loc de muncă după finalizarea intervenției sunt mai ridicate în rândul persoanelor care sunt motivate să participe la cursuri de formare profesională prin beneficierea de subvenții.**
1413. Au fost identificate, prin studiile de caz, evidențe că activitățile de **formare profesională** incluse în programele integrate de măsuri active au avut un rol important pentru atingerea rezultatelor așteptate în privința ocupării persoanelor din grupul țintă. Obținerea efectului a fost facilitat de **corelarea cursurilor de formare profesională cu cererea** de calificări și competențe existentă la nivel local. Calitatea programelor de formare profesională a influențat materializarea efectelor. De asemenea, obținerea efectului a fost facilitată în unele cazuri și de faptul că, pentru anumite calificări asigurate prin intervenție, furnizorii de educație inițială de la nivel local nu asigură formare.
1414. Evidențele colectate prin studiile de caz arată că un alt factor care a împiedicat ocuparea persoanelor care au participat la programele integrate de măsuri active se referă la **nivelul scăzut de dezvoltare a mediului economic**, ceea ce a determinat o cerere scăzută de forță de muncă la nivel local, mai ales în orașele mici, slab dezvoltate economic. În aceste zone, în ciuda realizării indicatorilor privind participarea persoanelor la măsurile active și certificarea calificărilor dobândite, angajarea beneficiarilor a fost sub așteptări din cauza lipsei locurilor de muncă la nivel local. Pe termen lung, efectele proiectelor la nivelul ocupării beneficiarilor și durabilitatea acestora au fost influențate semnificativ de evoluția economiei la nivel local și regional, fapt confirmat și prin intermediul focus grupului.

Factori contextuali care au influențat implementarea proiectelor

1415. **Colaborarea cu partenerii transnaționali** s-a dovedit deficitară în anumite cazuri, în special în situația în care nu au existat colaborări anterioare între parteneri. Ocazional, au fost întâmpinate dificultăți în implementarea proiectelor, fiind necesară schimbarea respectivilor parteneri.
1416. Alte mecanisme care au afectat negativ implementarea proiectelor se referă la cele de natură financiară, respectiv **suspendarea plăților** pentru anumite perioade de timp. De asemenea, procedurile privind desfășurarea achizițiilor publice au creat dificultăți organizațiilor care au implementat proiecte, afectând desfășurarea acestora. În general, **birocrația excesivă și modificările frecvente, inclusiv cele introduse prin numărul prea mare de instrucțiuni** au afectat negativ implementarea proiectelor și desfășurarea activităților.
1417. Pe de altă parte, un mecanism care a susținut atingerea obiectivelor proiectelor, a fost **comunicarea cu reprezentanții OIR POSDRU** care a fost apreciată pozitiv de către o parte dintre beneficiari. De asemenea, a fost apreciată pozitiv claritatea obiectivelor ținute prin documentele de program, ceea ce a facilitat formularea și implementarea proiectelor.

1418. Figura următoare descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe au interacționat cu logica de intervenție planificată, în ceea ce privește intervenția DMI 5.1.

Figura 112. Mecanisme 5.1



Legenda figurii privind mecanismele



8.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?

1419. Principalele lecții învățate și recomandări desprinse din implementarea intervenției DMI 5.1 sunt următoarele:

- În privința cursurilor de formare profesională, este necesar ca acestea să fie bine corelate cu cerințele de pe piața muncii și să ofere formare în acele domenii pentru care există cerere de forță de muncă la nivel local. Programele de formare ar trebui să acorde o importanță mai mare pregătirii practice a cursanților, adecvând mai bine conținutul la profilul și nevoile de învățare ale participanților la cursuri. De asemenea, activităților de formare le este necesar mai mult timp alocat pentru a crește eficacitatea acestora. Nu în ultimul rând, programele de formare ar trebui să fie mai bine corelate cu dezvoltările tehnologice din diferitele sectoare economice.
- Activitățile de mediere desfășurate în proiecte ar trebui să aibă în vedere și locuri de muncă vacante existente în alte județe și localități pentru a facilita mobilitatea și a crește probabilitatea de ocupare.
- Ar fi fost util ca programele integrate de măsuri active să fie mai bine personalizate nevoilor și profilului persoanelor beneficiare.
- Pentru creșterea durabilității efectelor, se recomandă menținerea legăturii cu grupul țintă după finalizarea intervențiilor, astfel încât să îi fie sprijinită în continuare participarea pe piața muncii, inclusiv prin furnizarea de consiliere, precum și oferirea de programe și stimulente de inserție. De asemenea, se recomandă ca membrii grupului țintă să participe la programe de actualizare a competențelor în vederea consolidării poziției pe piața muncii și creșterea șanselor de acces a unor locuri de muncă de calitate.
- Pentru creșterea durabilității efectelor, se recomandă furnizarea unor servicii de suport pe termen lung pentru cei care au înființat afaceri pe cont propriu sau activități independente orientate către sprijinirea conexiunilor cu mediul economic.
- Pe viitor, se recomandă creșterea duratei de implementare a proiectelor similare pentru a crește eficacitatea intervențiilor și a evita supra-solicitarea persoanelor din grupul țintă.
- Un element ce se dorește a fi diferit în proiectele viitoare se referă la diminuarea birocrăției. A existat un număr foarte mare de instrucțiuni care s-au succedat și care au adus modificări condițiilor de implementare a intervenției chiar în cursul acesteia. Ar fi trebuit realizată interpretarea și aplicarea unitară a diferitelor prevederi, instrucțiuni și proceduri specifice implementării proiectelor între OIR-uri/personal responsabil. Este de dorit ca pe viitor să se realizeze și să se respecte proceduri mai simple și mai clare pentru implementarea activităților, să se realizeze rapoartele lunare în format simplificat, demonstrând realizarea indicatorilor, deoarece concentrarea pe realizarea livrabilelor conduce la diminuarea atenției și a timpului dedicat realizării efective a activităților din proiect.
- *"...ghiduri foarte clare, care să nu dea naștere la interpretări și reguli unitare de implementare, raportare și rambursare (în cadrul aceluiași organism de verificare există opinii diferite în rândul ofițerilor, ceea ce conduce la declararea unor cheltuieli eligibile sau neeligibile, după caz, la rambursarea unor cheltuieli sau la tăierea acestora, după caz)" (Studiu de caz, Interviu Solicitant)*
- Pe viitor, se recomandă rambursări mai rapide.
- O lecție învățată pe parcursul programului POSDRU care a fost integrată în apelurile din partea a doua a programului și care a fost preluată în POCU se referă la asigurarea unui suport financiar pe parcursul participării la cursurile de formare profesională.

1420. De altfel, în designul și implementarea POCU, au fost integrate multe lecții învățate din POSDRU (ex. eliminarea instrucțiunilor, îmbunătățirea mecanismelor de plată).

8.8 Concluzii și recomandări

1421. În concluzie, efectele observate ale DMI 5.1 din PSODRU se referă la:

- Îmbunătățirea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului, intervențiile având un efect net global pozitiv în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției. Cele mai importante efecte pe termen scurt s-au identificat la nivelul șomerilor pe termen lung, iar pe termen mediu și lung efectele sunt cele mai semnificative pentru persoanele inactive și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Creșterea ocupabilității persoanelor participante la intervenții, prin îmbunătățirea nivelului de pregătire a acestora. Măsurarea efectului atribuit DMI 5.1 asupra finalizării formării

profesionale cu obținerea unui certificat, indică un impact pozitiv în cazul șomerilor de lungă durată, respectiv în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii care nu au participat la intervențiile DMI 5.1.

- Un impact net pozitiv, dar destul de redus și asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani, șomerilor de lungă durată și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Creșterea nivelului de trai în cazul persoanelor inactive și a celor aflate în căutarea unui loc de muncă participante la DMI 5.1, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- Creșterea stabilității la locul de muncă. Intervențiile DMI 5.1 au determinat creșterea șanselor persoanelor inactive de a-și păstra între 2 și 3 ani locul de muncă obținut, respectiv creșterea șanselor șomerilor cu vârsta peste 45 ani de a-și păstra între 1 și 2 ani locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane din similare, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.
- Creșterea conștientizării importanței învățării pe tot parcursul vieții pentru o bună integrare profesională, unele dintre persoanele participante la intervenție manifestându-și dorința de a-și dezvolta și alte competențe după finalizarea cursurilor de formare profesională și de a se specializa în anumite domenii.
- Îmbunătățirea nivelului de trai pentru familiile participante la intervențiile finanțate din DMI 5.1 care au obținut locuri de muncă.
- Efecte mixte ale DMI 5.1 asupra înclinației spre migrație, unii participanți renunțând la planurile de migrație, în schimb alții au decis să migreze pe fondul dobândirii unor competențe cerute de piețele de forță de muncă din străinătate.

1422. Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor. Principalul efect durabil al DMI 5.1 la nivelul persoanelor care s-au angajat după participarea la intervenție a constat în stabilitatea la locul de muncă obținut. Analiza a evidențiat faptul că șansele persoanelor participante la intervențiile DMI 5.1 de a-și păstra până în prezent (momentul colectării datelor – ianuarie 2020) locul de muncă obținut sunt mai ridicate, comparativ cu alte persoane similare care nu au participat la programele din cadrul DMI. Efectele durabile cele mai însemnate se observă în rândul persoanelor șomere tinere, respectiv șomere pe termen lung. De asemenea, unele persoane au reușit, în timp, să își dezvolte cariera prin promovare sau mobilitate profesională. Calificările și competențele certificate prin intervențiile DMI 5.1 au rămas, în mare parte, de actualitate, fiind și în prezent căutate/necesare pe piața forței de muncă. De altfel, multe programe de formare profesională autorizate în cadrul DMI 5.1. sunt și în prezent furnizate deoarece cererea este încă prezentă pe piața muncii.

1423. Recomandările care se pot formula și care reflectă și modul în care lucrurile puteau fi făcute mai bine sunt următoarele:

- Este **necesară o îmbunătățire a predictibilității cadrului instituțional pentru a asigura continuitatea implementării și crearea unor sisteme de monitorizare și evaluare a politicilor.**
- Este recomandabilă continuarea implementării unor programe dedicate măsurilor active de ocupare, în scopul creșterii ocupării și reducerii șomajului. În special în perioade de criză, măsurile de reintegrare a șomerilor pe piața muncii sunt necesare pentru reducerea șomajului. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.1-3.6 și 3.9 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, în scopul creșterii gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs, având în vedere adaptarea acestora la provocările actuale ale pieței muncii și la contextul economic.
- De asemenea, este necesară o mai bună corelare a cursurilor de formare profesională cu cerințele de pe piața muncii și, în special, în acele domenii pentru care există cerere de forță de muncă la nivel local.

- În plus, se recomandă păstrarea pachetelor de consiliere și orientare profesională, combinate cu celelalte tipuri de măsuri active pentru a asigura creșterea ocupării și reducerea șomajului în rândul forței de muncă. Mai mult, este necesar ca programele de calificare/recalificare sau de formare să fie urmate de certificare pentru a crește șansele de ocupabilitate a șomerilor.
- **Pentru diminuarea efectelor propagate negative**, în ceea ce privește POCU OS 3.1-3.6 și 3.9, **este necesară în privința cursurilor de formare profesională, corelarea cu cerințele de pe piața muncii** pentru a oferi formare în acele domenii pentru care există cerere de forță de muncă la nivel local, pentru a evita generarea de dezechilibre prin alimentarea unui excedent de ofertă de forță de muncă pentru anumite calificări.
- În plus, se recomandă menținerea acordării unui suport financiar asociat participării la cursurile de formare profesională în cadrul POCU OS 3.1-3.6 și 3.9.
- **Pentru creșterea durabilității efectelor**, este recomandabilă în cazul implementării POCU OS 3.1-3.6 și 3.9, includerea unor acțiuni orientate către asigurarea stabilității la locul de muncă pentru persoanele ocupate.
- De asemenea, se recomandă ca membrii grupului țintă să participe la programe de actualizare a competențelor în vederea consolidării poziției pe piața muncii și creșterea șanselor de acces a unor locuri de muncă de calitate. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și în special AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.1-3.6 și 3.9 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe aceste aspecte.
- Pentru a crește șansele de succes ale proiectelor implementate prin POCU, este necesară în primul rând, în privința cursurilor de formare profesională, corelarea cu nevoile și profilul participanților, respectiv cu cerințele de pe piața muncii pentru a oferi formare în acele domenii pentru care există cerere de forță de muncă la nivel local și cu dezvoltările tehnologice din diferite sectoare economice. În acest context, este recomandabilă realizarea de studii pe a estima evoluțiile pieței muncii și a cererii de forță de muncă la nivel local, sectorial și ocupațional.
- De asemenea, este recomandabilă creșterea duratei de implementare a proiectelor, în special pentru activitățile de formare profesională.
- **Ar fi necesară simplificarea procedurilor de raportare**, pentru a face efortul de raportare proporțional mai mic decât cel de management al activităților curente ale proiectului. Această recomandare ar trebui implementată prin **analiza procedurilor la nivelul AM POCU** și dacă este cazul modificarea lor în primul semestru al anului 2020.

8.9 Limitări

1424. O limită importantă a demersului de evaluare se referă **la dificultatea investigării efectelor** (în special a celor neașteptate și a celor propagate) **și durabilitatea acestora la o distanță atât de mare de timp după finalizarea intervenției**. Informațiile necesare pentru evaluarea efectelor, respectiv a modului în care participarea la proiecte a influențat modificările apărute ulterior în viața profesională a beneficiarilor devin:

- indisponibile (organizațiile beneficiare s-au desființat sau persoanele care dețineau informații relevante nu mai sunt accesibile; documentele nu mai sunt disponibile; persoanele din grupul țintă nu sunt accesibile)
- erodate de limitele de rememorare a celor de la care se solicită informațiile cu privire la evenimente petrecute cu prea mult timp în urmă.

1425. În aceste condiții, o lecție foarte importantă învățată în procesul de evaluare se referă la necesitatea realizării evaluării la o distanță de timp la care efectele pot fi adecvat observate.

1426. **În ceea ce privește indicatorii de program** specifici DMI 5.1, trebuie menționat faptul că informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală, indicatorii de program, precum și cei suplimentari fiind sub-raportați. Acest lucru se datorează faptului că restructurarea sistemului de monitorizare al indicatorilor fizici de program POSDRU a avut loc începând cu anul 2011, fiind dificilă popularea retroactivă a bazei de date Action Web cu informațiile la nivel de proiect. De asemenea, tot atunci s-a renunțat la colectarea indicatorilor adiționali, ce erau stabiliți la nivel de beneficiar,

Întrucât erau extrem de variați pentru a putea fi agregați la nivel de domeniu major de intervenție. În afara indicatorilor de program, indicatorii suplimentari au fost stabiliți în Documentul Cadru de Implementare (DCI) atât datorită faptului că o mare parte dintre indicatorii de program de tip pondere nu puteau fi calculați în lipsa celui de-al doilea indicator numeric, cât și constatării că o serie de activități aferente domeniilor majore de implementare, stabilite în DCI, nu se puteau cuantifica prin indicatorii de la nivelul programului operațional. Odată cu depunerea electronică a cererilor de finanțare, sistemul Action Web permite acum livrarea automată a indicatorilor *de program* și a celor *suplimentari* la nivel de DMI.

1427. Cu toate acestea, limitările privind completitudinea bazei de date restricționează posibilitățile de analiză și de reprezentativitate a rezultatelor obținute la nivel de DMI.

1428. Mai mult, în vederea eficientizării procesului de monitorizare și de evaluare a proiectelor sprijinite prin DMI 5.1, este necesar ca bazele de date furnizate din surse administrative (Action Web sau MySMIS) privind beneficiarii și grupurile țintă ale programului, să dețină un grad ridicat de calitate a datelor. Astfel, principalele aspecte care trebuie asigurate sunt următoarele:

- **Acuratețea datelor** – este necesar ca datele să reflecte corect realitatea
- **Validitatea datelor** – este necesar ca informațiile înregistrate în bază să corespundă unor reguli economice sau unor standarde specifice
- **Completitudinea datelor** – este necesar ca baza de date să dispună de totalitatea elementelor completate (spre exemplu datele de contact ale beneficiarilor trebuie să permită contactarea efectivă a acestora).
- **Consistența datelor** – este necesară absența variațiilor în date comparativ cu o regulă / un standard
- **Integritatea datelor** – este necesar ca datele să fie indivizibile sau unificate, iar fiecare tabelă de date să conțină o cheie unică de identificare a beneficiarilor sau grupurilor țintă.
- **Disponibilitatea la timp a datelor** – este vitală obținerea datelor la momentul în care acestea sunt necesare.

9 DMI 5.2 – Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă

1429. În cadrul DMI 5.2 au fost finanțate operațiuni care au urmărit integrarea pe piața muncii a persoanelor inactive din mediul rural, inclusiv a persoanelor care își câștigă/câștigau existența din agricultura de subzistență. S-a sprijinit, de asemenea, participarea persoanelor din mediul rural la programe de formare profesională adecvate, care să permită forței de muncă să beneficieze de avantajul oportunităților ce decurg din managementul și protecția mediului. Prin aceste intervenții, obiectivele specifice pe care DMI 5.2 a dorit să le atingă au fost:

- Integrarea pe piața muncii a persoanelor șomere și inactive din mediul rural, inclusiv a persoanelor care își câștigau existența din agricultura de subzistență.
- Participarea persoanelor din mediul rural la programe de formare profesională adecvate, care să permită forței de muncă să beneficieze de avantajul oportunităților ce decurg din managementul și protecția mediului.

1430. Pentru atingerea acestora, obiectivele operaționale ale DMI 5.2 au fost:

- Îmbunătățirea calității resurselor umane în zonele rurale, în vederea facilitării accesului la ocupare în activități non-agricole, *urmărit în principal prin programe de formare*. Pentru măsurarea rezultatelor legate de acest obiectiv am urmărit indicatori legați de nivelul de calificare și pregătire profesională.
- Asigurarea sustenabilității pe termen lung în zonele rurale prin crearea condițiilor pentru dezvoltarea întreprinderilor profitabile non-agricole, *urmărit în principal prin programe de antreprenoriat*. Pentru măsurarea rezultatelor legate de acest obiectiv am urmărit indicatori legați de inițierea unor activități independente de către participanții la DMI 5.2.
- Facilitarea integrării durabile pe piața muncii prin furnizarea serviciilor de sprijin și suport pentru membrii de familie dependenți din zonele rurale, *urmărit în principal prin programe de consiliere și medierea muncii*. Pentru măsurarea rezultatelor legate de acest obiectiv am urmărit indicatori legați de angajarea persoanelor din grupul țintă, dar și de calitatea locurilor de muncă accesate. Acesta din urmă este un indicator de sustenabilitate a integrării pe piața muncii.
- Creșterea oportunităților de ocupare, prin furnizarea sprijinului pentru crearea de noi locuri de muncă/noi forme de ocupare pentru lucrătorii independenți din zonele rurale și promovarea culturii antreprenoriale în zonele rurale, *ce s-a urmărit prin toate acțiunile finanțate* și este atins prin analiza tuturor indicatorilor prezentați mai sus.

1431. Pentru realizarea prezentei evaluări au fost realizate 10 studii de caz și intervievate 39 de persoane, reprezentanți ai Organismelor Intermediare Regionale, beneficiarilor de finanțare, ai altor factori interesați de implementarea proiectelor și persoane din grupul țintă. De asemenea au fost organizate două focus grupuri pentru validarea teoriei schimbării și respectiv pentru validarea constatărilor și concluziilor.

1432. În plus, în vederea culegerii unor date care să permită analiza efectelor DMI 5.2 la nivelul grupului țintă și de o manieră cantitativă, alături de studiul datelor generate de program (sistemele SMIS și ActionWeb), a fost realizat și un sondaj. Sondajul a colectat răspunsuri de la 800 de persoane din grupul țintă al proiectelor implementate prin DMI 5.2 și, pentru constituirea unui grup de control, de la 1600 de persoane înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) în perioada de implementare a programului.

1433. În vederea constituirii grupului de control, pe baza eșantionului și a răspunsurilor colectate, a fost aplicată metoda potrivirii scorului de propensiune (*Propensity Score Matching* – PSM) pe baza indicatorilor referitori la mediul de rezidență, gen și nivel de educație.

1434. Limitările prezentei evaluări țin de o serie de factori legați în special de accesibilitatea grupului țintă pentru realizarea sondajului, respectiv:

- Nu au putut fi incluse în analizele contrafactice și comparative între grupul tratat (grupul țintă) DMI 5.2 și grupul de control, decât șomeri. Dat fiind că prin natura situației persoanele inactive nu sunt înregistrate la serviciile de ocupare, deci nu se putea constitui grup de control pentru categoria de grup țintă persoane inactive. În acest context analizele cantitative se referă la sub-grupul țintă de șomeri.
- Bazele de date furnizate de ANOFM cuprindeau șomeri care s-au înregistrat la serviciile publice de ocupare în anii 2010, 2011, 2012 și 2014, nu toate persoanele aflate în baza de date ANOFM în respectivii ani. Din acest motiv, grupul de control include mai puține persoane care sunt șomeri de lungă durată în comparație cu grupul de tratament. Dat fiind momentul furnizării acestei baze de date, în ianuarie 2020 și nevoia de finalizare a culegerii de date prin sondaj și a analizelor până la finalul lunii februarie 2020, echipa de evaluatori nu a revenit cu solicitarea la ANOFM în vederea clarificării.
- Date fiind rigorile impuse de Regulamentul general privind protecția datelor, nu au putut fi colectate prin sondaj date referitoare la etnia persoanelor, aceasta fiind o informație sensibilă pe care operatorii de date și împuterniciții acestora o pot prelucra doar în condiții restrictive. Astfel, constatările legate de efectele DMI 5.2 asupra persoanelor de etnie romă se bazează pe informațiile culese prin metode calitative, fără prelucrarea datelor cu caracter personal.

9.1 Progresul observat cu privire la ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural

1435. În cadrul acestei secțiuni vom prezenta mai întâi analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural de la momentul adoptării POSDRU, urmată fiind apoi de analiza evoluției ocupării, ocupabilității, antreprenoriatului și șomajului în rândul forței de muncă din mediul rural de la momentul adoptării POSDRU, până în prezent.

9.1.1 *Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural*

Cadrul strategic la nivel european

1436. În centrul cadrului strategic european privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural stă Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997¹⁵² și inclusă în anul 2000 în Strategia Lisabona. Strategia Europeană pentru Ocupare este în prezent parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020¹⁵³ și este implementată prin intermediul Semestrului European. Astfel, din punct de vedere al deciziilor de politică publică, de la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul trebuie consultat cu privire la liniile directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliu. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale și al guvernelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale.

152 Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 01.10.2019)

153 Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

1437. Scopul general al Strategiei Europa 2020 este acela de a ghida economia Uniunii Europene în următorul deceniu, printr-o abordare tematică unitară a reformelor în plan economic și social, concentrată pe un număr de trei priorități reprezentative, structurate în șapte inițiative emblematice și cuantificabile în cinci obiective principale. Cele trei priorități ale Strategiei Europa 2020 vizează:

- creșterea inteligentă, prin dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- creșterea durabilă, prin promovarea unei economii mai eficiente, mai ecologice și mai competitive;
- creșterea favorabilă incluziunii prin promovarea unei economii cu un grad înalt de ocupare a forței de muncă care să asigure coeziunea socială și teritorială.

1438. **DMI 5.2 al POSDRU este relevant din perspectiva tuturor celor trei priorități, dar în special din cea de-a treia.**

1439. Sunt stabilite, așa cum aminteam, cinci obiective principale (concretizate în opt ținte numerice) propuse pentru atingerea celor trei priorități la nivelul UE până în 2020. Printre acestea se numără: obiectivul 1 - o rată de ocupare a populației cu vârsta între 20 – 64 ani de 75% și obiectivul 5 - reducerea cu 20 de milioane a numărului de cetățeni europeni amenințați de sărăcie și excluziune socială. **Obiectivelor DMI 5.2 sunt relevante din perspectiva acestor obiective europene și își mențin în mare măsură relevanța și importanța pentru dezvoltarea durabilă a mediului rural din România în raport cu dezvoltarea generală și reducerea disparităților regionale la nivel european.**

1440. Implementarea Strategiei Europene pentru Ocupare implică următoarele patru etape ale semestrului european¹⁵⁴:

- Orientările pentru ocuparea forței de muncă sunt priorități și ținte comune pentru politicile de angajare propuse de Comisie, agreeate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE.
- Raportul comun privind ocuparea forței de muncă se bazează pe (a) evaluarea situației ocupării forței de muncă în Europa (b) punerea în aplicare a Ghidurilor pentru ocuparea forței de muncă și (c) o evaluare a tabloului de bord al indicatorilor sociali-cheie. Este publicat de Comisie și adoptat de Consiliul UE.
- Programele naționale de reformă (PNR) sunt prezentate de guvernele naționale și analizate de Comisie pentru respectarea Europa 2020.
- Pe baza evaluării PNR, Comisia publică o serie de rapoarte de țară, care analizează politicile economice și emite recomandări specifice fiecărei țări.

1441. Acest proces favorizează introducerea de către fiecare stat membru în parte a unor elemente cheie privind ocuparea, ocupabilitatea și gestionarea șomajului în mediul rural, dar niciun element al strategiei nu este dedicat direct mediului rural, dat fiind că situația ocupării în mediul rural poate varia mult de la țară la țară.

1442. Pe de altă parte, în Comunicarea Comisiei din 2012: „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” se afirmă că antreprenoriatul este un vector esențial al creșterii economice și al creării de locuri de muncă. În anul 2008, inițiativa *Small Business Act for Europe* (SBA) a stimulat dezvoltarea și intensificarea educației antreprenoriale. Planul de acțiune *Antreprenoriat 2020 – Relansarea spiritului de întreprindere în Europa* are trei domenii de intervenție:

- Învățământul și formarea antreprenorială pentru sprijinirea creșterii și creării de întreprinderi.
- Întărirea condițiilor-cadru pentru antreprenori prin înlăturarea barierelor structurale existente și prin sprijinirea antreprenorilor în etapele cheie ale ciclului de viață al întreprinderilor.

¹⁵⁴ Introdus în 2010, semestrul european le permite statelor membre ale UE să își coordoneze politicile economice pe tot parcursul anului și să găsească soluții la provocările economice cu care se confruntă UE. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_ro (accesat: 01.10.2019)

- Dinamizarea culturii antreprenoriale în Europa: formarea noii generații de antreprenori.

1443. **Totuși, nici în domeniul antreprenoriatului, cadrul strategic european nu face direct referire la încurajarea dezvoltării sale în mediul rural.**

1444. Cu toate acestea, unele aspecte sunt comune, iar Uniunea Europeană investește semnificativ în dezvoltarea zonelor rurale. Din punct de vedere statistic, zonele predominant rurale alcătuiesc jumătate din suprafața Europei și reprezintă aproximativ **20% din populație**. Cu toate acestea, majoritatea zonelor rurale sunt printre regiunile cele mai puțin favorizate din UE, cu un PIB pe cap de locuitor semnificativ sub media europeană.

1445. Pentru a ajuta regiunile rurale să crească și să crească nivelul de ocupare a forței de muncă și de viață, politica de dezvoltare rurală a Uniunii Europene urmărește trei obiective majore: îmbunătățirea competitivității agriculturii, realizarea unui management durabil al resurselor naturale și acțiunilor climatice și o dezvoltare teritorială echilibrată a zonelor rurale. Politica de coeziune a UE împărtășește aceste obiective, prin urmare, Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) și Fondul Social European (FSE) sunt utilizate pentru a completa fondul agricol european pentru dezvoltare rurală (FEADR). Următoarele domenii în care Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) este activ reprezintă puncte de corespondență dintre programele și cadrul strategic pentru dezvoltare rurală, ca atare, și cele pentru ocuparea forței de muncă, confirmând relevanța DMI 5.2 al POSDRU:

- Crearea de locuri de muncă în afara industriei agricole (noi afaceri, dezvoltarea de activități legate de turism etc.) – *în primul rând relevant pentru complementaritatea FEADR cu investiția prin FSE în resursele umane din zonele rurale*
- Dezvoltarea accesului și a conexiunilor dintre orașe și zonele rurale, în special în contextul societății informaționale;
- Sprijin pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din industria agriculturii (sprijin pentru inovație și dezvoltarea de noi produse), industria agroalimentară și industria forestieră;
- Dezvoltarea infrastructurii de bază în sate, în special în noile state membre.

1446. Trebuie subliniat totuși că principalele elemente în abordarea cadrului strategic privind complementaritatea dintre Politica Agricolă Comună, inclusiv elementele de dezvoltare rurală susținută de FEADR, și Strategia Europeană pentru Ocupare (a cărei implementare poate fi susținută în statele membre de FSE), nu s-a schimbat fundamental în ultimul deceniu. Accentul este pus din ce în ce mai mult pe reducerea riscului de sărăcie și excluziune socială. În acest context, *Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2019* referitoare la Semestrul european subliniază **că obiectivele și angajamentele sociale ale UE sunt la fel de importante ca obiectivele sale economice.**

1447. **Sinteza constatărilor:** *La nivel strategic european, din punct de vedere al conținutului cadrului strategic, angajamentele sociale și de solidaritate europene au pus din ce în ce mai mult accentul pe oferirea unor locuri de muncă de calitate și utilizarea noilor tehnologii pentru a crea sustenabilitatea locurilor de muncă și dezvoltării rurale obținute în vederea reducerii riscurilor de sărăcie și excluziune socială. Dinamica ce se poate observa în cadrul strategiilor europene arată că politicile economice și sociale au ajutat la ocuparea, creșterea bunăstării și calității vieții pentru tot mai mulți cetățeni europeni, inclusiv cei din mediul rural. Astfel, după 2010, la adoptarea Strategiei Europa 2020 și mai ales după 2014, în noul cadrul bugetar, atenția în politicile europene s-a mutat către grupurile cele mai vulnerabile, inclusiv cele mai marginalizate grupuri din mediul rural. Este confirmată astfel relevanța DMI 5.2 pe termen lung.*

Cadrul legislativ la nivel european

1448. La nivel european, cadrul strategic pentru ocuparea forței de muncă este dublat de patru categorii de acte normative, respectiv:

- Directivele europene privind asigurarea securității și sănătății în muncă, datând din anul 1989 și modificate substanțial în 2007¹⁵⁵
- Directivele europene care reglementează obligațiile de informare din partea angajatorului privind drepturile angajaților¹⁵⁶, dar și obligațiile angajatorilor în cazuri speciale: muncă pe perioadă determinată, cu timp parțial, temporară etc.¹⁵⁷.
- Directivele europene care asigură egalitatea de tratament între angajați¹⁵⁸
- Reglementările europene privind flexibilitatea muncii, care au generat Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor

1449. Dezvoltarea antreprenorială nu se bucură de reglementare standard la nivel european.

1450. Pe de altă parte, toate elementele privind dezvoltarea rurală, inclusiv intervențiile pentru ocupare, gestionarea problemei șomajului, dezvoltarea antreprenoriatului și crearea de locuri de muncă în mediul rural pot fi susținute cu finanțare FEADR, FEDR sau FSE, și sunt aplicabile toate regulamentele europene privind gestionarea fondurilor. Din această perspectivă de mare relevanță sunt regulamentele privind gestionarea FEADR, dat fiind că acestea includ măsurile concrete ce pot fi aplicate la nivelul statelor membre și, din această perspectivă, un nivel de detaliu mai important cu privire la abordarea dezvoltării forței de muncă din mediul rural, comparat cu regulamentele de gestiune FEDR și FSE. Astfel, în ceea ce privește Regulamentul (UE) nr. 1305/2013¹⁵⁹ și precedentul regulament de gestiune FEADR¹⁶⁰, măsurile care încurajează crearea de locuri de muncă în afara industriei agricole (noi afaceri, dezvoltarea de activități legate de turism etc.) nu și-au schimbat semnificativ conținutul în perioada 2014-2020 față de perioada 2007-2013.

1451. **Sinteza constatărilor:** *Cadrul legislativ de la nivel european a prezentat, până în 2019, o mare stabilitate în domeniile legate de ocuparea forței de muncă, fără a face distincția între ocuparea persoanelor din mediul rural și a celor din mediul urban. Astfel, unele dintre reglementările în domeniul egalității de tratament și a sănătății și securității în muncă datează din anii '80. Pe de altă parte, în 2019, a fost adoptată o nouă directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE, care integrează mai multe mijloace legale de asigurarea unei mai bune respectări a drepturilor angajaților și în situațiile în care aceștia sunt în mod special vulnerabili.*

1452. *În ceea ce privește gestionarea fondurilor europene pentru dezvoltare rurală, acestea sunt reglementate prin regulamente. Fondul European pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală este concentrat pe măsuri de dezvoltare rurală prin agricultură și investiții non-agricole în zonele rurale, în timp ce Fondul Social European este concentrat pe dezvoltarea resurselor umane, inclusiv a*

155 Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă; Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă. Prima dintre acestea a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE pentru a adapta conținutul său la progresul tehnologic și o serie de 21 de directive pentru sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 1989-2009.

156 Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, înlocuită abia în anul 2019 de Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE.

157 Legislația europeană în domeniul condițiilor de muncă poate fi consultată la: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en> (accesat la 01.10.2019)

158 Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a Consiliului sau Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor

159 Regulamentul (UE) nr. 1305/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului.

160 Regulamentul (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului din 20 septembrie 2005 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR).

antreprenorilor mici pentru activități non-agricole în zona rurală, asigurându-se astfel complementaritatea celor două.

Cadrul instituțional la nivel european

1453. Din perspectiva cadrului instituțional care susține formarea forței de muncă la nivel european, acesta nu prezintă evoluții importante din 2007 până în prezent. De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul European trebuie consultat cu privire la liniile directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliul Uniunii Europene. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale. Parlamentul a susținut puternic Strategia Europa 2020. O parte dintre inițiativele de combatere a șomajului în rândul tinerilor se bazează pe propunerile Parlamentului de acțiuni concrete, practice, și anume Garanția pentru tineret a UE și standardele minime privind stagiile. De asemenea, în rezoluția sa din 29 octombrie 2015, Parlamentul a sprijinit abordarea adoptată în Recomandarea privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă. Activitatea intensivă a Parlamentului în domeniul dezvoltării competențelor a avut un impact asupra Noii agende pentru competențe în Europa, publicată de Comisie în iunie 2016. Astfel, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au un rol strategic cheie în combaterea șomajului la nivel european.

1454. Pe de altă parte, Comisia Europeană, în special prin DG Employment, DG Agriculture, dar și prin DG REGIO, elaborează bugetul Uniunii Europene, propune statelor membre priorități în cadrul semestrului european și negociază cu statele membre liniile directoare ale finanțărilor disponibile în domeniul de interes în cadrul prezentului raport, iar ulterior monitorizează progresele înregistrate, rezultatul acestor monitorizări fiind de asemenea incluse în cadrul semestrului european în rapoartele anuale de țară. Până la instituirea semestrului european în 2014 rolul Comisiei era unul similar, dar lipseau mecanismele concrete de monitorizare și coordonare îndeaproape cu statele membre.

1455. Principalele instituții europene specifice de referință pentru domeniul dezvoltării resurselor umane din mediul rural sunt:

- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)¹⁶¹, înființat în 1975 (cu sediul al Salonic, Grecia) contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele, politicile și practicile din domeniu din statele membre, cererile și nevoile de competențe din UE.
- Fundația Europeană de Formare (ETF)¹⁶², înființată din 1994 (cu sediul a Torino, Italia), contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.

1456. Cadrul instituțional european nu include structuri dedicate serviciilor de ocupare sau dezvoltării rurale neagricole avute în vedere de DMI 5.2 al POSDRU.

1457. **Sinteza constatărilor:** Cadrul instituțional european în privința ocupării, relevant pentru domeniul dezvoltării resurselor umane în zona rurală, prezintă stabilitate din 1994 până în prezent. Acesta a permis promovarea constantă a valorilor Europene de competitivitate economică și solidaritate socială și în mediul rural, făcând din Europa un lider mondial în promovarea valorilor, competitivității și adaptabilității angajaților și întreprinderilor, în condiții de securitate și calitate a vieții. **Pe de altă parte, dezvoltarea antreprenoriatului rural nu este în responsabilitatea directă a niciunei agenții a UE.**

¹⁶¹ <https://www.cedefop.europa.eu> (accesat: 01.10.2019).

¹⁶² <https://www.etf.europa.eu/en> (accesat: 01.10.2019).

Cadrul strategic la nivel național

1458. Cadrul strategic național privind ocuparea forței de muncă, inclusiv în mediul rural, a evoluat de-a lungul timpului, fiind elaborate mai multe planuri strategice și operaționale succesive:

- Plan Național de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă – PNAO 2001 (HG nr. 759/2002)
- Plan Național de Acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004 – 2005 (HG nr. 588/2004)
- Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010 (HG nr. 1386/2004)
- Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020.

1459. *Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010 (HG nr. 1386/2004)* includea prevederi clare privind combaterea efectelor șomajului structural prin măsuri de susținere și facilitare a integrării pe piața muncii a persoanelor afectate de șomaj și a persoanelor din mediul rural aflate în căutarea unui loc de muncă. Printre aceste măsuri planificate se numărau:

- creșterea ponderii fondurilor alocate măsurilor active (ca pondere în PIB);
- asigurarea de oportunități pentru un nou început pentru toți șomerii prin acompaniament social personalizat acordat tinerilor înainte de a împlini 6 luni de șomaj și adulților înainte de 12 luni de șomaj;
- extinderea programelor de formare profesională pentru șomeri și a programelor de formare profesională continuă oferite în cadrul întreprinderilor, prin dezvoltarea parteneriatelor sociale cu angajatorii și implicarea lor activă pentru susținerea acestor programe în vederea prevenirii riscului de șomaj și a creșterii performanțelor profesionale individuale.

1460. De asemenea, sub obiectivul de asigurare a facilităților pentru ocupare, extinderea unor programe de formare profesională pentru persoanele care își desfășoară activitatea în mediul rural prin susținerea financiară a acestora a fost explicit formulată.

1461. În ceea ce privește *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020*, aceasta prevede obiectivul 2 privind îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cu următoarele direcții de acțiune:

- Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole ;
- Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie ;
- Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

1462. Cadrul strategic este completat mai recent de *Strategia Națională pentru locuri de muncă verzi 2018 - 2025* și a Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018 – 2025 (HG nr. 594/2018).

1463. Ulterior, *Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030* reprezintă un alt document strategic național care abordează problematica creșterii gradului de ocupare și antreprenoriatului, stabilind printre țintele sale pentru orizontul 2020: sprijinirea activității întreprinderilor mici și mijlocii, a antreprenoriatului în rândul tinerilor prin încurajarea și susținerea financiară a start-up-urilor, precum și sprijinirea dezvoltării activităților economice productive în mediul rural, pe lângă cele agricole, prin încurajarea antreprenoriatului, asigurarea accesului la internet pentru munca de la distanță, accesul sporit la serviciile de microfinanțare.

1464. Pe de altă parte, prin *Planul Național de Dezvoltare (PND) 2007-2013*, promovarea culturii antreprenoriale în educație și formare a fost introdusă la nivelul politicilor publice, în contextul în care România se confruntă cu disparități regionale în ceea ce privește dezvoltarea antreprenoriatului. Iar prin *Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 (CSNR)* al României a fost, de asemenea, abordată problematica antreprenoriatului stipulându-se faptul că dezvoltarea spiritului antreprenorial se va afla în centrul politicilor în domeniul dezvoltării capitalului uman. Prin *Programul Național de Reforme (PNR) 2011-2013*, dar și ulterior prin planurile anuale de reformă din cadrul semestrului

european, au fost prevăzute măsuri finanțate de la bugetul de stat și fondurile europene pentru sprijinirea dezvoltării infrastructurilor de afaceri și înființarea de întreprinderi în special de către tineri, atât în mediul urban, cât și în rural.

1465. Domeniul dezvoltării rurale, pe de altă parte, este planificat prin documente strategice specifice, respectiv:

- Strategia Națională de Dezvoltare Rurală aferentă perioadei 2007-2013 și Planul Național Strategic pentru Dezvoltare Rurală 2007 – 2013
- Strategia pentru dezvoltarea mediului rural 2014-2020

1466. Aceste strategii subliniază deopotrivă necesitatea de a aborda această provocările sociale din mediul rural cu prioritate, în special pentru a asigura transferul persoanelor ocupate în agricultura de subzistență, în activități non-agricole dacă sunt asistați de o formare profesională specializată în vederea atingerii unor standarde de viață mai înalte.

1467. Pe de altă parte, cadrul strategic și programatic de la nivelul Programelor Naționale de Dezvoltare Rurală 2007-2013 și respectiv 2014-2020 au oferit foarte multe oportunități pentru dezvoltarea de noi afaceri în mediul rural, mai ales pentru tineri sub 40 de ani. Aceștia au putut și pot încă beneficia atât de formare specifică, cât și de finanțare pentru inițierea afacerilor. Aceste oportunități de finanțare sunt disponibile atât pentru mici investiții în agricultură, cât și pentru cele în domenii non-agricole.

1468. **Sinteza constatărilor:** *La peste 7 ani de la aprobarea POSDRU 2007-2013, în anul 2014, în cadrul Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020, reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole a devenit o direcție de acțiune explicită a politicii publice românești în domeniul ocupării forței de muncă. Această decizie a confirmat relevanța DMI 5.2 și faptul că acesta s-a păstrat relevant pe parcursul implementării POSDRU. În 2018, acest cadru de politică publică este completat de preocuparea pentru locurile de muncă verzi. În paralel s-a menținut o atenție deosebită pentru dezvoltarea antreprenoriatului atât la nivel general (prin programe naționale), cât și în special în mediul rural, prin strategiile și programele de dezvoltare rurală.*

1469. *Aceste caracteristici ale cadrului strategic național arată că problematica dezvoltării și ocupării resurselor umane din mediul rural rămâne una relevantă. Așa cum arătăm mai jos, în analiza situației naționale din punct de vedere al principalilor indicatori relevanți, situația șomajului în mediul rural cunoaște o îmbunătățire. Cu toate acestea, cadrul strategic existent accentuează atenția acordată grupurilor celor mai vulnerabile și persoanelor celor mai greu ocupabile, fiind din această perspectivă în acord cu cadrul strategic de la nivel european.*

Cadrul legislativ la nivel național

1470. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă a introdus primele măsuri active de ocupare finanțate de la bugetul de stat și destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă. Ulterior adoptării, Legea nr. 76/2002 a suferit modificări. Cadrul legislativ în domeniul stimulării ocupării forței de muncă este completat de Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, de asemenea modificată și completată ulterior și de Hotărârea Guvernului nr. 377/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora.

1471. Conform Legii nr. 76/2002, măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, precum și angajatorilor, fiind realizate prin servicii specializate, furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat. Conform art. 53 din lege, aceste măsuri vizează: (a) creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă; (b) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă și (c) promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială. În concret, măsurile de ocupare prevăzute de legislația din România încă din 2002 sunt: (a) *informarea și consilierea profesională; (b) medierea muncii; (c)*

formarea profesională; (d) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale; (e) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri; (f) completarea veniturilor salariale ale angajaților prin subvenții; (e) stimularea mobilității forței de muncă.

1472. Pentru realizarea măsurilor de ocupare privind formarea profesională este relevant și cadrul legislativ specific din acest domeniu, respectiv: Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

1473. Alte acte normative relevante apărute în perioada 2007-2018 cu impact asupra ocupării forței de muncă din mediul rural sunt:

- Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților
- H.G. nr. 855/2013 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 473/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior

1474. În ceea ce privește încurajarea antreprenoriatului, principalele acte normative în domeniul antreprenoriatului au pus bazele programelor pentru IMM-uri și sunt relevante pentru DMI 5.2 al POSDRU:

- Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 793/2008 privind aprobarea Procedurii de implementare a Programului pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare – START;
- Ordonanța de Urgență nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii și Legea nr. 112/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii;
- ORDIN nr. 1.854 din 18 decembrie 2018 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis prevăzute în cadrul Programului Start-up Nation.

1475. În ceea ce privește acțiunile de dezvoltare rurală cu impact asupra ocupării persoanelor din mediul rural, acestea sunt reglementate la nivelul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Regionale prin Ordine de Ministru ce au pus în aplicare Regulamentul (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului din 20 septembrie 2005 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR) și în prezent pun în aplicare Regulamentul (UE) nr. 1305/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului.

1476. **Sinteza constatărilor:** De la aprobarea POSDRU până la momentul prezentei analize (anul 2019), legislația privind implementarea măsurilor active de ocupare pentru șomeri, inclusiv șomerii din mediul rural, nu s-a modificat fundamental. Ea a fost însă completată cu o serie de acte normative specifice, dedicate în primul rând șomerilor tineri și tinerilor absolvenți (inclusiv din mediul rural). În plus, s-au dezvoltat tot mai mult în perioada 2008-2018 programele dedicate antreprenorilor. În ansamblu, componenta de dezvoltare a antreprenoriatului din cadrul DMI 5.2 a fost și a rămas

relevantă în cadrul legislativ dezvoltat de la aprobarea POSDRU până în prezent, care vizează o mai bună integrare a șomerilor și o mai bună încurajare a antreprenoriatului, inclusiv în mediul rural.

Cadrul instituțional la nivel național

1477. Măsurile active pentru ocuparea forței de muncă sunt promovate de *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*¹⁶³, inclusiv prin promovarea unor programe speciale în parteneriat cu alte persoane juridice de drept public sau privat. Furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pot să presteze la rândul lor, pe bază de contracte încheiate cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă, servicii finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, numai dacă sunt acreditați, acreditarea acestora făcându-se de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.¹⁶⁴
1478. Cadrul instituțional în domeniul antreprenoriatului este asigurat, în prezent, de **Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri (MEEMA), prin Direcția Generală IMM și Mediul de Afaceri, în special** Direcția de antreprenoriat și programe pentru IMM¹⁶⁵. Acest cadru a evoluat semnificativ, în sensul în care **Direcția Generală IMM și Mediul de Afaceri** a trecut prin diverse forme de organizare începând cu 2016, aflându-se fie în structura, fie în subordinea Ministerului Economiei sau Ministerului Energiei, fie ca minister de sine stătător în perioada 2017-2019, fiind constituit Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat (MMACA). Direcția de antreprenoriat și programe pentru IMM a apărut inițial în 2009, ca agenție, prin Hotărârea nr. 65/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Implementarea Proiectelor și Programelor pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii. Din 2017 funcționează și 8 agenții regionale pentru întreprinderi mici și mijlocii, atragere de investiții și promovare a exportului.
1479. Cadrul instituțional pentru dezvoltare rurală, în mod specific, este asigurat, de Agenția pentru Finanțarea Investițiilor Rurale (AFIR)¹⁶⁶. AFIR a preluat patrimoniul Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit (APDRP) și atribuțiile ce decurg din funcția de monitorizare a Programului Special de Pre-aderare pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală (SAPARD), precum și atribuțiile de implementare tehnică, plată și monitorizare pentru Programul Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 și continuă să le îndeplinească pe cele aferente Programului Național de Dezvoltare Rurală 2014-2020.
1480. **Sinteza constatărilor:** *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurile sale teritoriale ocupă un rol cheie în acțiunile pentru creșterea ocupării și ocupabilității în mediul rural prin implementarea măsurilor active de ocupare. În acest context este esențială dezvoltarea capacității acestei instituții, subiect analizat în detaliu în prezentul raport (evaluarea DMI 4.1 și 4.2 ale POSDRU).*
1481. *Pe de altă parte, în ceea ce privește dezvoltarea antreprenoriatului, în ciuda progresului observat și menționat în acest raport cu privire la dezvoltarea programelor de antreprenoriat, instabilitatea instituțională privind administrarea programelor, actualul Minister pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat, anterior structură în cadrul Ministerului Economiei sau Ministerului Energiei, a crescut riscul ca unele investiții pentru dezvoltarea antreprenoriatului să nu fie monitorizate și evaluate corespunzător după finalizarea lor.*

163 <https://www.anofm.ro>

164 Legea 76/2003 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările în vigoare

165 <http://www.economie.gov.ro/despre-noi/cadru-legal/organigrama>, <http://www.imm.gov.ro>

166 <https://afir.info>

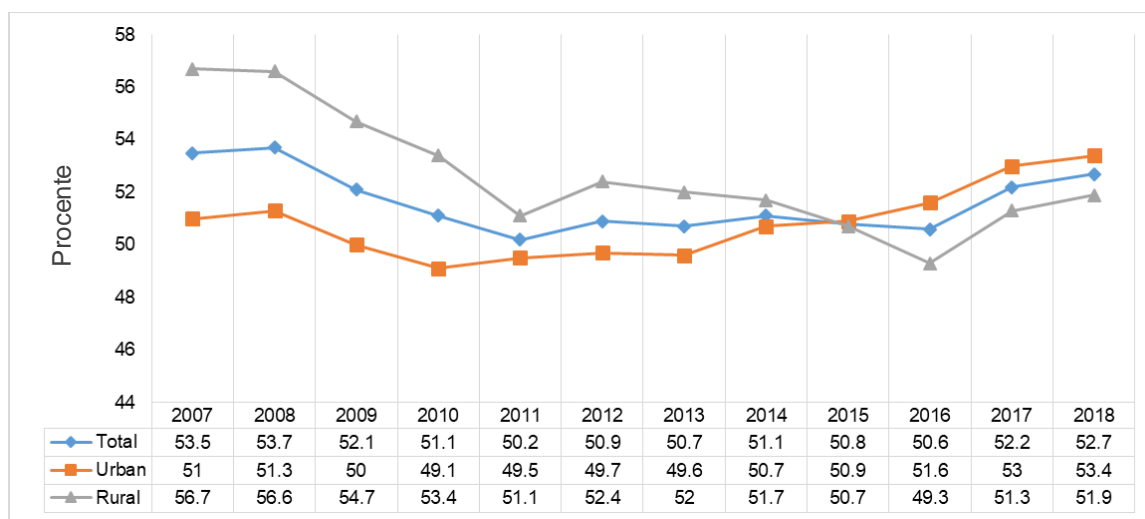
9.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural

Progresul observat cu privire la ocupare, ocupabilitate și șomaj în mediul rural

1482. Populația rurală nu prezintă caracteristici unitare din punct de vedere economic, diferențierile înregistrate între diversele categorii de populație, în special pe criteriul soci-ocupational, fiind semnificative¹⁶⁷. Unul dintre indicatorii cei mai relevanți, care deosebesc, din punct de vedere statistic, populația rurală de cea urbană, este ponderea ridicată pe care o dețin persoanele neocupate sau ocupate în activități economice neproductive. Practic, în contextul unei integrări deficitare a populației în cauză pe piața forței de muncă, s-a ajuns la o situație de vulnerabilitate economică accentuată, care determină un standard de viață scăzut și influențează negativ evoluția personală.

1483. DMI 5.2 al POSDRU și-a propus în primul rând integrarea pe piața muncii a persoanelor inactive din mediul rural, inclusiv a persoanelor care își câștigau existența din agricultura de subsistență. Din acest punct de vedere, principalul indicator relevant pentru DMI 5.2 al POSDRU este rata de ocupare a forței de muncă din mediul rural. Astfel, datele statistice oferite de INS arată că **în perioada 2007-2014 rata de ocupare a fost mai mare în cazul populației din mediul rural, dar s-a aflat în continuă scădere de la 56,7% la 51,7%.** Începând cu anul 2015 situația se schimbă, ratele de ocupare rămânând însă mult mai apropiate între cele două medii de rezidență în perioada 2015-2018.

Figura 113. Evoluția ratei de ocupare pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018. Valorile sunt exprimate în procente - %



Ani și procente

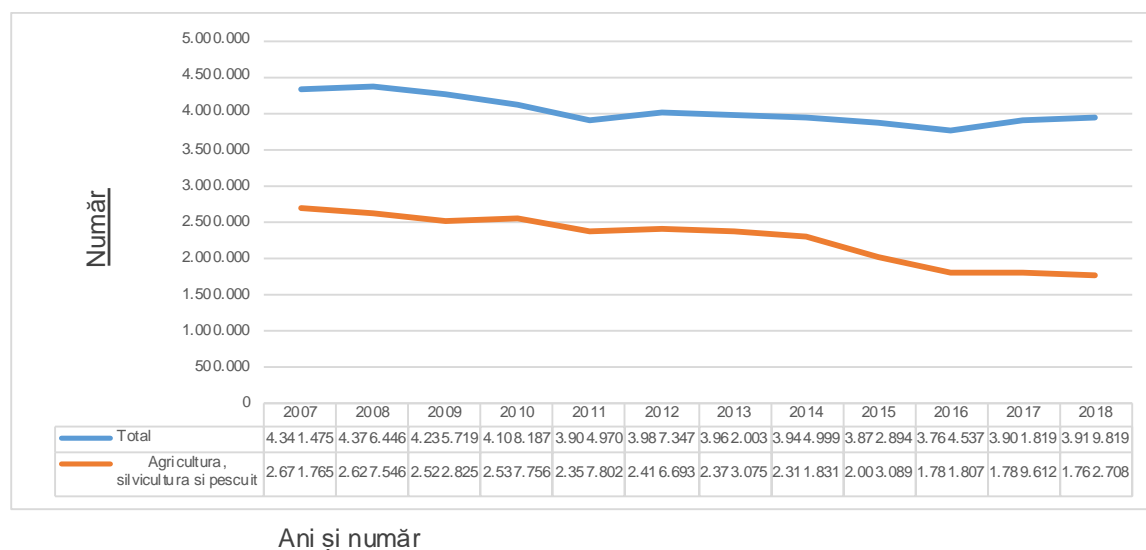
Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156D

1484. În valoare absolută numărul persoanelor din mediul rural ocupate a scăzut, dată fiind atât variația ratelor de ocupare, cât și scădere populației generale înregistrate în mediul rural. Așa cum se observă din graficul de mai jos, **scăderea numărului absolut al persoanelor ocupate în mediul**

167 Moșora, L. C., The Local Development Initiatives in the Rural Development Context, in "Theoretical and Applied Economics", nr. 6, 2012, pp. 75–84. Sandu, D., Social Disparities in the Regional Development and Policies of Romania, in "International Review of Social Sciences", vol 1, no. 1, 2011, pp. 1–30.

rural este mai accentuată în sectorul economic agricultură, silvicultură și pescuit, față de trendul general.

Figura 114. Evoluția numărului de persoane din mediul rural ocupate și ocupate în agricultură, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG110P

1485. Pe de altă parte, a crescut numărul persoanelor din mediul rural ocupate în industrie, comerț, construcții, servicii, sănătate și asistență socială, ceea ce arată un efect general, la nivel național, pozitiv pentru DMI 5.2 al POSDRU în sensul deplasării forței de muncă din mediul rural spre activități non-agricole. În plus, merită menționat că această tendință, de diminuare a proporției persoanelor din mediul rural ocupate în agricultură în favoarea altor sectoare este constantă. Dar tot constantă este scăderea lentă a numărului de persoane ocupate în agricultură și creșterea, la fel de lentă a celor ocupate în alte domenii.¹⁶⁸ Mai mult, Comisia Națională de Prognoză constată în studiile sale că proporția persoanelor din mediul rural ocupate în agricultură este de peste 66%, ceea ce se află mult peste media europeană, fiind necesară în continuare o scădere pentru bunăstare și sustenabilitatea economică a zonelor rurale.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Ruxandra Moldoveanu, Steluța Aura Rădoi, Silvia Pistică, 2015, „Câteva caracteristici socio-economice ale mediului rural – repere pentru dezvoltarea rurală” în Revista Română de Statistică - Supliment nr. 12 / 2015.

¹⁶⁹ Comisia Națională de Prognoză, Lucian Iviu Albu, Petre Caraimani, Marioara Iordani, 2016, „Perspectivele pieței muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020”.

Tabel 55. Evoluția numărului de persoane din mediul rural ocupate, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018, pe activități ale economiei.

Număr persoane din mediul rural ocupate	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	4.341.475	4.376.446	4.235.719	4.108.187	3.904.970	3.987.347	3.962.003	3.944.999	3.872.894	3.764.537	3.901.819	3.919.819
Agricultura, silvicultura și pescuit	2.671.765	2.627.546	2.522.825	2.537.756	2.357.802	2.416.693	2.373.075	2.311.831	2.003.089	1.781.807	1.789.612	1.762.708
Industrie	618.603	631.877	576.984	522.477	512.871	518.633	523.751	536.018	599.560	637.834	690.940	697.255
Comerț	260.539	259.169	259.062	238.984	232.028	245.360	251.063	254.735	290.842	309.989	342.480	352.299
Construcții	238.374	284.264	278.288	247.079	246.080	245.705	251.553	253.097	277.478	316.269	343.110	340.904
Servicii	191.952	228.727	250.425	227.710	228.835	241.999	260.580	267.554	320.585	330.114	340.843	365.199
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	126.034	116.908	119.722	110.370	108.491	106.848	98.816	100.603	110.101	110.490	114.906	108.039
Învățământ	102.691	101.741	98.573	88.573	87.786	84.579	80.419	78.382	91.742	90.739	84.754	90.273
Sănătate și asistență socială	62.353	70.407	73.241	72.258	66.042	58.579	57.048	64.456	78.444	85.613	84.095	92.123
Alte activități ale economiei naționale	65.895	55.807	56.599	62.982	65.034	68.952	65.697	78.323	101.053	101.683	111.081	111.019

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG110P

1486. În dimensiune regională, după depășirea momentului de criză economică ce a dus la diminuarea ratei de ocupare pe tot teritoriul țării, în perioada 2011-2018, **regiunile în care s-a înregistrat o creștere a ratei de ocupare în mediul rural sunt: București-Ilfov, Sud-Muntenia, Nord-Est, Nord-Vest și Centru.** Pe de altă parte, în regiunile Sud-Vest Oltenia și Vest rata de ocupare în mediul rural a scăzut, în timp ce în regiunea sud est s-a menținut constantă.

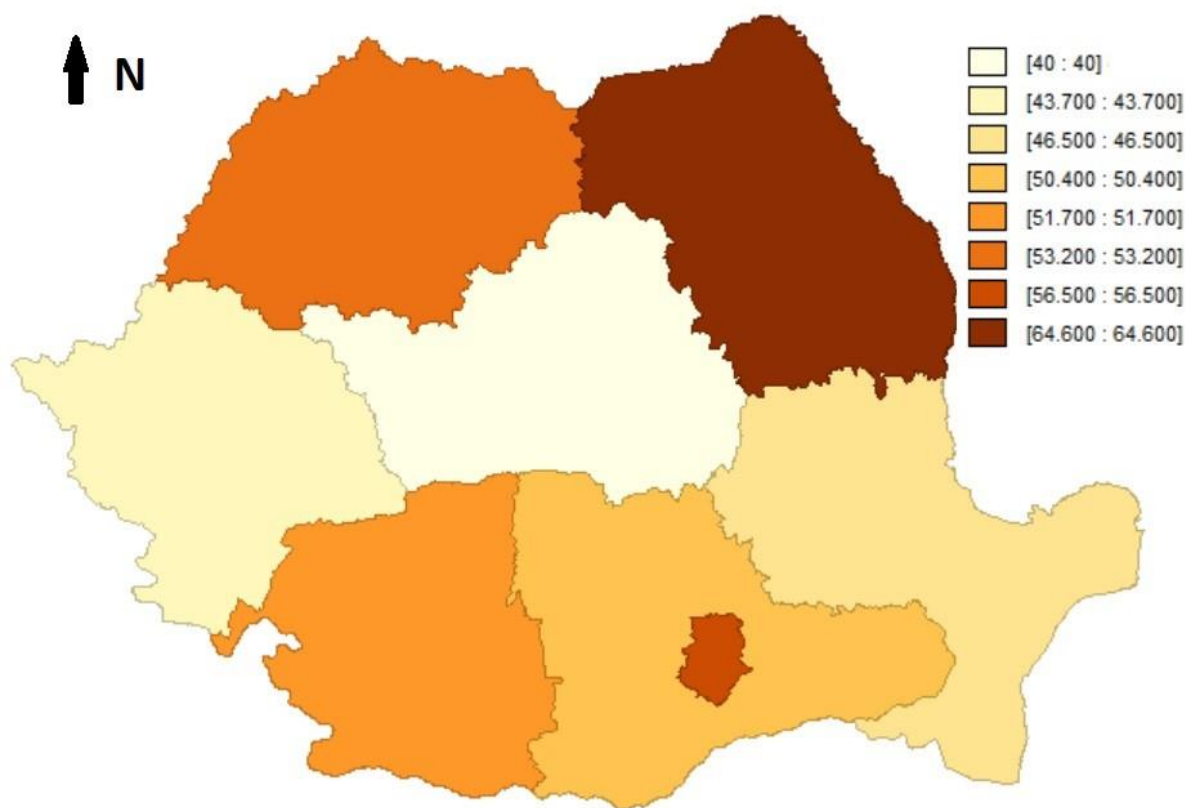
Tabel 56. Evoluția ratei de ocupare în mediul rural, pe regiuni, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2011-2018 (valorile sunt exprimate în procente - %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	51,1	52,4	52	51,7	50,7	49,3	51,3	51,9
REGIUNEA NORD-VEST	51,7	53,9	52,2	51,5	50,4	49,7	53,3	53,2
REGIUNEA CENTRU	38,6	38,3	38,9	39,2	39,9	41,1	42,7	40
REGIUNEA NORD-EST	62	62,7	63,3	62,6	64,9	62,7	62,5	64,6
REGIUNEA SUD-EST	46,6	48,6	47,2	45,1	46,6	44,5	45,2	46,5
REGIUNEA SUD-MUNTENIA	46,3	49	50,4	51,3	49,3	47,6	49,3	50,4
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV	50,2	49,1	46,1	44,3	50,1	51,7	54,6	56,5
REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA	57,8	58,2	54,9	56,1	47,5	44	50,6	51,7
REGIUNEA VEST	48,8	49,6	49,3	48,3	45,2	44,4	45,3	43,7

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156E

1487. Rata de ocupare cea mai mică la nivel național rămâne cea din Regiunea Centru și în 2017 și în 2018, urmată de regiunile Vest și Sud-Est.

Harta 4. Rata de ocupare în mediul rural în anul 2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG156E

1488. Pe de altă parte, conform studiilor realizate de World Vision, proporția populației salariate a crescut constant din 2012 până în 2016 când ajunge la 41,3% (față de 36,5% în 2012 și 37,6% în 2014), în

2018 înregistrându-se un ușor regres (39,7%). Chiar dacă în 2018 proporția populației salariate a înregistrat o ușoară scădere față de 2016 (de la 41,3% în 2016 la 39,7% în 2018), există creșteri ale lucrătorilor pe cont propriu în activități non-agricole (de la 1,3% în 2016 la 2,5% în 2018) și al celor care au alt statut de persoană ocupată (de la 6,1% în 2016 la 7,6% în 2018). Proporția persoanelor casnice se menține ridicată (28,2% în 2018), chiar dacă începe să scadă după 2014 când 31,9% au declarat că au acest statut ocupațional.¹⁷⁰

1489. Pe de altă parte, constatările prezentate în rapoartele de țară pentru România din cadrul semestrului european arată că integrarea limitată serviciilor publice de ocupare, educație, sănătate și a serviciilor sociale nu permite o incluziune durabilă a diverselor grupuri defavorizate să intre în locuri de muncă și să scape de excluderea socială. Aceleași rapoarte arată că în ciuda creșterii deficitului de forță de muncă și corelativ a reducerii destul de rapide a ratei șomajului la nivel național, unele grupuri nu sunt complet integrate pe piața forței de muncă. Ratele de participare rămân deosebit de scăzute pentru persoanele cu studii scăzute și în rândul femeilor și persoanelor cu dizabilități.¹⁷¹

1490. Cu toate că rata de ocupare a fost ridicată în mediul rural, chiar mai ridicată decât în mediul urban în unele perioade, veniturile totale medii lunare pe gospodărie continuă să fie mai mici în mediul rural comparativ cu mediul urban, iar diferențele dintre cele două medii de rezidență s-au accentuat în ultimii 10 ani. Astfel ecartul a variat de la 672,37 RON în anul 2008, până la 1537,83 RON în anul 2018. Chiar dacă veniturile medii lunare pe gospodărie au înregistrat o evoluție crescătoare în intervalul de timp analizat, atât în mediul rural, cât și în mediul urban, cu tendințe mai accentuate de creștere în intervalul de timp 2015-2018, tendința de creștere este mult mai accentuată în mediul urban.

Tabel 57. Evoluția ratei de creștere a veniturilor totale medii lunare pe o gospodărie, pe medii de rezidență, în perioada 2008-2018 (valorile sunt exprimate în procente - %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	8.6	-0.5	4.9	2.4	3.4	-2.3	7.4	9.6	15.2	25.3
Urban	8.1	-1.6	2.2	2.3	6.1	-2.7	7.8	11.0	14.9	28.8
Rural	9.7	1.0	10.0	2.3	-0.8	-1.2	6.5	7.4	15.4	19.9

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, coduri de date: BUF104J și BUF104I

1491. În condițiile unui caracter puternic local al pieței muncii, în care practicile de mobilitate teritorială sunt slab dezvoltate, soluția pentru redresarea economică a zonelor rurale ține mai ales de dezvoltare comportamentelor antreprenoriale ale populației¹⁷² și de dezvoltarea, prin intervenție publică, a sectoarelor economice care pot asigura un număr ridicat de locuri de muncă, așa cum arătăm în secțiunea următoare. Astfel, „cheia modificării profilului ocupării în rural ține de creșterea ofertei de locuri de muncă”.¹⁷³

1492. Din analiza datelor cercetărilor din 2014, 2016 și 2018 realizate de World Vision, se poate observa că salariile reprezintă principala sursă de venit pentru 61% dintre gospodării. Dacă în 2016 procentul gospodăriilor care aveau ca sursă de venit salariile a crescut față de 2014 cu 6,6% ajungând la 61,8%, în 2018 el scade ușor până la 61%. Pe de altă parte, se observă o dublare a proporției gospodăriilor în care venitul minim garantat constituie sursă de venit în 2018 comparativ cu 2016, de

170 Studiile privind bunăstarea copiilor din mediul rural, realizate de World Vision, includ și o analiză a profilului ocupațional pentru părinții și îngrijitorii copiilor, deosebit de relevante pentru evaluarea de față. Claudia Petrescu, Adriana Neguț, Gabriel Stănilă, 2018, „Bunăstarea copiilor din mediul rural”, World Vision, disponibil și online la: https://worldvision.ro/media/presa/studii-si-rapoarte/Bunastarea_copilului_din_mediul_rural_2018.pdf

171 Rapoartele din cadrul semestrului european sunt disponibile online: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/romania/european-semester-documents-romania_ro

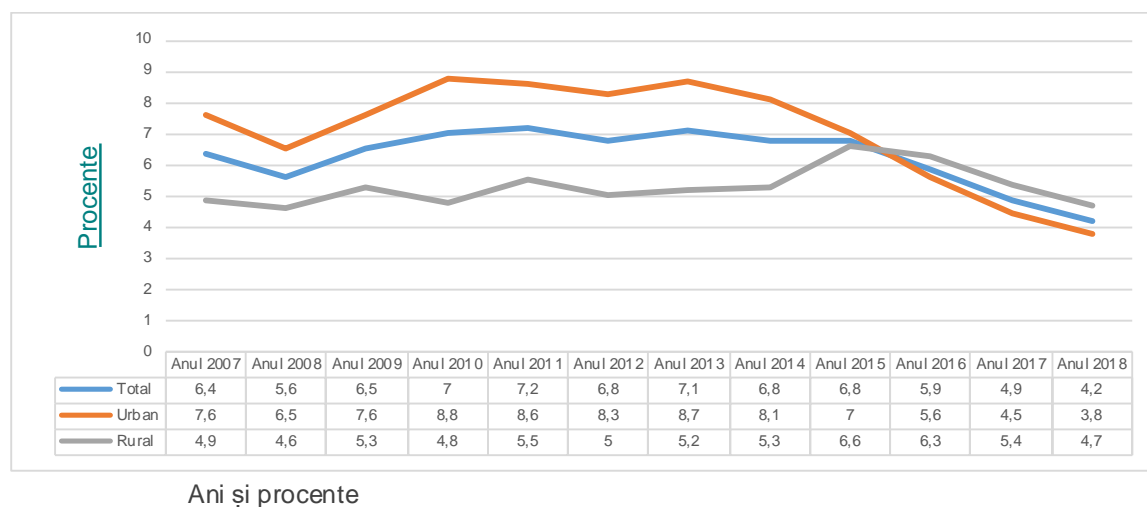
172 Căce, C., Nicolaescu, V., Căce, S., Economic Competences in the Rural Entrepreneurship Area – Current Approaches and Perspectives, in “Logos, Universality, Mentality, Education, Novelty Section: Economic and Administrative Science”, vol. 1, 2012, pp. 13–27.

173 Flavius Mihalache, 2014, „Caracteristici ale subocării populației rurale” în Calitatea Vieții, nr. 3, 2014, p. 209–226.

la 7,4% la 15,1%, dar acesta rămâne mult diminuat față de anul 2014 când 42,4% erau dependente de venitul minim garantat. Analizând gospodăriile care au venituri din aceste două surse se observă că aproximativ 33% din ele sunt beneficiare de sprijin social.¹⁷⁴ Aceste gospodării sunt cele care se află sub pragul de sărăcie. Aceste date prezentate de World Vision, legate de sursele de venit, coroborate de datele INS referitoare la ratele de creștere a veniturilor, arată că în mediul rural, chiar și în situația existenței unui loc de muncă salarizat, persistă – mai mult decât în mediul urban – sărăcia, inclusiv sărăcia salariaților. Mai mult, putem constata astfel că locurile de muncă ocupate de persoanele din mediul rural sunt adesea de calitate inferioară.

1493. În ultimii 10 ani rata șomajului a rămas aproape constantă în mediul rural, în timp ce, începând cu anul 2013, ea a scăzut foarte mult în mediul urban. Astfel că evoluția arată că rata șomajului a rămas semnificativ mai mare în rural față de mediul urban.

Figura 115. Evoluția ratei șomajului BIM pe medii de rezidență, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018 (valorile sunt exprimate în procente)

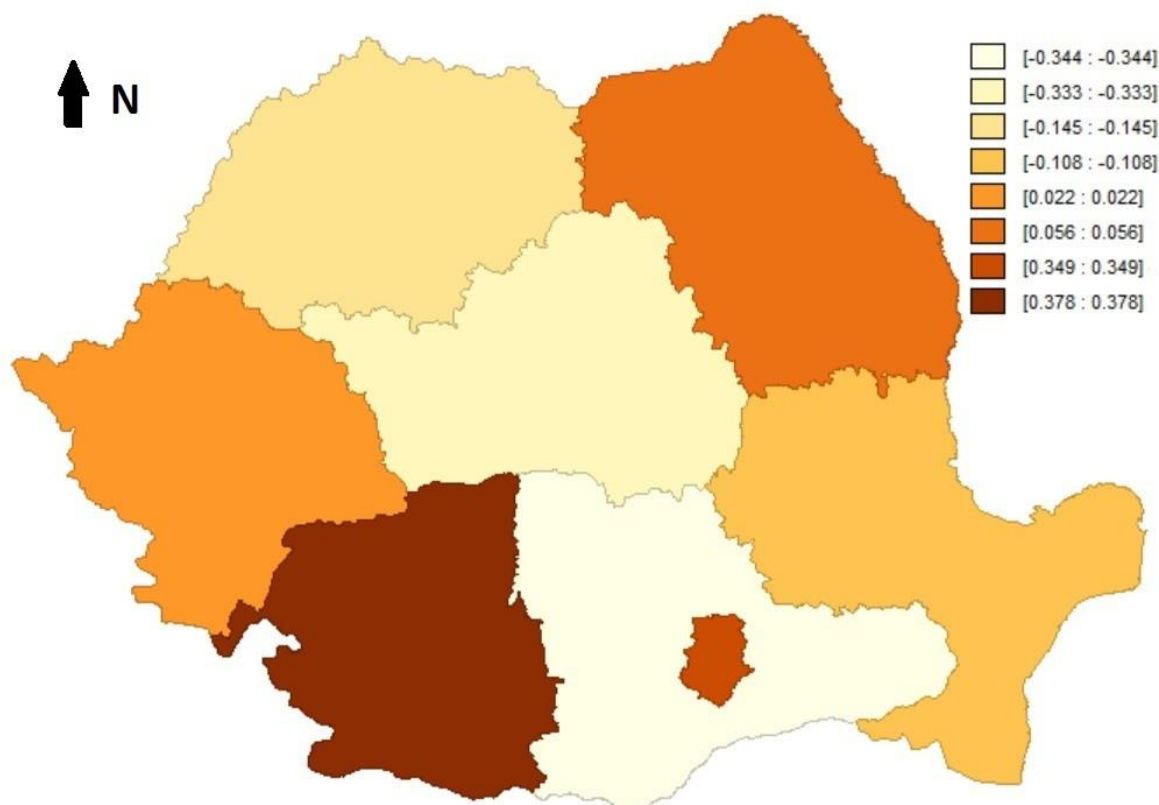


Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG157E

1494. **Regiunile cele mai afectate de șomajul din mediul rural sunt regiunea Centru, Regiunea Sud Est și regiunea Sud Vest Oltenia.** În regiunea Centru se înregistrează și cea mai mare diferență dintre șomajul în mediul urban, printre cele mai scăzute față de media națională, și șomajul în mediul rural, cel mai ridicat față de media națională.

174 Claudia Petrescu, Adriana Neguț, Gabriel Stănilă, 2018, op. cit.

Harta 5. Evoluția ratei șomajului BIM în mediul rural, pentru populația în vârstă de 15 ani și peste, în perioada 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG157E

1495. **Numărul total de șomeri din mediul rural este mai mic decât numărul șomerilor din mediul urban în ansamblul perioadei 2007-2018. Se înregistrează însă o excepție la nivelul anului 2018, când șomerii din mediul rural i-au depășit numeric pe cei din mediul urban.** Numărul șomerilor din mediul rural este mai mic comparativ cu mediul urban indiferent de durata șomajului în intervalul de timp 2007-2015. Începând cu anul 2016, numărul șomerilor din mediul rural este mai mare decât al șomerilor din mediul urban, în majoritatea cazurilor cu excepția șomajului pe termen mediu: între 12 și 17 luni, unde șomerii din mediul rural rămân minoritari față de cei din mediul urban.

Tabel 58. Evoluția efectivului de șomeri după durata șomajului și medii de rezidență, în perioada 2007-2018

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total												
Total	634324	549371	624036	651695	659426	627209	652984	628682	623910	529869	449331	379678
Urban	411594	337276	385976	443093	433871	419027	434986	408850	350434	278151	225061	186028
Rural	222729	212094	238060	208601	225555	208182	217999	219832	273477	251719	224271	193650
Durata șomajului sub 1 luna												
Total	86053	113514	73977	75775	53039	42411	39603	33978	34982	28552	42136	38877
Urban	52684	56139	37236	44125	28554	20978	21415	18394	17479	11431	18064	16422
Rural	33368	57374	36741	31650	24485	21433	18188	15585	17502	17122	24072	22455
Durata șomajului 1 - 2 luni												
Total	78271	78095	116196	116872	131812	118396	129333	126888	101710	96210	77798	57406
Urban	49004	45949	77301	82485	81937	71908	78725	79785	61401	55796	41915	31641
Rural	29267	32146	38895	34387	49876	46488	50608	47103	40309	40415	35882	25764
Durata șomajului 3 - 5 luni												
Total	63067	56144	115672	92884	89032	87891	80648	86923	92886	56772	61702	56354
Urban	40541	36977	74099	64307	59296	58714	53273	58103	51309	27819	33463	27574
Rural	22526	19167	41573	28577	29736	29177	27375	28820	41577	28953	28239	28780
Durata șomajului 6 - 8 luni												
Total	55885	37590	64650	64727	61445	50481	53697	61700	64159	37655	36038	25164
Urban	39633	25502	38401	43955	40940	35804	35685	41589	34651	16673	16620	11892
Rural	16252	12088	26249	20772	20506	14677	18012	20111	29507	20982	19417	13272
Durata șomajului 9 - 11 luni												
Total	38481	39201	61153	76280	53537	50803	54798	60714	56201	45662	45600	34488
Urban	27358	25578	34511	54672	35465	35140	38446	38780	33715	22455	21684	14846
Rural	11122	13624	26642	21608	18072	15663	16351	21934	22486	23207	23916	19642
Durata șomajului 12 - 17 luni												
Total	91595	55975	66668	95912	104713	99917	105098	94945	98904	92722	63606	62270
Urban	56705	39039	44689	66179	75138	68309	72812	64421	53203	46576	32699	29565
Rural	34890	16936	21979	29734	29575	31608	32285	30524	45701	46146	30907	32705
Durata șomajului 18 - 23 luni												
Total	72209	61332	38666	49592	55997	52501	50402	45855	46776	51761	32960	28982
Urban	49676	35882	26699	34557	39959	36278	35583	28924	25198	30771	16354	13379
Rural	22533	25450	11968	15035	16038	16222	14819	16930	21578	20990	16606	15603
Durata șomajului 24 luni și peste												
Total	148763	107520	87054	79653	109850	124808	139406	117678	128292	120534	89492	76138
Urban	95993	72210	53040	52815	72583	91895	99046	78853	73477	66631	44261	40709
Rural	52771	35310	34014	26838	37267	32913	40360	38825	54815	53903	45231	35430

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG130L

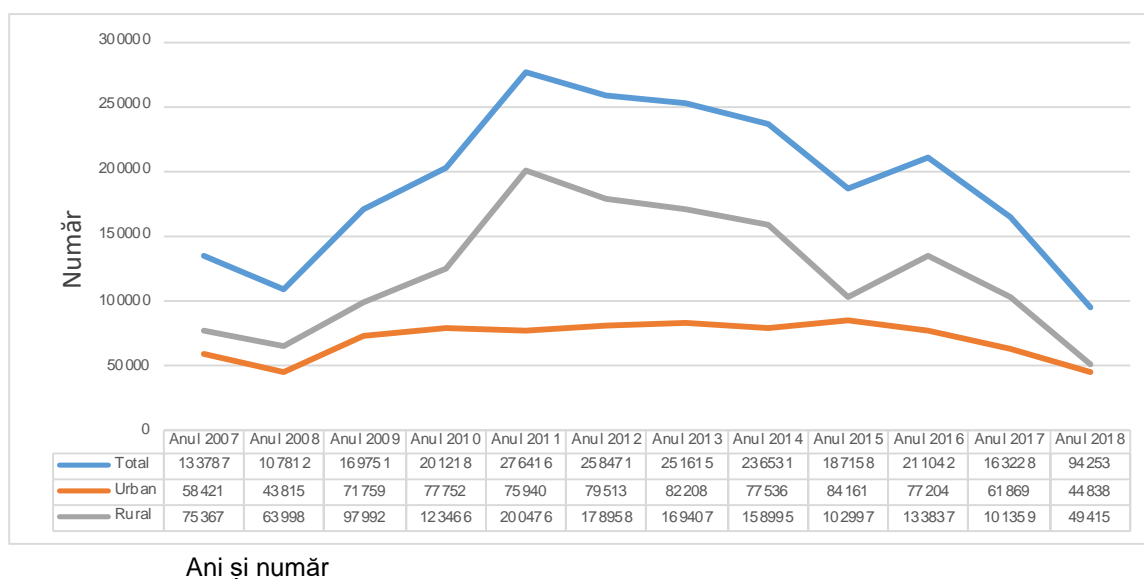
1496. Aceste cifre arată o evoluție a șomajului în mediul rural spre două extreme: persoanele șomere din mediul rural relativ ușor ocupabile, care rămân în această situație sub un an, sau persoanele șomere din mediul rural greu ocupabile, care nu găsesc un loc de muncă nici la 2 ani după intrarea în această situație.

1497. În acest context, rapoartele Comisiei constată că măsurile active de ocupare oferă un răspuns limitat la nevoile pieței muncii. Măsurile în vigoare încă se concentrează în special pe stimulente financiare pentru companii, mai degrabă decât pe abordări adaptate la nevoile cuprinzătoare ale șomerilor, în special în furnizarea de servicii integrate și în calificare. În ciuda creșterii cuantumului subvențiilor pentru angajatorii care angajează tineri nici în educație, angajare sau formare profesională și alte grupuri vulnerabile, adoptarea măsurilor este lentă, indicând o bază de dovezi limitată din spatele acestei politici.¹⁷⁵

1498. În acest context, emigrarea rămâne un fenomen puternic pe tot parcursul perioadei analizate în zonele rurale sărace și în rândul populației tinere (15-34 de ani), fiind mai proeminentă în regiunile Nord-Est și Sud-Muntenia. principalii factori ai emigrării sunt salariile mai mari, condițiile de muncă mai bune și serviciile publice, în special educația și sănătatea.¹⁷⁶

1499. Pe de altă parte, proporția persoanelor descurajate în a mai găsi un loc de muncă, mult mai mare în mediul rural decât în mediul urban. Chiar dacă evoluția diferenței între cele două medii de rezidență este oscilantă, se păstrează o proporție mai mare în rural pe toată perioada analizată. Pe de altă parte, se poate constata un trend de scădere a numărului de persoane descurajate să muncească în ambele medii, și o descreștere abruptă a acestui număr în mediul rural după 2016.

Figura 116. Evoluția persoanelor descurajate în a mai găsi un loc de muncă, pe medii de rezidență



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: AMG152B

1500. Din perspectiva ocupabilității, coroborat cu datele referitoare la ocuparea persoanelor în funcție de durata șomajului, un cadru general privind evoluția participării la programe de formare profesională

¹⁷⁵ Rapoartele din cadrul semestrului european sunt disponibile online: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/romania/european-semester-documents-romania_ro

¹⁷⁶ IDEM. A se vedea de asemenea: Monica ROMAN, 2018, European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy. Ad hoc request on the migration trends and migrants' characteristics in relation to workforce availability in Romania

continuă. Această imagine ne este oferită prin intermediul instrumentului propus de Eurostat (Ancheta privind Formarea Profesională Continuă – CVTS desfășurată cincinal, 2010 și 2015), având ca obiectiv furnizarea de informații referitoare la programele elaborate de întreprinderi pentru formarea profesională continuă (FPC) a angajaților. Analiza datelor colectate prin intermediul acestei anchete evidențiază la nivel național o rată de creștere a participanților la cursurile de FPC în anul 2015 față de anul 2010 de 34%. Din păcate, datele privind numărul de participanți la FPC nu sunt disponibile în profil teritorial (mediu de rezidență și regiuni de dezvoltare).

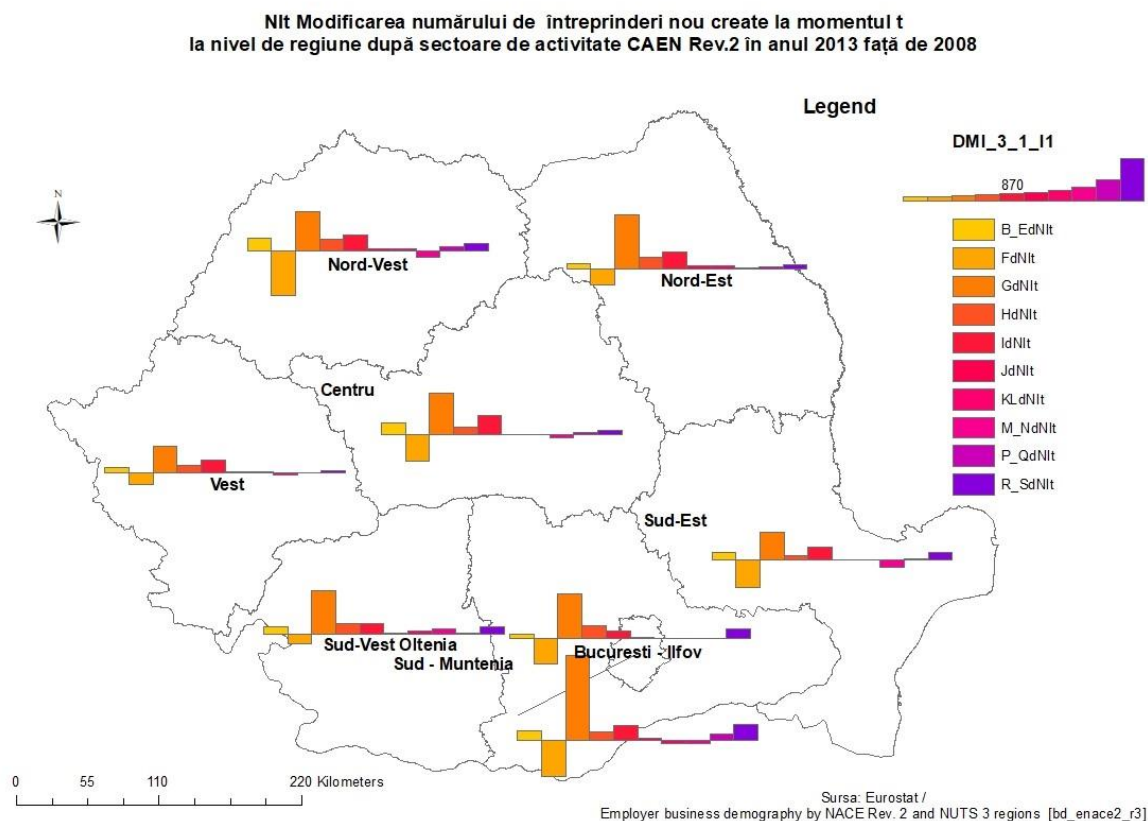
1501. Totuși, în raport cu nivelul de educație, trebuie subliniat că nivelul de ocupabilitate în mediul rural este mai mic decât cel din mediul urban. Datele arată că în mediul rural se menține, pe toată perioada analizată, tendința ca populația adultă să aibă preponderent ca nivel maxim de educație studii liceale finalizate, iar media nivelului de studii este sub cea din urban.¹⁷⁷
1502. **Sinteza constatărilor:** Pentru perioada 2007-2011 rata de ocupare și șomajul au fost afectate profund de criza economică, tendințele generale, atât în mediul rural, cât și în cel urban, în toate regiunile, fiind de scădere a ratelor de ocupare și creștere a șomajului. După încheierea crizei economice, **datele statistice arată ca integrarea pe piața muncii a forței de muncă din mediul urban s-a realizat cu mai mare ușurință decât în mediul rural.** În același timp, în mediul rural se păstrează o proporție mai mare a persoanelor descurajate să-și mai găsească un loc de muncă și a persoanelor cu bariere mai multe de acces la piața muncii.
1503. Mai mult, în mediul rural, chiar și în situația existenței unui loc de muncă salarizat, persistă – mai mult decât în mediul urban – sărăcia, inclusiv sărăcia salariaților. Mai mult, putem constata astfel că locurile de muncă ocupate de persoanele din mediul rural sunt adesea de **calitate inferioară**. Pe de altă parte, este încurajatoare creșterea proporției angajaților pe cont propriu și persoanelor care obțin astfel venit.
1504. Șomajul din mediul rural include, așa cum arată statisticile naționale, două categorii de persoane: șomerii relativ ușor ocupabili, care rămân în această situație sub un an, și șomeri greu ocupabili, care nu găsesc un loc de muncă nici la 2 ani după intrarea în această situație. În perioada de la adoptarea POSDRU până în prezent, cele două grupuri se disting din ce în ce mai bine și apare tot mai mult nevoia de sprijin substanțial și integrat pentru șomerii din mediul rural greu ocupabili.
1505. Pe de altă parte, analiza la nivelul sectoarelor economiei naționale arată că a crescut numărul persoanelor din mediul rural ocupate în industrie, comerț, construcții, servicii, sănătate și asiste.

Progresul observat cu privire la antreprenoriat în mediul rural

1506. Per ansamblu, **calculul ratelor de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2017 comparativ cu anul 2007 redă o evoluție negativă, atât la nivel național (în anul 2017 erau cu -20% mai puține întreprinderi active nou create comparativ cu anul 2007), cât și în profil regional.** Regiunea cu cea mai drastică scădere a fost regiunea Nord-Est (cu -25,8% mai puține întreprinderi active nou create în anul 2017 comparativ cu anul 2007), iar regiunea de dezvoltare cu cea mai redusă scădere a fost Nord-Vest (cu -11,9% mai puține întreprinderi active nou create în anul 2017 comparativ cu anul 2007). **Ca pondere în totalul întreprinderilor nou create, în toată perioada de timp analizată se remarcă regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Nord-Vest cu ponderile cele mai ridicate.**

¹⁷⁷ A se vedea rapoartele World Vision România privind starea copiilor din mediul rural.

Harta 6. Modificarea numărului de întreprinderi nou create la nivel de regiune după sectoare de activitate CAEN Rev.2 în anul 2013 față de 2008



Sursa datelor: Eurostat

1507. Statistica pe medii de rezidență arată că întreprinderile din mediul urban rămân majoritare în mare proporție, dar în 10 ani, din 2007 până în 2017 ponderea întreprinderilor nou create în mediul rural comparat cu mediul urban a crescut cu 10 puncte procentuale, cu proporții semnificate ale întreprinderilor nou create în mediul rural în regiunile Nord-Est și Sud Muntenia.

Tabel 59. Evoluția ponderii întreprinderilor nou create pe medii și regiuni

		Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017
UM: Procente												
Urban	TOTAL	81,4	76,6	78	76	74,7	77,5	75	78,2	71,5	73,9	70,9
-	Regiunea NORD-EST	74,6	69,2	68,3	68	68,6	73,1	67	72,4	66,5	67	60,8
-	Regiunea SUD- MUNTENIA	66,3	64,8	66,2	62	59,3	63,3	58,4	63,6	57,3	61,8	55,1
-	Regiunea SUD- VEST OLTENIA	78	74,7	70,8	71,1	69,4	73,8	63,9	70,8	67,8	68,1	66,9
-	Regiunea NORD-VEST	80,6	77	80,9	72,7	71,3	72,1	71,5	72,6	67,2	70,1	69,5
-	Regiunea VEST	84,9	79,3	78,2	78,5	76,3	75,9	72,5	76,8	70,5	72,1	70,2
-	Regiunea SUD- EST	81,6	75,5	80,8	76,8	78,1	70,5	75,5	73,5	70	73,1	74,6
-	Regiunea CENTRU	78,6	77,1	74,5	76	73,5	73,9	73,9	75,9	75	76,4	75,4
-	Regiunea BUCURESTI - ILFOV	96,1	93,8	92	91,6	91,6	93,3	92,2	91,7	88,4	89,8	87,2

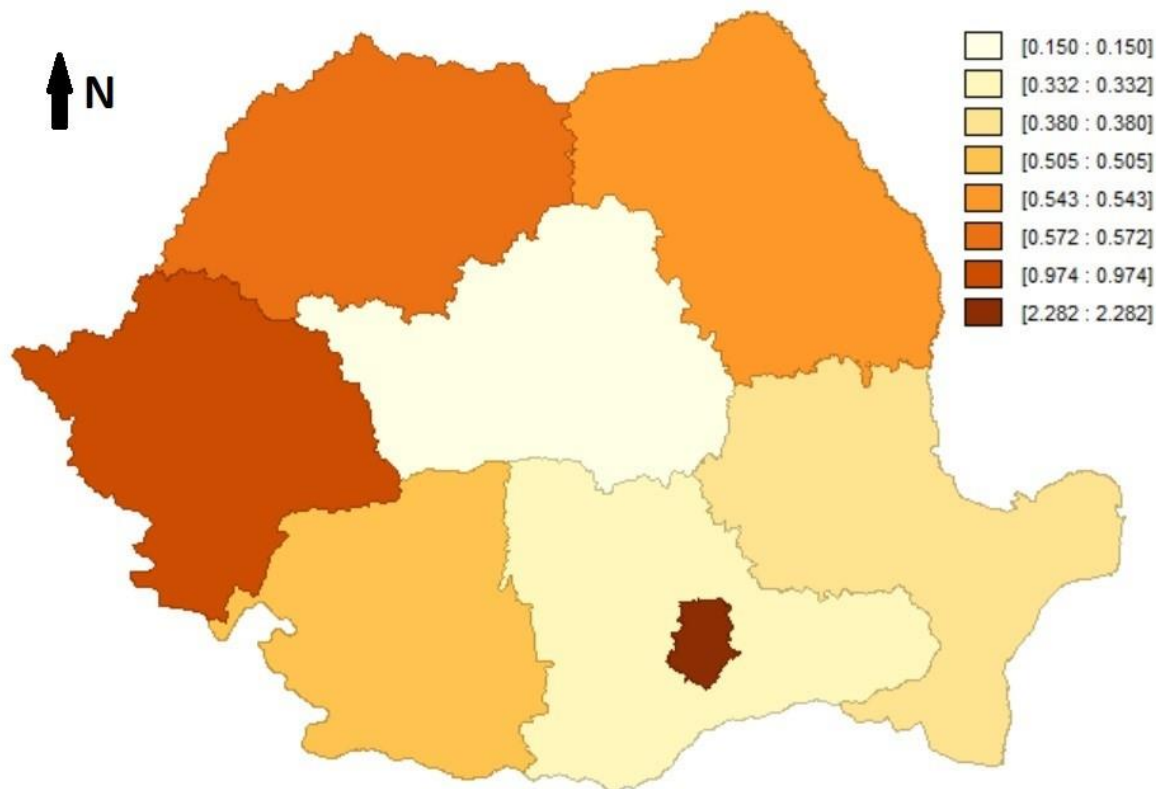
		Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017
	UM: Procente											
Rural	TOTAL	18,6	23,4	22	24	25,3	22,5	25	21,8	28,5	26,1	29,1
-	Regiunea NORD-EST	25,4	30,8	31,7	32	31,4	26,9	33	27,6	33,5	33	39,2
-	Regiunea SUD-MUNTENIA	33,7	35,2	33,8	38	40,7	36,7	41,6	36,4	42,7	38,2	44,9
-	Regiunea SUD-VEST OLTENIA	22	25,3	29,2	28,9	30,6	26,2	36,1	29,2	32,2	31,9	33,1
-	Regiunea NORD-VEST	19,4	23	19,1	27,3	28,7	27,9	28,5	27,4	32,8	29,9	30,5
-	Regiunea VEST	15,1	20,7	21,8	21,5	23,7	24,1	27,5	23,2	29,5	27,9	29,8
-	Regiunea SUD-EST	18,4	24,5	19,2	23,2	21,9	29,5	24,5	26,5	30	26,9	25,4
-	Regiunea CENTRU	21,4	22,9	25,5	24	26,5	26,1	26,1	24,1	25	23,6	24,6
-	Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV	3,9	6,2	8	8,4	8,4	6,7	7,8	8,3	11,6	10,2	12,8

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111L

1508. Se poate observa că regiunile București-Ilfov, Vest și Nord-Vest sunt cele mai dinamice în ceea ce privește înființarea de noi întreprinderi în mediul rural.

1509. În general, între 2 și 3 angajați lucrează în întreprinderile nou create în intervalul de timp analizat, cu excepția anului 2014 când s-a înregistrat o scădere a numărului mediu de angajați din aceste întreprinderi, la valoarea de 1,3 angajați.

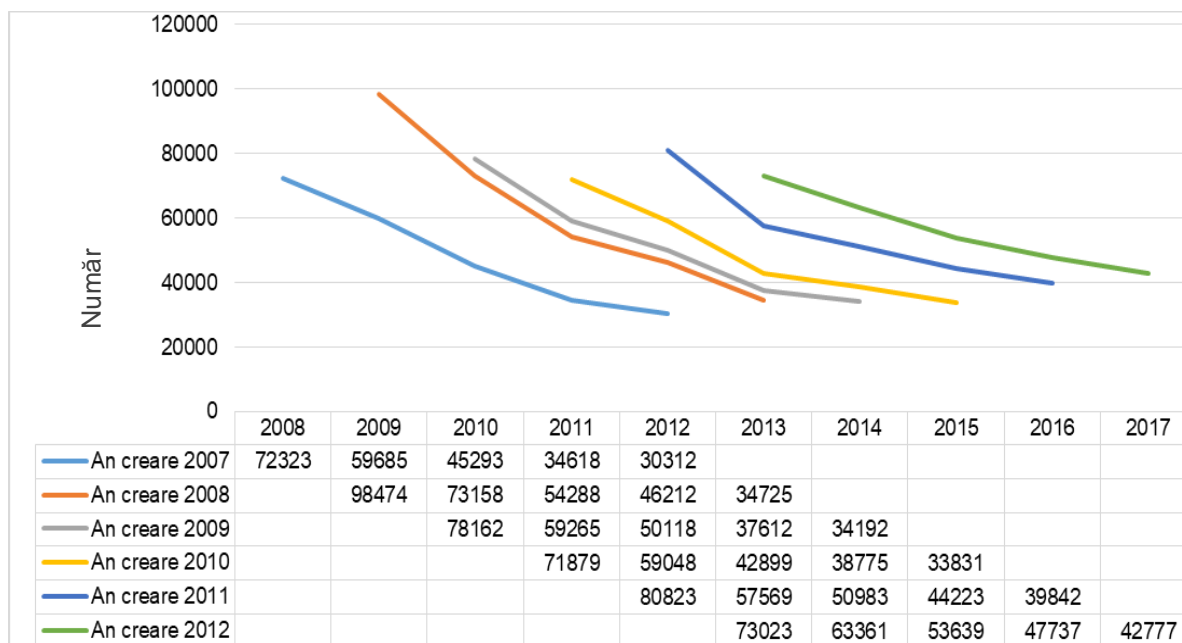
Harta 7. Evoluția ponderii întreprinderilor nou create în mediul rural în perioada 2007-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT111L

1510. Analizând evoluția întreprinderilor nou create, în intervalul 2007-2012, de implementare a POSDRU, inclusiv POSDRU DMI 5.2, care au supraviețuit pe parcursul a 5 ani, se poate observa faptul că indiferent de anul de creare, există o tendință constantă de diminuare a numărului întreprinderilor supraviețuitoare. Totuși, **tendința de diminuare a numărului întreprinderilor supraviețuitoare este mai accentuată în cazul întreprinderilor create la nivelul anilor 2007 și 2008. Din perspectiva toate DMI POSDRU care au încurajat și susținut antreprenorialul: DMI 3.1, DMI 5.2 – care a încurajat și susținut antreprenorialul în mediul rural, DMI 6.1 – care a încurajat și susținut antreprenorialul social au generat o tendință pozitivă progresivă.** Indicatorul nu este disponibil pentru analiză cu privire la întreprinderile nou create exclusiv în mediul rural.

Figura 117. Evoluția numărului întreprinderi nou create care au supraviețuit, în perioada 2007-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: INT112A

1511. Studii calitative și realizate pe eșantioane mici (de exemplu beneficiarii schemelor de finanțare pentru antreprenorat din mediul rural) arată că în mediul rural afacerile se nasc mai greu decât la orașe și mor mai repede. Lipsa educației antreprenoriale este vizibilă din faptul că sunt foarte puțini oamenii de la țară care scriu proiecte, accesează fonduri ori dezvoltă afaceri la nivel mare. Una dintre explicațiile care poate fi oferită este că „timpul pe care oamenii de la orașe îl acordă instruirii lor profesionale este ocupat, în mediul rural, de munca în gospodărie.”¹⁷⁸

1512. **Sinteza constatărilor:** Antreprenorialul rămâne o practică relativ rar întâlnită în mediul rural, dar din 2007 până în 2017 **ponderea întreprinderilor nou create în mediul rural comparat cu mediul urban a crescut cu peste 50% și cu 10 puncte procentuale față de ponderea întreprinderilor nou create în mediul urban.** Creșterea înregistrată a fost constantă, dar nu uniformă. Perioade accentuate de creștere au fost 2007-2008 și 2014-2015. Astfel, din perspectiva dezvoltării antreprenorialului în mediul rural se poate observa un efect general, la nivel național, al DMI 5.2 al POSDRU. Dar analiza cadrului strategic ne permite să estimăm că acest efect a fost, de asemenea, susținut de alte programe, cum este PNDR.

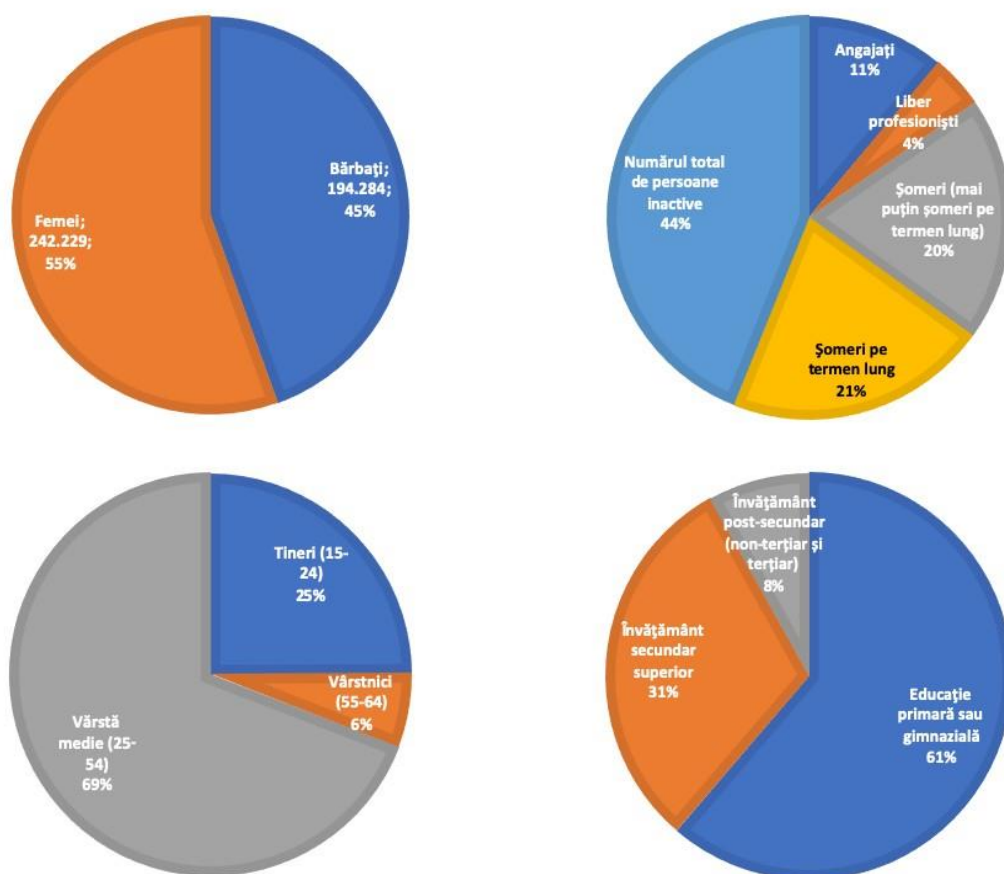
¹⁷⁸ Bruno Ștefan, „Valorile întreprinzătorilor și potențialul antreprenori din mediul Rural”, în Revista Română de Sociologie, serie nouă, anul XXI, nr. 3-4, p. 296-322, București, 2010.

9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU

1513. Conform Raportului Final de Implementare POSDRU, în cadrul DMI 5.2 au beneficiat de intervențiile finanțate din Fondul Social European un număr total de 436.513 de persoane, dintre care 427.540, reprezentând 98,4% au finalizat programul. Cu toate acestea, trebuie subliniat că – așa cum a reieșit din interviurile realizate pentru studiile de caz – în multe dintre proiectele finanțate au fost înregistrați și participanți la activități de informare de foarte scurtă durată, menite să crească notorietatea proiectelor în vederea mobilizării grupului țintă pentru a participa la sesiunile de formare profesională și/sau consiliere ocupațională etc.

1514. Din totalul participanților 55,5% au fost femei și 44,5% bărbați. Participanții tineri au fost numeroși în program, tinerii sub 24 de ani reprezentând 25,3% din totalul participanților, dar cei mai mulți participanți – 69,14% – s-au încadrat în intervalul de vârstă 25-54 de ani. Persoanele inactive au reprezentat 43,9% dintre participanții la DMI 5.2, conform raportărilor beneficiarilor surprinse în Raportului Final de Implementare POSDRU, iar șomerii pe termen lung 21,14%. Pe de altă parte, conform datelor extrase din baza de date a sistemului ActionWeb, cel puțin 1/5 din participanții la intervențiile susținute de 5.2 erau ocupați în agricultura de subzistență (fiind în cele mai multe cazuri înregistrați de participanți în registrul grupului țintă ca persoane inactive). Din punct de vedere al nivelului de educație 60,85% dintre participanți aveau studii primare sau gimnaziale, deci nu mai mult de 8 clase, în timp ce 30,41% aveau studii medii (nivel secundar superior, deci finalizaseră 12 clase). Doar puțin peste 8% dintre participanți aveau studii postliceale sau superioare.

Figura 118. Distribuția grupului țintă DMI 5.2 al POSDRU după gen, vârstă, statut pe piața muncii și nivel educațional.



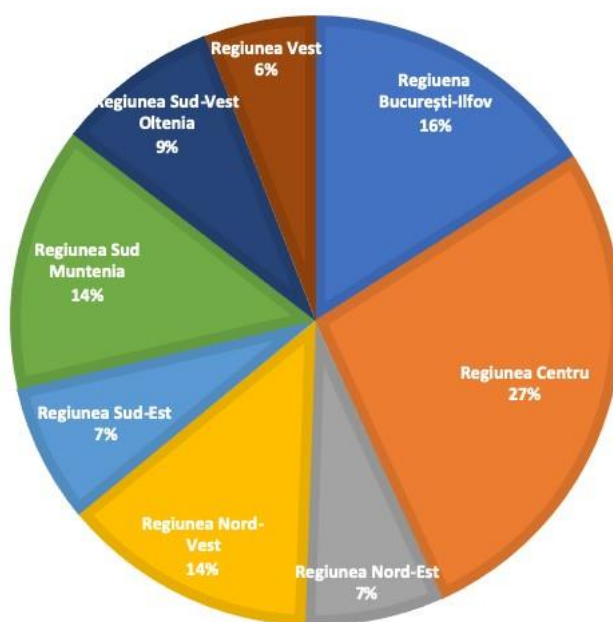
Sursa: Raportul Final de Implementare POSDRU. N=436.513

1515. Așa cum arată statistica programului, cei mai mulți dintre participanți au fost persoane greu ocupabile. În primul rând participanții au fost persoane din mediul rural, acesta reprezentând deja un criteriu pentru situația de persoană greu ocupabilă. De asemenea, un important indicator în acest

sens este faptul că 65% au fost persoane inactive sau șomeri pe termen lung și peste 61% nu atingeau nivelul studiilor obligatorii (10 clase), având cel mult studii gimnaziale.

1516. Această statistică este confirmată și de structura eșantionului pentru sondajul realizat. După aplicarea PSM, eșantionul de șomeri participanți la program (grupul tratat) cuprindea totuși cu 4,3 puncte procentuale mai multe persoane cu studii primare și gimnaziale față de grupul de control și 4,3 puncte procentuale mai puține persoane cu studii post-secundare (peste 12 clase, studii superioare sau post-liceale).
1517. La finalul programului, conform Raportului Final de implementare, prin DMI 5.2, **peste 62% dintre participanții la program și-au îmbunătățit competențele, fiind certificați. De remarcat că 69% dintre participanții certificați provin din rândul femeilor.**
1518. Se observă din această statistică că majoritatea participanților la intervențiile finanțate din DMI 5.2 au fost persoane relativ greu ocupabile, care nu fuseseră niciodată angajate sau care erau șomere de peste un an, având un nivel de educație scăzut.
1519. **În cadrul prezentei secțiuni ne punem întrebarea în ce măsură, asupra participanților la intervenții în ansamblu și mai ales asupra acestor persoane greu ocupabile a avut efecte directe DMI 5.2 al POSDRU.**
1520. Din punct de vedere al distribuției regionale, cea mai mare parte a grupului țintă a fost atinsă de proiecte implementate în regiunea Centru (27,26%) și în regiunea București-Ilfov. Trebuie însă subliniat că, dat fiind că programul nu a fost planificat cu intervenții regionale, s-a întâmplat în mai multe cazuri – mai ales pentru beneficiarii din regiunea București-Ilfov, dar nu numai – ca grupul țintă să se regăsească în cu totul alte regiuni decât cea în care își avea sediul beneficiarul.

Figura 119. Distribuția regională a proiectelor DMI 5.2 al POSDRU

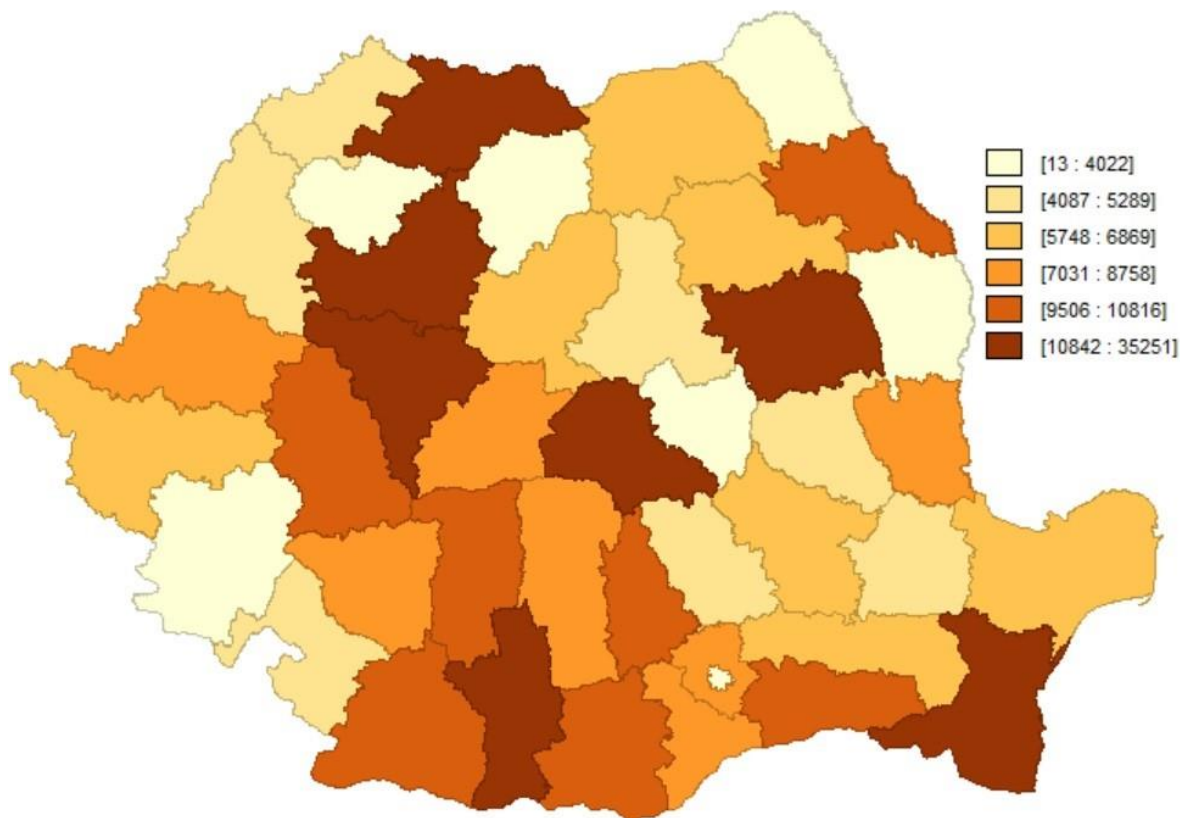


Sursa: date ActionWeb. N=436.513

1521. Având în vedere că regiunile cele mai afectate de șomajul din mediul rural sunt regiunea Centru, Regiunea Sud Est și regiunea Sud Vest Oltenia, **se poate observa o concentrare parțială a proiectelor în regiunile cu cele mai mari nevoi și vulnerabilități**, după cum au fost identificate acestea în secțiunea precedentă a analizei de față asupra efectelor DMI 5.2 al POSDRU.
1522. La nivel județean, primele șapte județe, în funcție de numărul de participanți la DMI 5.2 sunt: Alba, Maramureș, Brașov, Cluj, Constanța, Olt și Bacău și concentrează peste 33% dintre absolvenții

cursurilor. La polul opus se află județele: Caraș-Severin, Vaslui, Botoșani, Sălaj, Bistrița-Năsăud și Covasna, care împreună concentrează doar aproximativ 5,46% dintre absolvenți. Se observă o concentrare a participanților în județe cu activitate economică destul de intensă și o prezență mai slabă a proiectelor pentru a răspunde nevoilor de incluziune pe piața muncii pentru persoanele din mediul rural.

Harta 8. Distribuția județeană a participanților la DMI 5.2 după județul de domiciliu



Sursa: date ActionWeb

1523. Așa cum am arătat mai sus, au fost înregistrați în registru grupului țintă și participanți la activități de informare de foarte scurtă durată. Pe baza datelor extrase din baza de date a sistemului ActionWeb, doar aproximativ 40% dintre persoanele înscrise în grupul țintă au beneficiat de programe integrate pentru ocupare sau pentru începerea unei activități pe cont propriu. Programele integrate de ocupare au inclus de regulă activități de informare, formare profesională, consiliere ocupațională și medierea muncii.

1524. Pe de altă parte, o parte din grupul țintă DMI 5.2 au participat la cursuri de inițiere în antreprenoriat și au beneficiat de servicii de consiliere și uneori de alte forme de sprijin pentru inițierea unei activități independente, fie angajare pe cont propriu, fie deschiderea unei mici afaceri non-agricole în zona rural (cum ar fi în sectoarele agroturism, servicii etc.). În ceea ce privește formele de sprijin dincolo de formare și consiliere, acestea s-au materializat în unele cazuri în mici finanțări pentru capitalul inițial al afacerilor, oferite sub formă de premii la concursurile pentru planurile de afaceri și/sau prin oferirea în cadrul proiectelor de servicii gratuite pentru afacerile inițiate: promovare, contabilitate etc.

1525. Aplicând ponderea de 40% la numărul de persoane care au fost raportate ca finalizând programele oferite în cadrul proiectelor DMI 5.2 rezultă că **peste 171.000 de persoane au beneficiat de programe integrate pentru ocupare sau pentru începerea unei activități pe cont propriu.**

1526. În sinteză, aceste persoane au beneficiat, în general, de următoarele categorii de activități:

- Informare

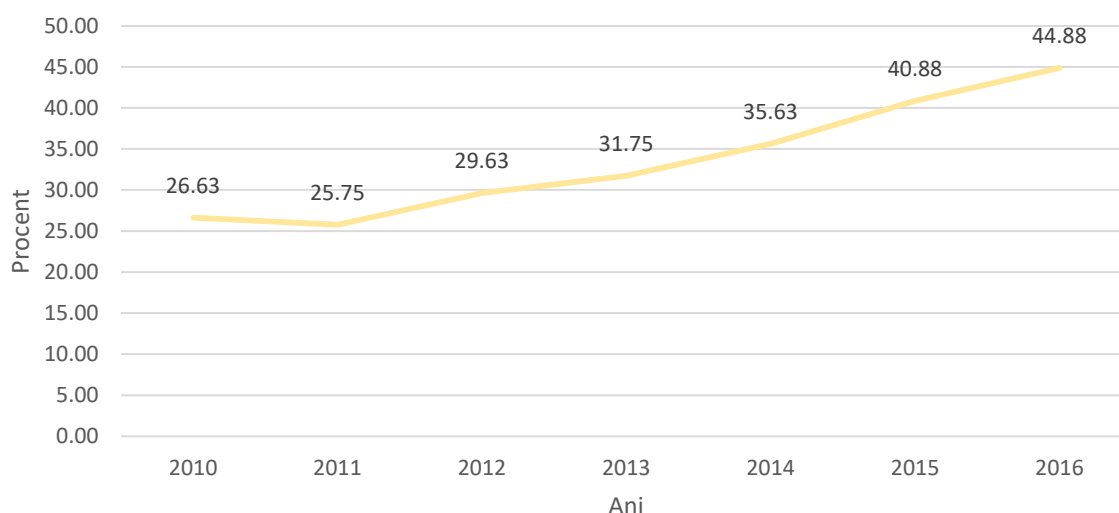
- Formare profesională, inclusiv calificări de diferite niveluri
- Consiliere ocupațională
- Medierea muncii, inclusiv târguri de locuri de muncă organizate, dar și punerea în contact a participanților la program cu angajatori de o manieră personalizată, dincolo de târguri
- Formare antreprenorială, în primul rând prin cursuri autorizate de inițiere în competențe antreprenoriale
- Consiliere pentru deschiderea unei afaceri
- Premii pentru planurile de afaceri, ce puteau constitui un capital inițial pentru începerea unei activități independente
- Servicii gratuite pentru afacerile inițiate: promovare, contabilitate etc.

1527. **Ponderea participanților din zonele rurale certificați în cadrul programelor integrate, care au obținut un loc de muncă a fost raportată în Raportul Final de Implementare sub ținta stabilită cu aproape 4 puncte procentuale (situându-se puțin peste 11% față de ținta de 15%). În valoare absolută această cifră se ridică la aproape 19.000 de persoane.**

1528. **Un singur proiect DMI 5.2 a fost un proiect de ajutor de stat, prin care o societate pe acțiuni din București-Ilfov a fost sprijinită să angajeze și să formeze la locul de muncă persoane din zona rurală limitrofă capitalei. Au fost vizate 600 de persoane pentru angajare, reprezentând 0,13% din totalul grupului țintă al domeniului de intervenție. În toate celelalte cazuri, angajarea celor 11% dintre participanții la program s-a realizat prin valorificarea cursurilor de formare profesională pe care le-au urmat, în cele mai multe cazuri în cadrul unor programe integrate care au inclus și consiliere ocupațională și medierea muncii.**

1529. Sondajul realizat în cadrul prezentei evaluări asupra șomerilor participanți la POSDRU relevă că intervențiile din cadrul DMI 5.2 au avut efecte pozitive asupra angajării persoanelor din grupul țintă. Astfel, **în perioada 2010-2016, pe perioada de implementare a proiectelor finanțate de DMI 5.2 și un an după încheierea implementării, ponderea participanților la program care aveau un loc de muncă a crescut cu 18,25 puncte procentuale de la 26,63% la 44,88%.** Trebuie subliniat că la data participării la proiecte, persoanele din grupul țintă erau șomere. Dar cu excepția șomerilor pe termen lung, unele dintre persoanele ocupate în anul 2010 au rămas șomere și au putut participa în anii următori. Faptul că în medie rata de angajare crește arată un efect general pozitiv al DMI 5.2.

Figura 120. Evoluția ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în perioada 2010-2016 (%)



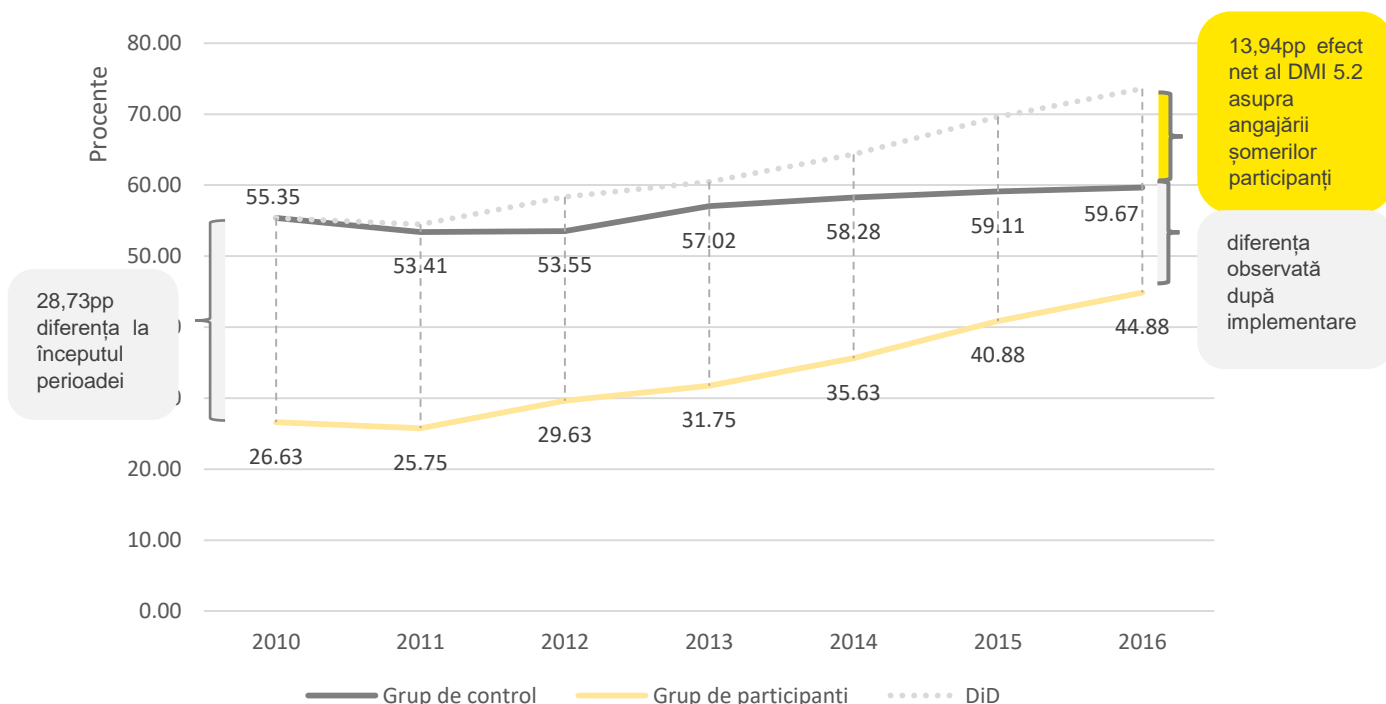
Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. N=100

1530. Efectul calculat se situează peste media raportată de program, de 11% dintre beneficiari angajați, ceea ce se poate explica în două moduri:

- Pe de o parte, sondajul realizat nu a inclus decât participanții șomeri, nu și participanți care erau la momentul intervenției persoane inactive (neînregistrate la serviciile publice de ocupare), dat fiind că pentru aceste persoane nu se putea constitui ulterior un grup de control în vederea evaluării contrafactice prezentate mai jos;
- Pe de altă parte, s-a observat în studiile de caz un efect „propagat” și/sau „întârziat” al DMI 5.2, conform căruia participanții la program calificați prin DMI 5.2 au găsit un loc de muncă la peste 6 luni de la finalizarea programului de calificare. Această situație nu a permis includerea lor în statistica programului în Raportul Final de Implementare, dat fiind modul de formulare al indicatorului de rezultat, referitor la persoane angajate la 6 luni după intervenție.

1531. Pe de altă parte, pentru a determina în ce proporție acest efect de creștere a ratei de angajare, cu 18,25% în șapte ani (2010-2016) se datorează POSDRU, am aplicat metoda Diferența Diferențelor (DiD). Se poate observa în graficul de mai jos că rata de angajare a persoanelor care nu au participat la program a fost mai mare decât rata de angajare a persoanelor care au participat la program, pe toată perioada studiată. Dar, ceea ce este relevant din perspectiva aplicării metodei DiD este că diferența dintre cele două grupuri se diminuează, în favoarea grupului de participanți (grupul tratat), în comparație cu grupul de control. **Astfel, rata de angajare a persoanelor din grupul de șomeri din mediul rural care nu au participat la program (grupul de control) a crescut cu 4,31 puncte procentuale, față de creșterea de 18,25 puncte procentuale menționată în grupul de participanți (grupul tratat). Așadar, dat fiind că participarea la program este principala diferență dintre grupuri, se poate estima că efectul net al DMI 5.2 este pozitiv asupra angajării participanților, iar programul a contribuit net la angajarea a 13,94% dintre participanții șomeri.**

Figura 121. Evoluția ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu evoluția ratei de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control) în perioada 2010-2016 (%)



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1532. Dintr-o altă perspectivă, diferența dintre cele două puncte de plecare pre-intervenție arată că DMI 5.2 a ținut un grup de participanți format din persoane mai greu ocupabile decât media șomerilor din mediul rural. **Acest aspect confirmă constatarea anterioară cu privire la profilul de persoane greu ocupabile al participanților la proiectele DMI 5.2 al POSDRU.**

1533. Din punct de vedere sectorial, la momentul realizării sondajului pentru prezenta evaluare atât în grupul de participanți, cât și în grupul de control, dominau persoanele angajate în sectorul serviciilor. Diferențele dintre procentul persoanelor angajate în sectoarele servicii, comerț și agricultură în rândul celor două grupuri este relativ mică, dar în toate cele 3 sectoare, inclusiv în agricultură, rata de angajare este mai mare în grupul tratat față de grupul de control. Pe de altă parte, diferența este mare între cele două grupuri în ceea ce privește rata persoanelor angajate în sectoarele industriale. Din acest punct de vedere DMI 5.2 nu arată că a realizat rezultatul scontat, cel de a genera ocuparea forței de muncă în sectoare non-agricole.

Tabel 60. Distribuția pe sectoare a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control). Procente raportate la numărul total de persoane care au fost angajate cel puțin odată.

Q6. În ce domeniu ați lucrat în perioada 2010-2018?				
	Agricultură	Industrie	Servicii	Comerț
Grup de participanți	10,23%	18,81%	47,52%	23,43%
Grup de control	6,88%	29,30%	42,00%	21,82%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=606, Grup de control N=669.

1534. Analiza realizat după genul participanților arată că în ciuda faptului că femeile au reprezentat peste 55% dintre participanți și peste 58% din eșantionul de participanți care au răspuns chestionarului nostru, doar 65,52% dintre femei au avut cel puțin un loc de muncă în perioada studiată, în comparație cu 73,87% dintre bărbați. Analiza comparativă cu grupul de control arată diferențe foarte mici (0,17 puncte procentuale) între distribuția pe genuri a angajării în rândul grupului de participanți față de grupul țintă. Astfel, putem spune că pentru sub-grupul țintă femei programul a avut cu peste 8 puncte procentuale efect mai mic decât în cazul bărbaților în ceea ce privește angajarea. Dar că acest efect/dezavantaj nu poate fi atribuit programului întrucât se observă și în cazul grupului de control, în cadrul căruia bărbații sunt de asemenea angajați în proporție mai mare decât femeile, iar diferența dintre genuri este tot de peste 8 puncte procentuale.

Tabel 61. Distribuția pe genuri a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control).

Q4. În perioada 2010-2018 ați avut un loc de muncă? * DE_SEX Crosstabulation			
		Feminin	Masculin
Grup de participanți	Nu	34.48%	26.13%
	Da	65.52%	73.87%
Grup de control	Nu	18.16%	9.97%
	Da	81.84%	90.03%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1535. În ceea ce privește sub-grupurile țintă determinate de nivelul de educație, în vederea analizei am constituit trei sub-grupuri țintă: persoane cu studii primare și gimnaziale (maximum 8 clase), persoane care au parcurs studii de nivel secundar superior (9-12 clase a liceu, școală profesională, școală de arte și meserii etc.) și persoane care au parcurs studii de nivel terțiar (au peste 12 clase, studii superioare, sau post-liceale). Se poate observa că diferența în ceea ce privește rata de angajare dintre grupul de participanți și grupul de control este mult mai mică în cazul persoanelor care au studii peste nivelul mediu. Se menține o rată de angajare mai mare în grupul de control. Dar se poate observa că în grupul de participanți au avut cel puțin un loc de muncă în perioada de după intervenția DMI 5.2 cu 31,47 puncte procentuale mai multe persoane care au peste nivelul studiilor medii față de persoanele cu studii primare și gimnaziale și cu 15,62 puncte procentuale mai multe persoane față de persoanele care au studii medii. În rândul grupului de control diferențele sunt de 10,64, respectiv 2,52 puncte procentuale.

Tabel 62. Distribuția pe niveluri de educație a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control)

Q4. În perioada 2010-2018 ați avut un loc de muncă? * D3_Educ Crosstabulation				
		Maxim 8 clase	9-12 clase	peste 12 clase
Grup de participanți	Nu	48.42%	32.58%	16.95%
	Da	51.58%	67.42%	83.05%
Grup de control	Nu	22.22%	14.11%	11.58%
	Da	77.78%	85.89%	88.42%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1536. Diferențele sunt confirmate de analiza de corelație. Nivelul de educație se corelează cu numărul de ani lucrați în intervalul 2010 – 2018. Astfel, în eșantionul de tratament cele două variabile sunt pozitiv corelate, coeficientul fiind de 0.196, pe când în eșantionul de control corelația este inexistentă având chiar un coeficient negativ, foarte apropiat de zero, -0.035. **Astfel, constatăm că DMI 5.2 a avut un efect semnificativ mai mare asupra persoanelor cu studii peste studiile medii (peste 12 clase, studii superioare, sau post-liceale), în comparație cu persoanele care au studii medii sau doar studii primare și gimnaziale.**

1537. În perspectivă teritorială, peste o cincime dintre participanții la program care au avut cel puțin un loc de muncă în perioada 2010-2018 locuiesc în regiunea Centru, ceea ce este în acord cu procentul mare de participanți la program din regiunea Centru. Această regiune prezintă cea mai mică diferență dintre rata de angajare a participanților șomeri la intervenții DMI 5.2 și rata de angajare a șomerilor din grupul de control în perioada 2010-2018.

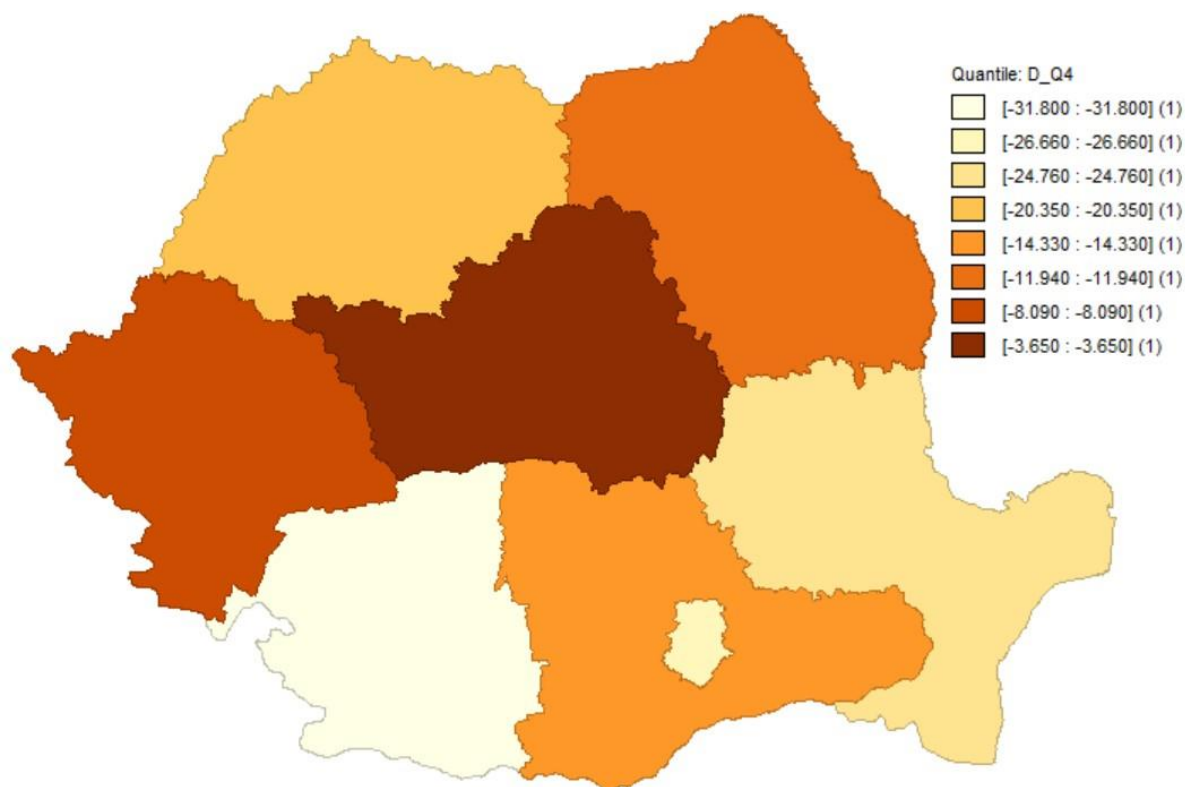
Tabel 63. Distribuția pe regiuni a ratei de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control)

Q4. În perioada 2010-2018 ați avut un loc de muncă? * Regiune Crosstabulation									
		Buc-Ilf	Centru	Nord Vest	Nord-Est	Sud Muntenia	Sud-Est	SV Oltenia	Vest
Grup de participanți	Nu	35.35%	26.38%	31.01%	26.23%	26.62%	45.45%	41.35%	22.95%
	Da	64.65%	73.62%	68.99%	73.77%	73.38%	54.55%	58.65%	77.05%
Grup de control	Nu	8.70%	22.73%	10.66%	14.29%	12.29%	20.69%	9.47%	14.86%
	Da	91.30%	77.27%	89.34%	85.71%	87.71%	79.31%	90.53%	85.14%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1538. Următoarea regiune cu diferențe mici este regiunea Vest. **Ținând cont de faptul că aceste două regiuni: Centru și Vest se numără printre regiunile cele mai afectate de șomaj și inactivitate în mediul rural (alături de regiunea Sud-Est), sondajul ne permite să constatăm un efect mai puternic al DMI 5.2 în aceste regiuni.**

Harta 9. Distribuția pe regiuni diferențelor privind rata de angajare a altor șomeri din mediul rural (grup de control) și rata de angajare a participanților la DMI 5.2 al POSDRU



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare

1539. **O analiză cantitativă a efectului net al DMI 5.2 la nivelul sub-grupului țintă de persoane inactive (neînregistrate la serviciile publice de ocupare) nu s-a putut realiza dat fiind că pentru aceste persoane nu se putea constitui ulterior un grup de control în vederea evaluării contrafactice.**
1540. În multe cazuri angajarea persoanelor participante la programele integrate pentru ocupare nu s-a putut asigura. Pe baza studiilor de caz realizate este interesant de observat că proiecte implementate de o Agenție Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu vastă experiență anterioară în furnizarea măsurilor active de ocupare, a condus la angajarea a doar 8% dintre participanții la măsurile active de ocupare, sub media înregistrată la nivel de DMI și sub performanța unor beneficiari privați, organizații neguvernamentale, care au atins sau depășit media privind angajarea grupului țintă participant la program în DMI 5.2. Spre exemplu: în cadrul proiectului implementat de Zona Metropolitană Iași au fost angajați 23,45% dintre participanții la programe integrate certificați, în cadrul proiectului implementat de Asociația Română pentru Transparență, în parteneriat cu Federația Agricultorilor Fermierul și Sindicatul Țăranilor și Proprietarilor Români Bragadiru au fost angajați la finalul programului 17,5% dintre participanții la programe integrate certificați, iar Asociația Inceptus a reușit angajarea a 20% dintre persoanele certificate în cadrul proiectului. **Motivele pentru care angajarea participanților la programe s-a dovedit o provocare substanțială sunt analizate pe larg în secțiunea dedicată mecanismelor care au facilitat sau împiedicat producerea efectelor DMI 5.2, de mai jos.**
1541. Printre altele, așa cum arată rezultatele sondajului și analizelor cantitative prezentate anterior, observăm un efect mult mai important al DMI 5.2 asupra persoanelor cu studii peste studiile medii.
1542. Pe de altă parte, DMI 5.2 a avut însă un efect pozitiv substanțial asupra cunoștințelor și competențelor pentru găsirea/ păstrarea unui loc de muncă. Aproape de 5 ori mai puțini dintre

respondenții la sondaj din grupul tratat sunt nemulțumiți de competențele lor în comparație cu persoanele din grupul de control.

1543. **Pe de altă parte, toate studiile de caz realizate asupra proiectelor în care angajarea s-a situat peste media DMI 5.2 (proiecte menționate în paragraful anterior), au arătat că serviciile integrate de formare profesională, alături de consiliere și medierea muncii au crescut premisele pentru ocupare, diminuarea șomajului și riscului de șomaj și, prin extensie, pentru un succes economic și social al persoanelor din grupul țintă și indirect a familiei și a persoanelor cu care au interacționat în mediul social din care provin. Beneficiarii au subliniat însă și importanța calității acestor servicii pentru generarea efectelor scontate și menționate în interviuri.**

1544. Studiile de caz realizate arată însă că locurile de muncă obținute au fost în mai multe situații nesustenabile și/sau de proastă calitate. Totuși, această calitate slabă a locurilor de muncă ocupate de participanții la program nu este o caracteristică generalizată. Mai degrabă, se poate spune că **locurile de muncă ocupate de participanții la program au o calitate eterogenă și, de asemenea, ele au putut fi păstrate, dincolo de perioada de 6 luni impusă ca indicator de program, o perioadă variabilă de timp.**

1545. Participanții la DMI 5.2 care aveau un loc de muncă la momentul sondajului sunt la fel de mulțumiți de locul de muncă în comparație cu persoanele din grupul de control (șomeri înregistrați la serviciul public de ocupare în perioada 2011-2014) (diferența dintre cele două grupuri este de 1,65 puncte procentuale în favoarea grupului de control). Cu toate acestea, persoanele din grupul de participanți sunt mai mulțumite de venitul lor, dat fiind că în grupul de participanți 53,61% dintre respondenți se declară mulțumiți sau foarte mulțumiți de venitul lor, în comparație cu 48,36% în grupul de control. **Rezultatele arată că programul nu are un impact substanțial asupra calității locului de muncă și are un impact mic asupra venitului persoanelor care reușesc să se angajeze.**

Tabel 64. Nivelul de satisfacție al participanților la DMI 5.2 al POSDRU angajați în urma programului cu privire la locul de muncă în comparație cu alți șomeri din mediul rural angajați ulterior programelor de ocupare SPO (grup de control). Procente raportate la numărul total de persoane care au loc de muncă.

Q13 . 2 Cat de mulțumit(ă) sunteți de locul de muncă?		
Grup de participanți	Foarte nemulțumit(ă)/Nemulțumit(ă)	11.2%
	Nici nemulțumit(ă), nici mulțumit(ă)	15.4%
	Foarte mulțumit(ă)/Mulțumit(ă)	73.4%
Grup de control	Foarte nemulțumit(ă)/Nemulțumit(ă)	11.2%
	Nici nemulțumit(ă), nici mulțumit(ă)	13.8%
	Foarte mulțumit(ă)/Mulțumit(ă)	75.0%

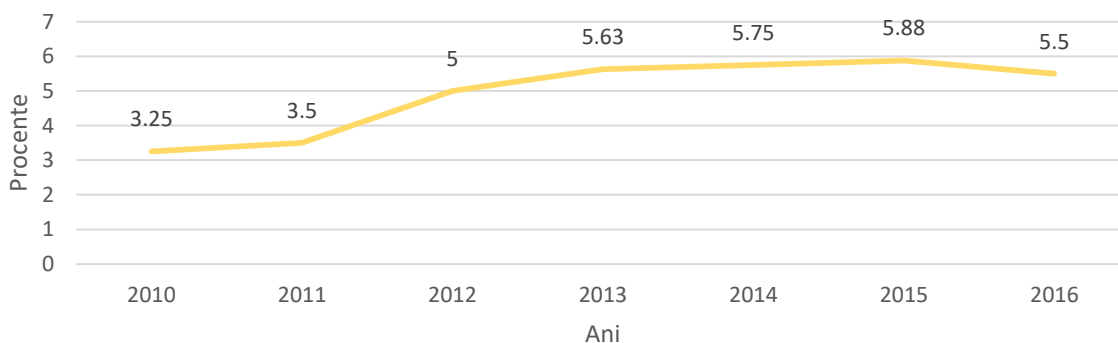
Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=545, Grup de control N=545.

1546. Numărul de ani lucrați în intervalul 2010-2018 este pozitiv corelat cu mulțumirea față de venitul obținut, față de locul de muncă și față de cunoștințele existente pentru găsirea sau păstrarea locului de muncă, în cazul ambelor eșantioane. Dar corelația este mai intensă în cazul eșantionului de tratament, diferențele față de eșantionul de control fiind semnificative. Cea mai intensă corelație este cea dintre gradul de mulțumire față de locul de muncă și numărul de ani lucrați în intervalul studiat. Această corelație are un coeficient de 0.507 în cazul eșantionului tratat și de doar 0.198 în cazul eșantionului de control. Astfel, este mult mai probabil ca respondenții din eșantionul de tratament, care au un grad ridicat de mulțumire față de locul de muncă să fi lucrat un număr mai mare de ani decât respondenții mulțumiți de locul de muncă, chestionați în eșantionul de control. Aceasta relevă faptul că nivelul de calitate al locului de muncă influențează nu doar angajarea, ci și durata angajării, capacitatea persoanelor angajate de a păstra un loc de muncă.

1547. **Intervențiile pentru încurajarea antreprenoriatului au avut succes, generând începerea unor afaceri, dintre care unele au rezistat. Cu toate acestea, în cele mai multe situații realizate atât pe baza sondajului cât și prin studiile de caz arată că acest succes a fost limitat. Datele rezultate din sondaj arată că în rândul participanților la intervențiile finanțate prin DMI 5.2**

procentul persoanelor care desfășurau activități independente a crescut de la 3,25% la 5,5% în perioada 2010-2016.

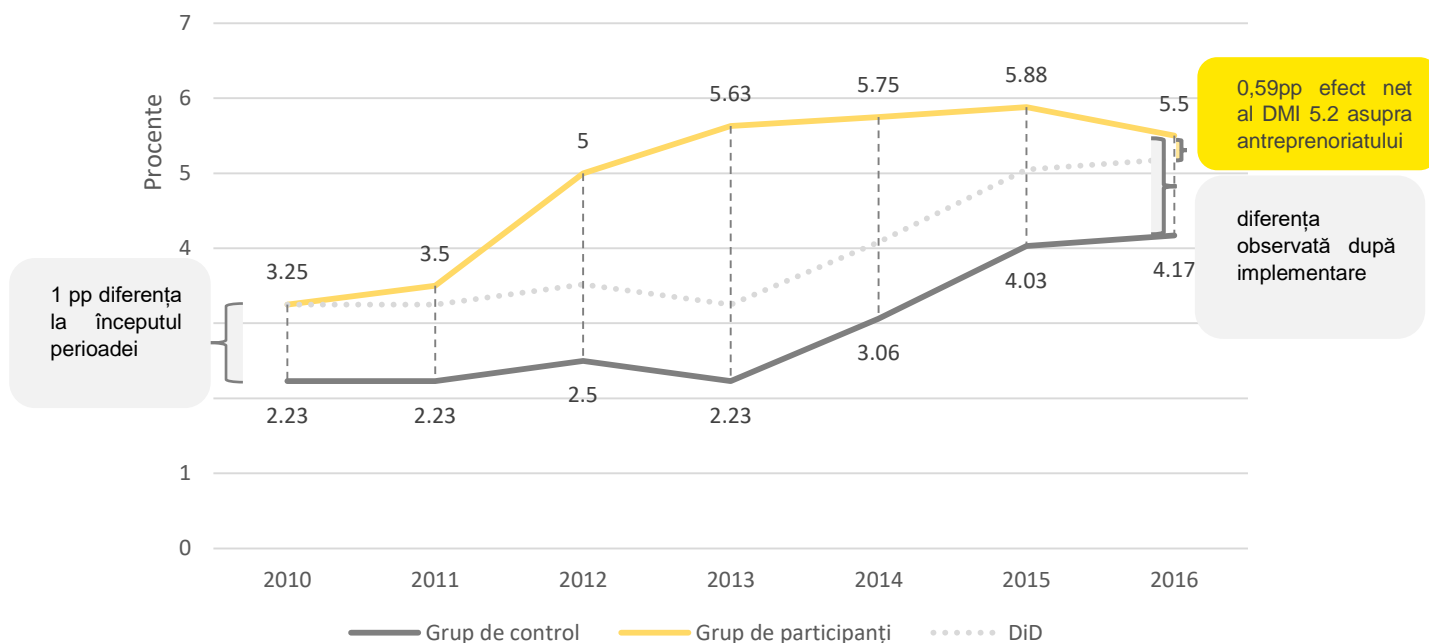
Figura 122. Evoluția procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016 (%)



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. N=800.

1548. Am aplicat metoda contrafactuală a Diferenței Diferențelor pentru a calcula diferența dintre procentul participanților la DMI 5.2 care au desfășurat o activitate independentă și procentul persoanelor din grupul de control care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016 (până în primul an după finalizarea intervenției) (utilizând aceeași metodologie DiD ca și în cazul estimării efectului net al DMI 5.2 asupra ratei de angajare a participanților). Diferența dintre cele două grupuri este de 1,02 puncte procentuale la începutul perioadei, în 2010, an considerat pre-intervenție dat fiind că niciun proiect nu era finalizat la acea dată. Pe parcursul implementării programului diferența a ajuns chiar la 3,40% în 2013, dar ulterior a început să scadă, dat fiind că se poate observa o creștere a procentului persoanelor care au început să desfășoare activități independente și în grupul de control. În 2015, ultimul an de implementare al POSDRU, diferența era de 1,40%, iar în 2016 această diferență a scăzut sub cea de la momentul pre-intervenție, la 0,59%.

Figura 123. Evoluția procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016 (%)



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1549. Creșterea mare a numărului de activități independente pe perioada de implementare a programului poate fi explicată de motivarea pe termen scurt a participanților la programele de formare de inițiere în antreprenoriat. Dincolo de motivația generată de programele de formare, au rezistat pe piață doar activitățile care erau sustenabile și se bazau și pe o motivație intrinsecă a participanților, așa cum arată studiile de caz prezentate mai jos.
1550. Spre deosebire de situația în cazul efectelor DMI 5.2 asupra angajării, în ceea ce privește efectele DMI 5.2 asupra încurajării antreprenoriatului se observă rezultate pozitive în ceea ce privește participantele femei. Astfel, cu 2,44 puncte procentuale mai multe femei participante au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2018 prin comparație cu grupul de control. Diferența este însă și mai mare în cazul bărbaților, de 4,47 puncte procentuale.

Tabel 65. Distribuția pe genuri a procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016

Q9. În perioada 2010-2018 ați desfășurat o activitate independentă înregistrată (de exemplu ați avut o firmă, PFA, întreprindere individuală)? * DE_SEX Crosstabulation			
		Feminin	Masculin
Grup de participanți	Nu	90.58%	85.29%
	Da	9.42%	14.71%
Grup de control	Nu	93.02%	89.75%
	Da	6.98%	10.25%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1551. Așa cum era de așteptat, DMI 5.2 a avut un efect mai mare asupra participanților care au studii medii (peste 12 clase) în ceea ce privește inițierea unor activități independente. Se observă un efect mai mic, dar pozitiv și asupra participanților cu maximum 8 clase care au inițiat o activitate independentă în procent de 10,53% spre deosebire de persoanele din grupul de control cu același nivel de educație, care au inițiat o activitate independentă doar în procent de 5,56%. Pe de altă parte, efectul de stimulare al antreprenoriatului este foarte mică (0,8 puncte procentuale) în cazul persoanelor cu studii medii.

Tabel 66. Distribuția pe niveluri de educație a procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016

Q9. În perioada 2010-2018 ați desfășurat o activitate independentă înregistrată (de exemplu ați avut o firmă, PFA, întreprindere individuală)? * D3_Educ Crosstabulation				
		Maxim 8 clase	9-12 clase	peste 12 clase
Grup de participanți	Nu	89.47%	92.05%	76.84%
	Da	10.53%	7.95%	23.16%
Grup de control	Nu	94.44%	92.84%	86.84%
	Da	5.56%	7.16%	13.16%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1552. Studiile de caz au arătat, de asemenea, că intervenția în domeniul antreprenoriatului a fost deosebit de relevantă și cu efecte importante pentru persoanele care aveau deja o calificare sau care aveau studii medii sau peste medii, confirmând astfel constatările bazate pe sondaj și analizele cantitative de date, inclusiv comparația dintre grupul tratat și cel de control.
1553. Din perspectivă teritorială, regiunea în care DMI 5.2 are cel mai pronunțat efect în ceea ce privește stimularea antreprenoriatului este regiunea Nord-Est, urmată de Vest, Centru și Sud-Est. Se observă

astfel că efectele DMI 5.2 în ceea ce privește antreprenoriatul sunt importante mai ales în regiunile unde rata șomajului este mare în mediul rural, ceea ce face ca intervenția să fi fost cu atât mai importantă pentru aceste regiuni.

Tabel 67. Distribuția pe regiuni a procentului participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016

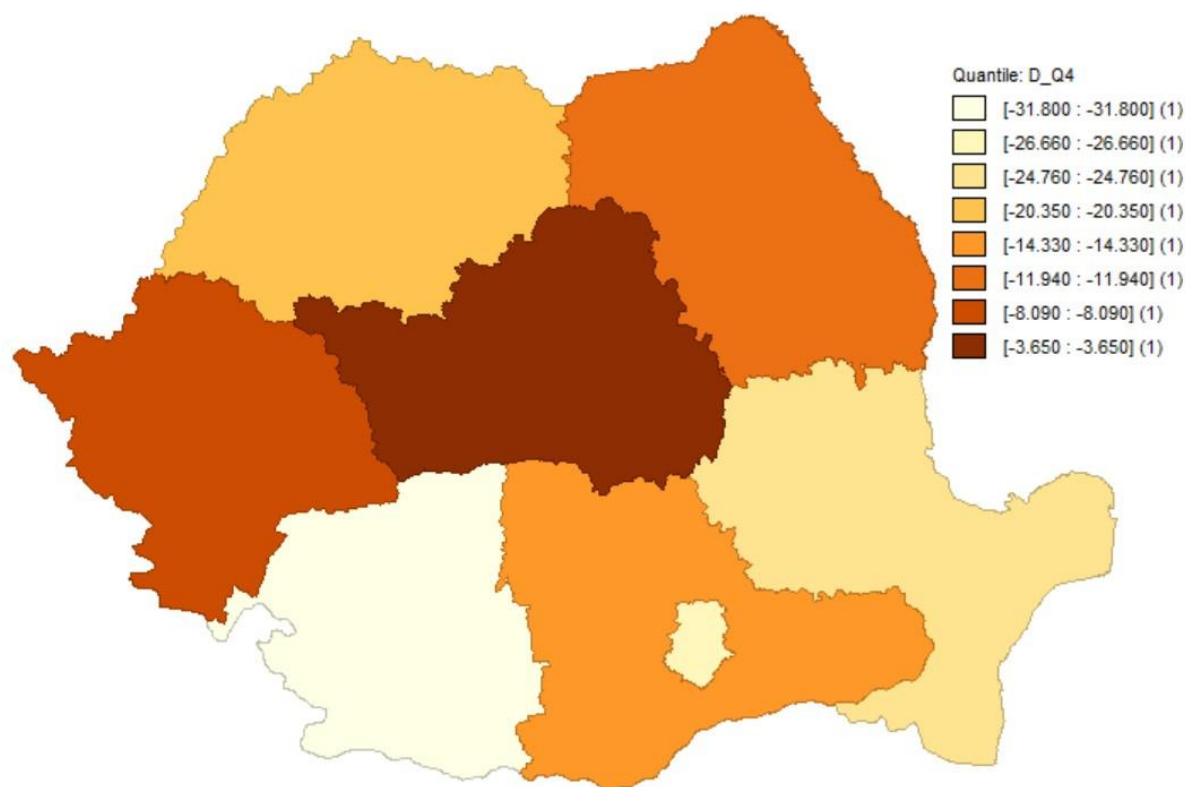
Q9. În perioada 2010-2018 ați desfășurat o activitate independentă înregistrată (de exemplu ați avut o firmă, PFA, întreprindere individuală)? * Regiune Crosstabulation

		Buc-Ilf	Centru	Nord Vest	Nord-Est	Sud Munteni a	Sud-Est	SV Oltenia	Vest
Grup de participanți	Nu	90.91%	86.50%	89.92%	80.33%	90.65%	88.64%	90.38%	85.25%
	Da	9.09%	13.50%	10.08%	19.67%	9.35%	11.36%	9.62%	14.75%
Grup de control	Nu	89.13%	93.18%	90.98%	95.24%	92.74%	89.66%	88.42%	89.19%
	Da	10.87%	6.82%	9.02%	4.76%	7.26%	10.34%	11.58%	10.81%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1554. Regiunile Nord-Est, Centru și Vest rămân cele care înregistrează și un efect net mai pronunțat în ceea ce privește antreprenoriatul, fiind și cele unde se înregistrează cea mai mare diferență între procentul persoanelor care au desfășurat o activitate independentă în grupul tratat (al participanților) și procentul persoanelor care au desfășurat o activitate independentă în grupul de control.

Harta 10. Distribuția pe regiuni a diferențelor privind procentul participanților la DMI 5.2 al POSDRU care au desfășurat o activitate independentă în comparație cu procentul altor șomeri intervievați care au desfășurat o activitate independentă în perioada 2010-2016



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare

1555. În unul dintre proiectele incluse în studiul de caz, din peste 300 de participanți la un program integrat de antreprenoriat au fost inițiate 21 de activități independente. În acest caz, programul integrat a inclus cursuri de inițiere în competențe antreprenoriale, consiliere pentru elaborarea planului de afaceri și deschiderea unei afaceri, dar și un concurs de planuri de afaceri cu premii care puteau

constitui capitalul inițial al afacerii. Pe baza studiilor de caz realizate rezultă că domeniile în care au fost deschise mici afaceri rurale sunt, în general:

- Pensiune agroturistică
- Coafura și alte activități de înfrumusețare
- Fabricarea conservelor
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte
- Fabricarea produselor din lemn

1556. **Sinteza constatărilor:** Rezultatele evaluării arată existența unor efecte nete ale proiectelor finanțate de DMI 5.2 al POSDRU cu privire la creșterea nivelului de ocupare și scăderea șomajului sau ratei de inactivitate în rândul persoanelor din mediul rural. Totuși, din totalul de aproape 4 milioane de persoane din mediul rural ocupate, la finalul programului (2013), a peste 3,8 milioane de persoane ocupate în anul de finalizare al implementării tuturor proiectelor (2015) și a peste 3,7 milioane de persoane ocupate în anul 2016, imediat după finalizarea programului, rapoartele referitoare la DMI 5.2 arată că acest domeniu de intervenție a condus la angajarea a mai puțin de 20.000 de persoane imediat după finalizarea programului.
1557. Evaluarea confirmă că DMI 5.2 a ținut în special persoane greu ocupabile, incluzând printre participanți o proporție mare de persoane cu nivel de educație sub 8 clase, de persoane inactive și șomeri pe termen lung.
1558. Analiza realizată pe bază de sondaj arată că programul a contribuit la angajarea a peste 18% dintre participanți și la începerea unei activități independente în cazul a 2,25%-3% dintre participanți. Compararea cu grupul de control arată că programul a contribuit net la 13% dintre angajări, în sensul că acest procent poate fi atribuit direct DMI 5.2.
1559. În cazul contribuției DMI 5.2 la dezvoltarea antreprenorialului rural, aceasta a fost de până la 3% pe perioada implementării programului (în 2013), dar procentul de activități independente/afaceri care poate fi atribuit programului la finalul său este de 0,5%, restul afacerilor inițiate nefiind sustenabile nici pe durata de implementare a programului.
1560. Efectele DMI 5.2, atât referitoare la angajare, cât și la demararea unei activități independente, au fost mult mai puternice în cazul participanților care aveau peste 12 clase și mai slabe sau inexistente în cazul participanților cu nivel scăzut de educație. De asemenea, ambele tipuri de efecte au fost mai puternice în regiunile Centru și Vest.
1561. Efectele DMI 5.2 referitoare la demararea unei activități independente au fost mai puternice în cazul participantelor la program (femei), față de participanții bărbați.
1562. Analiza comparativă între grupul de participanți și grupul de control arată că DMI 5.2 nu a contribuit substanțial la calitatea locurilor de muncă, ceea ce se leagă de obiectivul dezvoltării sustenabile a resurselor umane din rural.

9.3 Alte efecte, pozitive sau negative

1563. Principalul obiectiv al DMI 5.2 a fost creșterea nivelului de ocupare a persoanelor din grupul țintă. În acest context, creșterea nivelului de competențe și **capacitatea persoanelor din grupul țintă de a transfera competențele dobândite prin program la alte activități**, reprezintă un efect neașteptat. Așa cum am arătat, pe baza studiilor de caz, putem afirma că acest efect s-a obținut în mai multe proiecte, fie pentru persoane care inițial au găsit un loc de muncă adaptat la competențele pentru care au absolvit un curs de formare, fie pentru persoane care nu au reușit să găsească un loc de muncă imediat după finalizarea programului. În acest context este relevant exemplul unei participante intervievate pentru realizarea unuia dintre studiile de caz. Ea a participat și a absolvit cu succes cursurile de formare profesională în domeniul lucrător comercial. După finalizarea cursurilor a profesat această meserie timp de 2 ani. Efectele imediate resimțite la nivel individual au fost date de creșterea nivelului de competențe în acest domeniu, de învățarea unor secrete ale meseriei pe care nu le cunoștea înainte de participarea la curs. Astfel i-a fost mult mai ușor în practicarea acestei meserii atât la nivelul comunicării cu clienții dar și la desfășurarea activității în ansamblu (creșterea

eficienței, aplicarea cunoștințelor de marketing etc.). Din motive personale s-a retras din câmpul muncii dar după câțiva ani, a decis să-și deschidă o mică afacere în domeniul agricol și a obținut certificatul de producător. În această activitate este implicată și în prezent. Deși afacerea nu este într-un domeniu non-agricol, în timp ce obiectivul DMI 5.2 viza domeniul non-agricol, participanta interviuată consideră că informațiile și competențele dobândite în urma participării la proiect au ajutat-o mult în realizarea cu succes a afacerii sale.

1564. Capacitatea persoanelor din grupul țintă de a transfera competențele dobândite prin program la alte activități este confirmată și de nivelul mare de satisfacție al participanților la intervenție față de cunoștințele și competențele lor pentru găsirea/ păstrarea unui loc de muncă. Astfel, 82% dintre participanții la proiecte DMI 5.2 care s-au angajat au răspuns că sunt mulțumiți sau foarte mulțumiți cu nivelul lor de cunoștințe și competențe.
1565. Participarea la cursurile de formare profesională din cadrul DMI 5.2 **a crescut apetența pentru participare la formare profesională continuă**. În cadrul unuia dintre proiectele incluse în studiul de caz beneficiarul a urmărit pentru trei ani parcursul grupului țintă și a constatat că aproximativ jumătate dintre persoanele participante la programele sale de formare au mai urmat cel puțin încă un curs de formare în afara celui desfășurat în cadrul proiectului analizat. Această constatare este confirmată și de sondajul realizat. Astfel respondenții care au participat la cursuri de formare profesională prin POSDRU (grupul tratat) au participat și la alte programe de formare, finanțate din alte surse, în proporție mai mare decât respondenții la sondaj neparticipanți la DMI 5.2. În unele situații, inclusiv cele confirmate de studiul de caz menționat, doar după parcurgerea a noi cursuri de formare, **datorită noilor competențe dobândite, persoanele respective și-au putut găsi un loc de muncă**.
1566. De asemenea, un efect pozitiv, este **creșterea nivelului de venit al gospodăriilor** în cazul tuturor participanților care au beneficiat de subvenție/bursă pentru participarea la programe de formare și/sau au găsit un loc de muncă ulterior. Așa cum arată unele cazuri studiate, participanții au utilizat bursele primite ca să facă mici **lucrări de amenajare în locuințele lor (menționate de trei dintre participanții interviuați pentru studiul de caz), situația locativă și de igienă în locuințe fiind substanțial îmbunătățită ca urmare a participării lor la activitățile finanțate de DMI 5.2, deși acest lucru nu a fost planificat sau așteptat**. De asemenea, în funcție de cursurile urmate, o parte dintre persoanele din grupul țintă au raportat creșterea nivelului de competențe pentru alte activități necesare în gospodărie. De exemplu participantele la cursul îngrijitor bătrâni, organizat de Crucea Roșie Brașov în comuna Tărlungeni, din județul Brașov, au menționat că au competențe mai bune pentru îngrijirea copiilor și bătrânilor din gospodărie, mai ales în situații de boală.
1567. Constatarea cu privire la creșterea nivelului de venituri este confirmată de nivelul de satisfacție relativ crescut față de venituri ale persoanelor din grupul de participanți (grupul tratat) care au răspuns la sondaj și diferența pozitivă față de grupul de control în ceea ce privește satisfacția cu veniturile.

Tabel 68. Nivelul de satisfacție al participanților la DMI 5.2 al POSDRU angajați în urma programului cu privire la venit, și competențe lor în comparație cu alți șomeri din mediul rural (grup de control). Procent raportat la numărul persoanelor care au un venit.

Q13 . 1 / 3 Cat de mulțumit(ă) sunteți de:...			
		venitul dumneavoastră	cunoștințele și competențele pentru găsirea/ păstrarea unui loc de muncă
Grup de participanți	Foarte nemulțumit(ă)/Nemulțumit(ă)	28.06%	2.1%
	Nici nemulțumit(ă), nici mulțumit(ă)	23.58%	15.8%
	Foarte mulțumit(ă)/Mulțumit(ă)	48.36%	82.1%
Grup de control	Foarte nemulțumit(ă)/Nemulțumit(ă)	21.66%	9.6%
	Nici nemulțumit(ă), nici mulțumit(ă)	24.73%	10.7%
	Foarte mulțumit(ă)/Mulțumit(ă)	53.61%	79.8%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=670, Grup de control N=651.

1568. **Un alt efect neașteptat, identificat în cazuri izolate, este cel legat de creșterea nivelului de mobilitate al persoanelor participante și emigrarea lor, cel puțin temporară pentru muncă.** În cazul unora dintre localitățile în care au fost implementate proiectele incluse în studiile de caz și unde locuiesc un număr mare de persoane din grupurile țintă ale proiectelor (zeci sau sute de persoane formate într-o singură localitate), datele birourilor județene de statistică arată că în anul de finalizare al proiectelor s-au înregistrat cele mai mari rate de emigrare pentru muncă din întreaga perioadă 2013-2018. Astfel, spre exemplu, în Bistreț, județul Dolj, anul 2015 (anul finalizării proiectului analizat în studiul de caz) este anul cu cea mai ridicată rată de emigrare definitivă din intervalul 2013-2018 (46% dintre emigranții din acești 6 ani, au emigrat în 2015). Situația este similară în Amărăști de Jos, județul Dolj (50% dintre emigranții definitiv în intervalul menționat, au emigrat în 2015). În Șimian, județul Mehedinți, nu există date pentru 2015, însă la nivelul anului 2016 se înregistrează volumul cel mai ridicat de emigranți definitiv din cadrul intervalului 2013-2018 (32%).
1569. Deși **efectul asupra mobilității forței de muncă** este confirmat de multe dintre interviurile realizate, el nu este prezent în toate cazurile și **nu este confirmat statistic de sondaj**. Conform datelor culese de la 800 de participanți la proiectele DMI 5.2, doar 4,5% dintre aceștia și-au schimbat domiciliul în ultimii 10 ani pentru un loc de muncă sau pentru un curs de formare. Procentul este aproape dublu în cazul grupului de control. De asemenea, cu peste 5% mai multe persoane din grupul de control, în comparație cu grupul tratat, ar fi dispuse să se mute pentru găsirea unui loc de muncă.

Tabel 69. Migrația pentru muncă și formare la participanții la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu alți șomeri din mediul rural (grup de control)

		Q8. V-ați schimbat domiciliul în ultimii 10 ani pentru un loc de muncă sau un curs de formare?	Q14. Ați fi dispus(a) să vă mutați pentru găsirea unui loc de muncă?
Grup de participanți	DA	4,5%	23,38%
Grup de control	DA	8,9%	29,07%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1570. Analizele pe sub-grupuri țintă arată că singura categorie de participanți care este mai pregătită să-și schimbe reședința pentru găsirea unui loc de muncă este cea formată din persoane cu nivel scăzut de educație (studii primare și gimnaziale). În acest caz doar 17,89% dintre participanți sunt dispuși să se mute pentru găsirea unui loc de muncă, dar procentul este mult mai mare decât cel înregistrat la nivelul grupului de control, de 7,4%. În cazul celorlalte subgrupuri țintă se păstrează tendința surprinsă la nivel mediu, aceea a unei mai mici mobilități a forței de muncă în cadrul grupului tratat.
1571. Rezultatele sunt confirmate și de unele dintre cazurile studiate prin metode calitative. Spre exemplu în cazul comunei Târlungeni, din județul Brașov, unde în perioada 2012-2013 au beneficiat de programe integrate pentru ocupare 80 de persoane nu s-a observat o creștere a ratei de emigrație în 2013. Această situație poate fi explicată de proximitatea comunei Târlungeni față de municipiile Brașov și Săcele și prin urmare de disponibilitatea și accesibilitatea locurilor de muncă locale în cele două municipii mari din județul Brașov.
1572. Unul dintre studiile de caz a relevat că persoanele consacrate pentru realizarea unor lucrări de construcții (zidărie, zugrăvi) sau persoanele care realizau și vindeau produse din lemn, sau produse alimentare (conserve) sau persoane care furnizau servicii cum este croitoria sau cizmăria, au învățat să-și administreze afacerea, dar au și înțeles importanța formalizării ei. Această componentă, de **trecere în economia formală (din economia informală) a unor mici afaceri**, este prezentată mai jos ca un efect propagat al intervenției.
1573. Un efect neplanificat explicit, pozitiv, remarcat de un număr mare de beneficiari și de participanți a fost **creșterea încrederii de sine a participanților**. În multe situații, pentru prima dată după finalizarea școlii, grupul țintă a avut parte de un mediu organizat de formare, aspect ce le-a conferit o

altă viziune și o mai bună deschidere către elemente de noutate în ceea ce privește piața muncii. Interviuurile realizate au identificat un impact mai larg asupra comunităților, respectiv faptul că mulți participanți au putut beneficia de activități de consiliere, aspect ce a contribuit inclusiv la deprinderea încrederii în propriile forțe, precum și deschiderea mai largă de orizonturi.

1574. Unul dintre studiile de caz relevă că, în cadrul sesiunilor de consiliere, au fost identificate cazuri de femei abuzate care, pentru prima dată, s-au destăinuit și au putut să ceară ajutor. Cu toate că activitățile vizau formarea profesională, activitățile de consiliere s-au aplecat (indirect) și asupra unor astfel de probleme. De altfel, creșterea nivelului de independență și emanciparea femeilor participante la program a fost remarcată de toate persoanele intervievate.

1575. Alte efecte neașteptate au fost identificate în cazul persoanelor foarte greu ocupabile, cu un nivel de educație foarte scăzut. Între aceste efecte: creșterea nivelului de educație sanitară și igienă personală, alfabetizarea funcțională, ieșirea de sub autoritatea agresivă a familiei. Aceste efecte sunt confirmate de proiectele implementate în comuna Tărlungeni, din județul Brașov, Bistreț, județul Dolj.

1576. **Sinteza constatărilor:** Efecte neplanificate ale DMI 5.2 al POSDRU includ:

- Transferarea competențelor dobândite în cadrul programului spre alte activități, în unele cazuri agricole. Este cazul competențelor antreprenoriale, de organizare, de comercializare (după cursuri de lucrător comercial), de protecție și pază.
- Creșterea apetenței pentru formare profesională continuă și participarea ulterioară la aceste programe, ceea ce a crescut șansele de angajare ale persoanelor din grupul țintă DMI 5.2
- Înregistrarea formală și fiscală a unor activități independente deja inițiate de participanți
- Creșterea nivelului de venituri ale gospodăriei, cel puțin pentru o scurtă perioadă de timp, prin intermediul subvențiilor/burselor sau ca urmare a obținerii unui loc de muncă sau demarării unei activități independente
- Îmbunătățirea situației locative și a igienei din locuințe pentru persoanele care au folosit subvențiile/bursele obținute pentru participare la curs sau veniturile ca urmare a obținerii unui loc de muncă sau demarării unei activități independente pentru mici lucrări de amenajare
- Creșterea nivelului de încredere în sine a participanților
- Creșterea nivelului de independență și emanciparea femeilor participante la program.

1577. Nu s-au confirmat efecte ale DMI 5.2 al POSDRU asupra creșterii mobilității forței de muncă, interne sau externe.

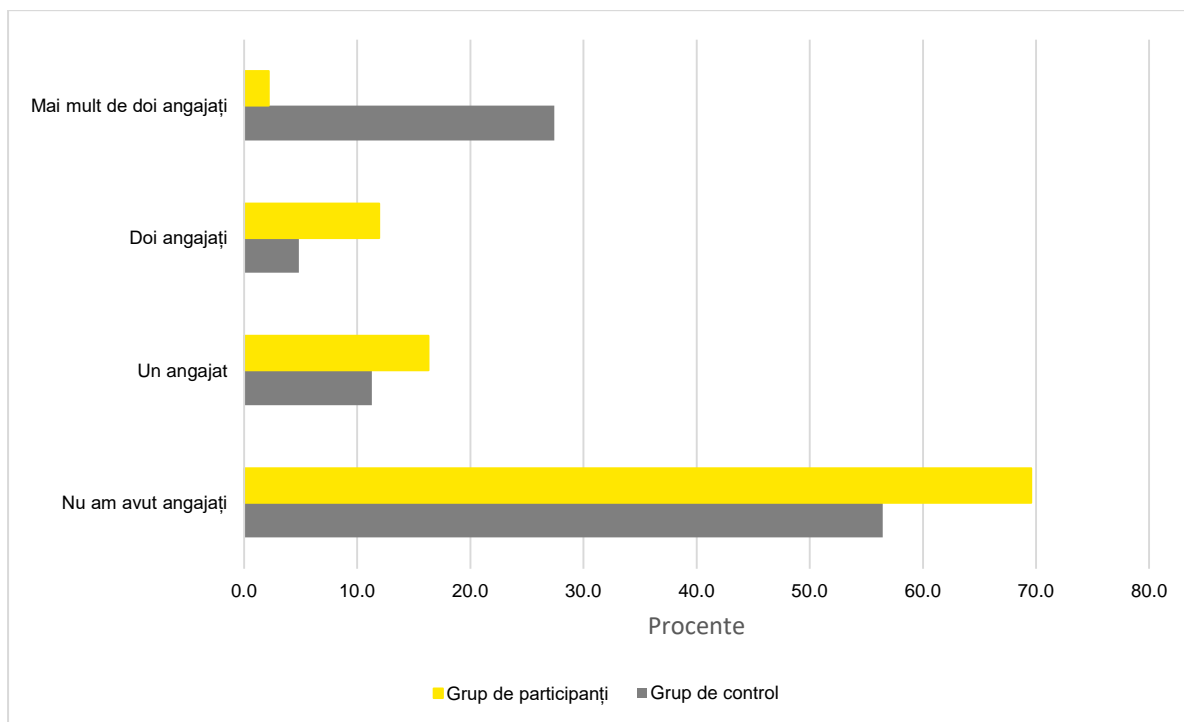
9.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri

1578. **Un efect propagat este cel generat de proiect la nivelul familiei participanților.** Acest efect însoțește atât efectul direct al obținerii unui loc de muncă sau începerii unei activități independente, dar și pe cel neașteptat de utilizare a bursei/subvenției pentru perioada participării la curs pentru rezolvarea unor probleme locative și de igienă în locuințe. În toate aceste cazuri participanții la program nu au fost persoane izolate, iar efectele asupra lor au generat și efecte asupra gospodăriei în care locuiau, a familiei și copiilor lor. Efectul este confirmat de studiile de caz și de gradul relativ ridicat de satisfacție cu venitul al persoanelor din grupul de participanți (grupul tratat) care și-au găsit un loc de muncă.

1579. Prin intermediul activităților de informare, consiliere profesională, consultanță în afaceri a crescut gradul de informare și conștientizare în rândul persoanelor din grupul țintă cu privire la dezavantajele implicării informale (la negru) pe piața muncii și respectiv la avantajele ocupării formale (care decurg din intrarea în legalitate a afacerilor, declararea taxelor, potențialele beneficii pe termen lung). Astfel, în unele situații raportate în studiile de caz, unele servicii oferite deja de participanții la programe în comunitățile lor, dar neînregistrate, au trecut cu sprijinul proiectelor în economia formală, generându-se nu doar venituri pentru participanți, dar și **dezvoltare locală odată cu înregistrarea unor activități economice și plata taxelor (care se reîntorc parțial, prin cotele defalcate din TVA și impozitul pe venit, la bugetul local).**

1580. În general, activitățile independente inițiate au fost mici. Ținta principală a fost angajarea persoanelor din grupul țintă. În subsidiar, interviurile realizate arată că în unele cazuri, câte o altă persoană a fost angajată, de regulă din familia persoanei din grupul țintă participantă la program. Din sondaj reiese că 69,6% dintre activitățile independente începute de participanții la proiecte implementate în cadrul DMI 5.2 nu au/aveau nici un angajat, iar 16,3% au/aveau un angajat și doar 2,2% au/aveau mai mult de 2 angajați. Prin comparație, mai multe activități independente începute de persoanele din grupul de control au/aveau mai mult de doi angajați.

Figura 124. Distribuția activităților independente inițiate, în funcție de numărul de angajați, în comparație între activitățile inițiate de participanții la DMI 5.2 al POSDRU în comparație cu cele inițiate de alte persoane înregistrate la serviciul de ocupare în perioada 2011-2014. Procente raportate la numărul total de persoane care au avut o activitate independentă



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=92, Grup de control N=62.

1581. Efectul de dezvoltare locală este atins și odată cu angajarea în localități a persoanelor care au beneficiat de formare. De altfel, dezvoltarea spiritului comunitar în ansamblu este un alt efect propagat al proiectelor, ca urmare a desfășurării unor activități la nivel local și a faptului că prin participarea la formări de durată medie și lungă – în cazul unor cursuri de calificare, are potențialul dezvoltării unor relații personale care consolidează spiritul comunitar. De asemenea, în cazul unor proiecte, înființarea unor centre de informare sau care să promoveze activități non-agricole în comunități – de exemplu centre de dezvoltare comunitară în domeniul conservelor din fructe și legume dotate cu aparatură, care pe parcursul implementării proiectului au funcționat având ca practicanți persoane din grupul țintă – au facilitat dezvoltarea relațiilor din comunitate. Rămase fie în administrarea beneficiarilor de finanțare DMI 5.2, fie intrate în patrimoniul primăriilor, aceste centre au permis ca după finalizarea proiectelor să fie organizate diverse evenimente care au adus locuitorii din comunități împreună cu o preocupare pentru dezvoltarea locală rurală și în domenii non-agricole.

1582. **Sinteza constatărilor:** Efecte propagate ale DMI 5.2 al POSDRU includ:

- Efectul de diminuare a riscului de sărăcie și excluziune socială în gospodăria și familia persoanelor din grupurile țintă.
- Intrarea unor afaceri deținute deja de persoane din grupul țintă în economia formală.

- Dezvoltare locală odată cu înregistrarea unor activități economice sau angajarea unor beneficiari de programe integrate și plata taxelor (care se reîntorc parțial, prin cotele defalcate din TVA și impozitul pe venit, la bugetul local) aferente muncii sau activităților independente.
- Dezvoltarea comunitară, dar aceasta este mai puțin sustenabilă.

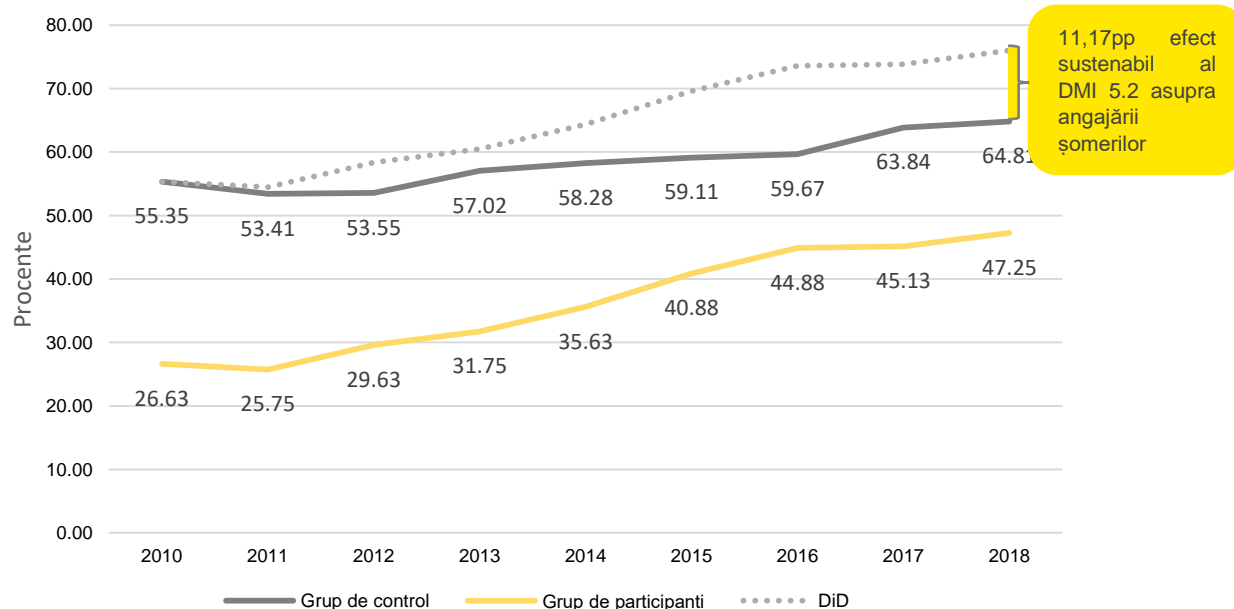
9.5 Durabilitatea efectelor

1583. Analizăm durabilitatea efectelor DMI 5.2 la nivelul efectelor observate. Astfel, vom prezenta în cele ce urmează constatările analizei realizate cu privire la efectele directe, neașteptate și indirecte. În cazul efectelor directe, evaluarea de față s-a concentrat asupra efectelor referitoare la ocuparea persoanelor din grupul țintă și la cele referitoare la activitățile independente inițiate.

1584. În ceea ce privește durabilitatea efectelor referitoare la angajarea persoanelor beneficiare de programe integrate de ocupare¹⁷⁹, am putut constata că **nu a existat, nici la nivelul beneficiarilor, nici la nivelul structurilor de gestiune ale POSDRU, Organismele Intermediare Regionale, o preocupare pentru sustenabilitatea locurilor de muncă ocupate de persoanele din grupurile țintă** după perioada de șase luni pentru care se calculau indicatorii de program. Acești indicatori sunt: „Număr de participanți la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni - sustenabilitate zone rurale” și „Ponderea persoanelor care în termen de 6 luni după participarea la programe integrate urmează o altă formă de pregătire sau și-au găsit un loc de muncă”. În foarte puțin situații beneficiarii au urmărit voluntar acest aspect, pentru până la trei ani după finalizarea intervenției. În cele mai multe dintre cazurile analizate pentru studiile de caz, însă, doar persoanele din grupul țintă au putut furniza informații evaluatorilor cu privire la sustenabilitatea efectelor.

1585. **În ansamblu efectele pozitive cu privire la ocupare s-au păstrat până în 2018-2019.** Acest aspect este confirmat de rezultatele analizelor cantitative pe baza datelor obținute prin sondaj de la grupul tratat și grupul de control.

Figura 125. Menținerea efectelor pozitive DMI 5.2 asupra angajării prin compararea grupului tratat și al celui de control până în 2018



179 Programe care au inclus de regulă informare, formare profesională, consiliere profesională și medierea muncii.

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1586. Prin intermediul interviurilor cu persoanele din grupul țintă al DMI 5.2 am putut constata două situații de sustenabilitate:

- **Au fost păstrate locurile de muncă de calitate obținute ca urmare a participării la proiectele finanțate de DMI 5.2**, care erau accesibile (în localitatea unde locuia persoana din grupul țintă sau într-o localitate unde se putea face o navetă facilă) și care ofereau un salariu care să justifice abandonarea unor activități casnice, în gospodărie și în agricultura de subzistență.
- **Persoanele motivate să găsească un loc de muncă și să iasă din cercul vicios al agriculturii de subzistență și al prestațiilor sociale primite de la autorități, au valorificat competențele dobândite prin proiectele finanțate de DMI 5.2 și au găsit un nou loc de muncă și în situația în care au pierdut prima slujbă obținută după finalizarea cursurilor în cadrul POSDRU.**
- Sondajul realizat ne permite să constatăm că 39,7% dintre participanții la DMI 5.2 care aveau un loc de muncă la momentul sondajului nu l-au schimbat niciodată, demonstrând stabilitatea acestuia. Procentul este puțin mai mare decât cel al persoanelor din grupul de control care nu au schimbat locul de muncă (37,9%). Pe de altă parte, pentru aproape 10% dintre persoanele din grupul de participanți intervievate locurile de muncă s-a dovedit destul de instabile, ele schimbând locul de muncă de mai mult de trei ori în perioada de referință a sondajului (2010-2018).

Tabel 70. Stabilitatea locului de muncă al participanților la DMI 5.2 al POSDRU angajați în urma programului cu privire la locul de muncă în comparație cu alți șomeri din mediul rural angajați ulterior programelor de ocupare SPO (grup de control). Procente raportate la numărul total de persoane care au fost angajate cel puțin odată.

Q7. De cate ori ați schimbat locul de munca în perioada 2010-2018?		
Grup de participanți	Niciodată	39,7%
	O dată	18,9%
	De două sau trei ori	31,7%
	De mai mult de trei ori	9,7%
Grup de control	Niciodată	37,9%
	O dată	20,8%
	De două sau trei ori	32,9%
	De mai mult de trei ori	8,3%

Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=549, Grup de control N=614.

1587. Pe de altă parte, așa cum am menționat deja prin analiza efectelor directe ale DMI 5.2, **durabilitatea efectelor referitoare la angajarea grupului țintă a fost mai greu de obținut, mai ales pe termen lung, în trei cazuri principale:**

- **în cazul persoanelor greu ocupabile**, cu nivel de educație scăzut sau ale bariere personale față de piața muncii (de exemplu obligații personale în cazul tinerelor mame), care nu au putut valorifica competențele dobândite prin proiectele finanțate de DMI 5.2 pentru găsirea unui nou loc de muncă, dacă l-au pierdut pe cel pe care îl obținuseră după participarea la program
- **în cazul persoanelor descurajate să muncească formal, în afara gospodăriei**, care nici nu au mai căutat un nou loc de muncă, dacă l-au pierdut pe ce pe care îl obținuseră după participarea la program
- **în cazul în care persoanele se confruntau cu bariere externe de acces la piața muncii, pentru care locurile de muncă disponibile se află prea departe de localitatea unde trăiesc sau nu sunt adaptate competențelor lor.**

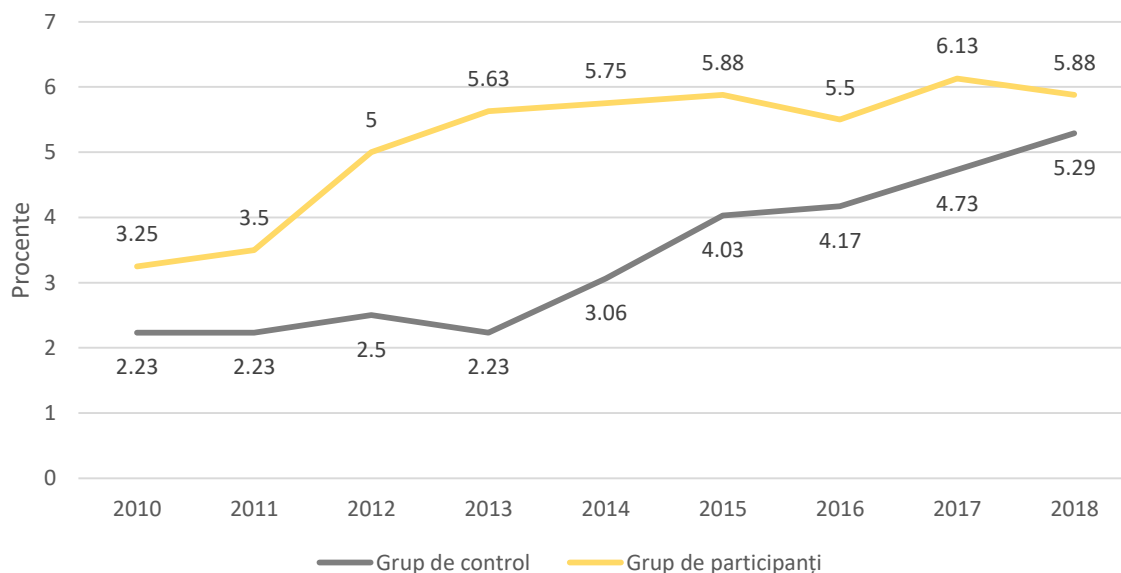
1588. Dincolo de situații particulare identificate, la nivel unor proiecte studiate pentru studiile de caz situația durabilității efectelor DMI 5.2 este destul de problematică. În cazul proiectului implementat de Romprest Service S.A., care a fost beneficiarul unui ajutor de stat, doar 36 persoane sunt încă

angajate de Romprest Service, 4 dintre acestea după 1-3 reveniri, dintr-un total de 1086 de persoane inițial angajate cu sprijin DMI 5.2.

1589. În ceea ce privește durabilitatea activităților independente și supraviețuirea micilor afaceri deschise de participanții la programele de antreprenoriat finanțate în cadrul DMI 5.2 (fie că era vorba de activități complet noi, fie de activități desfășurate anterior, dar înregistrate formal cu sprijin prin DMI 5.2), acestea au depins în egală măsură de motivația și perseverența antreprenorilor și de condițiile economice locale. În unele situații, dinamica economică locală normală a dus la închiderea unora dintre afacerile sau activitățile independente inițiate. Așa cum arată statistica națională privind rata de supraviețuire a întreprinderilor nou create, la peste 4 ani de la înființare mai mult de 50% dintre acestea se închid, astfel că este explicabilă o diminuare a numărului de afaceri față de cele înființate inițial.

1590. **În ansamblu efectul DMI 5.2 asupra dezvoltării antreprenoriatului nu se dovedește sustenabil, numărul de activități independente înregistrate ale participanților la DMI 5.2 menținându-se relativ constant în perioada 2013-2018, în timp ce antreprenoriatul s-a dezvoltat mai mult și se află pe un trend crescător în rândul persoanelor respondente la sondaj din grupul de control.**

Figura 126. Menținerea efectelor pozitive DMI 5.2 asupra antreprenoriatului prin compararea grupului tratat și al celui de control până în 2018



Sursa: prelucrarea autorilor pe baza datelor din sondajul realizat de echipa de evaluare. Grup de participanți N=800, Grup de control N=719.

1591. Pe de o parte, studiul de caz care a inclus un proiect implementat în regiunea Sud-Est arată că unul dintre participanții intervievați, care a beneficiat de sprijinul financiar, și implicit de asistență și consiliere pentru demararea afacerii, încă mai desfășoară și în prezent activitatea de modelare a ceramicii. Pe de altă parte, un alt participant interviuat, care a beneficiat de același curs de modelator și de sprijinul financiar de 7000 de lei, precum și de consiliere privind înființarea afacerii, confirmă că PFA-ul nu-și mai desfășoară activitatea și că s-a angajat în domeniul alimentar. Persoana interviuată nu a dorit să confirme perioada în care a funcționat activitatea PFA-ului, evidențiind faptul că „a încercat să aibă activitate în domeniu dar că nu a mers”.

1592. Ca și în cazul persoanelor inițial angajate, și în cazul întreprinzătorilor care au început activități independente sau afaceri după proiectele finanțate de DMI 5.2, mobilitatea, inclusiv cea externă, poate afecta sustenabilitatea. În cadrul studiilor de caz am identificat situația în care beneficiara unor activități integrate de încurajare a antreprenoriatului a deschis o pensiune agroturistică după finalizarea proiectului, în anul 2015. Cu toate acestea, în anul 2018 a decis să plece din țară pentru a

munci în străinătate. Dar pensiunea nu s-a închis, ci a rămas în administrarea familiei, care o ajuta pe tânăra participantă la DMI 5.2 și înainte de plecare pentru administrarea activităților turistice.

1593. Cu privire la durabilitatea efectelor neașteptate, transferarea competențelor dobândite în cadrul programului spre alte activități, ca și creșterea apetenței pentru formare profesională continuă care a oferit ulterior posibilitatea ocupării unui loc de muncă reprezintă efecte ce asigură de fapt durabilitatea efectelor directe.
1594. Creșterea nivelului de încredere în sine a participanților și mai ales a femeilor participante, și creșterea nivelului de independență a acestora din urmă sunt efecte a căror sustenabilitate e dependentă de circumstanțe personale. Totuși, interviurile realizate cu persoanele din grupurile țintă arată că, la 5-7 ani de la finalizarea programelor integrate la care au participat, mulți dintre participanți își amintesc încă cu plăcere o parte dintre activități și vorbesc cu înșuflețire despre modul în care acestea le-au influențat viața, chiar și dacă nu au reușit să-și păstreze locul de muncă obținut inițial. În acest context, **se poate spune că efectele DMI 5.2 asupra dezvoltării personale a persoanelor din grupul țintă s-au menținut în mare parte.**
1595. În ceea ce privește efectele asupra veniturilor și locuinței persoanelor participante și efectul propagat de diminuare a riscului de sărăcie și excluziune socială în gospodăria și familia persoanelor din grupurile țintă, au fost **sustenabile doar dacă se bazu pe un loc de muncă obținut și sustenabil sau pe desfășurarea unei activități independente și nu au fost deloc sustenabile dacă s-au bazat doar pe bursele/subvențiile obținute pentru participarea la curs.**
1596. Din perspectiva dezvoltării comunitare, în mai multe proiecte au fost înființate centre de informare și consiliere care să asigure sustenabilitatea intervențiilor și continuitatea serviciilor de sprijin atât pentru grupul țintă – aceia care nu își găsiseră un loc de muncă până la finalul proiectelor, dar și cei care fuseseră ocupați, dar au pierdut ulterior locul de muncă. Pe de altă parte, aceste centre își propuneau, în comunitățile unde au fost înființate să continue furnizarea de servicii de formare, dar mai ales informare, consiliere și medierea muncii pentru alți membrii au comunităților rural față de cei care participaseră deja la intervențiile finanțate prin intermediul DMI 5.2.
1597. Cu toate acestea, **în cazul proiectelor incluse în studiile de caz în care asemenea centre au fost inițial înființate, ele nu au funcționat decât 3 sau maxim 4 ani** după finalizarea proiectelor. După încheierea perioadei în care beneficiarii au avut obligații de sustenabilitate, aceste centre au fost închise, în cea mai mare parte din lipsă de resurse. De asemenea, de-a lungul timpului membrii comunităților locale și-au pierdut interesul pentru aceste centre. Dinamica explicată de beneficiarii intervievați este că persoanele care erau interesate și motivate să caute un loc de muncă au apelat relativ devreme serviciile disponibile și ulterior acestea n-au mai fost necesare pentru ele. În același timp, în cazul persoanelor descurajate să caute un loc de muncă, aceste centre nu au reprezentat un punct de interes de la început.
1598. **Sinteza constatărilor:** Durabilitatea efectelor este influențată de o serie lungă de factori externi, de caracteristicile grupului țintă și de elementele care au determinat în primă instanță apariția efectelor, astfel:
- Au fost păstrate o parte dintre locurile de muncă obținute ca urmare a participării la proiectele finanțate de DMI 5.2. Păstrarea a aproximativ 11% dintre locurile de muncă obținute poate fi atribuită sustenabilității programului. Analiza calitativă relevă că au fost păstrate în special locurile de muncă de calitate.
 - Persoanele motivate să găsească un loc de muncă și să iasă din cercul vicios al agriculturii de subzistență și al prestațiilor sociale primite de la autorități, au valorificat competențele dobândite prin proiectele finanțate de DMI 5.2 și au găsit un nou loc de muncă și în situația în care au pierdut prima slujbă obținută după finalizarea cursurilor.
 - Și-au păstrat afacerile persoanele care nu doar au învățat antreprenoriat, dar au și manifestat spirit antreprenorial, determinare și care au avut și norocul unor conjuncturi economice favorabile. Astfel, se observă o scădere pe termen mediu a numărului de activități independente inițiate de participanții la program.

- *Mobilitatea, inclusiv cea externă, poate afecta sustenabilitatea angajărilor și activităților independente.*
- *Toate efectele neașteptate sau propagate referitoare la diminuarea riscurilor de sărăcie și excluziune și creșterea bunăstării familiilor și comunităților s-au păstrat dacă se bazau pe un loc de muncă obținut și sustenabil sau pe desfășurarea unei activități independente și nu au fost deloc sustenabile dacă s-au bazat doar pe bursele/subvențiile obținute pentru participarea la curs.*

9.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele

1599. O serie de factori interni și externi au facilitat sau împiedicat apariția și manifestarea efectelor DMI 5.2. Acești factori se împart în mai multe categorii, în funcție de impactul lor: pozitiv sau negativ, și în funcție de nivelul la care apar: la nivelul grupului țintă, la nivelul proiectelor sau la nivelul programului sau externe și în afara controlului beneficiarilor și autorităților de gestiune a programului.

1600. Interveniile realizate în cadrul studiilor de caz cu persoane care au făcut parte din grupurile țintă ale proiectelor, cu beneficiarii, dar și cu alți factori interesați (de exemplu primăriile locale sau formatorii) permit (prin triangularea perspectivelor tuturor acestor factori) identificarea mai multor tipuri de efecte directe și de mecanisme de materializare a efectelor.

- În unele cazuri participanții au beneficiat de formare și medierea muncii, au fost angajați și au rămas motivați la același loc de muncă. Este cazul unor persoane angajate de DGASPC Brașov după finalizarea cursului de îngrijitor bătrâni la domiciliu în cadrul proiectului implementat de Crucea Roșie Brașov la Târlungeni. De asemenea, este cazul unor persoane care au finalizat cursul de agent de pază organizat în cadrul proiectului „Îndrăznește! Fii Antreprenor!” implementat de Asociația Română pentru Transparență, în parteneriat cu Federația Agricultorilor Fermierul și Sindicatul Țăranilor și Proprietarilor Români Bragadiru și care au fost angajați – prin eforturi susținute de mediere a muncii – la agenți economici din apropierea localității unde locuiau. **În aceste cazuri, existența unei oferte de muncă accesibile inclusiv din punct de vedere geografic (destul de aproape de locuință) și eficacitatea activităților de mediere a muncii au condus la angajarea rapidă a persoanelor din grupul țintă și menținerea locurilor de muncă.**
- O altă situație este cea a persoanelor care au obținut locuri de muncă dar le-au pierdut ulterior. În acest caz formarea, consilierea și medierea muncii au fost importante și de succes parțial. **În cazurile identificate locul de muncă nu răspundea tuturor nevoilor persoanelor din grupul țintă, iar de multe ori obligațiile familiale, programul foarte greu și lung de navetă și salariile nemotivate au condus la renunțarea la locurile de muncă obținute.** Un subgrup în această situație o reprezintă persoanele care au reușit să reînceapă o activitate, fie pentru că au schimbat angajatorul la puțin timp după pierderea primului loc de muncă, fie că au început o activitate independentă în domeniul agricol, dar dincolo de limita de subzistență și continuă să utilizeze competențele dobândite. Pentru aceste persoane competențele s-au dovedit eficace și dobândirea lor a avut impact, permițându-le să fie active și să își câștige independent traiul.
- O a treia categorie de participanți pentru care proiectele finanțate de DMI 5.2 al POSDRU au generat efecte este cea formată din **persoanele care au decis să emigreze pentru muncă, pentru care certificarea unei calificări prin program a fost utilă.** În cazul unora dintre participanții la cursurile de formare, emigrația în străinătate pentru muncă a fost de la început obiectivul pentru care și-au dorit obținerea unei calificări certificate fie dacă aveau deja competențele și aveau nevoie să le poată dovedi formal, fie că nu aveau deloc competențe. Pentru alții, migrația devenit o opțiune după ce au încercat găsirea unui loc de muncă în localitatea lor sau în apropiere. De menționat este că migrația internă, în alte județe din țară, nu este o soluție menționată pentru găsirea unui loc de muncă, de către persoanele intervievate.
- O a patra tipologie de cazuri este reprezentat de persoane care erau motivate să muncească, uneori aveau, de la începutul programului la care s-au înscris, idei de afaceri sau planuri de viitor, iar programul i-a ajutat să dobândească calificările necesare. Exemple în acest sens

sunt date de participanții la cursurile de lucrători comerciali care s-au alăturat unor mici inițiative de familie prin care se realiza o producție agricolă care trebuia ulterior vândută.

- Nu în ultimul rând, beneficiarii intervievați au menționat participarea la program a unui număr relativ mare de **persoane descurajate**, pentru care principala motivație de intrare în program a fost bursa/subvenția de participare oferită. Un număr mic dintre acestea au putut fi angajate, dar aceste cazuri, dincolo de serviciile de formare, s-au dovedit esențiale activitățile de consiliere și ar fi fost necesare servicii suplimentare de sprijin, cum ar fi acompaniamentul la locul de muncă identificat.

1601. Având în vedere aceste aspecte și tipologia participanților identificată, în cele ce urmează prezentăm cei mai importanți factori identificați, precum și cu mecanismele care au permis – valorificând acești factori – obținerea unor efecte pozitive. Analiza surprinde, pe de altă parte, și modul în care efectele au fost afectate de factorii negativi, altfel spus mecanismele care au împiedicat efectele.

1602. **Printre factorii pozitivi referitori la grupul țintă și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale DMI 5.2, cel mai important este educația. Cu cât nivelul de educație este mai ridicat, cu atât individul are o probabilitate mai mare de a fi mulțumit de locul de muncă**, iar diferența între eșantionul de tratament (coeficient de 0.185) și eșantionul de control (coeficient 0.111) este una notabilă. Astfel, nivelul de educație se dovedește un factor cheie pentru succesul intervenției DMI 5.2.

1603. Mai mult, analiza de regresie arată că numărul de ani lucrați în intervalul 2010-2018 este pozitiv corelat cu mulțumirea față de venitul obținut, față de locul de muncă și față de cunoștințele existente pentru găsirea sau păstrarea locului de muncă, în cazul ambelor eșantioane. Dar corelația este mai intensă în cazul eșantionului de tratament, diferențele față de eșantionul de control fiind semnificative.

1604. O serie de factori pozitivi referitori la grupul țintă și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale DMI 5.2 sunt factori neobservabili (nu au putut fi măsurați prin sondaj), dar au fost identificați în cadrul interviurilor și studiilor de caz. Printre aceștia:

- **Motivație de învățare și căutare a unui loc de muncă** este unul dintre principalii factori care au determinat efectele pozitive ale DMI 5.2, așa cum rezultă din prezentarea efectelor directe ale acestuia, unde cele mai importante elemente de impact au fost obținute la intersecția dintre motivația participanților și calitatea serviciilor integrate de formare, consiliere și medierea muncii sau de antreprenariat.
- **Sprijinul familiei** a avut o influență substanțială asupra motivației de a căuta un loc de muncă în rândul grupului țintă.

1605. Printre factorii negativi referitori la grupul țintă și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale DMI 5.2, cei mai importanți sunt legați de apartenența persoanelor din grupul țintă la o categorie greu ocupabilă, iar dintre acestea cea mai importantă și observată deja este nivel scăzut de educație. Analiza de regresie arată că nivelul de educație și numărul de ani lucrați (obținerea unui rezultat pozitiv în urma participării la programe de formare și ocupare și stabilitatea acestor rezultate) influențează semnificativ gradul de mulțumire față de locul de muncă actual. Acesta scade cu până la 80% în cazul persoanelor care au un nivel de educație de până la 8 clase.¹⁸⁰

180 Având în vedere corelațiile înregistrate, a putut fi definit un model de regresie care între variabila 13.2 (gradul de mulțumire față de locul de muncă - scor) și următoarele variabile independente: Q5_TOT, care măsoară numărul total de ani în care un respondent a fost angajat, în perioada 2010 – 2018, D3_Edu1, variabilă Dummy care are valoarea 1 dacă respondentul are maxim 8 clase și 0 altfel și variabila D3_Edu2, variabilă Dummy care are valoarea 1 dacă respondentul are între 9 și 12 clase și 0 altfel. Astfel, cele două variabile dummy măsoară nivelul de educație, pe 3 trepte deoarece în momentul în care ambele au valoarea 0, respondentul are peste 12 clase. Modelul definit pe ambele eșantioane este valid din punct de vedere statistic și prezintă o putere explicativă mult mai mare în cazul eșantionului de tratament. Astfel, în cazul acestuia, cele 3 variabile independente explică aproape 23% din variația variabilei dependente, pe când în cazul modelului definit pe eșantionul de

1606. Ca și în cazul factorilor pozitivi, o serie de alți factori negativi care nu au putut fi măsurati prin sondaj au fost totuși observați pe baza interviurilor. Printre aceștia, menționați de mai mult de o treime dintre persoanele din grupul țintă intervievate în cadrul studiilor de caz, sunt următorii factori:

- **Alte dificultăți de acces la piața muncii, cum ar fi perioada lungă de șomaj sau inactivitate** înainte de participarea la program au făcut ca eforturile de formare, consiliere sau mediere să dea mai puține roade, fiind greu de identificat locuri de muncă sau activități independente.
- **Obligații familiale sau în gospodărie** care nu permit grupului țintă un angajament în afara localității de domiciliu, sau uneori în afara gospodăriei (de exemplu cazul persoanelor care îngrijesc alți membri ai familiei) au făcut în unele situații aproape imposibilă identificarea de locuri de muncă sau activități independente care să se potrivească persoanelor din grupul țintă.
- **Lipsa sprijinului familiei** a o influențat substanțială asupra lipsei motivației de a căuta un loc de muncă în rândul grupului țintă.
- **Apartenența persoanelor din grupul țintă la minoritatea romă** reprezintă, din cauza prejudecăților angajatorilor, o piedică suplimentară pentru angajarea lor.

1607. Printre factorii pozitivi referitori la proiectele implementate și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale DMI 5.2, cei mai importanți sunt:

- Desfășurarea unor cursuri de formare profesională, de regulă calificare sau inițiere, care sunt adaptate la cerințele pieței muncii locale. Din acest punct de vedere s-au dovedit mai eficace proiectele cu grup țintă mai mic, concentrate geografic la doar câteva comune, astfel încât să permită beneficiarilor să analizeze în detaliu specificul pieței muncii locale, sau chiar să îl anticipeze, cum este cazul unor proiecte incluse în studiul de caz, de exemplu cel implementat de Crucea Roșie Brașov în comuna Tărlungeni.
- Stabilirea de către beneficiarii de finanțare a unor bune relații cu primăriile din localitățile de domiciliu pentru persoanele din grupul țintă, a permis beneficiarilor care veneau din exteriorul comunităților o bună comunicare și câștigarea încrederii grupului țintă și prin aceasta dezvoltarea unei relații de încredere care a influențat pozitiv eficacitatea programelor integrate pentru ocupare și antreprenariat. De exemplu, în cazul comunei Luncăvița, reprezentantul beneficiarului confirmă faptul că primăria i-a sprijinit pe participanții care și-au înființat PFA-uri și după finalizarea proiectului, prin elaborarea declarațiilor ce trebuie depuse la ANAF, prin facilitarea participării acestora la diferite târguri, prin organizarea unor târguri locale de promovare a produselor și meșteșugăritului.
- **Oferirea unor programe integrate**, de ocupare și/sau de antreprenariat, mai degrabă decât oferirea unor activități de formare izolate a fost foarte importantă, deoarece cea mai mare parte a persoanelor din grupul țintă intervievate care au găsit un loc de muncă au reușit acest lucru cu ajutorul serviciilor de consiliere și medierea muncii, iar cea mai mare parte dintre persoanele care au inițiat o activitate independentă au reușit acest lucru cu ajutorul serviciilor suport oferite în cadrul proiectelor finanțate de DMI 5.2.

2.

3.

control, variabilele nu explică decât puțin peste 6%. Valorile coeficienților variabilelor dependente sunt semnificativi din punct de vedere statistic pentru ambele modele (valori p-value mai mici decât 0.05). După cum era de așteptat, coeficientul variabilei Q5_TOT este pozitiv și arată cu cât crește mulțumirea față de locul de muncă, în momentul în care celelalte variabile independente nu se modifică, iar numărul de ani lucrați se modifică cu o unitate. În cazul modelului de tratament impactul variabilei este mai mult decât dublu, 0.2508 față de 0.1138 în cazul modelului definit pe eșantionul de control. Valorile negative și aproximativ egale ale coeficienților celor două variabile dummy arată cu cât scade gradul de mulțumire în cazul unui respondent cu educație de sub 8 clase sau a unuia cu educație între 9 și 12 clase. Important de notat este scăderea semnificativ mai mare (cu aproximativ 80%) în cazul celor cu educație mai redusă (sub 8 clase).

- **Atenția acordată comunicării în cadrul proiectelor.** Mai mulți beneficiari de finanțare au subliniat importanța stabilirii unor bune relații cu Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă, pentru asigurarea unei comunicări constante cu privire la evoluția pieței muncii, locuri de muncă vacante pe care le-ar putea ocupa persoanele formate în cadrul proiectelor finanțate de DMI 5.2. etc. Pe de altă parte, așa cum a rezultat din unele studii de caz (mai ales în cazul proiectelor cu grup țintă din mai multe localități, fără participarea autorităților locale) campaniile de informare a grupului țintă desfășurate corect au permis o bună informare în comunitățile țintă și recrutarea grupului țintă motivat, ceea ce a facilitat obținerea celorlalte efecte.

1608. Printre factorii negativi referitori la proiectele implementate și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale DMI 5.2, cei mai importanți sunt:

- **Lipsa unor activități de sprijin specific pentru persoanele cele mai greu ocupabile** a afectat serios șansele acestora de găsire a unui loc de muncă, în condițiile în care aceste persoane reprezentau cea mai mare parte a grupului țintă, așa cum am arătat mai sus în prezentul raport.
- **Timpul de implementare destul de scurt** pentru unele proiecte, de sub doi ani pentru atingerea unui grup țintă de sute de persoane, în condițiile includerii în proiecte a unor activități inițiale de comunicare destul de elaborate, a afectat eficacitatea acestora, nepermițând suficient de mult timp pentru consilierea participanților și desfășurarea tuturor activităților necesare de mediere a muncii. Acest factor a fost subliniat în special de beneficiarii care au implementat proiecte în perioada 2014-2015, la finalul perioadei de implementare a POSDRU.
- **Colaborarea mai puțin bună dintre parteneri** a fost uneori cauza unor întârzieri în implementarea activităților și/sau unor deficiențe în implementare, relația cu grupul țintă fiind afectată, după cum arată un număr mic dintre cei zece beneficiari intervievați. În aceste cazuri a putut fi construită relația de încredere necesară pentru o consiliere eficientă.

1609. Printre factorii pozitivi referitori la programul PSDRU și în special DMI 5.2 și mecanismele care au împiedicat facilitat efectele pozitive ale DMI 5.2, așa cum reies ei din analiza documentelor, studii de caz și interviuri, cei mai importanți sunt:

- **Existența unei surse de finanțare dedicate** pentru dezvoltarea resurselor umane din mediul rural, care să permită o concentrare aparte pe această zonă vulnerabilă, așa cum a reieșit de altfel din analiza evoluției situației la nivel național.
- Ghidurile solicitantului au permis o paletă largă de activități, dând voie solicitanților să abordeze și activități inovatoare și accentuând măsurile integrate. Deși nu au fost explicit recomandate de ghidul solicitantului, unele activități de sprijin specific pentru persoanele cele mai greu ocupabile puteau fi implementate și au fost implementate de un număr mic de beneficiari.
- **Introducerea, de la un moment dat, a mecanismului cererilor de plată**, a ajutat beneficiarii să își controleze mai bine cash-flow, cu influență asupra calendarului și calității activităților, prin urmare și asupra eficacității lor.

1610. Printre factorii negativi referitori la programul PSDRU și în special DMI 5.2 și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale DMI 5.2, , așa cum reies ei din analiza documentelor, studii de caz și interviuri, cei mai importanți sunt:

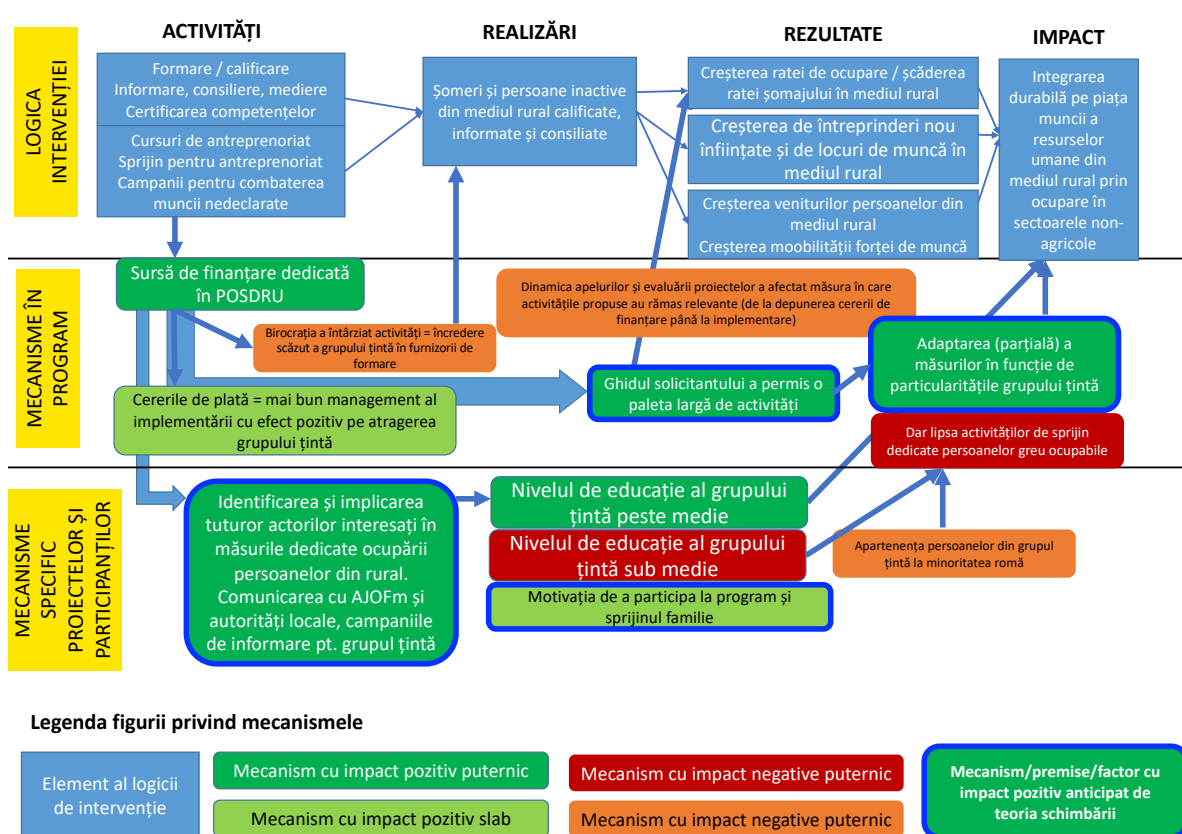
- **Dinamica apelurilor și durata evaluărilor** a cererilor de finanțare a afectat într-o oarecare măsură, în mod negativ, eficacitatea efectelor. În cazul perioadelor lungi de evaluare a cererilor de finanțare, uneori specificul pieței muncii local a evoluat de la momentul elaborării proiectelor la momentul implementării, iar analizele realizate cu privire la nevoile pieței muncii la momentul elaborării cererilor de finanțare nu au mai fost corecte la momentul implementării.
- Din activitățile explicit recomandate de ghidul solicitantului **au lipsit activități de sprijin specific pentru persoanele cele mai greu ocupabile**, așa cum rezultă din analiza ghidurilor, dar și din interviurile cu beneficiarii. Acest aspect a afectat șansele acestora de

găsire a unui loc de muncă după participarea la program, în condițiile în care aceste persoane reprezentau cea mai mare parte a grupului țintă, așa cum am arătat mai sus în prezentul raport.

- **Procesul de evaluare a cererilor de finanțare a prezentat unele deficiențe**, în sensul în care nu includea pârghii de verificare a corectitudinii analizei pieței muncii locale realizate de solicitanții de finanțare. Astfel, analiza portofoliului de proiecte arată că au fost finanțate proiecte identice cu implementare în regiuni diferite, care prezentau analize foarte similare ale piețelor muncii locale în regiuni diferite, deși acest lucru nu este corect. Iar o slabă adaptare a ofertelor de formare la nevoile piețelor muncii a reprezentat cel mai important factor de influență negativă a efectelor DMI 5.2, alături de caracteristicile grupurilor țintă.
- **Întârzieri în aprobarea actelor adiționale și a rapoartelor**, precum și apariția frecventă a unor instrucțiuni în implementare care generau povară administrativă suplimentară au determinat întârzieri în implementarea activităților, fie prin faptul că beneficiarii au așteptat aprobări pentru desfășurarea unor activități, fie pentru că au așteptat rambursări în condițiile unor probleme de cash-flow. În cazul unora dintre proiectele incluse în studiul de caz, cursurile de formare au uneori „înghesuite” într-o perioadă scurtă de timp din cauza acestor întârzieri, relația cu grupul țintă fiind afectată. Nu a putut fi construită relația de încredere necesară pentru o consiliere eficientă.
- Mulți beneficiari au simțit că **obligațiile de monitorizare și raportare pentru proiecte au fost excesive**, consumând adesea mai mult timp decât relația cu grupul țintă și de asemenea împiedicând construirea unor relații puternice între furnizorul de programe integrate de ocupare și antreprenariat și persoanele din grupul țintă și afectând eficacitatea activităților de consiliere.
- **Monitorizările sustenabilității efectelor DMI 5.2 s-au dovedit ineficiente**. Cercetarea calitativă realizată arată că: după șase luni de la finalizarea proiectelor nicio entitate, nici beneficiarul, cu atât mai puțin OIR, nu au mai fost motivați să verifice situația grupului țintă. Rapoartele de sustenabilitate se referă în special la păstrarea echipamentelor achiziționate în proiecte și realizarea unor activități de conștientizare, sau menținerea – dacă a fost cazul – a centrelor de informare și consiliere înființate. Totuși, abordarea nu a permis decât în cazuri excepționale susținerea persoanelor din grupul țintă încă aflate în căutarea unui loc de muncă după încheierea proiectelor.

1611. *Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, specifice participanților și proiectelor, interne programului și externe, au interacționat cu logica de intervenție planificată a DMI 5.2.*

Figura 127. Mecanisme ce intervin în generarea efectelor DMI 5.2



Sursa: prelucrarea autorilor

1612. Printre factorii pozitivi externi și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale DMI 5.2, cei mai importanți identificați prin studii de caz, interviuri și observațiile realizate cu ocazia vizitelor echipei de evaluare în localitățile unde s-au implementat proiecte, sunt:

- Disponibilitatea locurilor de muncă la nivel local.
- Distanța mică de la satul/comuna unde locuiesc persoanele din grupul țintă până la locurile de muncă disponibile, de regulă în orașe sau municipii mari. Accesibilitatea locurilor de muncă.
- Dezvoltarea economică locală și existența unor investiții locale, spre exemplu construcția unor parcuri industriale accesibile pentru persoanele din grupul țintă sau deschiderea unor noi afaceri la nivel local.

9.7 Dacă și în ce măsură lucrurile as fi putut fi făcute mai bine

1613. Așa cum am arătat în prezenta evaluare, DMI 5.2 al POSDRU s-a dovedit în mare parte o intervenție cu rezultate pozitive, mai ales pentru participanții la program care se încadrează în categoria persoanelor mai ușor de ocupat, în special din punct de vedere al studiilor.

1614. **Sub acest aspect, s-ar fi putut realiza mai bine o serie de aspecte legate de adresarea mai bună a grupului țintă format din persoane greu de ocupat.** Concret, s-ar fi putut realiza mai bine:

- La nivelul fiecărui proiect analizele contextului pieței muncii locale din zonele unde proiectele au fost implementate. În acest sens, în procesul de evaluare a cererilor de finanțare ar fi trebuit introdusă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate, dincolo de verificarea conformității includerii acestei analize în cererea de finanțare și care să noteze calitatea analizei.
- Cunoașterea grupului țintă și a sub-grupurilor acestuia prin analiza profilului și nevoilor acestora realizată de solicitanții de finanțare de o manieră aprofundată și cantitativă. Această

analiză ar fi trebuit inclusă în cererile de finanțare și punctată ca atare cu aceeași pondere ca și analiza pieței muncii locale.

- Includerea în activitățile eligibile a unor activități de sprijin pentru persoane greu ocupabile, cum ar fi acompany la locul de muncă găsit.
- Implementarea unor proiecte de dezvoltare a antreprenoriatului în mediul rural mai bine ținute către persoanele care au deja un nivel ridicat de educație și calificare, pentru eficientizarea acestora.

1615. Analiza mecanismelor a arătat un impact mic, dar adesea menționat de beneficiarii intervievați, al birocrăției aferente programului și al blocajelor apărute la nivelul efectuării rambursărilor. Aceste aspecte au fost adesea menționate în evaluările precedente și, sub acest aspect, **evitarea poverilor administrative excesive pentru beneficiari este un element care ar fi putut fi făcut mai bine**. Acest lucru ar fi permis beneficiarilor să se concentreze mai bine pe aspectele tehnice ale implementării, pe grupul țintă și calitatea activităților, generând potențial efecte mai bune.

1616. Pe de altă parte, dificultățile întâmpinate în evaluare arată că **ar fi fost necesară o mai atentă monitorizare a programului și a sustenabilității sale**. În momentul de față, bazele de date ce includ participanții la program, cele pe baza cărora s-au întocmit rapoartele anuale și cel final de implementare, SMIS și ActionWeb includ valori diferite ale indicatorilor referitori la participanții la program, fiind fie situații de subraportare a unor participanți în unele baze de date, fie situații de dublare a unor intrări în bazele de date. Pe de altă parte, așa cum am observat, nu a existat, nici la nivelul beneficiarilor, nici la nivelul structurilor de gestiune ale POSDRU, Organismele Intermediare Regionale, o preocupare pentru sustenabilitatea locurilor de muncă ocupate de persoanele din grupurile țintă după perioada de șase luni pentru care se calculau indicatorii de program, ceea ce ridică probleme atât din perspectiva evaluărilor ex-post, cât și din perspectiva raportării rezultatelor programului către Comisia Europeană.

9.8 Concluzii și recomandări

1617. În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la dezvoltarea sustenabilă a resurselor umane din zonele rurale (tema întrebării de evaluare nr. 1), problematica ocupării în mediul rural rămâne una de actualitate și după finalizarea implementării DMI 5.2 al POSDRU. Rata de ocupare rămâne mai mică în mediul rural față de mediul urban, iar rata șomajului mai mare. În plus, este foarte important de remarcat că în mediul rural se păstrează o pondere mai mare a persoanelor descurajate să muncească și un venit mediu mult sub venitul din mediul urban. În toate aceste situații: rata de ocupare, rata șomajului, proporția persoanelor descurajate să muncească și valoarea venitului mediu, se remarcă o evoluție pozitivă, un trend îmbucurător, în mediul rural, după 2012, după trecerea perioadei de criză. Dar în același timp se accentuează disparitățile dintre mediul rural și mediul urban, dat fiind că mediul rural nu poate valorifica de o manieră adecvată beneficiile creșterii economice de care s-a bucurat România în ultimii ani. În ansamblu, această situație arată că, dincolo de intervențiile sprijinite de DMI 5.2 al POSDRU, problema integrării sustenabile a forței de muncă din mediul rural pe piața muncii rămâne prezentă în România. În acest context intervențiile specifice DMI 5.2 care a ținut persoane neocupate, sau ocupate în agricultura de subzistență, rămân deosebit de relevante și sunt necesare în continuare în contextul național.

1618. Analiza cadrului strategic, legislativ și instituțional european și național relevă creșterea preocupărilor pentru diminuarea disparităților dintre mediul urban și mediul rural și menținerea relevanței intervențiilor pentru dezvoltarea resurselor umane în mediul rural, confirmând relevanța crescută a DMI 5.2.

1619. Pentru perioada 2007-2011 rata de ocupare și șomajul au fost afectate profund de criza economică, tendințele generale, atât în mediul rural, cât și în cel urban, în toate regiunile, fiind de scădere a ratelor de ocupare și creștere a șomajului. După încheierea crizei economice, datele statistice arată ca integrarea pe piața muncii a forței de muncă din mediul urban s-a realizat cu mai mare ușurință decât în mediul rural. În același timp, în mediul rural se păstrează o proporție mai mare a persoanelor descurajate să-și mai găsească un loc de muncă și a persoanelor cu bariere mai multe de acces la piața muncii.

1620. Mai mult, în mediul rural, chiar și în situația existenței unui loc de muncă salarizat, persistă – mai mult decât în mediul urban – sărăcia, inclusiv sărăcia salariaților. Mai mult, putem constata astfel că locurile de muncă ocupate de persoanele din mediul rural sunt adesea de calitate inferioară. Pe de altă parte, este încurajatoare creșterea proporției angajaților pe cont propriu și persoanelor care obțin astfel venit.
1621. Șomajul din mediul rural include, așa cum arată statisticile naționale, două categorii de persoane: șomerii relativ ușor ocupabili, care rămân în această situație sub un an, și șomeri greu ocupabili, care nu găsesc un loc de muncă nici la 2 ani după intrarea în această situație. În perioada de la adoptarea POSDRU până în prezent, cele două grupuri se disting din ce în ce mai bine și apare tot mai mult nevoia de sprijin substanțial și integrat pentru șomerii din mediul rural greu ocupabili.
1622. Pe de altă parte, analiza la nivelul sectoarelor economiei naționale arată că a crescut numărul persoanelor din mediul rural ocupate în industrie, comerț, construcții, servicii, sănătate și asistență socială.
1623. Antreprenorialul rămâne o practică relativ rar întâlnită în mediul rural, dar din 2007 până în 2017 ponderea întreprinderilor nou create în mediul rural comparat cu mediul urban a crescut cu peste 50% și cu 10 puncte procentuale față de ponderea întreprinderilor nou create în mediul urban. Creșterea înregistrată a fost constantă, dar nu uniformă. Perioade accentuate de creștere au fost 2007-2008 și 2014-2015. Astfel, din perspectiva dezvoltării antreprenoriatului în mediul rural se poate observa un efect brut semnificativ pentru DMI 5.2 al POSDRU.
1624. **Rezultatele evaluării arată existența unor efecte nete ale proiectelor finanțate de DMI 5.2 al POSDRU (tema întrebării de evaluare nr. 2). Aceste efecte sunt vizibile în special cu privire la creșterea nivelului de ocupare și scăderea șomajului sau ratei de inactivitate în rândul persoanelor din mediul rural.** Totuși, Programul nu dovedește efecte puternice în ceea ce privește integrarea pe piața forței de muncă a persoanelor greu ocupabile, cu nivel de educație scăzut și diferite piedici de acces la piața muncii. DMI 5.2 a condus la angajarea a mai puțin de 20.000 de persoane imediat după finalizarea programului, acestea fiind în special persoane ușor de ocupat. Pe de altă parte, în această perioadă numărul persoanelor angajate în mediul rural a scăzut cu 5% (scădere ce trebuie pusă și în contextul scăderii demografice, dat fiind că rata șomajului s-a menținut constantă).
1625. Analiza realizată pe bază de sondaj arată că programul a contribuit la angajarea a peste 18% dintre participanți și la începerea unei activități independente în cazul a 2,25%-3% dintre participanți. Compararea cu grupul de control arată că programul a contribuit net la 13% dintre angajări, în sensul că acest procent poate fi atribuit direct DMI 5.2. Dar trebuie subliniat că efectele au fost prezente mai ales la persoane cu studii peste medii și care se încadrează în categoria persoanelor ușor de ocupat.
1626. **Analiza comparativă între grupul de participanți și grupul de control arată că DMI 5.2 nu a contribuit substanțial la calitatea locurilor de muncă (tema întrebării de evaluare nr. 2).**
1627. **În cazul contribuției DMI 5.2 la dezvoltarea antreprenorialului rural (tema întrebării de evaluare nr. 2), aceasta a fost de până la 3% pe perioada implementării programului (în 2013), dar procentul de activități independente/afaceri care poate fi atribuit programului la finalul său este de 0,5%,** restul afacerilor inițiate nefiind sustenabile nici pe durata de implementare a programului. Efectele DMI 5.2 referitoare la demararea unei activități independente au fost mai puternice în cazul participantelor la program (femei), față de participanții bărbați.
1628. DMI 5.2 a avut de asemenea efecte pozitive pentru dezvoltarea antreprenoriatului mai ales pentru persoanele beneficiare de servicii de formare și consiliere în antreprenoriat care aveau anterior competențe profesionale într-un domeniu definit, care erau deja calificați. Efectele directe nete pozitive ale DMI 5.2 în acest domeniu al antreprenoriatului se corelează cu efectul general la nivel național de creștere a numărului și ponderilor afacerilor din mediul rural în economia națională.
1629. Efectele DMI 5.2, atât referitoare la angajare, cât și la demararea unei activități independente, au fost mult mai puternice în cazul participanților care aveau peste 12 clase și mai slabe sau inexistente în

cazul participanților cu nivel scăzut de educație. De asemenea, ambele tipuri de efecte au fost mai puternice în regiunile Centru și Vest.

1630. **Efectele neplanificate ale DMI 5.2 (tema întrebării de evaluare nr. 3) care au putut fi observate se referă la continuarea formării profesionale sau transferarea competențelor dobândite** în cadrul programului către alte activități decât cele inițial vizate și s-au manifestat în primul rând în cazul persoanelor ușor ocupabile (cu educație peste nivelul de studii medii) și motivate să găsească un loc de muncă sau să inițieze o activitate independentă.
1631. Nu s-au confirmat efecte ale DMI 5.2 al POSDRU asupra creșterii mobilității forței de muncă, interne sau externe.
1632. **Efecte propagate ale DMI 5.2 (tema întrebării de evaluare nr. 4) s-au înregistrat în creșterea nivelului de trai al familiilor persoanelor din grupul țintă al proiectelor, dar și asupra dezvoltării locale și comunitare**, atât prin plata mai multor taxe și impozite pentru bugetele locale, cât și prin cererea contextelor de comunicare și asociere la nivel local. Dar aceste efecte nu sunt sustenabile.
1633. Efectele observate la nivelul DMI 5.2 au fost parțial sustenabile (**tema întrebării de evaluare nr. 5**), o mare parte din locurile de muncă fiind păstrate în ultimii ani. Păstrarea a aproximativ 11% dintre locurile de muncă obținute poate fi atribuită sustenabilității programului. Analiza calitativă relevă că au fost păstrate în special locurile de muncă de calitate.
1634. Pe de altă parte o serie de afaceri și activități independente au fost închise. Odată cu dispariția efectelor directe s-au pierdut și efectele propagate generate de program. Factorii care au generat sustenabilitatea și lipsa de sustenabilitate țin atât de caracteristici personale ale persoanelor din grupul țintă (motivare, perseverență, adaptabilitate, cunoștințe și nivel de educație, disponibilitate), cât și de factori economici locali externi.
1635. **Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 5.2 al PSODRU (tema întrebării de evaluare nr. 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri:**
- La nivelul grupului țintă, gradul în care participanții la măsuri integrate au fost ușor sau greu ocupabili, motivația lor inițială și susținerea familiei, dar și apartenența la o minoritate națională au afectat pozitiv sau negativ efectele DMI 5.2.
 - La nivelul proiectelor, adaptarea ofertelor de formare la piața forței de muncă locală, oferirea programelor integrate și buna colaborare cu actorii cheie locali: primării și AJOFM-urile din județele de intervenție au reprezentat factori pozitivi de impact.
 - La nivelul programului, deși ghidul solicitantului a permis abordări inovative, lipsa unui control efectiv asupra analizelor de nevoi realizate inițial de solicitanții de finanțare, dar și diversele costuri / piedici administrative întâmpinate de beneficiari au avut efecte negative asupra implementării proiectelor și, indirect, asupra efectelor lor.
 - În ceea ce privește factorii externi, cei mai importanți dintre aceștia țin pe de o parte de accesibilitatea locurilor de muncă pentru grupul țintă, inclusiv de accesibilitatea geografică și de disponibilitatea locurilor de muncă, dată de dinamica economică locală și zonală relevantă pentru fiecare participant la program.
1636. **Recomandările** care se pot formula și care reflectă și modul în care lucrurile puteau fi făcute mai bine sunt următoarele:
- **Este imperios necesar ca aceste programe să se concentreze pe persoanele cele mai greu ocupabile și să includă activități specifice, inclusiv activități inovatoare, pentru sprijinirea participanților la program să depășească barierele de acces la piața muncii.** Aceste activități de sprijin pot include acompaniament la locul de muncă, crearea unor scheme comunitare pentru îngrijirea copiilor și vârstnicilor din gospodăriile unde persoanele active găsesc un loc de muncă, dezvoltarea unor scheme de încurajare a mobilității interne a forței de muncă, organizarea unor programe de navetă și asigurarea transportului pentru mai multe persoane dintr-o localitate, împreună etc. Implementarea acestor recomandări poate conduce atât la rezultate mai bune privind angajarea, cât și la o calitate mai bună a locurilor

de muncă ocupate. În acest sens, **Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor specifice ale POCU ce au ca grup țintă șomeri greu de ocupat**, inclusiv tineri NEETs, șomeri în vârstă etc., insistând pe implementarea activităților eligibile de sprijin pentru persoane greu ocupabile. De asemenea, pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu trebuie de asemenea să pună accentul pe acest aspect.

- Este esențial ca **proiectele finanțate pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor neocupate, șomeri sau persoane inactive, din mediul rural să includă o analiză aprofundată a contextului pieței muncii locale** din zonele unde proiectele urmează să se implementeze. Este fundamental ca procesul de evaluare a cererilor de finanțare să includă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate. Evaluarea trebuie să meargă dincolo de verificarea conformității includerii acestei analize în cererea de finanțare și să noteze calitatea analizei. Pentru implementarea acestei recomandări AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte ce se vor lansa în cadrul Axelor Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU.
- **Cunoașterea grupului țintă și a sub-grupurilor acestuia** este esențială pentru asigurarea eficacității dar și a eficienței proiectului, astfel este necesar ca analiza profilului și nevoilor acestora să fie realizată de solicitanții de finanțare de o manieră aprofundată și cantitativă, iar **această analiză ar trebui să aibă aceeași pondere în evaluarea cererilor de finanțare ca și analiza pieței muncii locale**. Pentru implementarea acestei recomandări **AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte ce se vor lansa în cadrul Axelor Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU**.
- **Este necesară continuarea programelor de antreprenoriat pentru mediul rural**, care pot să sprijine nu doar integrarea pe piața muncii și socială a antreprenorilor, dar și a familiilor acestora și a comunităților în ansamblu. Totuși, în acest caz, alegerea grupului țintă este esențială, fiind nevoie ca **intervențiile să se concentreze asupra persoanelor ușor ocupabile** și care au motivația de a începe o activitate independentă încă de la începutul programului. **Această recomandare trebuie implementată de AM POCU**, în contextul implementării POCU 2014-2020, dar și de **Ministerul Fondurilor Europene în contextul elaborării programului pentru perioada 2021-2027**.
- În cazul proiectelor de susținere a antreprenoriatului alegerea grupului țintă este esențială, fiind nevoie ca **intervențiile să se concentreze asupra persoanelor ușor ocupabile** și care au motivația de a începe o activitate independentă încă de la începutul programului. De asemenea, este necesară o analiză aprofundată a potențialului economic al zonei unde sunt sprijiniți potențiali antreprenori. Este esențial ca proiectele finanțate pentru antreprenoriat în zonele rurale să includă o analiză aprofundată a contextului economic al zonei și al grupului țintă ales. Este fundamental ca procesul de evaluare a cererilor de finanțare să includă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate și ambele (analiza contextului economic zonal și analiza grupului țintă) să fie punctate corespunzător în vederea selecției cererilor de finanțare. Evaluarea trebuie să meargă dincolo de verificarea conformității includerii acestor analize în cererea de finanțare și să noteze calitatea lor, evitându-se finanțarea proiectelor unde beneficiarul nu demonstrează o cunoaștere aprofundată a contextului și grupului țintă. Pentru implementarea acestei recomandări AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte prin care sprijină antreprenoriatul.

10 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POSDRU 2007 – 2013 privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

1637. Echipa de evaluare a propus o abordare suplimentară a evaluării față de cerințele Caietului de sarcini, abordare ce depășește nivele de evaluare micro și meso solicitate și conduce spre nivelul de evaluare macro. În acest sens, a fost propusă o temă suplimentară prin care evaluarea de față va putea să își aducă aportul la realizarea ulterioară a evaluărilor macro la nivelul Acordului de Parteneriat (având în vedere Art. 54, art. 56(3) art. 57(1) ale Regulamentului UE nr. 1303/2013, conform căruia impactul programelor trebuie să fie evaluat și din perspectiva Țintelor Strategiei Europa 2020, PIB-ului și șomajului în aria de acoperire a programului). Astfel, în cadrul acestei teme de evaluare, ne-am propus să răspundem la următoarea întrebare de evaluare:
1638. **ÎES 1: Care este contribuția POSDRU 2007-2013 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?**
1639. Prin răspunsul la această întrebare, se va estima efectul total (direct, indirect și indus) pe care investițiile POSDRU 2007-2015 l-au produs asupra formării produsului intern brut și asupra ocupării forței de muncă. Aceste investiții au contribuit la creșterea economică în mod direct, dar și indirect printr-un efect de multiplicare al investiției și în alte sectoare de activitate decât cele în care a fost realizată investiția.

10.1 Metodologia de evaluare a intervențiilor POSDRU 2007 – 2013 privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

1640. Estimarea contribuției intervențiilor în domeniul ocupării finanțate în cadrul POSDRU 2007-2013 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă a fost realizată cu ajutorul **modelului input-output Leontief** care, pe baza relațiilor inter-sectoriale în cadrul economiei, descrie modul în care un output dintr-un anumit sector poate deveni input într-un alt sector.
1641. Modele de tip input-output pornesc de la premisa echilibrului dintre resurse (ofertă) și consum (cerere), pe baza cărora este definită o matrice a intrărilor și ieșirilor între sectoarele economice, fiecare sector având nevoie de produse obținute în alte sectoare pentru a realiza propriile produse, care la rândul lor pot fi intrări pentru alte sectoare economice. Preluând abordarea de tip input-output se pot realiza evaluări ale efectelor investițiilor în anumite sectoare economice asupra formării produsului intern brut, dar și asupra ocupării forței de muncă. Modelul input-output a fost propus de Wassily Leontief (1973) laureat al Premiului Nobel pentru economie, de atunci fiind utilizat pe scară largă într-o multitudine de abordări.
1642. Prin aplicarea acestei metode ne-am propus să cuantificăm efectul total (direct, indirect și indus) pe care investițiile POSDRU 2007-2015 l-au produs asupra unor indicatori macroeconomici, precum formarea produsului intern brut și ocuparea forței de muncă. Aceste investiții contribuie la creșterea economică atât în mod direct, cât și indirect. **Contribuția indirectă** este realizată printr-un efect de multiplicare al investiției care se propagă și în alte sectoare de activitate decât cele în care a fost realizată investiția. Mai mult, putem vorbi și de o așa numită **contribuție indusă** a investiției POSDRU prin intermediul gospodăriilor populației care intervin în fluxurile economice obținând salarii și consumând bunurile produse în activitățile economiei naționale. Așadar, **contribuția totală** a investiției POSDRU este compusă din însumarea contribuției directe, contribuției indirecte și contribuției induse.
1643. Întrebarea permite o completare la setul de întrebări de evaluare solicitate în CdS, prin furnizarea unor repere privind impactul la nivel macroeconomic al intervențiilor POSDRU, în baza cuantumului anual al finanțărilor de proiecte beneficiare de program. În analiză s-a avut în vedere întreg portofoliul

de proiecte finanțate, ținându-se cont de cuantumul anuale de finanțare la nivel de proiect și de sectorul de activitate aferent. În acest scop, din Rapoartele anuale de implementare POSDRU a fost extrasă **contribuția FSE la proiectele contractate, pe activități economice** (sumele în Euro au fost transformate în Lei pe baza cursului de schimb inforeuro valabil în luna decembrie a fiecărui an, conform RAI, RFI). Notăm faptul că anul 2007 a fost omis din analiză ca urmare a faptului că finanțarea POSDRU aferentă acestui an este nulă.

1644. În primul pas, au fost identificate un număr de patru activități economice cu sumele aferente și anume, Administrație publică (17), Educație (18), Munca socială, comunitară, servicii sociale și personale (20), respectiv Alte servicii nespecificate (22). În pasul al doilea, a fost realizată corespondența dintre aceste activități și clasificarea activităților economice (CAEN rev. 2) utilizată în statistica oficială, conform tabelului de mai jos.

Tabel 71. Activitatea economică conform POSDRU și CAEN

Activitatea economică conform Rapoartelor anuale de implementare POSDRU	Activitatea economică conform clasificării activităților economice (CAEN rev. 2)
Administrație publică (17)	84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public
Educație (18)	85 Învățământ
Munca socială, comunitară, servicii sociale și personale (20)	87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare 88 Activități de asistență socială, fără cazare
Alte servicii nespecificate (22)	n/a

1645. După cum se poate observa în tabelul de mai sus, pentru Alte servicii nespecificate (22) nu a fost posibilă realizarea corespondenței cu nici o activitate economică conform CAEN rev.2 ca urmare a formulării foarte generale a denumirii acesteia.

1646. **Celelalte date** care stau la baza modelului sunt în primul rând datele obținute din tabelul de Intrări-Ieșiri din conturile naționale. Tabelul Intrări - Ieșiri constituie un cadru matriceal utilizat pentru prezentarea detaliată și coerentă a fluxurilor de bunuri și servicii și a structurii costurilor de producție. Tabelul a fost extras din baza de date Tempo online de la Institutul Național de Statistică (*Tabelul intrări - ieșiri, conturile de producție și de exploatare pe ramuri - utilizări pe produse și activități ale economiei naționale, prețuri curente - SEC 2010 - CAEN Rev.2, Tabel CON111D*).

1647. De asemenea, au fost utilizate date cu privire la populația ocupată pe activități economice, extrase din baza de date Tempo online de la Institutul Național de Statistică (*Populația ocupată civilă pe activități ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2, tabel FOM103E*).

1648. În continuare, aplicarea modelului a implicat parcurgerea următorilor pași pentru **estimarea efectelor POSDRU asupra formării produsului intern brut**:

- Extragerea tabelelor de intrări-ieșiri publicate de Institutul Național de Statistică pentru perioada 2007-2015. Tabelele descriu fluxurile de bunuri și servicii între sectoarele economiei într-o anumită perioadă de timp.
- Identificarea sumelor finanțate prin POSDRU pe sectoare economice pentru perioada 2008-2015 (din Rapoartele anuale de implementare, respectiv Raportul final de implementare pentru anul 2015, conform descrierii de mai sus, cu mențiunea că pentru anul 2007 nu au existat finanțări prin POSDRU, întrucât primul apel a fost deschis în luna februarie 2008).
- Construirea matricei coeficienților direcți pe baza tabelelor. Elementele acesteia reprezintă cantitatea în lei achiziționată de fiecare sector economic de la toate celelalte sectoare economice pentru a produce un leu output.
- Calcularea matricei inverse de tip I. Aceasta se obține prin inversarea matricei coeficienților direcți din care s-a scăzut matricea unitate.
- Calcularea multiplicatorului outputului de tip I. Pentru un anumit sector, acesta este definit ca outputul total necesar din fiecare sector economic pentru a produce o unitate suplimentară de output în sectorul respectiv
- Calcularea multiplicatorului PIB de tip I. Acesta reprezintă creșterea PIB la nivelul întregii economii ca urmare a creșterii PIB din fiecare sector cu un leu.

- Calcularea matricei inverse de tip II. Se obține în același mod ca și matricea de tip I doar că aceasta ia în considerare și fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice.
- Calcularea multiplicatorului PIB de tip II. Se realizează în același mod ca și pentru multiplicatorul de tip I, pe baza matricei inverse de tip II.
- Estimarea contribuției directe, indirecte și induse a POSDRU 2007-2015 la formarea produsului intern brut.

1649. Ca urmare a pașilor de mai sus, prin realizarea tuturor calculele, s-au obținut indicatorii urmăriți pentru a răspunde întrebărilor de evaluare, în modul următor:

- **Contribuția directă a investiției POSDRU la formarea PIB** = Investiția POSDRU / PIB total
- **Contribuția directă și indirectă a investiției POSDRU la formarea PIB** = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) \text{ Investiția POSDRU}_{\text{sector}} * \text{Multiplicatorul PIB de tip I}_{\text{sector}} / \text{PIB total}$
- **Contribuția directă, indirectă și indusă a investiției POSDRU la formarea PIB** = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) \text{ Investiția POSDRU}_{\text{sector}} * \text{Multiplicatorul PIB de tip II}_{\text{sector}} / \text{PIB total}$

1650. Pentru estimarea contribuției investiției POSDRU la ocuparea forței de muncă s-a avut în vedere aplicarea următorilor pași:

- Extragerea datelor privind populația ocupată civilă pe activități economice, publicate de Institutul Național de Statistică pentru perioada 2007-2015.
- Agregarea tabelor de intrări-ieșiri publicate de Institutul Național de Statistică pentru perioada 2007-2015 pe ramuri de activitate economică cu grad mai mare de generalitate (CAEN Rev.2, A-S), pentru a fi coerentă ca și structură cu prezentarea datelor privind populația ocupată pe activități economice.
- Identificarea sumelor finanțate prin POSDRU pe sectoare economice pentru perioada 2008-2015.
- Construirea matricei coeficienților direcți pe baza tabelor. Elementele acesteia reprezintă cantitatea în lei achiziționată de fiecare sector economic de la toate celelalte sectoare economice pentru a produce un leu output.
- Calcularea matricei inverse de tip I. Aceasta se obține prin inversarea matricei coeficienților direcți din care s-a scăzut matricea unitate.
- Calcularea multiplicatorului ocupării de tip I. Pentru un anumit sector, acesta este definit ca fiind creșterea totală a ocupării la nivel național ca urmare a creșterii cererii finale ce a generat creșterea cu o unitate (1 persoană sau 1 echivalent normă întreagă) a ocupării la nivelul sectorului.
- Calcularea matricei inverse de tip II. Se obține în același mod ca și matricea de tip I doar că aceasta ia în considerare și fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice.
- Calcularea multiplicatorului ocupării de tip II. Se procedează în același mod ca și pentru multiplicatorul de tip I, pe baza matricei inverse de tip II.
- Estimarea contribuției directe, indirecte și induse a POSDRU 2007-2015 la ocuparea forței de muncă.

1651. S-au obținut indicatorii urmăriți pentru a răspunde întrebărilor de evaluare în modul următor:

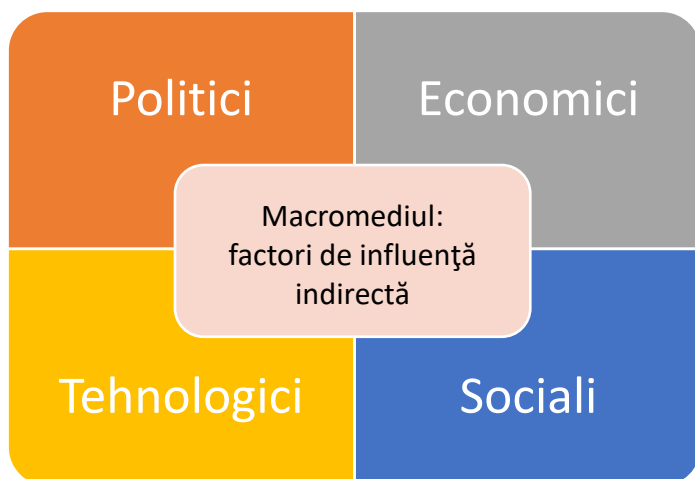
- **Contribuția directă a investiției POSDRU la ocuparea forței de muncă** (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) \text{ Investiția POSDRU}_{\text{sector}} * \text{Populația ocupată}_{\text{sector}} / \text{Output}_{\text{sector}}$
- **Contribuția directă și indirectă a investiției POSDRU la ocuparea forței de muncă** (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) * \text{Multiplicatorul Ocupare de tip I}_{\text{sector}} * \text{Investiția POSDRU}_{\text{sector}} * \text{Populația ocupată}_{\text{sector}} / \text{Output}_{\text{sector}}$
- **Contribuția directă, indirectă și indusă a investiției POSDRU la ocuparea forței de muncă** (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) * \text{Multiplicatorul Ocupare de tip II}_{\text{sector}} * \text{Investiția POSDRU}_{\text{sector}} * \text{Populația ocupată}_{\text{sector}} / \text{Output}_{\text{sector}}$

1652. Rezultatele obținute vor fi prezentate și analizate în secțiunea 10.3, în vreme ce în secțiunea următoare 10.2 va fi prezentată analiza de ansamblu a mediului macroeconomic în care au avut loc intervențiile.

10.2 Analiza PEST

1653. Analiza politică, socială și economică (PEST) este cel mai cunoscut instrument pentru evaluarea mediului extern general. A fost considerată oportună realizarea unei astfel de analize ca etapă premergătoare evaluării contribuției investiției POSDRU la evoluția unor indicatori macroeconomici. Această analiză ia în considerare influențele de ordin *politic, economic, social* și *tehnologic* existente în mediul analizat, acești factori putând indica un mediu dinamic sau static. Cu alte cuvinte, analiza P.E.S.T. reprezintă un instrument util pentru a descrie factorii exogeni, care au o influență indirectă, generală asupra performanței unei țări, regiuni, comunități. Acești factori formează macromediul și sunt pot fi divizați în patru grupe majore: politici, economici, sociali și tehnologici. Trebuie punctat faptul că acești factori nu acționează independent sau paralel, ci ei se află în interacțiune și pot genera schimbări imprevizibile asupra dezvoltării unei țări, regiuni, comunități, etc. Informațiile pentru analiza P.E.S.T. pot proveni atât din surse primare, cât și secundare, dar și din analize cantitative și calitative.

Figura 128. Structura mediului extern reprezentat de factorii P.E.S.T



1654. **Factorii politici** se referă cu precădere la politicile sociale, educaționale, de sănătate etc. promovate în societate la nivel național, regional sau local, direcția și stabilitatea factorilor politici fiind de importanță majoră.

1655. **Factorii economici** se referă la direcția economiei, la resursele existente la nivelul analizat (național, regional sau local). Printre factorii economici se numără: produsul național brut (PIB), creșterea sau scăderea nivelului veniturilor, nivelul șomajului, nivelul inflației, dinamica pieței forței de muncă, nivelul productivității muncii, nivelul mediu al câștigurilor, ramurile economice prioritare, rata de schimb valutar Euro-Ron, etc.

1656. **Factorii sociali** se referă la schimbările care au loc interiorul societății/comunităților. Aceste schimbări se aplică atitudinilor sociale, valorilor sociale, modificărilor din sistemul educațional, stiluri de viață, structuri gospodăriilor, dinamicii urban/rural a populației, etc. Schimbările demografice, cum ar fi ratele natalității, structura populației pe vârste și mobilitatea populației reprezintă, de asemenea, factori sociali care pot fi luați în considerare în cadrul analizei PEST.

1657. **Factorii tehnologici** se referă la totalitatea elementelor care definesc tehnologia, posibilitățile de utilizare a noilor tehnologii, în această categorie de factori intrând: rata inovației tehnologice, cheltuieli guvernamentale pentru cercetare, calitatea învățământului tehnic, accesibilizarea informației prin folosirea internetului, inovarea, infrastructura pentru telecomunicații, posibilitatea de accesare a surselor multimedia, dotarea cu aparatură eficientă, facilități de transport, etc.

1658. Metodologia de aplicare a analizei P.E.S.T. presupune parcurgerea mai multor etape:

- Definirea ariei de interes;
- Diferențierea numărului de niveluri de analiză: local, regional, național, internațional;
- Listarea factorilor de influență posibili grupați pe niveluri de analiză;
- Selectarea unor factori-cheie pentru fiecare mediu (3 – 7 factori);
- Analiza factorilor selectați, pentru a avea o imagine a mediului economic general.

1659. În cazul de față, *România* reprezintă aria de aplicare a modelului de analiză P.E.S.T., nivelurile de analiză luate în considerare fiind nivelul *național* și *regional*, luând în calcul și analiza pe sectoare de activitate, mediu de rezidență și sexe, în directă dependență de disponibilitatea informațiilor în sursele de date consultate.

1660. Redăm mai jos factorii-cheie de influență care au fost selectați, pentru fiecare domeniu în parte, pentru analiza de față.

- Factorii politici
 - cadrul strategic european
 - sinergii între programele de dezvoltare a politicilor naționale și cele ale UE
 - dialogul social
- Factorii economici
 - produsul național brut (PIB);
 - nivelul inflației;
 - rata de schimb valutar Euro-Ron;
 - nivelul veniturilor;
 - nivelul șomajului;
 - nivelul productivității muncii.
- Factorii sociali
 - rata natalității;
 - sporul natural;
 - structura populației după vârste, sexe și medii de rezidență;
 - mobilitatea populației/fenomenul migrației externe cu influență asupra existenței forței de muncă specializate dar și cu alte efecte de ordin social în ceea ce privește incidența unor fenomene precum monoparentalitatea, abandonul școlar, delincvența juvenilă, divorțialitatea, etc.
 - nivelul educațional.
- Factorii tehnologici
 - cheltuieli guvernamentale pentru cercetare
 - calitatea învățământului tehnic
 - acces la resursele TIC
 - ponderea întreprinderilor inovatoare

10.2.1 Factorii politici

1661. Apartenența României la Uniunea Europeană începând cu anul 2007 face ca toate politicile naționale să se alinieze standardelor Europene, calitatea de stat membru implicând atât drepturi, cât și obligații. De aceea, pentru a evalua mediul extern general propunem o scurtă trecere în revistă a cadrului strategic european în domenii esențiale pentru dezvoltarea unei economii naționale competitive, bazate pe cunoaștere: educație, formare profesională și ocuparea forței de muncă.

1662. **Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă** revizuită în 2002 și relansată în 2005, pune accentul pe creștere economică și crearea de locuri de muncă. Importanța problematicei ocupării a fost reconfirmată prin organizarea **Summitului de la Lisabona**, din martie 2007, consacrat domeniului ocupării forței de muncă. În cadrul acestui Summit au fost stabilite obiectivele

de atins pentru anul 2010: o rată a ocupării pentru populația de vârstă activă de 70% la bărbați și 60% la femei.

1663. În urma crizei financiare, în anul 2010, a fost adoptată **Strategia Europa 2020**, ale cărei obiective au fost în mod obligatoriu transpuse în legislația națională de toate statele membre UE. Unul dintre obiectivele Strategiei Europa 2020 este creșterea la 75% a participării pe piața muncii a persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani, până în anul 2020. Dintre prioritățile asumate de statele membre prin **Strategia Europa 2020**, învățarea pe tot parcursul vieții joacă un rol important pentru asigurarea accesului la ocupare, progres economic și incluziune socială. **Educație și formare 2020 (ET 2020)** este un nou cadru strategic pentru cooperarea europeană, care susține că educația și formarea profesională sunt esențiale pentru dezvoltarea și succesul actualei societăți și economii bazate pe cunoaștere.
1664. În completarea Strategiei Europa 2020, inițiativa **Pactul european pentru persoanele peste 50 de ani** îndeamnă statele membre la ocuparea integrală a forței de muncă pentru populația cu vârstă între 50 de ani și vârsta legală de pensionare și asigurarea unui nivel de ocupare a forței de muncă de minim 55%. Totodată, acest document strategic militează pentru încurajarea lucrătorilor de peste 60 de ani să rămână pe piața muncii, inclusiv prin facilitarea accesului acestora la formare profesională.
1665. **Planul de acțiune Antreprenoriat 2020 – relansarea spiritului întreprinzător în Europa** reprezintă documentul strategic al Uniunii Europene aprobat în anul 2012 prin care aceasta iterează faptul că pentru relansarea creșterii economice și ocupării forței de muncă, Europa are nevoie de mai mulți antreprenori. Astfel, planul de acțiune stabilește o nouă viziune și o serie de acțiuni care urmează să fie luate la nivelul UE și la nivelul statelor membre pentru a sprijini antreprenorialul în Europa, acțiuni bazate pe trei strategii: dezvoltarea învățământului și formării în domeniul antreprenorial; crearea mediului de afaceri adecvat prin intermediul unor proceduri mai simple pentru noi afaceri și îmbunătățirea accesului la finanțare; modele și implicarea unor grupuri specifice.
1666. altă strategie importantă este **Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă**, adoptată de statele membre ONU în septembrie 2015, un program de acțiune globală care înlocuiește Declarația Mileniului ce a constituit în perioada 2000-2015 unica agendă globală în domeniul dezvoltării. Dintre cele 17 obiective de dezvoltare durabilă ale Agendei 2030, menționăm obiectivul referitor la educația de calitate (garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți) și cel referitor la munca decentă și creștere economică (promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți).
1667. România s-a angajat să implementeze Obiectivele de Dezvoltare Durabilă la nivel național, adoptând în acest sens **Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă 2030**. Totodată, în plan național este în curs de implementare **Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020**. Demnă de amintit este și **Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020**, ale cărei obiective sunt de a crește participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și de a îmbunătăți relevanța sistemelor de învățământ și formare profesională pentru piața muncii.
1668. **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020** reprezintă în prezent principalul document strategic al României în domeniul ocupării. Prin acest document, țara noastră își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020, și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani.
1669. Participarea tinerilor pe piața muncii în România este, de asemenea, de importanță majoră pentru politica națională, dovadă fiind **Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020**, document strategic aprobat prin Memorandum de către Guvernul României în luna iulie 2017. Prin măsurile propuse, acest document strategic are rolul de a facilita integrarea în muncă și de a sprijini tranziția de la educație la piața muncii a tinerilor.
1670. Din păcate România se numără printre țările europene care nu au încă o strategie națională pentru educație antreprenorială. Totuși, prin intermediul **Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020**, România își propune creșterea numărului total de elevi

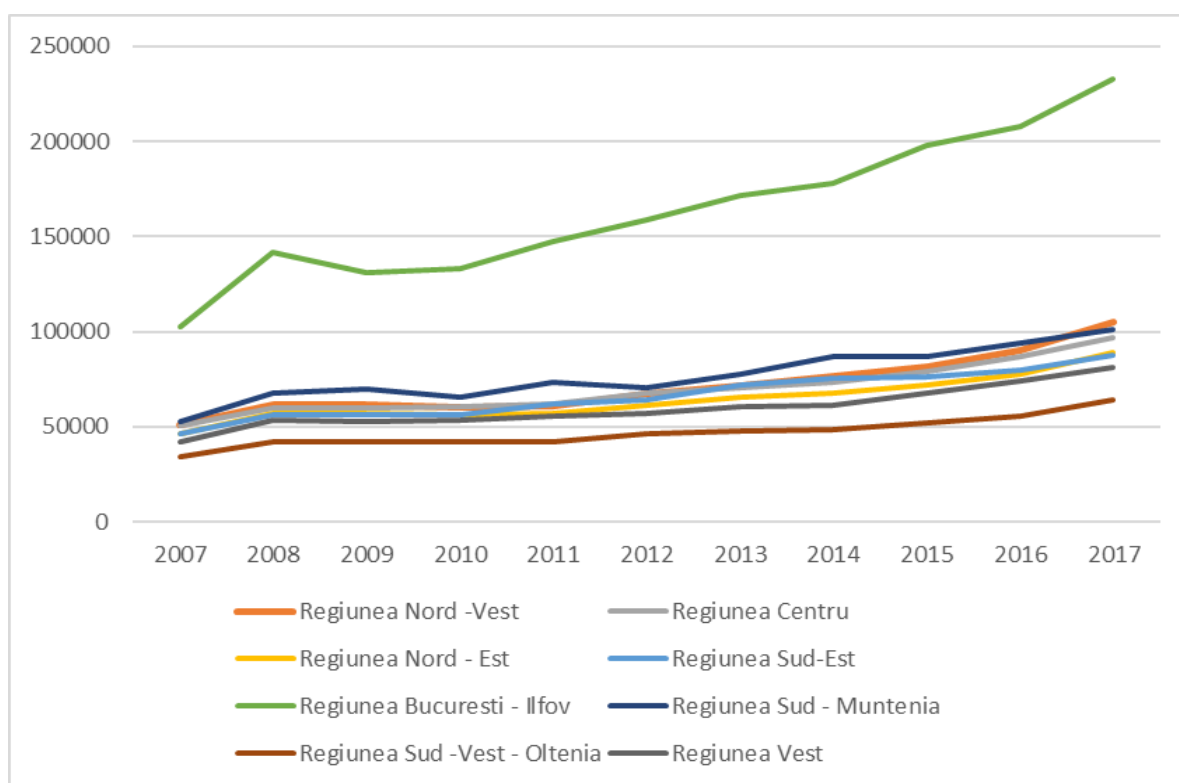
implicați în programe de inovare și dezvoltare a spiritului antreprenorial la 50.000 în 2020, de la 40.000 în 2014.

1671. Un document strategic ținut mai bine asupra sectorului antreprenorial este reprezentat de Strategia Guvernamentală pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România - Orizont 2020 care stabilește politica Guvernului României pentru următorii 7 ani cu privire la sporirea numărului de IMM-uri active la nivel local și creșterea densității IMM-urilor, în special în zonele unde acestea se situează sub media europeană, în vederea diminuării disparităților regionale actuale.
1672. Un alt factor-cheie selectat pentru analiza cadrului general în sectorul politic este dialogul social, având în vedere că acesta este o componentă importantă a elaborării politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă. **Dialogul social**, așa cum este el definit de Organizația Internațională a Muncii, include toate tipurile de negocieri, consultări sau simple schimburi de informații între reprezentanți ai guvernului, angajatorilor și lucrătorilor, cu privire la teme de interes comun din domeniul politicii economice și sociale.
1673. La nivelul Uniunii Europene, dialogul social a fost lansat în 1985 de către președintele Comisiei Europene, Delors, la Val Duchesse. În plan european, dialogul social joacă un rol crucial în promovarea competitivității și a echității și în îmbunătățirea prosperității economice și a bunăstării sociale.
1674. În România, actul normativ de bază al dialogului social este reprezentat de Legea nr. 62/2011 care definește dialogul social drept procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun. Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în calitate sa de coordonator unic al dialogului social la nivel național asigură implementarea politicilor guvernamentale în domeniu. Prin Legea nr. 62/2011 cu modificările și completările ulterioare, au fost reglementate următoarele aspecte:
- constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale și patronale și criteriile de dobândire a reprezentativității acestora;
 - structurile instituționalizate ale dialogului social (Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, Consiliul Economic și Social, comisiile de dialog social);
 - negocierea contractelor colective de muncă;
 - modalitățile de soluționare a conflictelor de muncă.
1675. Cu toate acestea, România este în proces de îmbunătățire a legislației în domeniul dialogului social, nivelul de sindicalizare fiind destul de scăzut, existând categorii de lucrători care nici nu au dreptul de a constitui sau face parte din sindicate (lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați).

10.2.2 Factorii economici

1676. Aderarea României la Uniunea Europeană este punctul din care la nivel național a fost înregistrată o creștere economică, însă apariția crizei economice mondiale începută în anul 2008 a determinat scăderea produsului **intern brut** în intervalul de timp 2008-2010, acest orizont de timp fiind apoi urmat de creșteri ale PIB-ului în România.
1677. În profil regional, se remarcă regiunea de dezvoltare București-Ilfov, cu valori ale PIB-ului regional ce se detașează mult față de celelalte regiuni de dezvoltare ale țării pentru tot orizontul de timp analizat. Regiunea de dezvoltare cu valorile cele mai mici pentru acest indicator este Sud-Vest Oltenia, pentru tot orizontul de timp analizat.

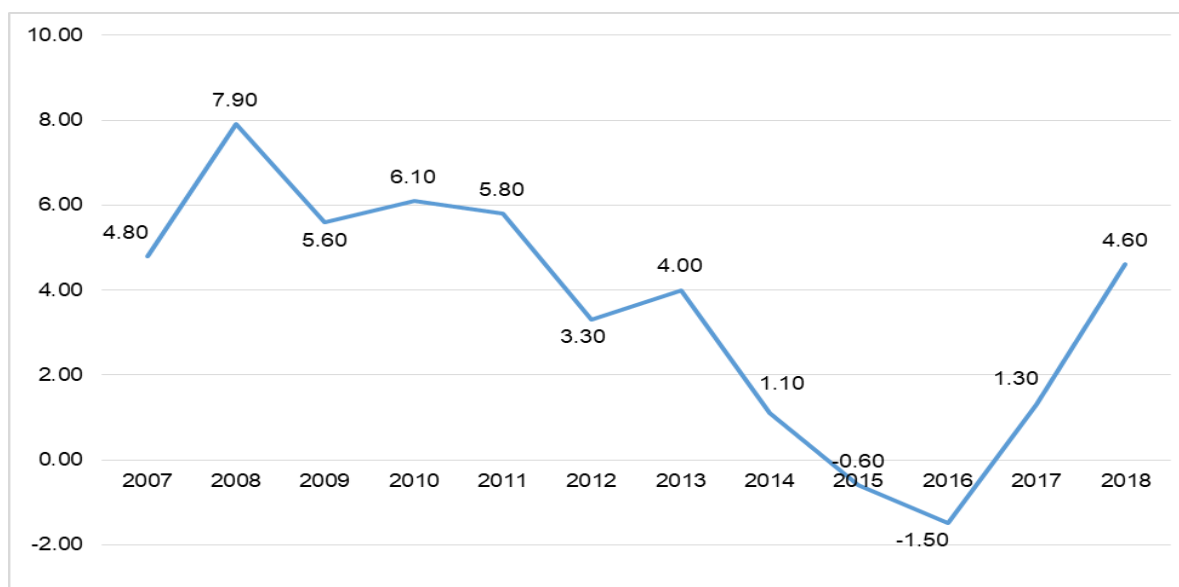
Figura 129. Evoluția Produsului intern brut (PIB) regional - prețuri curente (lei), anii 2007-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: CON103G

1678. Al doilea factor-cheie de influență selectat pentru analiza domeniului economic este **nivelul inflației**, măsurat prin rata anuală a inflației care se calculează scăzând 100 din indicele anual al prețurilor de consum. Inflația este efectul creșterii prețurilor în toate domeniile activității economice. Până în anul 2016 au existat unele reduceri ale inflației, fiind interpretate ca fenomen de dezinflație. Dacă în anul 2016 inflația a fost negativă, la începutul anului 2017 inflația a fost foarte aproape de valoarea zero, ulterior urmând un curs ascendent, în anul 2018 ajungând foarte aproape de nivelul înregistrat la nivelul anului 2007.

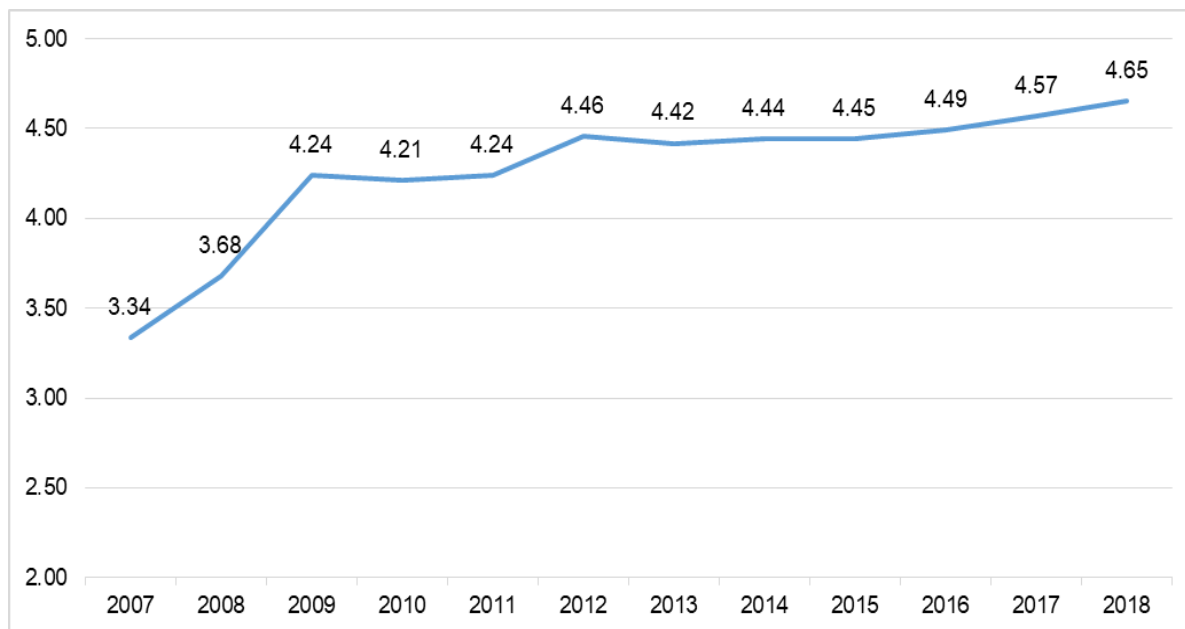
Figura 130. Evoluția ratei inflației, anii 2007-2018 (%)



Sursa datelor: INS – <http://www.insse.ro/cms/ro/content/ipc%E2%80%93serie-de-date-anuala>

1679. **Cursul de schimb** mediu anual, calculat ca medie aritmetică simplă a cursurilor valutare medii lunare, reprezintă un alt factor selectat pentru analiza P.E.S.T. de față. Analiza ratei de schimb valutar pentru orizontul de timp 2007-2018 reliefează creșteri constante, saltul cel mai semnificativ fiind înregistrat în perioada 2007-2009, astfel că rata de schimb valutar RON/EUR din anul 2009 a fost de 1,3 ori mai mare față de anul 2007.

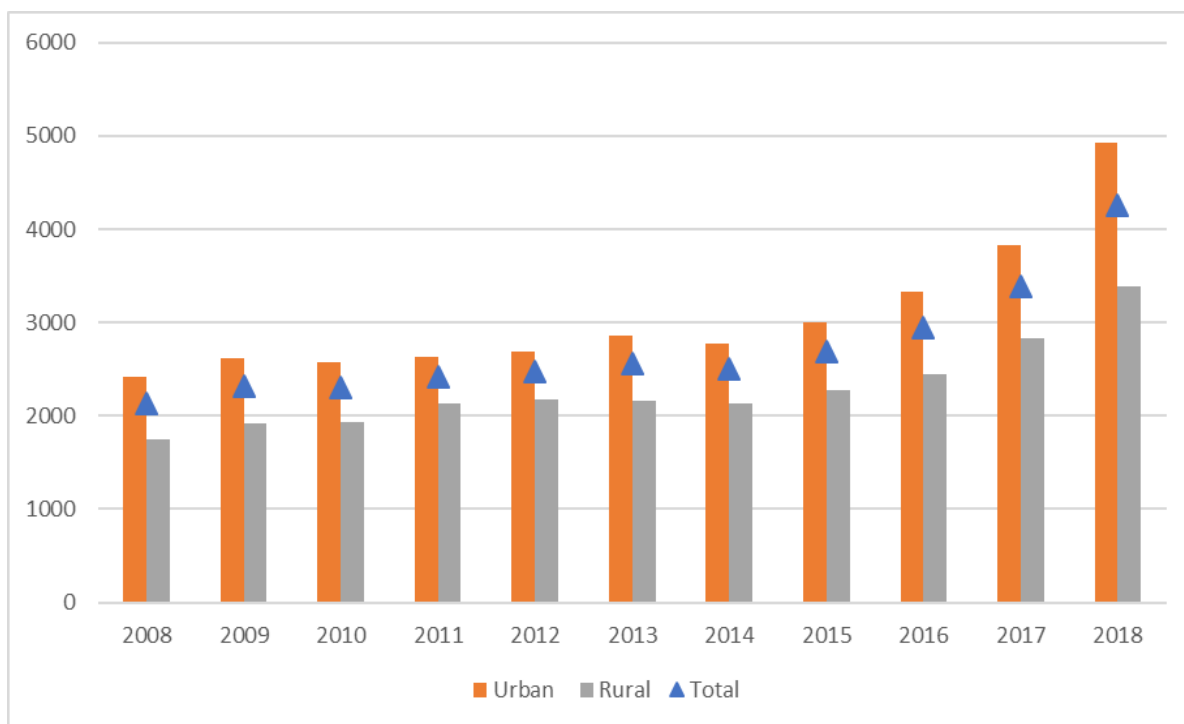
Figura 131. Evoluția cursului de schimb mediu anual RON/EUR, anii 2007-2018



Sursa datelor: BNR - Baza de date interactivă

1680. Pentru analiza **nivelului mediu al veniturilor populației**, am luat în considerare veniturile totale medii lunare pe o gospodărie, calculate de Institutul Național de Statistică pe baza Anchetei Bugetelor de Familie (ABF). Astfel, observăm că veniturile medii lunare pe gospodărie au înregistrat o evoluție crescătoare în intervalul de timp analizat, atât în mediul urban, cât și în mediul rural, cu tendințe mai accentuate de creștere în intervalul de timp 2015-2018. Se observă că veniturile totale medii lunare pe gospodărie sunt mai mari în mediul urban comparativ cu mediul rural, ecartul variind de la 672,37 RON în anul 2008, până la 1537,83 RON în anul 2018.

Figura 132. Evoluția veniturilor totale medii lunare pe o gospodărie, pe medii de rezidență, anii 2008-2018 (lei)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, coduri de date: BUF104I

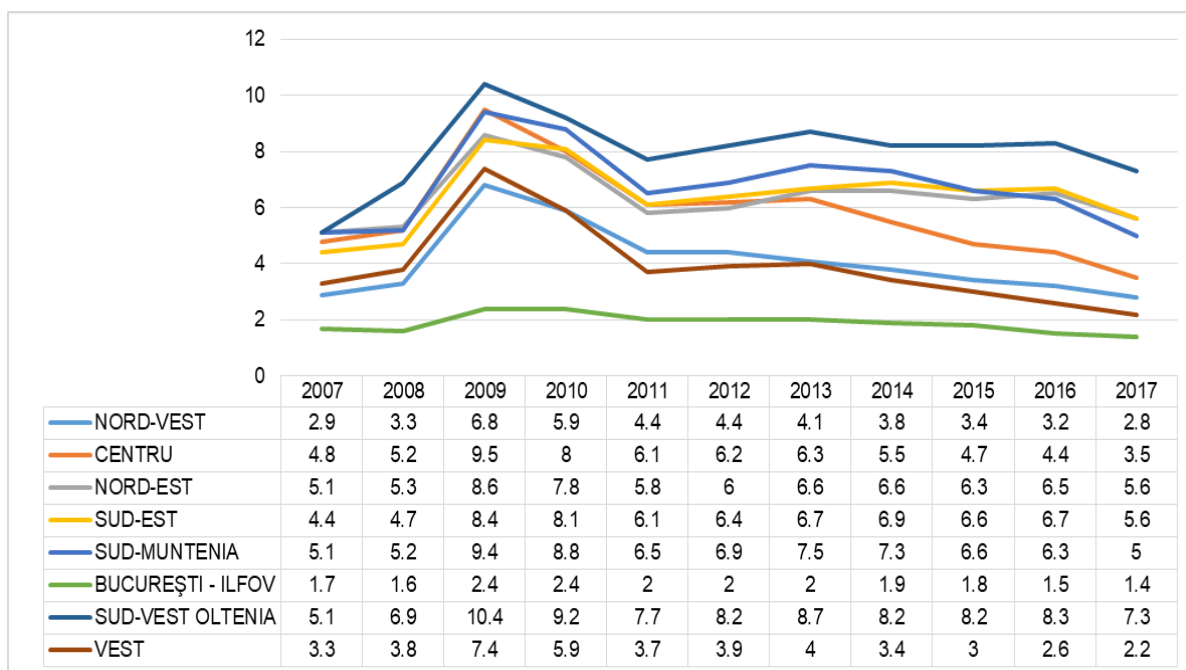
1681. Și în profil regional se observă aceeași tendință de creștere a veniturilor totale medii lunare pe gospodărie, cu tendințe mai accentuate de creștere în intervalul de timp 2015-2018. Comparând valoarea veniturilor totale medii lunare pe gospodărie între cele 8 regiuni de dezvoltare, se observă faptul că regiunea *București-Ilfov* înregistrează cele mai mari venituri, în vreme ce regiunea *Nord-Est* înregistrează cele mai mici venituri totale medii lunare pe gospodărie. Diferența veniturilor totale medii lunare pe gospodărie dintre cele două regiuni de dezvoltare se adâncește în timp, pornind de la 934,31 RON în anul 2008 și ajungând la 2944,22 RON în anul 2018.

1682. Analiza **ratei șomajului** înregistrat în profil teritorial evidențiază creșteri valorice în toate regiunile de dezvoltare începând cu anul 2008, odată cu startul crizei economice mondiale, cu scăderi începând cu anul 2010¹⁸¹. Pe de altă parte, remarcăm regiuni de dezvoltare cu rate mai mari ale șomajului înregistrat (*Suv-Vest Oltenia*, *Sud-Est*, *Sud Muntenia*) comparativ cu celelalte regiuni din țară, regiunea de dezvoltare București-Ilfov remarcându-se cu ratele șomajului înregistrat cele mai mici din țară, pentru tot orizontul de timp analizat.

1683. Din perspectiva diferențierii pe sexe, ecartul dintre cele două rate a variat între 0 și 1,3 puncte procentuale în intervalul de timp analizat, diferența cea mai mare între cele două sexe înregistrându-se în perioada 2009-2010, în defavoarea populației de sex masculin care a înregistrat rate mai mari.

181 Rata șomajului înregistrat reprezintă raportul dintre numărul șomerilor (înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă) și populația activă civilă (șomeri + populație ocupată civilă, definită conform metodologiei balanței forței de muncă).

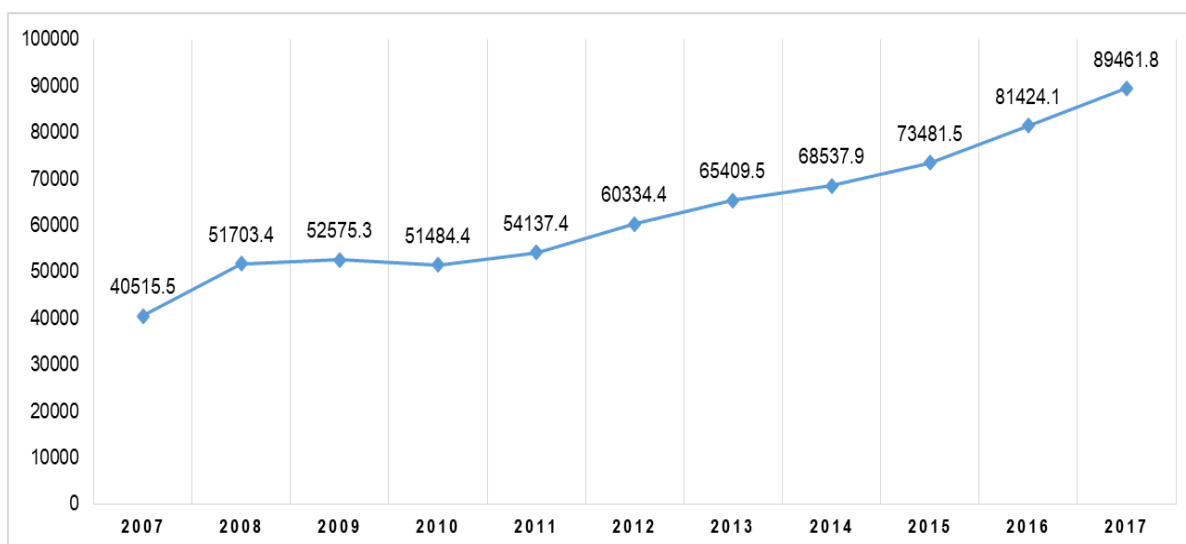
Figura 133. Evoluția ratei șomajului înregistrat pe regiuni de dezvoltare, în perioada 2007-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: SOM103A

1684. Examinând **productivitatea muncii** în intervalul 2007- 2017, se observă faptul că acest indicator s-a îmbunătățit constant în intervalul de timp analizat, ajungând la o rată de creștere la nivel național de 120% în anul 2017 față de anul 2007. În profil sectorial, se remarcă sectorul de activitate *L - Tranzacții imobiliare*, cu o rată de creștere în anul 2017 față de anul 2007 de 428,7%, dar și sectorul de activitate *J - Informații și comunicații*, care a înregistrat cea mai mica rată de creștere a productivității muncii în anul 2017 față de anul 2007 (58,9%).

Figura 134. Evoluția productivității muncii pe persoană ocupată la nivel național, în perioada 2007-2017 (Lei/persoană)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: CON110E

Notă: Productivitatea muncii pe o persoana ocupată a fost calculată ca raport între valoarea adăugată brută și numărul de persoane ocupate. Pentru anul 2017 datele sunt provizorii.

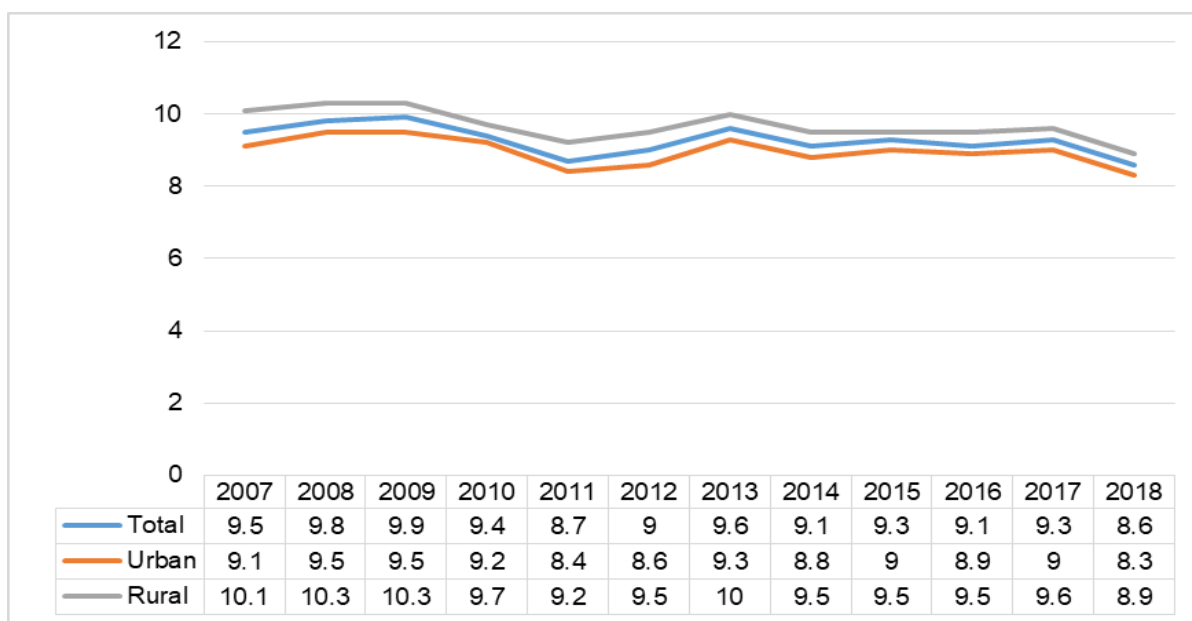
1685. Analizând ratele anuale de creștere a productivității muncii pe sectoare de activitate în perioada 2008-2017, observăm fluctuații mai mari sau mai mici în cazul tuturor sectoarelor de activitate, anii de creștere economică fiind urmați alternativ de declin.

10.2.3 Factorii sociali

1686. Transformările suferite de România după cel de-al doilea război mondial au făcut ca, din punct de vedere demografic, țara noastră să se afle într-o fază intermediară a tranziției demografice, cu un decalaj de câteva decenii față de țările din Europa Occidentală¹⁸². Astfel, măsurile privind liberalizarea avorturilor din anul 1957 și ulterior interzicerea avorturilor din anul 1966, dar și alte cauze de ordin socio-economic (urbanizare, industrializare, mobilitate profesională, acces la educație), abrogarea ulterioară a legislației privind interzicerea avortului și contracepției odată cu căderea regimului comunist din anul 1989, au determinat fluctuații semnificative privind valorile acestui indicator.

1687. Și anii care au urmat aderării la Uniunea Europeană se caracterizează tot prin declin demografic, **scăderea natalității** din anii precedenți fiind acompaniată de menținerea acesteia la valori scăzute și în intervalul de timp 2007-2018.

Figura 135. Evoluția ratelor de natalitate pe medii de rezidență, anii 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP202A

1688. În profil teritorial, regiuni de dezvoltare precum Vest și Sud-Vest Oltenia se remarcă prin valori mai scăzute ale ratelor de natalitate în intervalul de timp analizat, în vreme ce în alte regiuni precum Nord-Est și Centru se înregistrează valori ușor mai crescute, care depășesc chiar media națională.

Tabel 72. Evoluția ratelor de natalitate pe regiuni de dezvoltare, anii 2007-2018

Regiuni de dezvoltare	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NORD-VEST	9,8	10,2	10,1	9,8	9,2	9,4	10	9,5	9,8	9,8	10	9,3

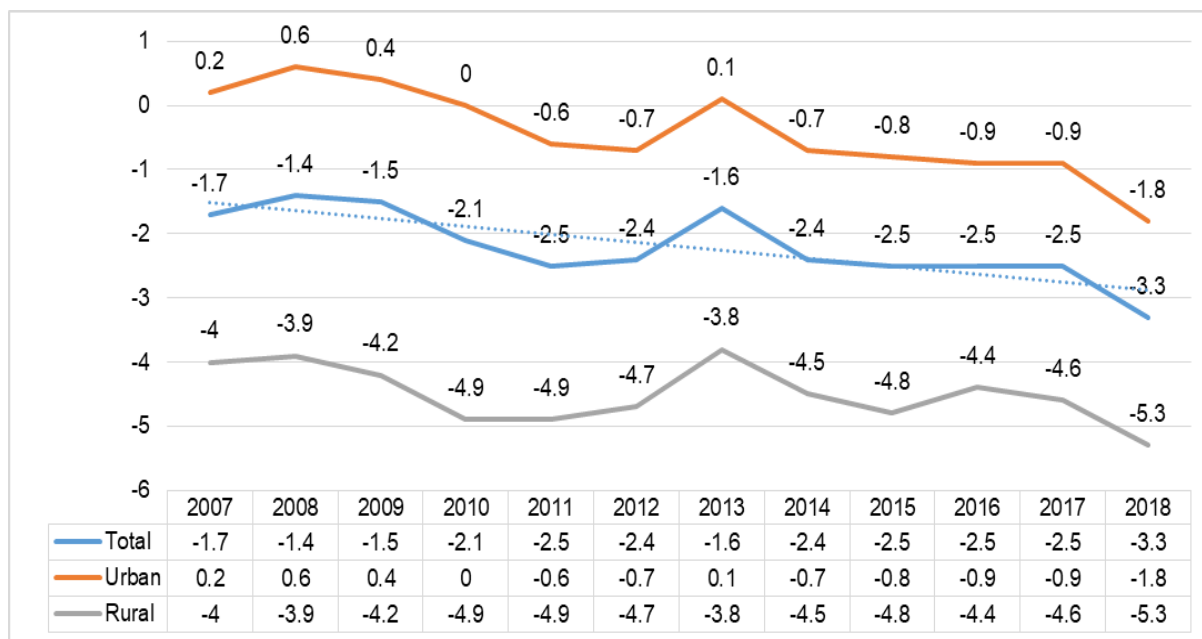
182 Evoluția natalității și fertilității în România, 2012, disponibil online la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Evolutia%20natalitatii%20si%20fertilitatii%20in%20Romania_n.pdf

Regiuni de dezvoltare	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CENTRU	9,9	10,5	10,5	10	9,5	9,6	10,1	9,7	9,7	9,7	9,9	9,2
NORD-EST	10,9	11	10,6	10	9,4	9,9	11,4	10	10,3	9,7	9,8	8,8
SUD-EST	9,4	9,6	9,6	9,2	8,2	8,3	8,8	8,5	8,5	8,5	8,5	7,7
SUD-MUNTENIA	9,1	9,3	9,6	9,1	8,4	8,5	8,7	8,4	8,6	8,5	8,5	8
BUCUREȘTI – ILFOV	9,2	9,9	10,3	10,1	9,1	9,2	9,7	9,5	9,7	9,8	10,2	9,6
SUD-VEST OLTEANIA	8,4	8,5	8,8	8,3	7,9	8	8,4	7,9	8	7,9	8,1	7,6
VEST	8,6	9	9	8,6	7,9	8,2	8,7	8,5	8,8	8,8	8,8	8,3
TOTAL	9,5	9,8	9,9	9,4	8,7	9	9,6	9,1	9,3	9,1	9,3	8,6

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP202A

1689. Un alt factor-cheie de influență selectat pentru analiza mediului general este un indicator care ține tot de mișcarea naturală a populației: **rata sporului natural al populației** - indicator care măsoară diferența algebrică între rata natalității și rata mortalității generale a populației. Încetinirea creșterii populației este strâns legată de acest indicator. Analiza sporului natural pentru intervalul de timp 2007-2018 evidențiază valori negative la nivel național, valori care sunt puternic influențate de situația înregistrată în mediul rural unde rata sporului natural a înregistrat valori între -3,8 și -5,3.

Figura 136. Evoluția ratelor sporului natural al populației pe medii de rezidență, anii 2007-2018



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP215A

1690. În profil regional, se remarcă valori preponderent negative în toate regiunile de dezvoltare din România. Cele mai mari rate ale sporului natural s-au înregistrat în regiunile de dezvoltare Sud-Vest Oltenia și Sud-Muntenia cu valori ale ratei sporului natural mult sub media națională.

Tabel 73. Evoluția ratelor sporului natural al populației pe regiuni de dezvoltare, anii 2007-2018

Regiuni de dezvoltare	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NORD-VEST	-1.3	-0.8	-1.2	-1.4	-1.7	-1.7	-0.9	-1.5	-1.7	-1.2	-1.4	-2.2
CENTRU	-0.5	-0.1	-0.2	-0.7	-0.9	-0.9	-0.3	-0.9	-1.3	-1.1	-1	-1.9
NORD-EST	0.5	0.5	-0.2	-1.2	-1.2	-1	0.6	-0.9	-0.9	-1.3	-1.3	-2.7

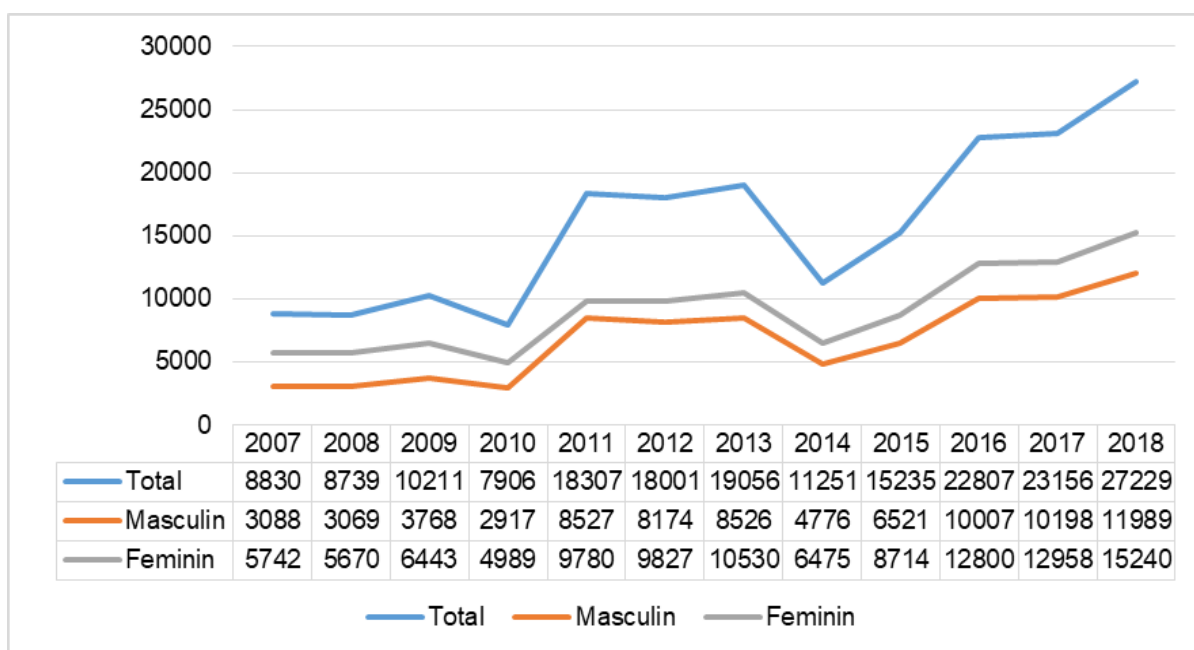
Regiuni de dezvoltare	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SUD-EST	-1.6	-1.5	-1.7	-2.4	-3.1	-3.2	-2.6	-3.2	-3.4	-3.5	-3.8	-4.9
SUD-MUNTENIA	-3.4	-3.4	-3.3	-3.9	-4.4	-4.5	-4	-4.6	-4.7	-4.8	-5	-5.6
BUCUREȘTI - ILFOV	-1	-0.1	0.4	0.1	-0.8	-1	-0.1	-0.7	-0.8	-0.6	-0.2	-0.9
SUD-VEST OLTEA	-4.1	-4.2	-4	-4.7	-4.6	-4.6	-3.8	-4.9	-4.9	-4.5	-4.5	-4.9
VEST	-2.8	-2.4	-2.7	-3.2	-3.5	-3.1	-2.7	-3.1	-3.3	-2.9	-3.3	-3.4

Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP215A

1691. Pe lângă componenta naturală, **migrația externă** contribuie, la rândul său, asupra dimensiunii populației unei țări, acesta fiind motivul pentru care a fost inclus și acest indicator pe lista indicatorilor-cheie de influență în plan social.

1692. Dacă în intervalul de timp 2007-2010 numărul emigranților definitivi a fost relativ scăzut, începând cu anul 2016 numărul emigranților definitivi a ajuns să fie de ordinul zecilor de mii, singura tendință de scădere a fenomenului emigrațional fiind înregistrată la nivelul anului 2014. Analiza pe sexe evidențiază că numărul emigranților de sex feminin îl depășește pe cel de sex masculin pe toată perioada de timp luată în considerare.

Figura 137. Evoluția emigranților definitivi pe sexe, anii 2007-2018

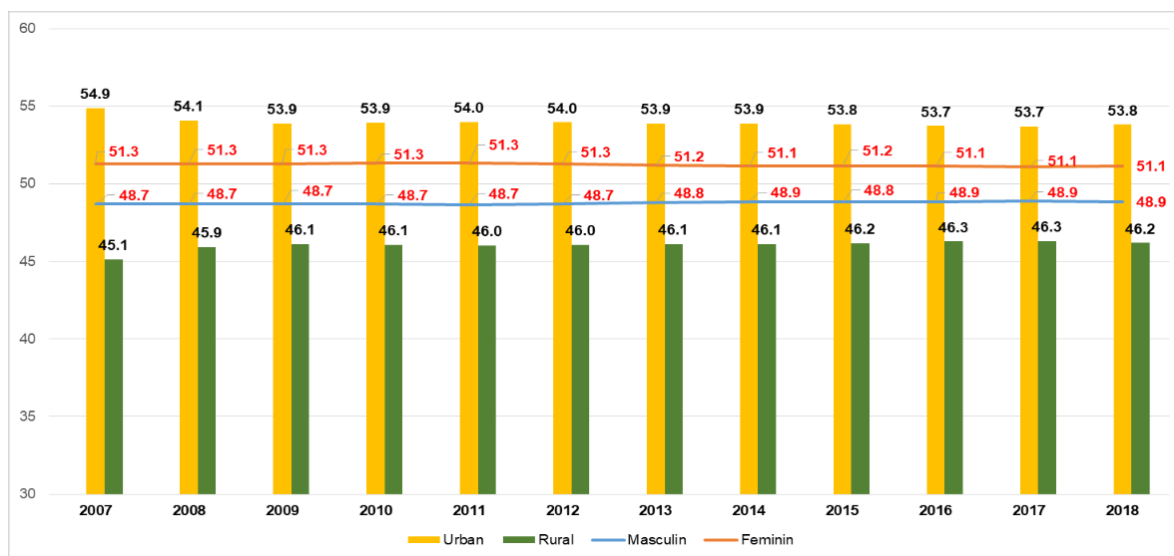


Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP309A

1693. Regiunile de dezvoltare cel mai puternic afectate de fenomenul emigrațional sunt București-Ilfov și Nord-Est, în vreme ce la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia s-au înregistrat valorile cele mai mici în ceea ce privește ponderea emigranților definitivi raportat la totalul național, în toată perioada de timp analizată.

1694. Declinul demografic și fenomenul emigrațional au, pe lângă implicațiile de ordin economic și efecte asupra **structurii populației rezidente**. Astfel, structura populației arată o modificare a contingentelor spre zone cu vârstă mai ridicată, populația cu vârste de 65 de ani și peste atingând pragul de 18% în totalul populației rezidente în România la nivelul anului 2017, față de 15% cu 10 ani în urmă. În paralel, remarcăm pentru intervalul de timp analizat o tendință de scădere a ponderii populației tinere (0-14 ani) în totalul populației rezidente, tendință care se manifestă și în ceea ce privește populația în vârstă de muncă.

Figura 138. Evoluția structurii populației rezidente pe sexe și medii de rezidență, anii 2007-2018



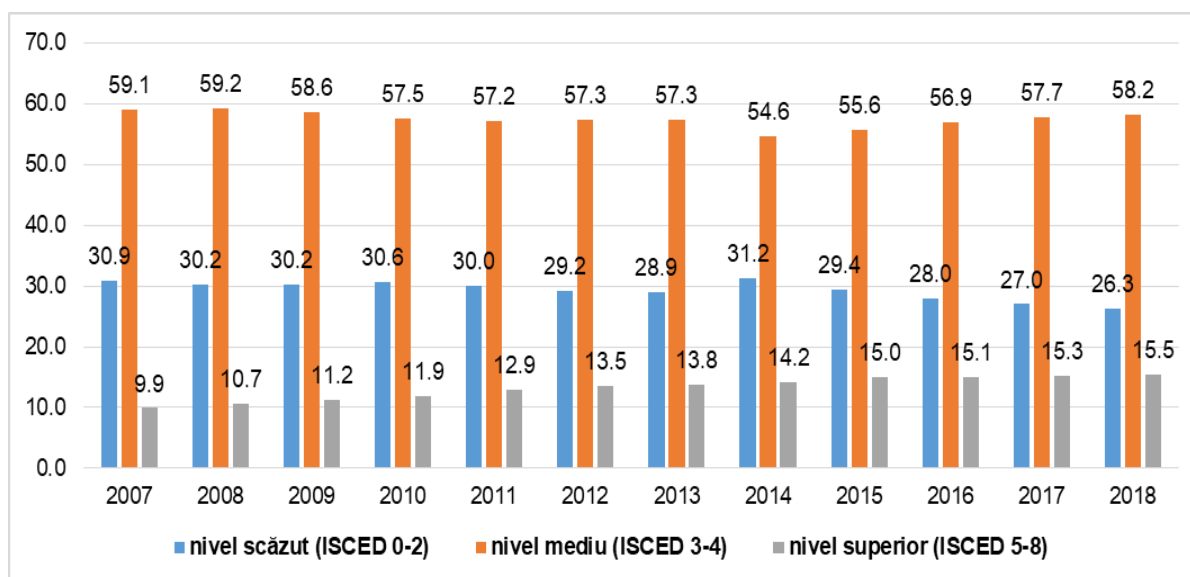
Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: POP106A

Notă: date provizorii pentru anul 2018

1695. Structura populației rezidente pe sexe și medii de rezidență nu evidențiază fluctuații semnificative pentru intervalul de timp analizat, menținându-se majoritară populația din mediul urban, însă cu un puternic grad de ruralizare caracteristic țării noastre. Nici în ceea ce privește distribuția pe sexe a populației rezidente în România nu au intervenit modificări semnificative, populația de sex feminin menținându-se majoritară.

1696. Una dintre țintele strategiei Europa 2020 este ca cel puțin 40% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani să fi absolvit o formă de învățământ superior. Din acest motiv, un alt indicator selectat pentru analiza din perspectivă socială a mediului extern general este reprezentat de nivelul educațional al populației în vârstă de muncă. Distribuția populației în vârstă de muncă (15-64 de ani) după nivelul educațional evidențiază creșterea ponderii populației absolvente de învățământ superior, de la 9,9% în anul 2007, la 15,5% în anul 2018.

Figura 139. Evoluția populației în vârstă de muncă după nivelul educațional, anii 2007-2018



Sursa datelor: Eurostat, cod de date online: edat_lfse_03

Legendă: Nivelul ISCED 0 – Educația timpurie

Nivelul ISCED 1 – Învățământ primar

Nivelul ISCED 2 – Învățământ gimnazial

Nivelul ISCED 3 – Învățământ liceal

Nivelul ISCED 4 – Învățământ postliceal

Nivelurile ISCED 5, 6, 7 și 8 – Învățământ superior

1697. Fenomene precum cel al migrației externe au influență asupra existenței forței de muncă specializate, dar și alte efecte de ordin social în ceea ce privește incidența unor fenomene precum monoparentalitatea, abandonul școlar, delincvența juvenilă, divorțialitatea, etc. Din acest motiv, pentru analiza mediului extern general au fost selectați în categoria indicatorilor sociali și indicatori precum rata divorțialității, rata abandonului școlar, delincvența juvenilă și incidența monoparentalității.

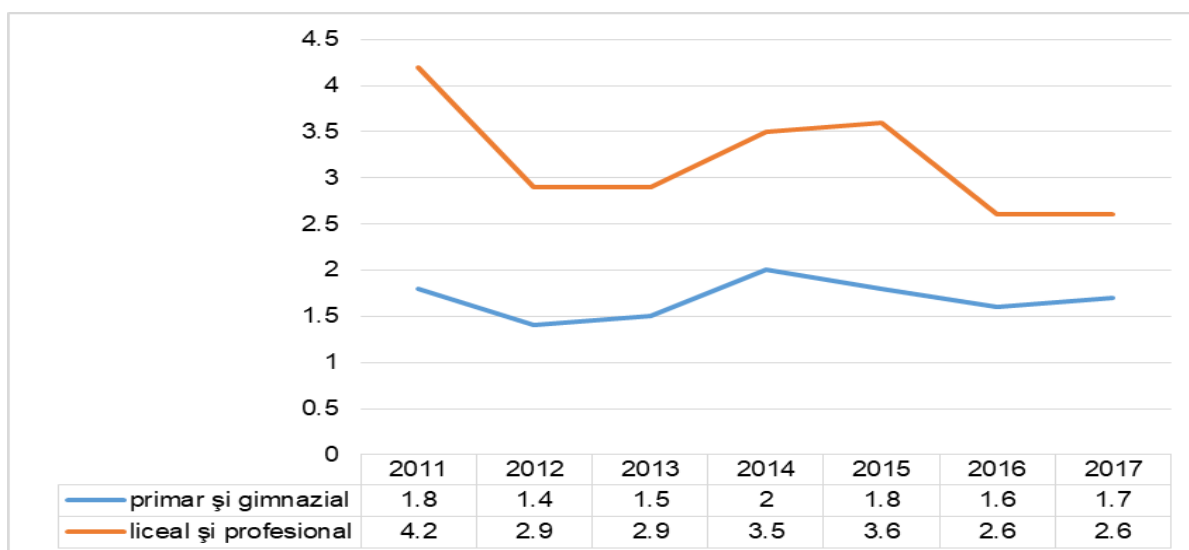
1698. **Rata de divorțialitate** reprezintă numărul divorțurilor dintr-un an raportat la populația de la 1 iulie și se exprimă în număr de divorțuri la 1000 locuitori. Cele mai mari rate de divorțialitate s-au înregistrat în mediul urban (între 1,4 și 2 divorțuri la 1000 locuitori), analiza orizontului de timp 2007-2018 evidențiind perioade de creștere alternând cu perioade de declin în ceea ce privește valorile acestui indicator, valorile cele mai scăzute înregistrându-se în anul 2014, atât în mediul urban cât și în mediul rural.

1699. **Fenomenul elevilor care renunță la studii** este un alt fenomen social cu care se confruntă România, motiv pentru care în lista factorilor sociali analizați a fost inclusă și rata abandonului școlar, indicator prin care se evaluează performanțele sistemului educațional, pe niveluri de educație, dar care semnalează și unele aspecte ale vieții sociale și economice, care pot influența accesul populației la educație.

1700. **Rata abandonului școlar** reprezintă diferența între numărul elevilor înscriși la începutul anului școlar și cel aflat în evidență la sfârșitul aceluiași an școlar, exprimată ca raport procentual față de numărul elevilor înscriși la începutul anului școlar.

1701. În România, rata abandonului școlar este mai mare în cazul învățământului liceal și profesional, comparativ cu învățământul primar și gimnazial, oscilând de la un an la altul între valori de la 2,6 până la 4,2, tendințele de scădere fiind alternate de tendințe de creștere.

Figura 140. Evoluția ratei abandonului școlar pe niveluri de educație, anii 2011-2017



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: SCL113A

1702. În literatura de specialitate, printre cele mai frecvente cauze ale **delincvenței juvenile** sunt nominalizate sărăcia, șomajul și migrația (Ungureanu, 2013¹⁸³; Popa et al, 2017¹⁸⁴). România se bucură de o legislație progresistă, care permite ca o bună parte dintre minorii care comit fapte penale să fie scoși din circuitul justiției clasice prin aplicarea unor măsuri alternative la trimiterea în judecată. Minorii cu vârsta sub 14 ani și cei cu vârsta între 14 și 16 ani care nu au acționat cu discernământ nu răspund penal.
1703. Dacă în intervalul de timp 2008-2013 s-au înregistrat oscilații în ceea ce privește numărul de copii care au săvârșit anual fapte penale, în perioada 2013-2017 s-a înregistrat o tendință de scădere, urmată de creșterea numărului de copii care au săvârșit o faptă penală în anul 2018.
1704. **Monoparentalitatea** este un fenomen care a înregistrat creșteri începând cu anul 2007 până la nivelul anului 2010, când aproximativ 7% dintre gospodăriile cu copii dependenți erau reprezentate de familii cu un singur părinte. Această valoare s-a menținut relativ constantă în perioada 2010-2018.

10.2.4 Factorii tehnologici

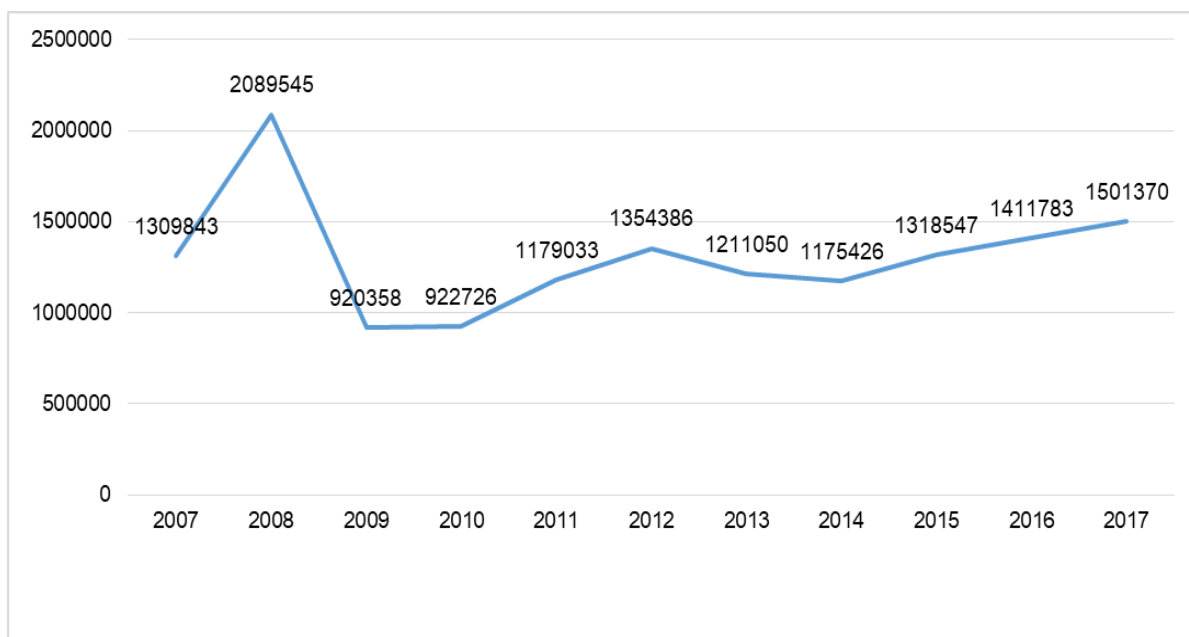
1705. **Cheltuielile efectuate pentru activitatea de cercetare-dezvoltare din fonduri publice** au crescut în anul 2008 față de anul 2007 cu aproape 60% ca urmare a adoptării Strategiei pentru cercetare, dezvoltare și inovare 2007-2013. Un an mai târziu, aceste cheltuieli cu scăzut cu aproximativ 55%, tendința de subfinanțare menținându-se și în anii care au urmat, ca efect al crizei economice mondiale, valorile cheltuielilor fiind mai reduse decât țintele asumate prin documentele strategice naționale. Astfel, au rămas încă neatinse țintele de 0,63% pentru anul 2017 și respectiv de 1% din PIB până în anul 2020 pentru cheltuieli de Cercetare, Dezvoltare, Inovare (CDI) din fonduri publice, ținte asumate prin Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare pentru perioada 2014-2020 (SNCDI 2020)¹⁸⁵.

183 Ungureanu, G. (2013). Deviance in the Economic Behaviour at the Age of Adolescence. AGORA Int'l J. Jurid. Sci., 209.

184 Popa et al. (2017). Juvenile delinquency in Romania: a comparison between minors in prisons and re-education services. European Journal of Social Work, 1-14

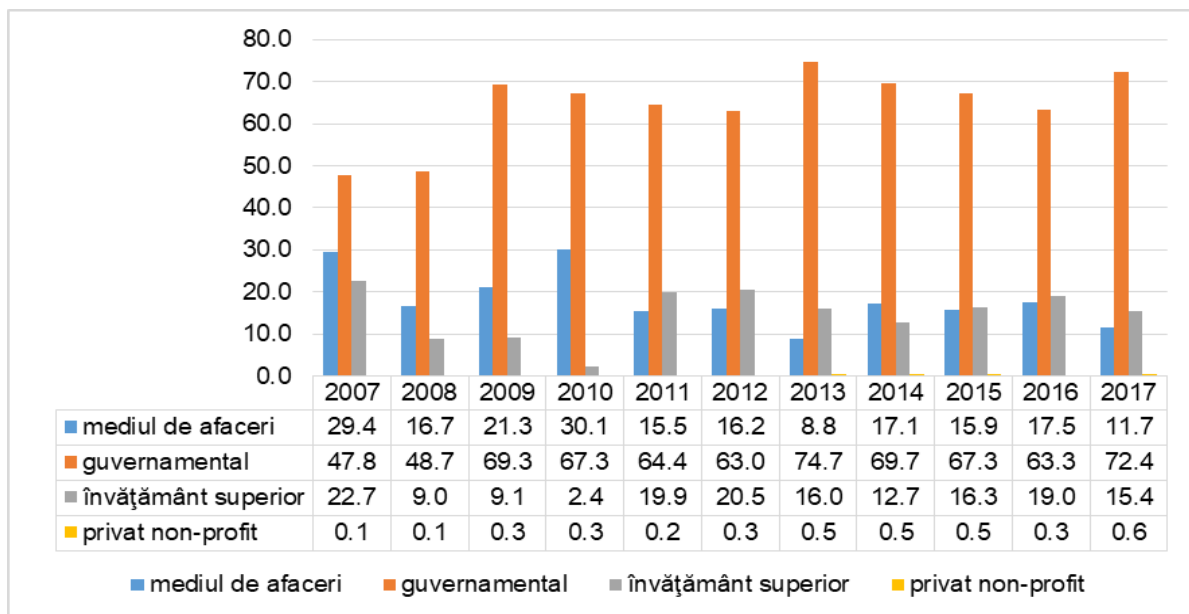
185 HOTĂRÂRE nr. 929 din 21 octombrie 2014 privind aprobarea Strategiei naționale de cercetare, dezvoltare și inovare 2014-2020.

Figura 141. Evoluția cheltuielilor curente din activitatea de cercetare-dezvoltare din fonduri publice, anii 2007-2017 (mii RON prețuri curente)



Sursa datelor: INS – baza de date TEMPO-Online, cod de date: CDP104E

Figura 142. Evoluția cheltuielilor curente din fondurile publice pentru activitatea de cercetare-dezvoltare pe sectoare de performanță, anii 2007-2017 (mii RON prețuri curente)



Sursa datelor: calcule proprii pe baza datelor INS – TEMPO-Online, cod de date: CDP104E

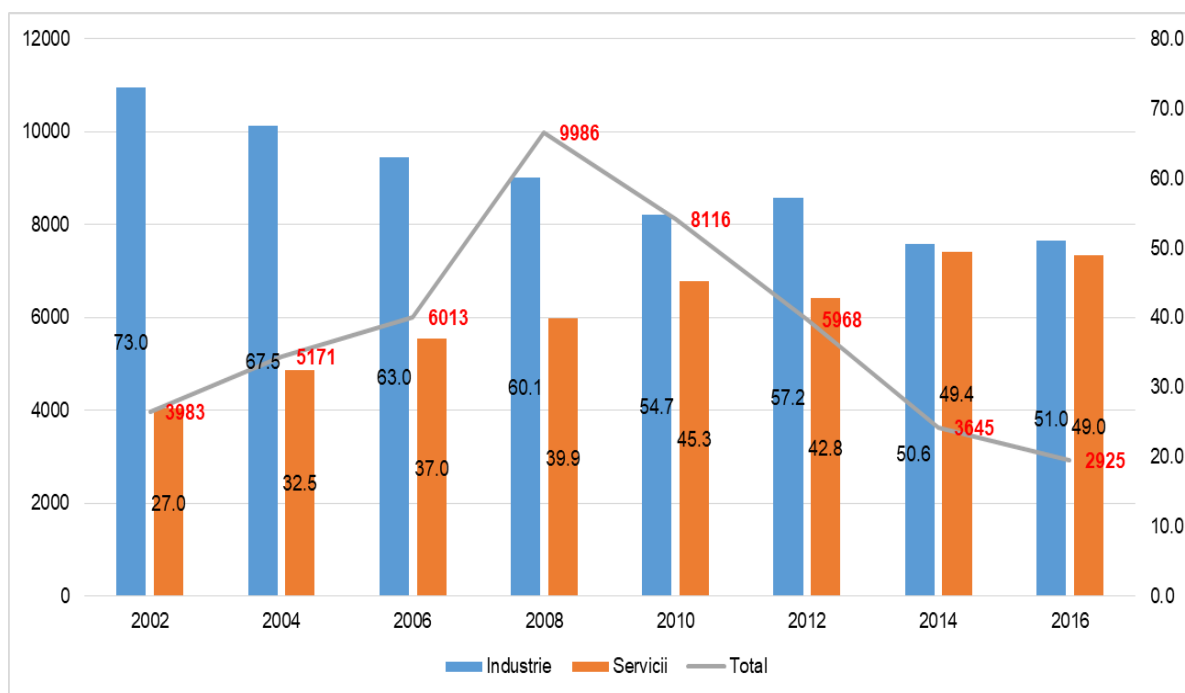
1706. În anul 2007, din fondurile publice cele mai mari sume au primit unitățile din sectorul guvernamental (47,8%), urmate de unitățile din mediul de afaceri (29,4%). În intervalul 2007-2017, ponderea cheltuielilor din fonduri publice pentru activitatea de cercetare-dezvoltare a crescut semnificativ în cazul unităților din sectorul guvernamental, dar și în cazul unităților de învățământ superior, în detrimentul unităților din mediul de afaceri.

1707. În directă dependență cu cheltuielile de cercetare-dezvoltare este și indicatorul reprezentat de **ponderea întreprinderilor inovatoare**. Întreprinderi inovatoare sunt întreprinderile care au lansat produse (bunuri sau servicii) noi sau semnificativ îmbunătățite pe piață sau au introdus procese noi

sau semnificativ îmbunătățite sau noi metode de organizare sau de marketing. Termenul acoperă toate tipurile de inovatori: de produs, de proces, de metode de organizare sau de metode de marketing, precum și întreprinderile cu inovații nefinalizate sau abandonate și se referă la întreprinderile active. Inovația reprezintă introducerea în procesul muncii a unui produs (bun sau serviciu) nou sau semnificativ îmbunătățit sau un proces (procedeu) nou sau semnificativ îmbunătățit, o metodă nouă de organizare sau o metodă nouă de marketing. Inovația este bazată pe rezultatele unor tehnologii noi, a unor dezvoltări tehnologice, a noi combinații ale tehnologiei existente sau utilizarea altor cunoștințe obținute de întreprindere, putând să fie o inovație nouă pentru întreprindere, dar nu necesar să fie nouă pentru sectorul de activitate sau pentru piață.

1708. Numărul întreprinderilor inovatoare a înregistrat o tendință ascendentă până în anul 2008, ulterior intrând în declin. Raportat la sectoarele de activitate economică, se remarcă sectorul industrie în prima parte a intervalului de timp analizat cu ponderea cea mai mare, ajungând ca în anii 2014-2016 sectorul servicii să se situeze la același nivel de inovare cu sectorul industrie din perspectiva numărului de întreprinderi inovatoare.

Figura 143. Întreprinderi inovatoare, după activități economice, în total întreprinderi inovatoare, anii 2002-2016



Sursa datelor: calcule proprii pe baza datelor INS – TEMPO-Online, cod de date: INO101C

1709. În profil teritorial, se remarcă regiunea de dezvoltare București-Ilfov cu ponderea cea mai mare în total întreprinderi inovatoare în tot intervalul de timp analizat, la polul opus situându-se regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia, cu ponderea cea mai mică.

Tabel 74. Ponderea întreprinderilor inovatoare pe regiuni de dezvoltare, anii 2002-2016

Regiuni de dezvoltare	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Nord-Est	15,2	13,3	14,3	15,6	14,2	16,3	12,2	14,5
Sud-Muntenia	9,8	8,9	9,5	9,6	11,3	8,7	9,7	4,5
Sud-Vest Oltenia	6,2	4,2	3,9	4,8	6,2	6,1	3,3	1,9
Nord-Vest	11,0	13,1	15,1	12,6	13,6	9,9	11,0	20,2
Vest	7,3	6,8	5,5	6,2	5,8	6,4	4,8	7,5
Sud-Est	9,9	17,8	21,7	14,1	13,0	18,6	15,4	17,4
Centru	19,2	13,8	13,4	13,2	11,0	14,0	12,7	9,6
București - Ilfov	21,3	22,1	16,5	23,9	24,8	19,9	31,0	24,4

Sursa datelor: calcule proprii pe baza datelor INS – TEMPO-Online, cod de date: INO101C

1710. **Evaluarea calitativă a învățământului tehnic** poate fi pusă în valoare prin compararea rezultatelor absolvenților învățământului liceal tehnologic cu cele ale absolvenților din filiera teoretică și din filiera vocațională. În acest sens, am optat pentru evidențierea ratelor de participare la examenul de bacalaureat a absolvenților de liceu, cât și a ratelor de reușită la acest examen. Elevii din învățământul liceal filiera tehnologică au performanțe semnificativ inferioare elevilor din învățământul liceal filieră teoretică și vocațională. În vreme ce 80-90% dintre absolvenții de liceu teoretic și vocațional participă la examenul de bacalaureat înregistrând rate de reușită la acest examen de 70-80%, doar aproximativ 60% dintre absolvenții de liceu tehnologic participă la examenul de bacalaureat, având o rată de reușită la examen de cca 30%.

Tabel 75. Ratele de participare și de promovare a examenului de bacalaureat pe filiere de studiu

	Rata de participare			Rata de reușită		
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2014/2015	2015/2016	2016/2017
TOTAL	72,1%	79,1%	79,3%	49,4%	58,8%	61,6%
Filiera teoretică	81,5%	91,8%	91,8%	69,2%	80,7%	82,5%
Filiera tehnologică	59,9%	61,8%	61,1%	26,9%	30,8%	32,9%
Filiera vocațională	86,7%	93,1%	93,8%	66,3%	72,7%	75,2%

Sursa datelor: Studiu privind calitatea furnizorilor de învățământ profesional și tehnic din România, 2018, accesibil online la:

http://www.alegetidrumul.ro/uploads/gnac/201903/Studiul_privind_calitatea_furnizorilor_de_IPT_din_Romania.pdf

1711. Tehnologia reprezintă un motor pentru toate sectoarele economice, din acest motiv fiind necesară aplicarea unor politici publice bine ținute pentru dezvoltarea TIC. Angrenarea sectorului TIC și dezvoltarea societății informaționale din România reprezintă, așadar, un alt factor de influență care a fost selectat pentru analiza mediului extern general, prin indicatorii referitori la gospodăriile cu acces la un computer și respectiv la internet.
1712. **Ponderea gospodăriilor care au acces la computer și respectiv internet** în totalul gospodăriilor a înregistrat o tendință puternic ascendentă din 2007 până în anul 2017 (peste 65% dintre gospodării au acces la un computer/ internet, sursa INS). Însă, se remarcă diferențe în profilul teritorial. Astfel, la nivelul mediului rural se înregistrează o penetrare mult mai redusă în ceea ce privește dotarea gospodăriilor cu PC-uri și a ponderii celor care au acces la internet (52% în 2017 comparativ cu 76% în mediul urban).

10.2.5 Concluzii intermediare ale analizei PEST

1713. *Analiza factorilor economici scoate la iveală efectele negative ale crizei economice asupra economiei românești (scăderea produsului intern brut, reducerea mai accentuată a populației ocupate, scăderea veniturilor populației, creșterea șomajului, etc.), dinamica acestor factori fiind de asemenea influențată și de alte variabile de analiză precum sectoarele de activitate economică sau regiunile de dezvoltare din România.*
1714. *Din perspectivă socială, se remarcă o serie de probleme cu care se confruntă societatea românească: declin demografic, îmbătrânirea populației, creșterea fenomenului monoparentalității, accentuarea fenomenului emigranțional din ultimii ani.*
1715. *Factorii tehnologici analizați reliefează, pe de o parte, subfinanțarea activității de cercetare-dezvoltare din România raportat la țintele asumate prin documentele strategice naționale, tendința de scădere a numărului de întreprinderi inovatoare ulterior anului 2008 (anul de start al crizei economice mondiale), performanța mai slabă a învățământului secundar tehnic din România comparativ cu învățământul teoretic și vocațional, iar pe de altă parte, tendința crescătoare a ponderii gospodăriilor care au acces la un computer/internet acasă în totalul gospodăriilor românești.*

10.3 Contribuția POSDRU 2007-2013 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă

10.3.1 Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut din economie

1716. Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut din economie a fost estimată conform formulelor de calcul prezentate în cadrul secțiunii metodologice. Astfel, în ceea ce privește contribuția investițiilor POSDRU la realizarea produsului intern brut, aceasta a fost evaluată la circa 1,42% pe întreaga perioadă 2007-2015. Așa cum se poate vedea și în tabelul de mai jos, contribuția investițiilor diferă într-o destul de mare măsură atât între activitățile economice, cât și între ani. Astfel, remarcăm contribuții mai însemnate în ultimii ani de implementare (2,06-2,12%), când și sumele investite au fost mult mai generoase, comparativ cu primii doi ani (2008 și 2009) când sumele reduse au determinat și o contribuție mai puțin însemnată la formarea produsului intern brut din economie (0,15-0,33%). Analizând comparativ între cele trei categorii de activități economice, notăm o contribuție mai importantă a investiției în Învățământ (1,04% pentru întreaga perioadă). Observăm, de asemenea, că anul 2015 se distinge prin cele mai importante contribuții directe estimate pentru Administrație publică și Învățământ. Deși nivelul investițiilor POSDRU nu este cel mai mare în anul 2011, produsul intern brut a fost mai scăzut față de anii 2012 și 2013 (după cum relevă și analiza PEST), astfel explicându-se valoarea superioară estimată a contribuției la produsul intern brut în 2011 față de anii 2012 și 2013.

Tabel 76. Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la PIB (%)

		Anul							
	TOTAL	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0,07	0,11	0,11	0,08	0,09	0,07	0,05	0,02	0,00
85 Învățământ	1,04	1,46	1,38	1,12	1,20	1,28	1,25	0,24	0,11
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare + 88 Activități de asistență socială, fără cazare	0,31	0,54	0,58	0,26	0,27	0,30	0,31	0,08	0,04
TOTAL	1,42	2,12	2,06	1,45	1,55	1,65	1,61	0,33	0,15

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și AM POSDRU

10.3.2 Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut din economie

1717. Contribuția indirectă, ce ține seamă de efectul de multiplicare a investiției POSDRU în activitățile economice identificate, este una pozitivă, astfel că dacă agregăm contribuția directă cu cea indirectă obținem valori între 0,19% și 2,57%, în funcție de anul de implementare. În cazul analizei noastre, efectul de multiplicare reprezintă creșterea produsului intern brut la nivelul întregii economii ca urmare a creșterii produsului intern brut din fiecare activitate economică identificată cu un leu. Din nou remarcăm valorile superioare obținute în anii 2014 și 2015 față de toți ceilalți ani de implementare. Analizând în funcție de activitățile economice, constatăm valori peste 1% doar în cazul învățământului, iar administrația publică prezintă cele mai reduse efecte cumulate (direct plus indirect).

Tabel 77. Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POSDRU la PIB (%)

					Anul			
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0,13	0,13	0,09	0,10	0,09	0,06	0,02	0,00

public								
85 Învățământ	1,72	1,59	1,28	1,37	1,48	1,38	0,30	0,14
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare +	0,72	0,70	0,30	0,33	0,33	0,37	0,12	0,05
88 Activități de asistență socială, fără cazare								
TOTAL	2,57	2,41	1,67	1,80	1,90	1,82	0,44	0,19

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și AM POSDRU

10.3.3 Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut din economie

1718. Dacă luăm în considerare și fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice, estimăm ceea ce se numește efectul indus al investițiilor POSDRU. Practic, avem în vedere și efectul de multiplicare obținut prin intermediul gospodăriilor care consumă rezultatele activităților economice în care a fost realizată investiția POSDRU, respectiv obțin salarii din aceste activități. Ca urmare a acestei abordări, efectul total estimat al investiției POSDRU asupra produsului intern brut este de peste 3% în perioada 2014-2015, peste 2% în perioada 2010-2013 și în jur 0,23-0,53% în 2008-2009. Se remarcă din nou anii 2014 și 2015 ca fiind cei în care s-au obținut cele mai importante rezultate datorită volumului mult mai semnificativ al finanțării față de anii precedenți. Distribuția contribuției totale la formarea produsului intern brut a investiției POSDRU pe activități economice, indică cele mai însemnate contribuții în cazul Învățământului.

Tabel 78. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POSDRU la PIB (%)

	Anul							
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0,15	0,19	0,13	0,14	0,12	0,09	0,04	0,00
85 Învățământ	1,96	2,09	1,58	1,69	1,88	1,77	0,42	0,20
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare +	0,94	0,88	0,29	0,36	0,34	0,39	0,14	0,06
88 Activități de asistență socială, fără cazare								
TOTAL	3,04	3,15	2,00	2,18	2,34	2,25	0,61	0,26

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și AM POSDRU

10.3.4 Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă

1719. Referitor la evaluarea contribuției pe care investiția în POSDRU a avut-o asupra ocupării forței de muncă în sectoarele de activitate în care au fost realizate investițiile POSDRU, respectiv la nivel național, rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul de mai jos. Aferent întregii perioade 2007-2015, contribuția POSDRU asupra ocupării a fost evaluată la circa 32,9 mii persoane. Rezultatele sunt influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POSDRU, cât și de volumul investițiilor. Notăm din nou cele mai importante contribuții din partea sectorului de Învățământ, respectiv în anul 2015. Pe de altă parte, contribuția cu valoarea cea mai mare, de circa 7,8 mii persoane, aferentă anului 2015, reprezintă sub 1% din totalul populației ocupate în România.

Tabel 79. Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

	Anul
--	------

		Anul							
	TOTAL	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	0,86	0,22	0,21	0,15	0,16	0,14	0,11	0,05	0,00
85 Învățământ	24,77	5,46	5,13	4,23	4,67	4,92	4,87	0,98	0,50
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare +	7,32	2,11	2,19	0,97	1,01	1,11	1,26	0,31	0,16
88 Activități de asistență socială, fără cazare									
TOTAL	32,94	7,79	7,53	5,34	5,85	6,18	6,24	1,34	0,65

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și AM POSDRU

10.3.5 Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă

1720. Contribuția indirectă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă, pentru un anumit sector, a fost estimată prin intermediul multiplicatorului de tip I al ocupării, acesta fiind definit ca și creșterea totală a ocupării la nivel național ca urmare a creșterii cererii finale ce a generat creșterea cu o unitate (1 persoană sau 1 echivalent normă întreagă) a ocupării la nivelul sectorului. În cazul de față, constatăm o contribuție indirectă de circa 15 mii persoane ocupate, astfel că pentru întreaga perioadă analizată contribuția totală ce însumează contribuțiile directe și indirecte se ridică la aproximativ 47,6 mii persoane. Contribuția totală anuală se situează între sub o mie de persoane ocupate în 2008 și peste 9 mii persoane ocupate anual în perioada 2014-2015.

Tabel 80. Contribuția direct și indirectă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

		Anul							
	TOTAL	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	1,31	0,29	0,26	0,18	0,21	0,18	0,13	0,06	0,00
85 Învățământ	34,13	6,08	5,70	4,69	5,23	5,42	5,30	1,16	0,55
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare +	12,15	2,85	3,16	1,24	1,32	1,40	1,57	0,39	0,20
88 Activități de asistență socială, fără cazare									
TOTAL	47,58	9,22	9,12	6,11	6,76	7,00	7,01	1,61	0,75

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și AM POSDRU

10.3.6 Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă

1721. Contribuția indusă a investiției POSDRU la ocuparea forței de muncă se obține în mod similar contribuției indirecte, cu deosebirea că ia în considerare și fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice. Estimările noastre indică o contribuție indusă a investițiilor POSDRU de circa 7 mii persoane ocupate. Efectele totale păstrează aceeași tendință de evoluție anuală ca și în cazul efectelor directe, respectiv indirecte. Și distribuția efectelor în funcție de cele trei categorii de activități economice este similară contribuției directe, cu ponderea mai importantă a sectorului de învățământ. Remarcăm rolul multiplicatorilor în propagarea efectelor, aceștia contribuie la creșterea cu circa 47% a efectului total față de efectul direct.

Tabel 81. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

	TOTAL	Anul							
		2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
84 Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	2,30	0,49	0,47	0,34	0,34	0,31	0,23	0,11	0,00
85 Învățământ	43,23	7,60	7,33	5,99	6,30	6,88	6,88	1,53	0,74
87 Servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare + 88 Activități de asistență socială, fără cazare	14,97	3,46	4,00	1,54	1,56	1,72	1,94	0,49	0,26
TOTAL	60,49	11,56	11,80	7,86	8,20	8,91	9,05	2,12	0,99

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și AM POSDRU

10.4 Concluzii

1722. Perioada analizată 2007-2015 are ca punct focal, în primul rând, criza economică și financiară și efectele negative ale acesteia asupra economiei românești, care au fost adâncite și de problemele structurale specifice țării noastre. Adăugat la problemele de ordin economic menționăm și o serie de probleme societale cu care s-a confruntat și se confruntă în continuare țara noastră, cum ar fi declinul demografic, îmbătrânirea populației, creșterea fenomenului monoparentalității, dar și accentuarea fenomenului emigrațional din ultimii ani. Toate aceste fenomene și-au pus amprenta asupra evoluției populației ocupate care a arătat o tendință de scădere pe întreaga perioadă, singurul an în care s-a înregistrat o creștere a populației ocupate (civile) față de anul anterior fiind anul 2012.
1723. În ceea ce privește **contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut** din economie, aceasta a fost evaluată la circa 1,42% pentru întreaga perioadă 2007-2015, contribuția investițiilor diferind într-o destul de mare măsură atât între activitățile economice, cât și între ani. Analizând comparativ între cele trei categorii de activități economice, notăm o contribuție mult mai importantă a investiției în învățământ și, de asemenea, observăm că anii 2014 și 2015, ultimii ani de implementare POSDRU, se disting prin cele mai importante contribuții directe estimate pentru toate cele trei categorii de activități.
1724. **Contribuția indirectă**, ce ține seamă de efectul de multiplicare a investiției POSDRU în activitățile economice identificate, altfel spus creșterea produsului intern brut la nivelul întregii economii ca urmare a creșterii cu un leu a produsului intern brut din fiecare activitate economică identificată, este una pozitivă, iar însumând contribuția directă cu cea indirectă obținem valori între 0,19 și 2,57% în funcție de anul de implementare. Dacă avem în vedere și efectul de multiplicare obținut prin intermediul gospodăriilor care consumă rezultatele activităților economice în care a fost realizată investiția POSDRU, respectiv obțin salarii din aceste activități, **contribuția totală a POSDRU la realizarea produsului intern brut ce cumulează efectele direct, indirect și indus** este de peste 3% în perioada 2014-2015, peste 2% în perioada 2010-2013, și în jur de 0,5% în 2008-2009.
1725. Aceste rezultate sunt în acord cu alte rezultate ale unor evaluări similare, fiind chiar mai importante raportat la volumul investițiilor ca procent din produsul intern brut (spre exemplu Antoušková, 2010 care a analizat pentru Cehia contribuția fondurilor pentru crearea de locuri de muncă prin Programul de Dezvoltare Rurală 2007–2013, asupra producției și ocupării regionale utilizând aceeași metodă input-output).
1726. Investițiile POSDRU au avut un efect și asupra ocupării forței de muncă, iar evaluarea contribuției totale a acesteia indică circa 60 mii persoane, rezultatele fiind influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POSDRU, cât și de volumul investițiilor. Menționăm rolul multiplicatorilor în propagarea efectelor, aceștia contribuind la creșterea cu circa 84% a efectului total față de efectul direct în cazul populației ocupate.

1727. În aceeași ordine de idei, ca și concluzie generală a evaluării contribuției investiției POSDRU din perioada 2007-2015 la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național, remarcăm că deși efectele directe sunt reduse, urmare și a nivelului redus al finanțării, **contribuția totală ce cumulează și efectele indirecte, respectiv induse, este una mult mai importantă și nu trebuie neglijată.** Creșterea nivelului finanțării poate să conducă la efecte mult mai importante, peste creșterea proporțională ca efect direct al finanțării, asupra produsului intern brut și ocupării forței de muncă, datorită efectelor de multiplicare din cadrul economiei. Pe de altă parte, precizăm din nou faptul că efectele estimate sunt statice și pe termen scurt – pentru anul respectiv.

11 Anexe

11.1 Anexe: Tabele de corespondență Constatări-Concluzii-Recomandări

11.1.1 Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent DMI 2.3

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
DMI 2.3 – Acces și participare la FPC					
1	2.1.1 Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind participarea la programe FPC și nivelul de calificare a angajaților	<p>În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la participarea angajaților la FPC și nivelul de calificare al acestora (problematica ridicată de întrebarea de evaluare nr. 1), se constată următoarele:</p> <p>Din punct de vedere strategic, au fost create premise pentru dezvoltarea formării continue și adaptarea ei la schimbările societale; evoluțiile acestuia răspunzând inclusiv necesității susținerii dezvoltării pieței de FPC în România și a asigurării calității. În toate documentele programatice naționale au fost cuprinse direcții de acțiune cu privire la formarea continuă, atât cea formală, cât și cea non-formală sau informală. Cadrul strategic național destinat formării profesionale și/sau învățării pe tot parcursul vieții nu acoperă însă integral perioada analizată (2007-2015), perioada 2011-2014 fiind adresată de planurile naționale de reforme, ceea ce poate conduce la o fragmentare a viziunii strategice aferente domeniului analizat prin DMI 2.3., accentul în perioada crizei economice și financiare fiind pus pe politica financiară și economică.</p> <p>Cadrul legal național urmărește să integreze responsabilitățile pe care atât Ministerul Muncii, dar și Ministerul Educației le au în</p>	<p>Sunt necesare măsuri pentru asigurarea unei viziuni strategice naționale cu privire la dezvoltarea formării profesionale continue în cadrul programelor de reformă sau de dezvoltare.</p> <p>Este necesară o modernizare legislativă astfel încât toate laturile formării profesionale (inițială și continuă) să fie armonizate și să fie stabilită o guvernare care să asigure cadrul legal necesar dezvoltării domeniului.</p> <p>Este necesară modernizarea cadrului instituțional, astfel încât să se asigure o coordonare mai bună a activității care acum este în atribuțiile a două ministere și pentru care nu sunt constituite structuri comune de coordonare cu privire la monitorizarea și evaluarea impactului.</p> <p>Recomandăm crearea unui cadru instituțional și legislativ integrat la nivelul celor două ministere cu atribuții în formarea profesională (Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Protecției Sociale), utilizând finanțarea prin POCU 2014-2020. Termen de</p>	MEC MMPS cu sprijinul MFE AM POCU	2020

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>cea ce privește cadrul legal aferent DMI 2.3.</p> <p>Cadrul instituțional a cunoscut numeroase modificări de-a lungul ultimilor ani, fapt ce s-a răsfrânt asupra continuității activității de gestiune și de monitorizare a formării continue. În prezent s-a constituit un cadru instituțional modernizat. O limită a evoluțiilor o constituie dezvoltarea cadrului instituțional în coordonarea a două ministere, coordonare care poate limita atât viziunea strategică, dar și implementarea diferitelor strategii.</p> <p>Formarea profesională a adulților aparținând grupurilor vulnerabile este exclusiv în responsabilitatea ANOFM, a cărei arie de intervenție este limitată. Adresarea persoanelor salariate cu nivel redus de educație și/sau calificare este practic limitată la intervenția angajatorilor, și după caz a furnizorilor de FPC.</p>	<p>realizare 1 an.</p> <p>De asemenea, considerăm necesar un audit instituțional care să identifice măsuri în vederea unei activități coordonate și eficiente, centrate pe direcțiile de acțiune stabilite prin strategiile de domeniu.</p> <p>Recomandăm să fie subcontractat unei terțe părți, cu termen de 1 an.</p> <p>Este recomandabilă dezvoltarea cadrului instituțional pentru asigurarea unei arii mai largi de adresabilitate a măsurilor privind formarea profesională continuă pentru categorii defavorizate de populație care se află în ocupare. Recomandăm crearea unui cadru instituțional și legislativ integrat la nivelul celor două ministere cu atribuții în formarea profesională (Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Protecției Sociale), utilizând finanțarea prin POCU 2014-2020 cu focus pe furnizarea de calificări în programele a doua șansă, precum și pe nevoia de formare a lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați. Termen de realizare 1 an.</p>		
2	2.1.2 Evoluția participării la FPC și a nivelului de calificare a angajaților de la adoptarea programului	Numărul angajaților participanți la cursurile de FPC a crescut în perioada analizată în aproape toate sectoarele economiei naționale. Au fost identificate două sectoare de activitate în cazul cărora scăderea numărului de participanți la programe de FPC a afectat	Este necesară continuarea implementării și stimularea participării la FPC în toate sectoarele economice (și cu precădere cele din aria serviciilor) și pentru ambele sexe , astfel	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>ambele sexe, două în care a scăzut doar participarea în rândul bărbaților și unul în care a scăzut participarea femeilor la cursuri de FPC.</p> <p>Rata de participare la educație și formare profesională a populației în vârstă de 25-64 ani la nivelul României s-a redus în 2015 față de 2007 cu 0,2 puncte procentuale, fiind pe întreg intervalul de circa 10 ori mai mică decât media la nivelul Uniunii Europene (UE-28). La nivel regional, Nord-Est-ul este în fruntea regiunilor cu grad ridicat de participare. Și rata de participare în educație și formare profesională pentru angajații în vârstă de 25-64 ani din România a fost în ușoară scădere, fiind de asemenea mult mai redusă față de media Uniunii Europene.</p> <p>Cu privire la nivelul de calificare, analiza nivelului de cunoaștere a unei limbi străine a populației ocupate din țara noastră în perioada 2007-2016 indică o evoluție pozitivă pentru nivelul mediu, însă și o înrăutățire a situației pentru nivelul avansat. De asemenea, remarcăm că pentru nivelele începător și mediu, ponderea populației care se autoevaluează ca fiind la acest nivel în România depășește media UE în anul 2016, în vreme ce pentru nivelul avansat situația este defavorabilă României. Nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este mai ridicat, după cum era de așteptat, în zonele urbane.</p> <p>Nivelul abilităților digitale în cazul salariaților din România este mai redus decât în Uniunea Europeană, conform propriilor evaluări ale salariaților. Datele sunt disponibile doar începând cu anul 2015, astfel că nu au putut fi analizate în dinamică în perioada de implementare a POSDRU.</p>	<p>Încât să se asigure creșterea ratei de participare la FPC la nivelul tuturor regiunilor.</p> <p>De asemenea, sunt necesare măsuri de antrenare a salariaților în participarea la FPC la nivelul tuturor regiunilor.</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.7 (parțial), 3.8 - 3.9, 3.12 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027.</p> <p>Sunt necesare măsuri adresate populației din mediul rural pentru participarea la cursuri de FPC și îmbunătățirea nivelului de calificare.</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.6 dar și să targeteze la nivelul mediului rural intervenții prin 6.4- 6.5 și 6.11- 6.12 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027.</p> <p>Este necesară stimularea participării la cursuri de dobândire a abilităților digitale pentru întreaga</p>		

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		Competențe vizate de cursurile de formare profesională continuă în perioada 2010-2015 au fost în primul rând competențele tehnice sau practice, dar și competențele de comunicare cu clienții, competențele de lucru în echipă și competențele de rezolvare a problemelor.	populație, dar și pentru salariați, la nivelul tuturor regiunilor. Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.7 (parțial), 3.8 - 3.9, 3.12 dar și 4.3, 6.4-6.5 și 6.11-6.12 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții cu accent pe dezvoltarea competențelor digitale.		
3	2.2 Efectul net al DMI 2.3 al POSDRU	<p>Analizând măsura în care evoluția participării angajaților la FPC se datorează POSDRU, DMI 2.3 a avut o contribuție globală pozitivă (problematica vizată de întrebarea de evaluare 2):</p> <p>Astfel, în 2015 ponderea participanților la FPC sprijiniți prin DMI 2.3 din total participanți la cursurile de formare profesională continuă înregistrați la nivel național a fost de aproximativ 15,5%, fiind în creștere notabilă față de 2010, când nivelul acesteia era de 0,9%.</p> <p>Regiunea București-Ilfov se remarcă în topul clasamentului și în ceea ce privește distribuția regională a ponderii participanților la consiliere-orientare și formare profesională în cadrul acțiunilor finanțate prin DMI 2.3</p> <p>Participarea la cursuri de FPC a fost influențată de o serie de caracteristici observabile ale indivizilor, cum ar fi: vârsta (cu precădere peste 30 de ani), nivelul de educație (studii medii), vechimea în muncă (peste 20 ani) și caracteristici ale angajatorilor, cum ar fi sectorul de activitate</p>	<p>Este necesară continuarea acțiunilor de stimulare a participării la FPC pentru persoanele angajate în toate regiunile, dar în special în cele cu nivel redus al indicatorilor de participare la FPC.</p> <p>Stimularea participării la cursuri de FPC ar trebui să fie adresată și persoanelor cu nivel redus de educație și cu vechime redusă în muncă, iar orientarea acțiunilor de FPC să se realizeze cu prioritate pentru acele grupuri care au accesat în măsură mai mică cursurile de FPC.</p> <p>Este recomandabilă dezvoltarea de cursuri de FPC pentru competențe transversale și digitale. Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea integrală</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>economică (cu precădere în Servicii) sau mărimea firmei (mai degrabă firme mijlocii și mari).</p> <p>Analizând progresul observat privind calificarea angajaților din toate sectoarele economice, exceptând administrația publică și educația, se constată faptul că DMI 2.3 a contribuit la creșterea nivelului de calificare a persoanelor participante la cursurile de formare.</p> <p>Participarea la FPC a condus la creșterea nivelului de calificare și recalificare a persoanelor participante la cursurile de formare, prin acumularea de noi cunoștințe și competențe cheie și certificarea cunoștințelor dobândite, dar și prin creșterea gradului de informare cu privire la beneficiile formării profesionale continue.</p> <p>Cursurile furnizate în cadrul proiectelor finanțate prin DMI 2.3 au avut ca scop calificarea și recalificarea în principal în meserii pentru sectoarele din servicii, fiind pus un accent mai ridicat pe competențele și abilitățile practice.</p>	<p>a Obiectivelor Specifice 3.7 (parțial), 3.8-3.9, 3.12 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027. Măsurile trebuie coordonate cu implementarea obiectivelor 4.3, 6.4-6.5 și 6.11-6.12 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027.</p>		
4	2.3 Alte efecte, pozitive sau negative	<p>DMI 2.3 a avut și efecte neintenționate la nivelul angajaților și angajatorilor (problemată vizată de întrebarea de evaluare 3), după cum urmează:</p> <p>Efecte asupra grupului țintă</p> <p>DMI 2.3 a condus la o creștere cu aproximativ 16% mai mult a șanselor angajateilor participante la FPC de a fi promovate în cadrul acelei firme în anul intervenției sau ulterior aceluia an, comparativ cu alte salariați similare, dar care nu au participat la programele de formare din cadrul DMI 2.3.</p>	<p>Este necesar ca organizarea FPC să fie realizată în mod continuu și să existe o predictibilitate a surselor de finanțare publice existente.</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU trebuie să asigure implementarea obiectivelor dedicate creșterii nivelului de competențe în rândul salariaților (3.8-3.9, 3.12 ale POCU) și să asigure împreună cu ANOFM complementaritatea condițiilor de eligibilitate și finanțare</p>	<p>MMPS ANOFM</p> <p>MFE AM POCU</p>	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>Rezultatele analizei contrafactice sugerează faptul că DMI 2.3 a condus la creșterea veniturilor participanților la FPC cu aproximativ 4,3 puncte procentuale mai mult comparativ cu alți salariați similari, care însă nu au participat la cursurile de FPC organizate prin intermediul DMI 2.3</p> <p>În rândul femeilor din mediul urban, cu studii cel mult medii, participante la cursuri de FPC, s-a observat o creștere a șanselor de promovare în cadrul acelei firme în anul intervenției sau ulterior aceluia an, comparativ cu alte salariați similare, dar care nu au participat la programele de formare din cadrul DMI 2.3.</p> <p>De asemenea, s-a observat creșterea nivelului veniturilor salariale / a bunăstării angajaților participanți la cursurile de formare, fie prin schimbarea încadrării în muncă în acord cu calificarea nou deținută, fie prin promovare, fie prin schimbarea locului de muncă către angajatori care plătesc mai bine, și prin migrația în alte state UE (obținerea unei calificări deschizând inclusiv oportunități de angajare peste granițe).</p> <p>Menționăm și creșterea mobilității profesionale pe piața forței de muncă sau către alte țări a participanților la cursurile de formare. Încrederea consolidată în cunoștințele și abilitățile proprii a participanților la FPC a condus la creșterea mobilității ocupaționale, atât pe orizontală, cât și pe verticală.</p> <p>Efecte asupra angajatorilor</p> <p>DMI 2.3 avut un efect negativ neintenționat asupra angajatorilor, ca urmare a deciziei acestora de a amâna formarea profesională a propriilor angajați din surse proprii și de a</p>	<p>pentru a crește adresabilitatea resurselor din BAȘ și nerambursabile. Coordonarea trebuie realizată până la finalul perioadei actuale de implementare, dar luată în considerare și în programarea pentru perioada 2021-2027</p>		

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		aștepta noi surse de finanțare nerambursabilă pentru realizarea respectivelor cursuri de FPC			
5	2.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	<p>Efectele propagate ale DMI 2.3 (problemată vizată de întrebarea de evaluare 4), se referă la efecte la nivelul angajatorilor și sectorului furnizorilor de FPC, dar și asupra altor persoane sau chiar asupra mediului economic.</p> <p>Efecte la nivelul angajatorilor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea, pe termen scurt și mediu, a productivității întreprinderilor al căror personal a participat la programele de FPC. • Degrevarea angajatorilor de costurile aferente calificării forței de muncă deținute în perioade economice de criză. • Reducerea decalajului între competențele deținute de angajați și cele necesare angajatorilor pentru a putea fi competitivi într-o economie sub presiuni ale unei competiții globale. • Creșterea calității serviciilor și produselor furnizate, ceea ce conduce la îmbunătățirea poziției pe piețele de desfacere. <p>Efecte la nivelul furnizorilor de FPC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidarea poziției serviciului public de ocupare ca furnizor de FPC la nivel local. • Dezvoltarea și diversificarea ofertei de cursuri de calificare și recalificare la nivel local. • Întărirea capacității instituționale a furnizorilor de FPC și a poziției acestora pe piața locală. 			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<ul style="list-style-type: none"> Efecte asupra mediului economic Îmbunătățirea calității sectorului servicii la nivel local. Crearea unui climat propice dezvoltării locale prin creșterea nivelului de calificare al forței de muncă. <p>Îmbunătățirea poziției pe piețele de desfacere.</p>			
6	2.5 Durabilitatea efectelor (paragraf 287-377)	<p>Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor (problematika vizată de întrebarea de evaluare 5).</p> <p>Principalul efect durabil al DMI 2.3 la nivelul angajaților a constat în consolidarea poziției de persoană ocupată pe piața muncii.</p> <p>De asemenea, la nivelul angajatorilor, durabilitatea efectelor se constată în special prin creșterea pe termen lung a productivității întreprinderilor al căror personal a participat la programele de FPC.</p> <p>Și la nivelul furnizorilor de FPC, menționăm intrarea instituțiilor de formare profesională inițială (precum colegiile și liceele tehnice) pe această piață, ceea ce a condus la întărirea legăturilor cu angajatorii și a componentei practice realizate în cadrul cursurilor.</p>	<p>Este necesar, pentru a îmbunătăți durabilitatea efectelor intervențiilor, monitorizarea modificării nivelului de calificare, prin constituirea unui sistem de indicatori pentru măsurarea acesteia.</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea unor cerințe de monitorizare și raportare din partea beneficiarilor finanțării cu privire la evoluția grupului țintă (sau a unui eșantion din acesta) în vederea programării pentru perioada 2021-2027</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2021-2027
7	2.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele (paragraf 378-385)	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 2.3 al PSODRU (problematika vizată de întrebarea de evaluare 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri:</p> <p>Factori care au influențat pozitiv efectele</p>	<p>Este necesară diversificarea activităților de suport, pentru a adresa mai bine nevoile grupurilor vulnerabile, abordări de tip "servicii integrate" sau operaționalizarea și funcționarea "centrelor comunitare" ar putea conduce la efecte mai importante.</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>proiectelor:</p> <p>Mecanisme în program:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea pieței de FPC și susținerea consolidării furnizorilor de FPC în fazele inițiale ale intervenției. Fundamentarea nevoii de FPC în acord cu cerințele pieței muncii. Introducerea sistemului cererilor de plată, componenta de help-desk. Diversificarea paletei de activități suport oferite prin DMI 2.3 (inclusiv subvenții). <p>Mecanisme externe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Retehnologizarea și nevoia de competențe <p>Factori care au influențat negativ efectele:</p> <p>Mecanisme în program:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lansarea în paralel a DMI 2.3 și DMI 3.2. Diversificarea redusă a paletei de cursuri FPC oferite. Birocrație, număr excesiv de instrucțiuni, povară administrativă. <p>Mecanisme externe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lipsa unei culturi specifice învățării pe tot parcursul vieții Nefuncționarea sistemului de certificare a competențelor Lipsa acțiunilor de suport, precum campaniile de conștientizare, consilierea și orientarea în carieră, instruirea în tehnici de căutare a unui loc de muncă Dificultatea de a găsi un echilibru 	<p>Este recomandabilă adaptarea programelor de formare profesională la nevoile specifice vieții private a salariaților, stabilirea unui program de curs flexibil și adecvat nevoilor, dar și în acord cu sezonabilitatea anumitor activități economice.</p> <p>Motivarea participării grupului țintă la cursuri cu subvenții este necesară pentru buna implementare a proiectelor care presupun cursuri cu durate lungi.</p> <p>Este recomandabilă susținerea unei palete mult mai largi de cursuri de calificare și recalificare pentru care se finanțează proiecte.</p> <p>Un calendar mai ferm și predictibil al apelurilor ar putea sprijini o mai bună orientare a potențialilor beneficiari, pentru a-și răspunde adecvat nevoilor.</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea acestor măsuri atât în elaborarea ghidurilor solicitantului pentru perioada 2014-2020, dar și în vederea programării pentru perioada 2021-2027.</p> <p>Având în vedere birocrăția inerentă a fondurilor nerambursabile, pentru a evita supraîncărcarea responsabililor cu monitorizarea și evaluarea de la nivel de AM/OIR/UE/etc. este recomandabilă regândirea</p>		

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>Între viața profesională și cea personală a grupului țintă, cadrul de reglementare a FPC fiind în anumite situații mult prea restrictive</p> <ul style="list-style-type: none"> Schimbări ale cadrului legal și instituțional aferent FPC. 	<p>modului în care sunt gestionate proiectele de tip grant, care sunt importante ca efect la nivelul unor comunități, dar în evaluarea și monitorizarea cărora este implicat un timp ridicat și partea echipelor AM, OIR, UI, etc.</p> <p>Întărirea și extinderea componentei de help-desk la nivel de OIR/UI-uri</p> <p>Recomandăm ca Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU să asigure implementarea acestor măsuri atât pentru perioada 2014-2020 (în măsura în care aceste obiective specifice vor mai fi adresate de cereri de proiecte), dar și în vederea programării pentru perioada 2021-2027.</p>		

11.1.2 Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent DMI 3.1

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
DMI 3.1 – Promovarea culturii antreprenoriale					
1	3.1.1 Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind antreprenoriatul	În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la promovarea culturii antreprenoriale (problematika ridicată de întrebarea de evaluare nr. 1), dezvoltarea antreprenorială s-a regăsit pe parcursul perioadei analizate printre obiectivele strategice în domeniu alinate la cele europene și în preocupările de actualizare			

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>a cadrului legislativ.</p> <p>Cu toate acestea, remarcăm neajunsurile cadrului legislativ care a rămas neclar și dificil de aplicat și insuficient pentru promovarea culturii antreprenoriale. Cadrul instituțional marcat de nenumărate modificări se poate caracteriza prin lipsă de continuitate în implementarea politicilor destinate dezvoltării mediului antreprenorial, gestiunea fondurilor destinate dezvoltării sectorului IMM împărțită cu alte instituții, lipsa unor sisteme care să permită monitorizarea și evaluarea politicilor.</p>			
2	<p>3.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind cultura antreprenorială</p> <p>Progresul observat cu privire la evoluția culturii antreprenoriale</p>	<p>Principalii indicatori care surprind evoluția culturii antreprenoriale, arată un progres în perioada analizată (2008-2018), atât în ceea ce privește numărul de întreprinzători individuali, cât și rata de supraviețuire la trei ani a întreprinderilor nou create, deși numărul total al întreprinderilor nou create s-a redus.</p> <p>Din rândul întreprinzătorilor individuali, numărul de persoane fizice autorizate a avut o tendință generală de creștere (mai ales în regiunea Nord-Est), în timp ce întreprinderile familiale s-au aflat pe un trend descendent. Excepție de la regulă face regiunea București-Ilfov, unde evoluțiile atât în ceea ce privește persoanele fizice autorizate, cât și întreprinderile familiale sunt opuse tendințelor observate la nivelul celorlalte regiuni. În profil sectorial, este de remarcat faptul că persoanele fizice autorizate au înregistrat o creștere semnificativă în domenii precum Hoteluri, restaurante și Comerț, cea mai mare diminuare a numărului întreprinderilor familiale fiind înregistrată în Turism.</p> <p>Deși rata de supraviețuire la 3 sau 5 ani a</p>	<p>Este recomandabilă continuarea implementării unor programe care să promoveze antreprenoriatul ca alternativă de ocupare, cu accent pe adaptarea acestor intervenții la evoluțiile economice și ale pieței muncii. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, având în vedere adaptarea acestora la provocările actuale ale pieței muncii și la contextul economic.</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		Întreprinderilor nou create s-a îmbunătățit, numărul de întreprinderi active nou create s-a redus în perioada derulării programului (2008-2015). În profil regional, cea mai accentuată scădere a fost în regiunea Centru, iar cea mai mică diminuare a fost înregistrată în București-Ilfov. Analiza pe sectoare de activitate a pus în evidență o creștere importantă a numărului de întreprinderi nou create în Agricultură și o scădere semnificativă a numărului acestora în Industria extractivă. Pe de altă parte, numărul mediu de angajați ai întreprinderilor nou create a crescut.			
3	<p>3.2.1 Efectul net DMI 3.1 în ceea ce privește evoluția culturii antreprenoriale</p> <p>Inițierea de noi afaceri</p> <p>Dezvoltarea afacerilor</p>	<p>În acest context, efectele directe observate ale DMI 3.1 al PSODRU și contribuția lor la evoluția remarcată anterior (problematica vizată de întrebarea de evaluare 2) se referă la:</p> <p>Înființarea de noi afaceri, contribuția DMI 3.1 în acest sens fiind pozitivă, conform evaluării subiective a participanților la intervenție (51,4% dintre persoanele participante la DMI 3.1 chestionate și care și-au deschis o afacere au susținut că nu ar fi putut realiza acest lucru în absența programului). Deși au fost formate pentru inițierea unei afaceri un număr mare de persoane, doar o parte dintre acestea au finalizat programul prin inițierea unui afaceri, existând un ecart față de ținta prevăzută pentru finele anului 2015. Totuși, ținând cont de evoluția generală defavorabilă în ceea ce privește inițierea de noi afaceri în perioada intervenției, evoluția crescătoare a numărului anual de afaceri create prin DMI 3.1. subliniază contribuția pozitivă a DMI 3.1.</p> <p>Dezvoltarea afacerilor înființate în perioada 2009-2015 ca urmare a participării la</p>	<p>Este necesară o analiză mai atentă a nevoilor persoanelor care doresc să inițieze afaceri, având în vedere faptul că lipsa cunoștințelor în diverse domenii (cum ar fi contabilitate, marketing, vânzări, management, etc.) poate conduce la apariția dificultăților în inițierea și derularea afacerii, având influențe negative asupra dezvoltării acesteia. Prin urmare, este recomandabil ca formarea profesională în domeniul antreprenorial să cuprindă atât cursuri de inițiere, cât și cursuri avansate (cursuri de antreprenariat, cursuri de contabilitate, cursuri de management al riscurilor, cursuri de marketing etc.).</p> <p>Pentru a influența pozitiv dezvoltarea afacerilor inițiate, este necesar ca după inițierea afacerilor, antreprenorii să beneficieze de susținere prin servicii de asistență pentru</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
	Dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale, și a spiritului antreprenorial	<p>intervenție, șansele de supraviețuire la minim 3 ani a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 au fost cu 28,4% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Din punct de vedere sectorial, efectele sunt mult mai vizibile în Comerț (efect net de 41,7%), respectiv în regiunile Nord-Est, Centru și Nord-Vest (35-37%).</p> <p>Creșterea vizibilității la nivel local a afacerilor inițiate care au devenit funcționale și s-au dezvoltat, reprezentând modele de succes și contribuind la creșterea interesului pentru antreprenoriat și pentru programele ulterioare în acest domeniu.</p> <p>Evoluția ușor nefavorabilă a competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2009-2015, analiza contrafactuală semnalând faptul că DMI 3.1 a condus la efecte nete negative (de -2%) în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri, al profitului net și al rentabilității. Deși șansele de supraviețuire a SRL-urilor nou înființate cu sprijinul DMI 3.1 sunt mai mari comparativ cu grupul de control, nu a existat un sprijin financiar sustenabil, care să stimuleze pe termen scurt competitivitatea întreprinderilor nou înființate.</p> <p>Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale, ceea ce a influențat pozitiv la rândul ei practicile de afaceri ale celor care și-au înființat firme ca urmare a sprijinului primit prin DMI 3.1.</p> <p>Dezvoltarea spiritului antreprenorial al participanților la intervenție manifestat prin îmbunătățirea atitudinii față de risc, respectiv creșterea șanselor ca aceștia să devină persoane ocupate pe cont propriu.</p>	<p>identificarea de noi surse de finanțare, de servicii de identificare de parteneri internaționali, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice.</p> <p>În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe aceste aspecte.</p>		

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		Manifestarea funcției incluzive a antreprenoriatului prin sprijinirea unor grupuri ca persoanele de sex feminin sau tineri absolvenți să inițieze afaceri pe cont propriu.			
4	3.3 Alte efecte, pozitive sau negative	<p>Efectele neașteptate ale DMI 3.1 (problematica vizată de întrebarea de evaluare 3), se referă la:</p> <p>Efecte la nivelul persoanelor din grupul țintă</p> <ul style="list-style-type: none"> Mobilitatea socială ascendentă prin îmbunătățirea statutului ocupațional, prestigiului social și a nivelului de venit al participanților care și-au deschis afaceri pe cont propriu. Dezvoltarea rețelelor parteneriale și de networking în rândul membrilor grupului țintă. Sprijinirea tranziției de la școală la muncă a absolvenților de învățământ superior prin dezvoltarea competențelor antreprenoriale și de formator în domeniul antreprenorial. Creșterea valorizării formării profesionale continue la nivelul participanților la intervenție. <p>Efecte la nivelul întreprinderilor nou înființate</p> <ul style="list-style-type: none"> DMI 3.1 a avut un efect negativ asupra evoluției numărului salariaților în întreprinderile nou înființate, acestea au înregistrat un ritm de creștere al numărului mediu de salariați mai mic, în medie, cu 17% față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. <p>Efecte la nivelul mediului economic</p>	<p>Se recomandă integrarea acțiunilor care să sprijine dezvoltarea rețelelor parteneriale și a networkingului în rândul antreprenorilor de către Ministerul Fondurilor Europene și AM POCU în implementarea Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și în planificarea pentru perioada 2021-2027 a intervențiilor în domeniu.</p> <p>De asemenea, se recomandă integrarea unor acțiuni focalizate pe creșterea numărului de locuri de muncă din întreprinderile nou înființate.</p> <p>În plus, se recomandă favorizarea înființării de întreprinderi în activitățile economice cu valoare adăugată ridicată, inclusiv în sectoarele economice prioritare și în domeniile de specializare inteligentă.</p> <p>În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<ul style="list-style-type: none"> Consolidarea economiei terțiare, bazată pe activități cu valoare adăugată ridicată, ca urmare a faptului că cele mai multe afaceri au fost înființate în sfera activităților de servicii. 	intervenții în domeniu, cu accent pe aceste aspecte.		
5	3.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	<p>Efectele propagate ale DMI 3.1 (problematica vizată de întrebarea de evaluare 4), se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea competențelor antreprenoriale ale altor persoane decât cele participante în proiecte, cum ar fi: membrii familiilor, angajații proprii, unii dintre clienții și furnizorii firmei, precum și alte firme colaboratoare din același sector de activitate. Îmbunătățirea nivelului de trai al familiilor persoanelor din grupul țintă, și prin implicarea în activitățile firmelor nou înființate. Propagarea culturii antreprenoriale la nivelul comunităților în care au fost inițiate și dezvoltate afacerile. Rezultate la nivelul cercetării și al publicațiilor academice în domeniul antreprenoriatului feminin, ceea ce a condus la creșterea vizibilității și recunoașterii în comunitățile științifice. Sprijinirea dezvoltării durabile prin formarea unor oameni mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor prezente și viitoare. 			
6	3.5 Durabilitatea efectelor	Toate efectele pozitive observate s-au dovedit durabile (problematica vizată de întrebarea de	Este necesar, în vederea îmbunătățirii durabilității afacerilor și pentru creșterea	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>evaluare 5), menținându-se la 5 sau mai mulți ani de la finalizarea intervențiilor.</p> <p>Efecte durabile asupra întreprinderilor înființate ca urmare a sprijinului primit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Șansele de supraviețuire la minim 3 ani de la înființare a întreprinderilor de tip SRL înființate cu sprijinul DMI 3.1 (estimate pentru sfârșitul anului 2018), au fost cu 19,3% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Efectele cu niveluri mai notabile se remarcă în sectoarele Industrie și Servicii. • Referitor la întreprinderile care și-au încheiat activitatea, motivele principale includ lipsa profitului, precum și motive personale ale antreprenorilor. • Durabilitatea efectelor a fost sprijinită prin și prin crearea în cadrul proiectelor a unor centre de sprijin în afaceri, care au continuat să funcționeze și să furnizeze servicii de asistență pentru dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale și post-implementare în scopul dezvoltării spiritului și culturii antreprenoriale, precum și furnizării de servicii suport pentru antreprenori. <p>Efecte durabile în ceea ce privește formarea profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Furnizarea în continuare a unora dintre programele de formare profesională create și autorizate prin proiectele din cadrul 3.1. <p>Efecte durabile în ceea ce privește accesul la finanțări ulterioare:</p>	<p>competitivității acestora în timp ca după inițierea afacerilor, antreprenorii sa beneficieze de susținere prin servicii de asistență pentru identificarea de noi surse de finanțare, identificare de parteneri internaționali, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice,</p> <p>Durabilitatea efectelor ar putea fi îmbunătățită și prin introducerea în designul proiectelor a unor mentori pentru cei care inițiază afaceri pe cont propriu care să ofere consultanță de business și coaching. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe aceste aspecte.</p>		

Nr. crt.	Constatări (nr. subiecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<ul style="list-style-type: none"> Creșterea accesului ulterior al persoanelor din grupul țintă la alte surse de finanțare pentru dezvoltarea antreprenoriatului. <p>Efect nete negative care se manifestă pe termen lung se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> ritmul de creștere al numărului de salariați și competitivitatea întreprinderilor înființate prin sprijinul DMI 3.1, care sunt mai reduse față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Se constată astfel lipsa asigurării unui sprijin sustenabil în dezvoltarea afacerilor înființate. 			
7	3.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 3.1 al PSODRU (problematica vizată de întrebarea de evaluare 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri:</p> <p>La nivelul programului, un mecanism care a influențat materializarea efectelor se referă la includerea în intervenție, spre finalul programului POSDRU, a componentei dedicate finanțării afacerilor inițiate. Astfel, prin introducerea la nivelul intervenției a unui mecanism dedicat sprijinului financiar necesar afacerilor pe cont propriu și a activităților independente, au fost asigurate condiții favorizante pentru creșterea numărului de afaceri inițiate.</p> <p>Alți factori interni care au influențat negativ materializarea efectelor așteptate au fost: timpul prea scurt de implementare a proiectelor, suma de finanțare prea mică în raport cu necesitățile unei firme la început de</p>	<p>Pentru a crește șansele de succes ale proiectelor implementate prin POCU, este necesară adecvarea duratei de implementare a proiectelor pentru susținerea antreprenoriatului, prin extinderea perioadei de implementare a acestora.</p> <p>De asemenea, este recomandabilă păstrarea și în următoarele cicluri de implementare a unui design al intervenției ce presupune integrarea măsurilor de informare și formare cu cele de sprijin financiar pentru antreprenori, respectiv consolidarea încrederii în antreprenoriat. Acestea ar putea să contribuie semnificativ la îmbunătățirea șanselor de supraviețuire, respectiv dezvoltarea și scalarea afacerilor înființate.</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>drum, necesitatea unor garanții imobiliare ca cerință în vederea accesării sprijinului financiar, activitățile de promovare și vizibilitate s-au dovedit foarte importante pentru atingerea rezultatelor așteptate.</p> <p>În ceea ce privește factorii externi, cei mai importanți dintre aceștia țin de dinamica economică și contextul favorabil al mediului de afaceri. Factorii externi negativi care afectează efectele DMI 3.1 se refera la lipsa serviciilor de suport destinate antreprenorilor.</p>	În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.7 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, ținând cont de aceste aspecte.		

11.1.3 Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent DMI 3.2

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
DMI 3.2 – Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității					
1	4.1.1 Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei naționale și din domeniul sănătății	<p>În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate de intervențiile privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților (problematika ridicată de întrebarea de evaluare nr. 1), se poate observa că politicile publice și legislația europene și române s-au concentrat tot mai mult pe aspectele relevante vizate de DMI 3.2 al POSDRU. Astfel, au devenit obiective mai clare, și în unele cazuri au primit statutul de obiective prioritare, în politicile publice:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dezvoltarea permanentă a forței de muncă, corelată cu schimbările structurale ale pieței muncii, • dezvoltarea competențelor de management sanitar și a celor medicale de vârf, • locurile de muncă verzi, 			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<ul style="list-style-type: none"> măsuri pentru sănătate și securitate în muncă elemente de flexicuritate în organizarea muncii. <p>În acest context, DMI 3.2 al POSDRU creează cadrul necesar pentru un progres la nivelul indicatorilor sociali și economici.</p>			
2	<p>4.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei și din domeniul sănătății</p> <p>Progresul observat cu privire la adaptabilitatea angajaților</p>	<p>Principalii indicatori care surprind creșterea adaptabilității angajaților, respectiv participarea la formarea profesională continuă și productivitatea muncii, arată un progres pozitiv substanțial în perioada analizată: 2008-2018, inclusiv în perioada crizei economice. Cu toate acestea, prin comparație cu nivelul european, formarea profesională a angajaților din România continuă să fie limitată. De asemenea, la nivelul sectorului medical și managementului sanitar, dar și din punct de vedere al stării de sănătate a populației, am identificat progrese și la acest nivel, chiar dacă el este relativ limitat.</p> <p>Pe de altă parte, rămân în mare măsură constante sau scad valorile indicatorilor analizați, care sunt direct țintiți de DMI 3.2. Printre aceștia se numără indicatorii legați de flexibilitatea muncii. Rămân relativ constante numărul persoanelor care lucrează de acasă și a celor cu program flexibil, al contractelor de muncă cu timp parțial (sau alte contracte distincte de cel standard). Pe de altă parte, sistemul de asigurări sociale, beneficiile pentru părinți și nivelul de satisfacție al angajaților români cu programul (67% declarau în 2015 că programul lor de lucru se potrivește bine cu angajamentele familiale și sociale din afara serviciului, față de 54%, media europeană) arată o situație relativ bună a echilibrului dintre flexibilitatea și securitatea muncii, chiar dacă nu poate fi înregistrat încă un progres. În cazul numărului accidentelor de muncă, se</p>	<p>Este recomandabilă continuarea implementării unor programe care să încurajeze dezvoltarea adaptabilității, sănătății și flexicurității la locul de muncă, cu accent pe adaptarea acestor intervenții la modul în care cadrul de politici publice și caracteristicile relațiilor industriale au evoluat în ultimii 10 ani. În acest mod situația relativ bună atinsă prin implementarea POSDRU se poate îmbunătăți în continuare.</p> <p>Este necesară, de asemenea, implementarea unor proiecte care să vizeze securitatea în muncă în regiunea București-Ilfov, cea mai vulnerabilă din acest punct de vedere.</p>	MFE AM POCU	<p>2 ani (până la finalul actualei perioade de programare)</p> <p>1 ani pentru integrarea recomandării în programele pentru perioada 2021-2027</p>

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		Înregistrează o creștere a numărului lor în regiunea București-Ilfov, care afectează statistica națională, în timp ce în majoritatea regiunilor se observă o scădere a acestui fenomen.			
	Progresul observat cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor	Analiza efectuată arată un progres al indicatorilor de bază privind performanțele economice ale agenților economici, începând cu anul 2012, acești indicatori fiind considerați indicii pentru nivelul de adaptabilitate al întreprinderilor/angajatorilor, chiar dacă nu surprind exact acest aspect.			
	Progresul observat cu privire la performanța și adaptabilitatea din domeniul sănătății	Datele administrative și statistice pe care le avem la dispoziție arată că au crescut competențele managerilor din sistemul sanitar și cele ale medicilor, întrucât din punct de vedere al stării de sănătate a populației se înregistrează progrese importante, chiar dacă România ocupă din nou unul dintre ultimele locuri la nivelul țărilor europene. Astfel, investițiile necesare în domeniul sănătății, nu doar la nivel de infrastructură, dar și în ceea ce privește managementul sanitar la toate nivelurile, rămân relevante.			
6	4.2.1 Efectul net DMI 3.2 pentru participării la cursurile de formare profesională: angajați și manageri	Efectele directe observate ale DMI 3.2 al PSODRU și contribuția lor la evoluția remarcată anterior (problematica vizată de întrebarea de evaluare 2) se referă la mai multe aspecte prezentate mai jos. Se observă creșterea nivelului de competență a personalului format, ca efect direct al programului, dar și a altor persoane, prin manifestarea unor efecte propagate. Astfel, în 2010 DMI 3.2 al POSDRU a contribuit cu 2,10% la formarea angajaților din economia națională, iar în 2015 cu 8,84% la această activitate. Programul a avut efect și în ceea ce privește creșterea competențelor digitale ale angajaților, așa cum reiese din studiile de caz și	Este necesară continuarea și intensificarea implementării de programe care să cuprind dezvoltarea de competențe digitale, la toate nivelurile, dat fiind nivelul încă scăzut de incluziune digitală în România. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.12 și 4.3 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent dezvoltarea competențelor	MFE AM POCU	2 ani (până la finalul actualei perioade de programare) 1 ani pentru integrarea recomandării în programele pentru perioada 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
	4.2.2 Efectul net DMI 3.2 pentru participanții la cursurile de formare profesională din domeniul sanitar și formare medicală continuă	<p>răspunsurile la sondajul realizat. Cu toate acestea nivelul de competențe digitale al angajaților din România rămâne mult sub media europeană, iar programul nu a putut contribui la un progres substanțial;</p> <p>Se observă creșterea nivelului de performanță, eficiență, productivitate, coordonare cu ceilalți colegi și continuare programelor de specializare sau perfecționare la nivelul personalului format, ca efect net al programului. Această concluzie se corelează cu progresul constant pozitiv al statisticii referitoare la indicatorul de productivitate a muncii la nivel național și arată o posibilă contribuție a DMI 3.2 în acest sens. Amploarea contribuției nu poate fi însă estimată.</p> <p>Se observă creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de adaptabilitate, sănătate, flexibilitate la locul de muncă, reflectată și în progrese punctuale sub aceste aspecte identificate în studiile de caz și prin sondaj. Această creștere a gradului de conștientizare cu privire la aspecte legate de organizarea muncii a contribuit la îmbunătățirea politicilor publice, cadrului strategic și legislativ național, ceea ce se corelează cu o nevoie de continuare a intervențiilor în aceste domenii, adaptate la modul în care cadrul de politici publice și caracteristicile relațiilor industriale au evoluat în ultimii 10 ani. Cu toate acestea nu se observă și o schimbare majoră a culturii organizaționale spre oferirea unor locuri de muncă cu program flexibil și mai multe elemente de flexibilitate.</p> <p>Se observă creșterea nivelului de siguranță în muncă, prin formarea angajaților și alte activități de organizare ale întreprinderilor și cu impact asupra scăderii numărului de accidente de muncă de la momentul aprobării POSDRU până în prezent în șase din cele opt regiuni ale țării (mai puțin regiunile București-Ilfov și</p>	digitale. Este necesară, în programarea viitoare, o concentrare regională a proiectelor, pentru regiunile unde nivelul de competențe digitale și gradul de utilizare al internetului este cel mai deficitar.		

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>Centru). Nici ponderea acestui tip impact nu poate fi estimat numeric, dat fiind numărul relativ mic al beneficiarilor de formare în domeniu și setul mare de factori care influențează sănătatea și securitatea muncii. Am constatat o mai bună pregătire a persoanelor care au participat la formare și care au raportat că au fost nevoite să schimbe locul de muncă.</p> <p>S-a putut observa creșterea nivelului de competențe ale personalului medical, diversificarea serviciilor medicale disponibile pentru populație și îmbunătățirea managementului din sistemul medical, cu impact asupra stării de sănătate a populației. Deși aceste efecte sunt vizibile, ele se produc într-o măsură inegală în sistemul sanitar din România, existând încă, așa cum se observă din raportul de față, diferențe substanțiale între ofertele și capacitatea spitalelor.</p>			
7	4.2.3 Efectul net DMI 3.2 pentru întreprinderile beneficiare ale ajutorului de stat și de minimis	<p>Evaluarea de față nu a permis observarea unor efecte ale DMI 3.2 asupra performanței economice a angajatorilor care au beneficiat de ajutor de stat și ajutor de minimis. În ciuda progresului incontestabil de competențe la nivelul angajaților, a creșterii gradului de adaptabilitate a acestora și a indicatorilor din sondaj ce arată introducerea elementelor de flexicuritate la firmele beneficiare de finanțare prin DMI 3.2, efectele nu s-au reflectat și la nivelul angajatorilor, așa cum era inițial așteptat. Astfel, alte elemente din managementul companiei pot influența performanța economic globală, iar companiile similare cu cele beneficiare au implementat de asemenea programe de formare profesională pentru angajați, dar nu cu sprijin POSDRU.</p>	<p>Pentru dezvoltarea unor noi forme de organizare a muncii, mai flexibile și mai adaptate cerințelor pieței muncii și economiei actuale, plecând de la faptul că s-a dezvoltat gradul de conștientizare cu privire la această nevoie, este necesară și finanțarea unor proiecte inovative care să se concentreze mai mult pe schimbarea procedurilor și culturilor organizaționale în companiile de mărime medie și mari din România. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivului Specific 3.8 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice</p>	<p>MFE AM POCU</p>	<p>2 ani (până la finalul actualei perioade de programare)</p> <p>1 ani pentru integrarea recomandării în programele pentru perioada 2021-2027</p>

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
			<p>pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe acest aspect.</p> <p>Este necesară o analiză mai atentă a nevoilor și impactului potențial pentru proiectele de ajutor de stat și de ajutor de minimis pentru formarea personalului care sprijină companii mari (cu număr foarte mare de angajați). Evaluarea de față arată că în cazul acestora efectele finanțărilor la nivelul firmelor sunt limitate și punctuale. În măsura în care acest tip de finanțare este continuat, obiectivele și rezultatele așteptate trebuie clar definite.</p>		
8	4.3 Alte efecte, pozitive sau negative	<p>Efectele neașteptate ale DMI 3.2 (problemată vizată de întrebarea de evaluare 3), se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea veniturilor sau îmbunătățirea statutului profesional al participanților la cursurile de formare; • Creșterea interesului pentru formare profesională continuă a participanților la sesiuni de formare din proiecte; • Creșterea nivelului de atractivitate, atât pentru pacienți, cât și pentru personalul medical, la nivelul unităților sanitare în care s-au implementat proiecte finanțate în cadrul DMI 3.2 • 			
9	4.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	<p>Efectele propagate ale DMI 3.2 (problemată vizată de întrebarea de evaluare 4), se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efecte de contagiune, prin împărtășirea cunoștințelor acumulate de angajați către colegi, inclusiv în 			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>sistemul sanitar. Acest efect a fost constatat în cele mai multe dintre studiile de caz realizate;</p> <ul style="list-style-type: none"> Efectul de expansiune, prin dezvoltarea unor proiecte noi pe baza experienței proiectelor POSDRU DMI 3.2, în special în sectorul medical vizat de DMI 3.2; Efectul de plasă: în perioada de criză economică proiectele au asigurat, cel puțin pentru echipele de implementare un venit semnificativ, având rol de "plasă economică" atât pentru echipă cât și pentru cursanții al căror nivel salarial nu permitea plata unor cursuri de pregătire de calitate; Dezvoltarea afacerilor furnizorilor de formare profesională. 			
10	4.5 Durabilitatea efectelor	<p>Toate efectele pozitive observate s-au dovedit durabile (problematica vizată de întrebarea de evaluare 5), menținându-se la 5 sau mai mulți ani de la finalizarea intervențiilor. Cu toate acestea, trebuie subliniat că nu a existat la nivelul beneficiarilor și structurilor de gestiune a programului (de exemplu OIR) o preocupare pentru durabilitatea pe termen lung a efectelor proiectelor, aceasta fiind estimată doar prin evaluare.</p>			
11	4.6 Mecanisme care au facilitat/împiedicat efectele	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 3.2 al PSODRU (problematica vizată de întrebarea de evaluare 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri.</p> <p>La nivelul programului, în special DMI 3.2 și al proiectelor finanțate povara administrativă a</p>	<p>Pentru a se asigura relevanța proiectelor elaborate pe perioada în care sunt evaluate și contractate, este necesar ca AM POCU să îmbunătățească procesul de evaluare și să scurteze pe cât posibil perioadele de la depunerea cererilor de</p>	AM POCU	1 an

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
		<p>managementului a afectat implementarea proiectelor, dar nu a afectat negativ efectele acestora decât în foarte mică măsură. Pe de altă parte, ghidurile solicitantului au fost apreciate, iar calitatea procesului de formare și a lectorilor a fost un factor pozitiv al succesului și impactului.</p> <p>Dinamica apelurilor și durata procesului de evaluare a cererilor de finanțare a afectat într-o oarecare măsură, în mod negativ, eficacitatea efectelor. În cazul perioadelor lungi de evaluare a cererilor de finanțare, uneori nevoile de formare inițial estimate de furnizorii eligibili au evoluat de la momentul elaborării proiectelor la momentul implementării, iar analizele realizate cu privire la nevoile de formare la momentul elaborării cererilor de finanțare nu au mai fost corecte la momentul implementării</p> <p>În ceea ce privește factorii externi, cei mai importanți dintre aceștia țin de dinamica economică, dar și strategică și legislativă pozitivă pentru dezvoltarea adaptabilității angajaților.</p>	finanțare la momentul contractării proiectelor.		
		Factorii externi negativi care afectează efectele DMI 3.2 se manifestă în special în domeniul medical, unde sistemul sanitar încă deficitar din România a limitat efectele și sustenabilitatea proiectelor POSDRU.	Ținând cont și de concluzia prezentată mai sus, din care reiese că rămân relevante intervențiile care vizează sectorul medical, este necesară separarea intervențiilor dedicate creșterii competențelor medicale și a managementului sanitar de alte intervenții specifice. Această separare este necesară date fiind provocările cu care se confruntă sistemul medical din România, factorii externi specifici acestuia ce au afectat efectele proiectelor	MFE	1 ani pentru integrarea recomandării în programele pentru perioada 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen limită
			implementate prin DMI 3.2. Astfel, proiectele din sistemul de sănătate ar trebui să fie proiecte integrate, care să vizeze în același timp problemele sistemice de organizare, competențele de management și cele medicale și nevoile de infrastructură și dotare ale spitalelor.		

11.1.4 Tabel de corespondență: constatări - concluzii – recomandări aferent DMI 4.1

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
DMI 4.1 – Întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare					
1	5 Progresul observat în ceea ce privește capacitatea instituțională și nivelul competențelor personalului propriu SPO	<p>Progresul observat în perioada 2007-2015, în urma analizei cadrului european și național la nivel strategic, legislativ și instituțional, arată că documentele strategice și normative adoptate au contribuit semnificativ la crearea cadrului necesar implementării obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. Progresul înregistrat în context național a urmărit îndeaproape evoluțiile la nivel european și alinierea cu obiectivele Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă.</p> <p>Mai exact, deciziile strategice atât la nivel european, cât și național au vizat fie direct, fie indirect consolidarea capacității serviciilor publice de ocupare de furnizare a serviciilor de ocupare prin propunerea de măsuri îndreptate către îmbunătățirea și diversificarea serviciilor oferite și creșterea capacității de a analiza și monitoriza impactul măsurilor active de ocupare și de a face predicții privind piața muncii. Totodată, documentele legislative adoptate în perioada analizată au contribuit semnificativ la</p>			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		<p>crearea infrastructurii legale care să permită implementarea DMI 4.1, în special prin introducerea de noi responsabilități și consolidarea și diversificarea atribuțiilor deja existente ale SPO în acest sens.</p> <p>Din punct de vedere instituțional, crearea unei Rețele europene a Serviciilor Publice de Ocupare, al cărei scop este consolidarea cooperării prin schimbul de bune practici, învățarea reciprocă și evaluarea comparativă, reprezintă un moment important care arată importanța crescută pe care Serviciile Publice de Ocupare o dobândesc în perioada analizată în sensul atingerii obiectivelor strategice propuse la nivelul Uniunii Europene. În ciuda acestor progrese însă, evoluția instituțională a SPO în context național este marcată de o serie de factori care au pus presiune asupra SPO și capacității sale de furnizare a serviciilor de ocupare. Reducerea semnificativă de personal în perioada analizată, cuplată cu creșterea majoră a ratei șomajului în timpul crizei economice din perioada 2007-2010, au influențat puternic activitatea SPO în perioada respectivă și au limitat, implicit, implementarea DMI 4.1.</p>			
2	6.1 Efectul net al DMI 4.1 al POSDRU	<p>Pe acest fond, analiza documentației POSDRU și a studiilor de caz realizate arată că implementarea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1 a avut un impact net important asupra creșterii capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare, însă succesul său a fost limitat de o serie de factori ce privesc abordarea strategiei de implementare și monitorizare, respectiv aspecte legislative și birocratice. Astfel, analiza documentației POSDRU arată că indicatorii de program au fost atinși în cea mai mare măsură, în cele mai multe cazuri cu mult</p>	<p>În vederea implementării proiectelor viitoare, este necesară o abordare strategică comunică și unică, respectiv concentrarea efortului în vederea ameliorării aspectelor birocratice care au creat dificultăți procesului de implementare și îndeplinirea obiectivelor proiectelor.</p> <p>În vederea proiectării unor procese și proceduri standardizate în baza cărora planificarea,</p>	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		<p>peste ținta stabilită. În vederea măsurării impactului net al proiectelor implementate în contextul DMI 4.1, studiile de caz pe care le-am realizat în acest sens (12 proiecte din cele 70 implementate) indică, de asemenea, o contribuție importantă a POSDRU în ce privește modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de SPO prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip self-service, creșterea capacității SPO de a realiza analize și prognoze privind piața muncii, creșterea rețelei de parteneriate atât cu parteneri publici/privati locali, cât și transnaționali, respectiv creșterea vizibilității și notorietății SPO, a serviciilor oferite și a proiectelor implementate. Cu toate acestea, evaluarea noastră reflectă o serie de neajunsuri care au limitat impactul net al implementării DMI 4.1, printre care absența unei abordări omogene și coordonate, lipsa unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului proiectelor atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, numeroase modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU.</p>	<p>implementarea și monitorizarea proiectelor să capete o formă unitară și uniformă, recomandăm elaborarea unor instrumente de lucru orizontale care să ghideze definirea logicii intervenției la nivel de proiect, respectiv a unor instrumente de lucru orizontale de colectare a datelor și informațiilor necesare în vederea monitorizării.</p> <p>În același timp, este necesară implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului net al proiectelor implementate. În acest sens, recomandăm elaborarea unei metodologii comune la nivel de obiectiv specific/domeniu major de intervenție/program operațional care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); • Metodele de selecție a eșantioanelor relevante; • Indicatori de măsurare a evoluției nevoilor; • Frecvența de măsurare și monitorizare; • Resursele necesare monitorizării. 		
3	6.2 Alte efecte, pozitive sau negative	<p>În ce privește efectele neașteptate, pozitive sau negative, un prim aspect pe care îl semnalăm este că evaluarea acestora este limitată de absența unor instrumente de monitorizare a acestor efecte în timpul și în urma implementării proiectelor. În baza analizei studiilor de caz, au</p>	<p>Este necesară implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a altor efecte, pozitive sau negative, ce emerg din implementarea proiectelor. În acest sens, recomandăm</p>	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		<p>fost identificate o serie de astfel de efecte, însă principala caracteristică este că acestea au emers izolat, fiind restrânse la aria geografică și agențiile de ocupare specifice vizate de proiectele implementate.</p> <p>De pildă, efectele neașteptate observate evidențiate în cadrul interviurilor realizate cu părțile interesate au fost îmbunătățirea calității culturii organizaționale printr-o mai bună orientare spre calitate, identificarea de noi nevoi care să constituie obiectul proiectelor viitoare, întărirea capacității instituțiilor de a gestiona mult mai bine activitatea internă, transferul cunoștințelor și competențelor dobândite, și îmbunătățirea colaborării cu reprezentanții celorlalte instituții. Cu toate acestea, nu au putut fi observate transversal, la scara mai largă a rețelei instituționale a SPO.</p>	<p>elaborarea unei metodologii comune la nivel de obiectiv specific/domeniu major de intervenție/program operațional care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); • Metodele de selecție a eșantioanelor relevante; • Metode de identificare a potențialelor efecte și elaborare a indicatorilor specifici; • Frecvența de măsurare și monitorizare; • Resursele necesare monitorizării. 		
4	6.3 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	<p>În ce privește efectele propagate dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri, un prim aspect pe care îl semnalăm este că evaluarea acestora este limitată de absența unor instrumente de monitorizare a acestor efecte în timpul și în urma implementării proiectelor. În baza analizei studiilor de caz, au fost identificate o serie de astfel de efecte, însă principala caracteristică este că acestea au emers izolat, fiind restrânse la aria geografică și agențiile de ocupare specifice vizate de proiectele implementate.</p> <p>În absența instrumentelor de monitorizare a acestora, în urma interviurilor realizate au putut fi observate câteva exemple izolate în sensul încheierii parteneriatelor și utilizării soluțiilor implementate în alte domenii de activitate, respectiv creșterii ofertei locurilor de muncă și a ocupării în două județe, reorientării profesionale</p>	<p>Este necesară implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare sistematică a efectelor dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri, ce emerg din implementarea proiectelor.</p> <p>În baza unor analize preliminare în vederea identificării potențialelor domenii de activitate și categorii de părți interesate asupra cărora intervențiile ar putea produce efecte, recomandăm elaborarea unei metodologii de măsurare și monitorizare a acestor efecte care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); 	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		a beneficiarilor și ajustării ofertelor de formare profesională la noile nevoi identificate.	<ul style="list-style-type: none"> Metodele de selecție a eșantioanelor relevante; Metode de identificare a potențialelor efecte și elaborare a indicatorilor specifici; Frecvența de măsurare și monitorizare; Resursele necesare monitorizării. 		
5	6.4 Durabilitatea efectelor	<p>Absența unor instrumente de monitorizare și evaluare a efectelor implementării DMI 4.1 a limitat, totodată, evaluarea durabilității acestora. În urma interviurilor realizate, principala concluzie este că rezultatele obținute în urma implementării proiectelor sunt încă vizibile, însă informațiile sunt limitate cu privire la cât de mult acestea au contribuit la întărirea capacității SPO pe termen lung. Astfel, instrumentele și soluțiile implementate sunt încă active și funcționale, iar personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor. În același timp, paginile web ale proiectelor nu au mai fost actualizate de la finalul perioadelor de sustenabilitate ale proiectelor și, deși au fost efectuate activități de mentenanță ale soluțiilor digitale implementate, acestea nu au fost dezvoltate în continuare și integrate complet cu celelalte sisteme.</p>	<p>Se recomandă implementarea unor instrumente de monitorizare sistematică a efectelor așteptate pe termen lung ale intervențiilor prin realizarea de analize și studii la nivelul beneficiarilor și grupului țintă.</p> <p>În acest sens, este necesară definirea unor procese și proceduri standardizate și elaborarea unei metodologii care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); Selectarea eșantioanelor relevante; Perioada minimă de monitorizare după finalizarea intervenției; Frecvența de măsurare și monitorizare; Selectarea indicatorilor măsurați; Definirea resurselor necesare monitorizării 	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Șase ani
6	6.5 Mecanisme care		O coordonare omogenă și	Grupul de lucru la nivel	Proces continuu:

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
	au facilitat/ împiedicat efectele	Mecanismele identificate au fost clasificate în mecanisme externe și mecanisme interne implementării proiectelor. Așa cum am discutat, reducerea personalului SPO și creșterea ratei șomajului în perioada 2007-2010 au influențat puternic progresul observat și implementarea DMI 4.1. În ciuda acestora, sporirea responsabilităților SPO în perioada pozitivă au creat premisele favorabile îndeplinirii obiectivelor DMI 4.1. În ce privește mecanismele interne, principalii factori pozitivi observați reflectă deschiderea și atitudinea pro-activă a personalului SPO care au influențat pozitiv implementarea proiectelor. În același timp, factorii negativi identificați țin, mai degrabă, de coordonarea, comunicarea și capacitatea de monitorizare la nivel instituțional, cuplate cu modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU.	structurată a implementării proiectelor, respectiv îmbunătățirea comunicării la nivelul instituțional, și creșterea efortului în vederea reducerii provocărilor birocratice ar contribui semnificativ la îndeplinirea cu succes a proiectelor implementate. În acest sens, recomandăm: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unor procese și proceduri comune de desfășurare a activității la nivel instituțional; • Elaborarea și implementarea unor instrumente digitale integrate care să faciliteze comunicarea, furnizarea de informații și să reducă timpul alocat acestor procese; • Implementarea unor sisteme automatizate de feedback care să faciliteze procesul de luare a deciziilor. 	instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Trei ani
7	6.6 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine	Implementarea proiectelor în cadrul DMI 4.1 ar fi beneficiat, prin urmare, de o concentrare mai mare pe o implementare omogenă și coordonată a proiectelor, cuplată cu o comunicare flexibilă, pro-activă și orientată către rezultate între instituțiile principale vizate, în vederea obținerii unor efecte structurale la nivelul infrastructurii instituționale a SPO. Totodată, implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului net atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate este necesară pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. De asemenea, în	Dincolo de aspectele care constituie obiectul recomandărilor anterioare, se recomandă activități care să încurajeze schimburile de experiență și formarea personalului SPO pentru facilitarea implementării obiectivelor specifice ale activităților propuse. Este benefic ca proiectele viitoare să includă între obiectivele propuse dezvoltarea și integrarea soluțiilor IT care să faciliteze implementarea activităților propuse. Este necesară, totodată,	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		baza experiențelor observate în urma analizei studiilor de caz, este încurajată acordarea unei atenții deosebite schimburilor de experiență, formării personalului SPO, integrării și dezvoltării soluțiilor IT implementate, fundamentării instrucțiunilor de management al programelor operaționale, respectiv selectării echipelor de implementare, parteneriatelor naționale și transnaționale și creșterii vizibilității SPO.	selectarea membrilor echipelor de implementare în baza expertizei și experienței anterioare. Astfel, recomandăm ca aceste aspecte să fie elaborate și incluse ca obiective orizontale în elaborarea obiectivelor intervențiilor viitoare. Totodată, recomandăm consolidarea procedurilor de selecție a echipelor de implementare și adaptarea acestora în funcție de domeniul de activitate și obiectivele propuse în cadrul proiectului.		

11.1.5 Tabel de corespondență: constatări - concluzii – recomandări aferent DMI 4.2

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
DMI 4.2 – Formarea personalului propriu SPO					
1	5 Progresul observat în ceea ce privește capacitatea instituțională și nivelul competențelor personalului propriu SPO	<p>Progresul observat în perioada 2007-2015, în urma analizei cadrului european și național la nivel strategic, legislativ și instituțional, arată că documentele strategice și normative adoptate au contribuit semnificativ la crearea cadrului necesar implementării obiectivelor operaționale ale DMI 4.2. Progresul înregistrat în context național a urmărit îndeaproape evoluțiile la nivel european și alinierea cu obiectivele Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă.</p> <p>Mai exact, deciziile strategice atât la nivel european, cât și național au vizat fie direct, fie indirect consolidarea capacității serviciilor publice de ocupare de furnizare a serviciilor de ocupare prin propunerea de măsuri îndreptate</p>			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		<p>către formarea personalului propriu SPO. Totodată, documentele legislative adoptate în perioada analizată au contribuit semnificativ la crearea infrastructurii legale care să permită implementarea DMI 4.2, în special prin introducerea de noi responsabilități și consolidarea și diversificarea celor deja existente.</p> <p>Din punct de vedere instituțional, crearea unei Rețele europene a Serviciilor Publice de Ocupare, al cărei scop este consolidarea cooperării prin schimbul de bune practici, învățarea reciprocă și evaluarea comparativă, reprezintă un moment important care arată importanța crescută pe care Serviciile Publice de Ocupare o dobândesc în perioada analizată în sensul atingerii obiectivelor strategice propuse la nivelul Uniunii Europene. În ciuda acestor progrese însă, evoluția instituțională a SPO în context național este marcată de o serie de factori care au pus presiune asupra SPO și capacității sale de furnizare a serviciilor de ocupare. Reducerea semnificativă de personal în perioada analizată, cuplată cu creșterea majoră a ratei șomajului în timpul crizei economice din perioada 2007-2010, au influențat puternic activitatea SPO în perioada respectivă și au limitat, implicit, implementarea DMI 4.2.</p>			
2	7.2 Efectul net al DMI 4.2 al POSDRU	<p>Pe acest fond, analiza documentației POSDRU, a anchetei online și a studiilor de caz realizate arată că implementarea obiectivului operațional ale DMI 4.2 a avut un impact net semnificativ asupra formării profesionale a personalului SPO. În urma analizei rezultatelor chestionarului, 87.6% din respondenți au participat la cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU, mai mult de 70% din</p>	<p>Sprijinul pentru acțiuni similare în următoarea perioadă de programare ar trebui să continue, asigurând astfel o dezvoltare continuă a personalului, cu atât mai mult cu cât 9 din 10 din participanții la chestionar consideră necesară continuare formării profesionale.</p>	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		<p>cursurile urmate în perioada 2007-2015 au fost atribuite POSDRU și, în medie, fiecare respondent a beneficiat de participarea la aproximativ două cursuri de formare profesională finanțate prin POSDRU. Mai mult, 90% din cei care au participat la aceste cursuri finanțate prin POSDRU au obținut cel puțin un certificat de absolvire, aproximativ 86% consideră că și-au îmbunătățit competențele și 77% estimează că productivitatea lor a crescut în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul POSDRU.</p>	<p>Este necesară o analiză continuă și mai concentrată a nevoilor pentru a avea un plan de formare pe termen lung. Analiza nevoilor ar trebui să fie axată pe posibile lipsuri de competențe în comparație cu fișa postului angajaților.</p> <p>Dobândirea competențelor tehnice, în paralel cu abilitățile soft, ar putea contribui la o creștere a productivității în aceeași măsură cu îmbunătățirea competențelor personalului SPO.</p> <p>Un model comun (cadru de competență) ar putea crește omogenitatea abordărilor la nivel local și general.</p>		
3	7.3 Alte efecte, pozitive sau negative	<p>În ce privește efectele neașteptate, pozitive sau negative, majoritatea personalului SPO apreciază că participarea la cursuri de formare profesională în perioada 2009-2015 a atras după sine și alte efecte, în afară de îmbunătățirea propriilor competențe și a productivității. O parte semnificativă menționează că aceste efecte se resimt în zona consolidării relațiilor profesionale, unei mai bune înțelegerii a propriei profesii, respectiv a rolului instituțional al SPO, precum și în sfera dezvoltării personale.</p> <p>Cu toate acestea, remarcăm absența unor instrumente de măsurare și monitorizare sistematică a altor efecte, pozitive sau negative, la nivelul rețelei instituționale a SPO.</p>	<p>Este necesară implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a altor efecte, pozitive sau negative, ce emerg din implementarea proiectelor.</p> <p>În acest sens, recomandăm elaborarea unei metodologii comune la nivel de obiectiv specific/domeniu major de intervenție/program operațional care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); • Metodele de selecție a eșantioanelor relevante; • Metode de identificare a 	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
			<p>potențialelor efecte și elaborare a indicatorilor specifici;</p> <ul style="list-style-type: none"> Frecvența de măsurare și monitorizare; <p>Resursele necesare monitorizării.</p>		
4	7.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	<p>La nivelul efectelor propagate dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri, în urma analizei anchetei online și a studiilor de caz, implementarea DMI 4.2, în urma căreia competențele și productivitatea personalului SPO au crescut, a avut un efect semnificativ atât asupra varietății și calității serviciilor SPO, cât și asupra satisfacției beneficiarilor. Astfel, în timp ce 84% din respondenți consideră că atât calitatea serviciilor PSO, cât și satisfacția beneficiarilor acestor servicii au crescut, numai 74% au perceput o îmbunătățire la nivelul varietății serviciilor oferite. Cu toate acestea, trebuie menționat că jumătate din participanții la chestionar care consideră că varietatea serviciilor SPO a crescut asumă că această creștere a avut loc în mică măsură, aproximativ jumătate din respondenți care apreciază că a existat o îmbunătățire la nivelul calității serviciilor a răspuns că această creștere a avut loc în mică măsură, și mai mult de jumătate din respondenții care consideră că satisfacția beneficiarilor serviciilor SPO a crescut estimează că acest lucru a avut loc în mică măsură. Prin urmare, deși implementarea DMI 4.2 a produs efecte semnificative în ce privește varietatea și calitatea serviciilor SPO, respectiv satisfacția beneficiarilor, o parte importantă a respondenților consideră că există loc de îmbunătățiri.</p>	<p>Este necesară implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare sistematică a efectelor dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri, ce emerg din implementarea proiectelor.</p> <p>În baza unor analize preliminare în vederea identificării potențialelor domenii de activitate și categorii de părți interesate asupra cărora intervențiile ar putea produce efecte, recomandăm elaborarea unei metodologii de măsurare și monitorizare a acestor efecte care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); Metodele de selecție a eșantioanelor relevante; Metode de identificare a potențialelor efecte și elaborare a indicatorilor specifici; Frecvența de măsurare și monitorizare; <p>Resursele necesare monitorizării.</p>	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani
5	7.5 Durabilitatea efectelor	În ce privește menținerea efectelor	Se recomandă implementarea unor instrumente de monitorizare	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU –	Proces continuu: Șase ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		implementării DMI 4.2 pe termen lung, efectele participării la cursurile de formare profesională în cadrul POSDRU s-au menținut considerabil pe termen lung atât la nivelul îmbunătățirii competențelor profesionale și creșterii propriei productivități, cât și al modificării varietății și calității serviciilor SPO și satisfacției beneficiarilor serviciilor SPO. În principal, efectele îmbunătățirii competențelor s-au menținut în mai mare măsură decât cele ale creșterii productivității. Acest lucru arată că competențele dobândite nu au fost cuantificate în totalitate în creșterea productivității personalului SPO. Din punct de vedere al varietății și calității serviciilor oferite de SPO, precum și al satisfacției beneficiarilor, marea majoritate a participanților la chestionar estimează că efectele s-au menținut în mare și foarte mare măsură. Totuși, este înregistrată o susținere puternică în favoarea ideii de a participa sau de a continua participarea la cursuri de formare profesională. Această nevoie nu este direct proporțională cu numărul de certificate obținute, deși nivelul perceput de îmbunătățire a competențelor, respectiv a productivității crește direct proporțional cu nevoia raportată a formării profesionale.	<p>sistematică a efectelor așteptate pe termen lung ale intervențiilor prin realizarea de analize și studii la nivelul beneficiarilor și grupului țintă.</p> <p>În acest sens, este necesară definirea unor procese și proceduri standardizate și elaborarea unei metodologii care să definească:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipurile de instrumente cantitative (e.g. chestionare) și calitative (e.g. interviuri); • Selectarea eșantioanelor relevante; • Perioada minimă de monitorizare după finalizarea intervenției; • Frecvența de măsurare și monitorizare; • Selectarea indicatorilor măsurați; • Definirea resurselor necesare monitorizării. <p>Dincolo de aceste aspecte orizontale, recomandăm ca sprijinul pentru acțiuni similare în următoarea perioadă de programare să continue, asigurând astfel o dezvoltare continuă a personalului, în special ținând cont de procentul semnificativ al celor care consideră necesară continuarea formării profesionale.</p>	OIR – ANOFM)	
6	7.6 Mecanisme care au facilitat/împiedicat efectele	Mecanismele identificate au fost clasificate în mecanisme externe și mecanisme interne implementării proiectelor. Așa cum am discutat,	O coordonare omogenă și structurată a implementării proiectelor, respectiv	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		<p>reducerea personalului SPO și creșterea ratei șomajului în perioada 2007-2010 au influențat puternic progresul observat și implementarea DMI 4.1. În ciuda acestora, sporirea responsabilităților SPO în perioada pozitivă au creat premisele favorabile îndeplinirii obiectivelor DMI 4.1. În ce privește mecanismele interne, principalii factori pozitivi observați se referă la analiza nevoilor de formare profesională în paralel cu monitorizarea și analiza nevoilor clienților SPO și a tendințelor pe piața muncii, deschiderea și atitudinea pro-activă a personalului SPO, consolidarea relațiilor profesionale cu omologii din SPO-urile din țară și a colaborării dintre agențiile de ocupare, respectiv schimbarea percepției cu privire la propria activitate și rolul instituțional al SPO, îmbunătățirea abilităților de comunicare și creșterea încrederii și stimei de sine. În același timp, factorii negativi identificați țin, mai degrabă, de coordonarea, comunicarea și capacitatea de monitorizare la nivel instituțional, cuplate cu modificări legislative, provocări administrative și modificări frecvente ale instrucțiunilor POSDRU, lipsa de experiență atât la nivelul celor care gestionează aceste proiecte, cât și la nivelul celor care se ocupă de monitorizare, retragerea unor parteneri instituționali responsabili pentru anumite activități specifice (în special, parteneri tehnici responsabili cu implementarea soluțiilor IT de proiectare și implementare) și implementarea insuficientă a instrumentelor digitale pentru facilitarea activității.</p>	<p>îmbunătățirea comunicării la nivelul instituțional, și creșterea efortului în vederea reducerii provocărilor birocratice ar contribui semnificativ la îndeplinirea cu succes a proiectelor implementate.</p> <p>În acest sens, recomandăm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unor procese și proceduri comune de desfășurarea a activității la nivel instituțional; • Elaborarea și implementarea unor instrumente digitale integrate care să faciliteze comunicarea, furnizarea de informații și să reducă timpul alocat acestor procese; <p>Implementarea unor sisteme automatizate de feedback care să faciliteze procesul de luare a deciziilor.</p>		
7	7.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine	Implementarea proiectelor în cadrul DMI 4.2 ar fi beneficiat, prin urmare, de o concentrare mai mare pe o implementare omogenă și coordonată a proiectelor, cuplată cu o comunicare flexibilă, pro-activă și orientată	Se recomandă o abordare strategică comunică și unică, respectiv concentrarea efortului în vederea ameliorării aspectelor birocratice care au creat dificultăți procesului de implementare și	Grupul de lucru la nivel instituțional (AM POCU – OIR – ANOFM)	Proces continuu: Trei ani

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări		
		către rezultate între instituțiile principale vizate, în vederea obținerii unor efecte structurale. Totodată, implementarea unor instrumente de măsurare și monitorizare a impactului net atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, respectiv a efectelor neașteptate, pozitive și negative, și a efectelor propagate este necesară pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1. De asemenea, în baza experiențelor observate în urma analizei studiilor de caz, este încurajată acordarea unei atenții deosebite schimburilor de experiență, integrării și dezvoltării soluțiilor IT implementate, fundamentării instrucțiunilor de management al programelor operaționale, respectiv selectării echipelor de implementare, parteneriatelor naționale și transnaționale și creșterii vizibilității SPO.	<p>îndeplinirea obiectivelor proiectelor.</p> <p>În vederea implementării proiectelor viitoare, se recomandă activități care să încurajeze schimburile de experiență pentru facilitarea implementării obiectivelor activităților propuse. Este benefic ca proiectele viitoare să includă între obiectivele propuse dezvoltarea și integrarea soluțiilor IT care să faciliteze implementarea activităților propuse. Se recomandă, totodată, selectarea membrilor echipelor de implementare în baza expertizei și experienței anterioare.</p> <p>Astfel, recomandăm ca aceste aspecte să fie elaborate și incluse ca obiective orizontale în elaborarea obiectivelor intervențiilor viitoare. Totodată, recomandăm consolidarea procedurilor de selecție a echipelor de implementare și adaptarea acestora în funcție de domeniul de activitate și obiectivele propuse în cadrul proiectului.</p>		

11.1.6 Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent DMI 5.1

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
DMI 5.1 – Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare					

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
1	8.1 8.1Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă de la momentul adoptării POSDRU	În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă (problematica ridicată de întrebarea de evaluare nr. 1), creșterea ocupării și reducerea șomajului s-a regăsit pe parcursul perioadei analizate printre obiectivele strategice în domeniu aliniate la cele europene și în preocupările de actualizare a cadrului legislativ. Cu toate acestea, cadrul instituțional național a cunoscut numeroase modificări de-a lungul ultimilor ani, fapt ce s-a răsfrânt asupra continuității activității de gestiune și de monitorizare a formării continue. În ultima perioadă însă cadrul instituțional național și-a crescut capacitatea prin externalizarea anumitor servicii.			
2	8.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind ocuparea, ocupabilitatea și șomajul în rândul forței de muncă Progresul observat cu privire la evoluția ocupării forței de	În perioada analizată, evoluția ocupării și a ocupabilității forței de muncă înregistrează tendințe nefavorabile, în timp ce șomajul a avut o evoluție oscilantă, însă cu tendință generală favorabilă. Evoluția ocupării: <ul style="list-style-type: none"> În perioada 2007-2018 populația ocupată a înregistrat o scădere de 7,1%, mai accentuată în cazul femeilor decât al bărbaților. De asemenea, reducerea înregistrată a fost mai mare în mediul rural față de cel urban. La nivel regional, se remarcă regiunile București-Ilfov și Nord-Vest cu rate de creștere pozitive. Și rata ocupării a manifestat în perioada 2007-2016 o tendință generală ușor descrescătoare, pentru 	Este recomandabilă continuarea implementării unor programe dedicate măsurilor active de ocupare, în scopul creșterii ocupării și reducerii șomajului. În special în perioade de criză, măsurile de reintegrare a șomerilor pe piața muncii sunt necesare pentru reducerea șomajului. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, în scopul creșterii gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
	muncă	ca începând cu anul 2017 să se observe o tendință de creștere. În profil teritorial s-a remarcat regiunea Nord-Est cu cele mai mari rate de ocupare în întreaga perioadă. Luând în considerare mediile de rezidență se observă o evoluție descendentă a ratei de ocupare în mediul rural, în timp ce în mediul urban rata ocupării s-a aflat în general pe un trend ușor crescător.	NEETs, având în vedere adaptarea acestora la provocările actuale ale pieței muncii și la contextul economic.		
	Progresul observat cu privire la evoluția șomajului	<ul style="list-style-type: none"> În intervalul de timp analizat, România a avut rate ale ocupării mai mici decât media la nivelul Uniunii Europene, fiind clasată pe locul 24 între statele membre în anul 2018. 			
	Progresul observat cu privire la ocupabilitatea forței de muncă	<p>Evoluția șomajului:</p> <ul style="list-style-type: none"> În perioada 2007-2018 rata șomajului BIM în România a avut o evoluție oscilantă, în 2018 înregistrându-se valoarea de 4,2%, cu 2,2 puncte procentuale mai mică decât în anul 2007. În funcție de mediul de rezidență, s-au observat rate mai mari ale șomajului în mediul urban în perioada 2007 – 2015, pentru ca ulterior mediul rural să fie caracterizat de un șomaj mai ridicat. În profil teritorial, s-au remarcat regiunile Sud-Est, Sud și Centru, cu rate ale șomajului mari. Pe grupe de vârstă, s-a observat că cele mai mari rate ale șomajului sunt înregistrate în rândul tinerilor cu vârsta între 15 și 19 ani. Analiza pe sexe a pus în evidență rate ale șomajului mai mari pentru bărbați în cazul persoanelor în vârstă de 25 de ani și peste Comparativ cu situația din Uniunea 			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<p>Europeană, rata șomajului în România a fost mai mică decât media UE pe toată perioada supusă analizei.</p> <ul style="list-style-type: none"> Evoluția numărului de șomeri de lungă durată (peste 1 an) a avut o evoluție oscilantă, în perioada 2010-2015 efectivele de șomeri de lungă durată fiind mai mari. În 2018 erau circa 167 mii șomeri de lungă durată, cu 46% mai puțini comparativ cu anul 2007. <p>Evoluția ocupabilității forței de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> Evoluția ratei de participare la măsurile active de ocupare pentru perioada 2007-2016 evidențiază scăderea acestei rate, cu ușoare tendințe de revenire din anul 2015. Rata de participare la măsurile active de ocupare a fost mai mare în cazul populației de sex masculin până în 2010, iar din 2011 situația s-a inversat. În perioada 2007-2018 numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională în cadrul programelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a fluctuat, însă trendul general a fost de scădere. În același timp, numărul șomerilor cuprinși în cursurile de formare profesională a scăzut în această perioadă cu 59%. Dintre șomerii cuprinși în aceste cursuri, circa 50% se încadrează în activitate după finalizarea cursurilor. În ceea ce privește ratele tranziției de la șomaj la ocupare, acestea sunt 			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		mai mari în rândul șomerilor de scurtă durată, cu cele mai mari rate de tranziție în rândul bărbaților cu vârsta 25-54 de ani. Rata tranziției de la șomaj la ocupare în România este printre cele mai mici rate din UE, comparabile cu cele înregistrate de Bulgaria și Grecia.			
3	<p>8.2 Efectul net DMI 5.1 în ceea ce privește evoluția ocupării, ocupabilității și șomajului în rândul forței de muncă</p> <p>8.2.1 Evoluția ocupării forței de muncă și a șomajului</p>	<p>În acest context, efectele directe observate ale DMI 5.1 al POSDRU și contribuția lor la evoluția remarcată anterior (problematica vizată de întrebarea de evaluare 2) se referă la:</p> <p>Ocuparea forței de muncă și a șomajului, contribuția DMI 5.1 în acest sens fiind pozitivă, în primul rând prin participarea însemnată a persoanelor șomere (87% dintre participanți), dar și prin importanța acordată participării tinerilor (30%) și femeilor (52%). Din punct de vedere teritorial, notăm regiunile București-Ilfov și Sud-Est ca fiind cele care coagulează cel mai mare număr de persoane sprijinite, la popul opus situându-se regiunea Sud-Vest Oltenia.</p> <p>DMI 5.1 a avut un efect net global pozitiv în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției, durata de timp până la găsirea unui loc de muncă fiind diferită în funcție de sub-grupul țintă. Cele mai importante efecte pe termen scurt s-au estimat la nivelul șomerilor pe termen lung, iar pe termen mediu și lung efectele sunt cele mai semnificative pentru persoanele inactive și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.</p>	<p>Se recomandă continuarea furnizării pachetelor integrate de măsuri active prin acordarea serviciilor de consiliere și orientare profesională, combinate cu celelalte tipuri de măsuri active pentru a asigura creșterea ocupării și reducerea șomajului în rândul forței de muncă, cu accent pe șomerii pe termen lung, persoanele inactive și persoanele șomere cu vârsta de 45 de ani și peste.</p> <p>Mai mult, este necesar ca programele de calificare/recalificare sau de formare să fie urmate de certificare pentru a crește șansele de ocupabilitate a șomerilor.</p> <p>În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9 ale POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe aceste aspecte.</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
	8.2.2 Evoluția ocupabilității	<p>Șansele șomerilor pe termen lung participanți la intervenții de a fi ocupați în termen de 6 luni după intervenție sunt cu 19% mai mari comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, dar care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.</p> <p>În ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după mai mult de 6 luni de la intervenție, DMI 5.1 a condus la creșterea cu circa 25% a șanselor persoanelor inative, cu 24% a șanselor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, respectiv cu 10% a șanselor persoanelor șomere cu vârsta de peste 45 ani tratate, comparativ cu alte persoane similare înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, dar care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1. La nivel global, DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor persoanelor participante la intervenții de a fi ocupate după mai mult de 6 luni de la finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane similare netratate.</p> <p>DMI 5.1 a avut un efect net global pozitiv asupra creșterii ocupabilității persoanelor participante la intervenții, prin îmbunătățirea nivelului de pregătire a acestora. În primul rând, indicatorii de program evidențiază faptul că din totalul participanților la programe integrate, circa 56,5% au fost certificați, iar 45,5% din totalul persoanelor instruite au urmat ulterior o altă formă de pregătire. Din punct de vedere teritorial, analiza evidențiază regiunile București-Ilfov și Nord-Vest ca având cele mai mari ponderi ale participanților la instruire, participanților care au urmat o altă pregătire, respectiv șomerilor de lungă durată certificați în total participanți. O situație mai nefavorabilă s-a înregistrat în regiunea Sud-</p>			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<p>Vest Oltenia.</p> <p>Șansele de a finaliza formarea profesională cu obținerea unui certificat sunt cu 20% mai mari în rândul șomerilor de lungă durată, respectiv cu 10% în rândul șomerilor cu vârsta peste 45 ani, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii care nu au participat la intervențiile DMI 5.1. În general, participanții au apreciat competențele dobândite prin proiecte ca fiind suficiente și adecvate pentru a răspunde cerințelor noului loc de muncă ocupat sau pentru a-și găsi un loc de muncă.</p> <p>DMI 5.1 a avut un impact net pozitiv, dar destul de redus (sub 10%) și asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, în cazul șomerilor cu vârsta peste 45 ani, șomerilor de lungă durată și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.</p>			
4	8.3 Alte efecte, pozitive sau negative	<p>Efectele neașteptate ale DMI 5.1 (problemată vizată de întrebarea de evaluare 3), se referă la:</p> <p>Efecte pozitive asupra nivelului de trai DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 15% atât a veniturilor persoanelor inactive, cât și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, dar care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.</p> <p>Efecte pozitive asupra stabilității pe termen scurt și mediu la locul de muncă obținut DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 25% a șanselor persoanelor inactive de a-și</p>	<p>Pentru diminuarea efectelor negative privind creșterea înclinației spre migrație, în ceea ce privește POCU OS 3.1-3.6 și 3.9, se recomandă furnizarea măsurilor active de ocupare, cu precădere a cursurilor de formare profesională, în strânsă corelare cu cerințele pieței muncii de la nivel local și național.</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<p>păstra între 2 și 3 ani locul de muncă obținut, respectiv creșterea cu aproximativ 10% a șanselor șomerilor cu vârsta peste 45 ani, de a-și păstra între 1 și 2 ani locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane din similare, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.</p> <p>Efecte pozitive asupra atitudinii față de învățarea pe tot parcursul vieții DMI 5.1 a avut efecte pozitive și asupra conștientizarea importanței învățării pe tot parcursul vieții pentru o bună integrare profesională, unele dintre persoanele participante la intervenție manifestându-și dorința de a-și dezvolta și alte competențe după finalizarea cursurilor de formare profesională și de a se specializa în anumite domenii.</p> <p>Efecte pozitive asupra relațiilor sociale Contribuții ale intervențiilor au fost identificate și asupra îmbunătățirii relațiilor sociale și familiale ale participanților la măsuri active.</p> <p>Efecte mixte asupra înclinației spre migrație Studiile de caz au evidențiat și efecte mixte ale DMI 5.1 asupra înclinației spre migrație, unii participanți renunțând la planurile de migrație, în schimb alții au decis să migreze ca urmare a dobândirii unor competențe cerute de piețele de forță de muncă din străinătate.</p>			
5	8.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	<p>Efectele propagate ale DMI 5.1 (problematica vizată de întrebarea de evaluare 4), se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> Transmiterea de către persoanele din grupul țintă și altor persoane (membrii familiei, colegi de la noile locuri de muncă) a cunoștințelor/ 	Pentru diminuarea efectelor propagate negative, în ceea ce privește POCU OS 3.1-3.6 și 3.9, este necesară în privința cursurilor de formare profesională, corelarea cu cerințele de pe piața muncii pentru a oferi formare în acele domenii pentru care există cerere	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<p>competențelor dobândite în urma participării la cursurile de formare, în special cele care au reușit să se angajeze.</p> <ul style="list-style-type: none"> Îmbunătățirea situației financiare a familiilor persoanelor din grupul țintă după participarea la proiect în cazul în care aceștia și-au găsit un loc de muncă. Influențe pozitive asupra pieței de formare profesională, cursurile de formare dezvoltate și autorizate prin proiecte au continuat să fie furnizate de către partenerii din proiect, existând și ulterior cerere din partea unor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Efectele mixte asupra pieței forței de muncă: În unele cazuri, s-au înregistrat efecte pozitive la nivelul economiei locale în urma asigurării cursurilor de formare profesională corelate cu nevoile specifice ale acesteia, și la nivelul angajatorilor locali care au participat la activitățile de mediere prin faptul că aceștia au reușit să își ocupe aproape toate locurile de muncă vacante. În alte cazuri, pe fondul suprapunerii unor proiecte care au furnizat cursuri similare în aceleași zone geografice, s-au înregistrat dezechilibre la nivelul pieței muncii prin alimentarea unui excedent de ofertă de forță de muncă pentru anumite calificări. . 	de forță de muncă la nivel local, pentru a evita generarea de dezechilibre prin alimentarea unui excedent de ofertă de forță de muncă pentru anumite calificări.		
6	8.5 Durabilitatea efectelor	Efectele pozitive observate s-au dovedit durabile la 3-5 ani de la finalizarea intervențiilor (problematica vizată de întrebarea de evaluare 5).	Pentru creșterea durabilității efectelor, este recomandabilă în cazul implementării POCU OS 3.1-3.6 și 3.9, integrarea unor acțiuni	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<p>Principalul efect durabil al DMI 5.1 se remarcă în ceea ce privește stabilitatea la locul de muncă obținut ca urmare a sprijinului primit. DMI 5.1 a condus la creșterea cu aproximativ 6% a șanselor persoanelor participante la intervenții de a-și păstra până în prezent (momentul colectării datelor – ianuarie 2020) locul de muncă obținut, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1.</p> <p>Șansele persoanelor șomere tinere, respectiv șomere pe termen lung de a-și păstra până în prezent locul de muncă obținut sunt mai ridicate, comparativ cu alți șomeri tineri sau de lungă durată care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1. În cazul șomerilor tineri au fost estimate șanse cu 21% mai mari, iar în cazul șomerilor pe termen lung șansele sunt cu circa 15% mai ridicate.</p>	<p>care să vizeze stabilitatea la locul muncă a persoanelor din grupul țintă ocupate.</p> <p>De asemenea, se recomandă ca membrii grupului țintă să participe la programe de actualizare a competențelor în vederea consolidării evitării degradării competențelor din cauza neutilizării lor sau a evoluțiilor tehnologice.</p> <p>În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și în special AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor Specifice 3.1-3.6 și 3.9 al POCU, până la finalul actualei perioade de programare și să planifice pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu, cu accent pe aceste aspecte.</p>		
7	8.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 5.1 al POSDRU (problematica vizată de întrebarea de evaluare 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri:</p> <p>Factorii interni/ la nivelul proiectului cei mai relevanți pentru generarea efectelor se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> Durata proiectelor - care a fost considerată insuficientă pentru a permite acumularea de către participanți a competențelor necesare, alături de participarea la alte măsuri active; Decalajul între momentul înscrierii în grupul țintă și momentul începerii activităților din proiect – din acest 	<p>Pentru a crește șansele de succes ale proiectelor implementate prin POCU, este necesară în primul rând, în privința cursurilor de formare profesională, corelarea cu nevoile și profilul participanților, respectiv cu cerințele de pe piața muncii pentru a oferi formare în acele domenii pentru care există cerere de forță de muncă la nivel local și cu dezvoltările tehnologice din diferite sectoare economice. În acest context, este recomandabilă realizarea de studii pe a estima evoluțiile pieței muncii și a cererii de forță de muncă la nivel local, sectorial și ocupațional.</p> <p>De asemenea, este recomandabilă creșterea duratei de implementare</p>	MFE AM POCU	Proces continuu: 2020, 2021-2027

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<p>motiv unele persoane au renunțat deoarece fie și-au modificat statutul pe piața muncii, fie și-au schimbat domiciliul.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existența și nivelul subvenției a influențat pozitiv dorința de participare la proiecte a persoanelor din grupul țintă, precum și șansele de obținere a unui loc de muncă după finalizarea intervențiilor. Suprapunerea unui număr mare de proiecte implementate simultan în aceleași areale geografice, în special în mediul rural în perioada finală de implementare a programului, existând astfel o suprasolicitare a persoanelor care ar fi putut constitui grup țintă. Corelarea cursurilor de formare profesională cu cererea de calificări și competențe existentă la nivel local. Suspendarea plăților pentru anumite perioade de timp. Procedurile privind desfășurarea achizițiilor publice au creat dificultăți organizațiilor care au implementat proiecte, afectând desfășurarea acestora. Birocrația excesivă și modificările frecvente, inclusiv cele introduse prin numărul prea mare de instrucțiuni au afectat negativ implementarea proiectelor și desfășurarea activităților. Comunicarea cu reprezentanții OIR POSDRU care a fost apreciată pozitiv de către o parte dintre beneficiari. <p>În ceea ce privește factorii externi/contextuali menționăm:</p>	<p>a proiectelor, în special pentru activitățile de formare profesională. În plus, se recomandă menținerea acordării unui suport financiar asociat participării la cursurile de formare profesională.</p> <p>Ar fi necesară simplificarea procedurilor de raportare, pentru a face efortul de raportare proporțional mai mic decât cel de management al activităților curente ale proiectului. Această recomandare ar trebui implementată prin analiza procedurilor existente la nivelul AM POCU și dacă este cazul modificarea lor în în cursul anului 2020.</p>		

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism intermediar	Termen limită
		<ul style="list-style-type: none"> Nivelul scăzut de dezvoltare a mediului economic, ceea ce a determinat o cerere scăzută de forță de muncă la nivel local, mai ales în orașele mici, slab dezvoltate economic, împiedicând ocuparea persoanelor care au participat la programele integrate de măsuri active. Gradul redus al informațiilor cu privire la persoanele inactive, descurajate, șomerii pe termen lung, care în general nu se înregistrează în bazele de date ale agențiilor de ocupare a forței de muncă, iar din această cauză nu se poate aprecia corect numărul de persoane care poate fi cuprins în proiecte și care ar avea nevoie de intervenție, fiind periclitat, în consecință, și impactul potențial al proiectelor. Descurajarea și lipsa de încredere a indivizilor cu privire la existența unor oportunități de ocupare care au afectat negativ implicarea unor persoane din grupul țintă în programele integrate. 			

11.1.7 Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent DMI 5.2

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
DMI 5.2 – Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă					
1	9.1. Progresul observat cu privire la ocuparea,	În ceea ce privește progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu	Este necesară continuarea dezvoltării și implementării unor programe care să vizeze integrarea		

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
	ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural	privire la dezvoltarea sustenabilă a resurselor umane din zonele rurale (tema întrebării de evaluare nr. 1), problematica ocupării în mediul rural rămâne una de actualitate și după finalizarea implementării DMI 5.2 al POSDRU. Rata de ocupare rămâne mai mică în mediul rural față de mediul urban, iar rata șomajului mai mare. În plus, este foarte important de remarcat că în mediul rural se păstrează o pondere mai mare a persoanelor descurajate să muncească și un venit mediu mult sub venitul din mediul urban. În toate aceste situații: rata de ocupare, rata șomajului, proporția persoanelor descurajate să muncească și valoarea venitului mediu, se remarcă o evoluție pozitivă, un trend îmbucurător, în mediul rural, după 2012, după trecerea perioadei de criză. Dar în același timp se accentuează disparitățile dintre mediul rural și mediul urban, dat fiind că mediul rural nu poate valorifica de o manieră adecvată beneficiile creșterii economice de care s-a bucurat România în ultimii ani. În ansamblu, această situație arată că, dincolo de intervențiile sprijinite de DMI 5.2 al POSDRU, problema integrării sustenabile a forței de muncă din mediul rural pe piața muncii rămâne prezentă în România. În acest context intervențiile specifice DMI 5.2 care a ținut persoane neocupate, sau ocupate în agricultura de subzistență, rămân deosebit de relevante și sunt necesare în continuare în contextul național.	pe piața muncii a persoanelor neocupate, șomeri sau persoane inactive, din mediul rural. În acest sens, este imperios necesar ca aceste programe să se concentreze pe persoanele cele mai greu ocupabile și să includă activități specifice, inclusiv activități inovatoare, pentru sprijinirea participanților la program să depășească barierele de acces la piața muncii. Această recomandare este repetată, cu mai multe detalii relevante, în legătură cu concluziile analizei efectului net (contribuției) DMI 5.2 al POSDRU.		
2	9.1.1. Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european	Analiza cadrului strategic, legislativ și instituțional european și național relevă creșterea preocupărilor pentru diminuarea disparităților dintre mediul urban și mediul rural și menținerea relevanței intervențiilor			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
	și național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural	pentru dezvoltarea resurselor umane în mediul rural, confirmând relevanța crescută a DMI 5.2.			
3	9.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural Progresul observat cu privire la ocupare, ocupabilitate și șomaj în mediul rural	Pentru perioada 2007-2011 rata de ocupare și șomajul au fost afectate profund de criza economică, tendințele generale, atât în mediul rural, cât și în cel urban, în toate regiunile, fiind de scădere a ratelor de ocupare și creștere a șomajului. După încheierea crizei economice, datele statistice arată ca integrarea pe piața muncii a forței de muncă din mediul urban s-a realizat cu mai mare ușurință decât în mediul rural. În același timp, în mediul rural se păstrează o proporție mai mare a persoanelor descurajate să-și mai găsească un loc de muncă și a persoanelor cu bariere mai multe de acces la piața muncii.			
4	9.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural Progresul observat cu privire la ocupare, ocupabilitate și șomaj în mediul rural	Mai mult, în mediul rural, chiar și în situația existenței unui loc de muncă salarizat, persistă – mai mult decât în mediul urban – sărăcia, inclusiv sărăcia salariaților. Mai mult, putem constata astfel că locurile de muncă ocupate de persoanele din mediul rural sunt adesea de calitate inferioară. Pe de altă parte, este încurajatoare creșterea proporției angajaților pe cont propriu și persoanelor care obțin astfel venit.			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
5	9.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural Progresul observat cu privire la ocupare, ocupabilitate și șomaj în mediul rural	Șomajul din mediul rural include, așa cum arată statisticile naționale, două categorii de persoane: șomerii relativ ușor ocupabili, care rămân în această situație sub un an, și șomeri greu ocupabili, care nu găsesc un loc de muncă nici la 2 ani după intrarea în această situație. În perioada de la adoptarea POSDRU până în prezent, cele două grupuri se disting din ce în ce mai bine și apare tot mai mult nevoia de sprijin substanțial și integrat pentru șomerii din mediul rural greu ocupabili. Pe de altă parte, analiza la nivelul sectoarelor economiei naționale arată că a crescut numărul persoanelor din mediul rural ocupate în industrie, comerț, construcții, servicii, sănătate și asistență socială.			
6	9.1.2 Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural Progresul observat cu privire la antreprenoriatul în mediul rural	Antreprenorialul rămâne o practică relativ rar întâlnită în mediul rural, dar din 2007 până în 2017 ponderea întreprinderilor nou create în mediul rural comparat cu mediul urban a crescut cu peste 50% și cu 10 puncte procentuale față de ponderea întreprinderilor nou create în mediul urban. Creșterea înregistrată a fost constantă, dar nu uniformă. Perioade accentuate de creștere au fost 2007-2008 și 2014-2015. Astfel, din perspectiva dezvoltării antreprenoriatului în mediul rural se poate observa un efect brut semnificativ pentru DMI 5.2 al POSDRU.	Este necesară continuarea programelor de antreprenoriat pentru mediul rural , care pot să sprijine nu doar integrarea pe piața muncii și socială a antreprenorilor, dar și a familiilor acestora și a comunităților în ansamblu. Această recomandare este repetată, cu mai multe detalii relevante, în legătură cu concluziile analizei efectului net (contribuției) DMI 5.2 al POSDRU.	MFE AM POCU	2 ani (până la finalul actualei perioade de programare) 1 ani pentru integrarea recomandării în programele pentru perioada 2021-2027
7	9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	Rezultatele evaluării arată existența unor efecte nete ale proiectelor finanțate de DMI	Este imperios necesar ca aceste programe să se concentreze pe	MFE AM POCU	2 ani (până la finalul actualei perioade de programare)

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
		5.2 al POSDRU (tema întrebării de evaluare nr. 2). Aceste efecte sunt vizibile în special cu privire la creșterea nivelului de ocupare și scăderea șomajului sau ratei de inactivitate în rândul persoanelor din mediul rural. Totuși, Programul nu dovedește efecte puternice în ceea ce privește integrarea pe piața forței de muncă a persoanelor greu ocupabile, cu nivel de educație scăzut și diferite piedici de acces la piața muncii. DMI 5.2 a condus la angajarea a mai puțin de 20.000 de persoane imediat după finalizarea programului, acestea fiind în special persoane ușor de ocupat. Pe de altă parte, în această perioadă numărul persoanelor angajate în mediul rural a scăzut cu 5% (scădere ce trebuie pusă și în contextul scăderii demografice, dat fiind că rata șomajului s-a menținut constantă) .	persoanele cele mai greu ocupabile și să includă activități specifice, inclusiv activități inovatoare, pentru sprijinirea participanților la program să depășească barierele de acces la piața muncii. Aceste activități de sprijin pot include acompaniament la locul de muncă, crearea unor scheme comunitare pentru îngrijirea copiilor și vârstnicilor din gospodăriile unde persoanele active găsesc un loc de muncă, dezvoltarea unor scheme de încurajare a mobilității interne a forței de muncă, organizarea unor programe de navetă și asigurarea transportului pentru mai multe persoane dintr-o localitate, împreună etc. Implementarea acestor recomandări poate conduce atât la rezultate mai bune privind angajarea, cât și la o calitate mai bună a locurilor de muncă ocupate. În acest sens, Ministerul Fondurilor Europene și mai ales AM POCU trebuie să asigure implementarea integrală a Obiectivelor specifice ale POCU ce au ca grup țintă șomeri greu de ocupat, inclusiv tineri NEETs, șomeri în vârstă etc., insistând pe implementarea activităților eligibile de sprijin pentru persoane greu ocupabile. De asemenea, pentru perioada 2021-2027 intervenții în domeniu trebuie de asemenea să pună accentul pe acest aspect.		1 ani pentru integrarea recomandării în programele pentru perioada 2021-2027
8	9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	Analiza realizată pe bază de sondaj arată că programul a contribuit la angajarea a peste 18% dintre participanți și la începerea unei activități independente în cazul a 2,25%-3% dintre participanți. Comparația cu grupul de control arată că programul a contribuit net la 13% dintre angajări, în sensul că acest procent poate fi atribuit direct DMI 5.2. Dar trebuie subliniat că efectele au fost prezente mai ales la persoane cu studii peste medii și care se încadrează în categoria persoanelor ușor de ocupat.			
9	9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	Analiza comparativă între grupul de participanți și grupul de control arată că DMI 5.2 nu a contribuit substanțial la calitatea locurilor de muncă (tema întrebării de evaluare nr. 2).			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
10	9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	În cazul contribuției DMI 5.2 la dezvoltarea antreprenorialului rural (tema întrebării de evaluare nr. 2), aceasta a fost de până la 3% pe perioada implementării programului (în 2013), dar procentul de activități independente/afaceri care poate fi atribuit programului la finalul său este de 0,5%, restul afacerilor inițiate nefiind sustenabile nici pe durata de implementare a programului. Efectele DMI 5.2 referitoare la demararea unei activități independente au fost mai puternice în cazul participantelor la program (femei), față de participanții bărbați.	Este necesară continuarea programelor de antreprenariat pentru mediul rural , care pot să sprijine nu doar integrarea pe piața muncii și socială a antreprenorilor, dar și a familiilor acestora și a comunităților în ansamblu. Totuși, în acest caz, alegerea grupului țintă este esențială, fiind nevoie ca intervențiile să se concentreze asupra persoanelor ușor ocupabile și care au motivația de a începe o activitate independentă încă de la începutul programului. Această recomandare trebuie implementată de AM POCU , în contextul implementării POCU 2014-2020, dar și de Ministerul Fondurilor Europene în contextul elaborării programului pentru perioada 2021-2027 .		
11	9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	DMI 5.2 a avut de asemenea efecte pozitive pentru dezvoltarea antreprenorialului mai ales pentru persoanele beneficiare de servicii de formare și consiliere în antreprenariat care aveau anterior competențe profesionale într-un domeniu definit, care erau deja calificați. Efectele directe nete pozitive ale DMI 5.2 în acest domeniu al antreprenorialului se corelează cu efectul general la nivel național de creștere a numărului și ponderilor afacerilor din mediul rural în economia națională.			
12	9.2 Efectul net al DMI 5.2 al POSDRU	Efectele DMI 5.2, atât referitoare la angajare, cât și la demararea unei activități independente, au fost mult mai puternice în cazul participanților care aveau peste 12 clase și mai slabe sau inexistente în cazul participanților cu nivel scăzut de educație. De asemenea, ambele tipuri de efecte au fost mai puternice în regiunile Centru și Vest.	Cunoașterea grupului țintă și a sub-grupurilor acestuia este esențială pentru asigurarea eficacității dar și a eficienței proiectului, astfel este necesar ca analiza profilului și nevoilor acestora să fie realizată de solicitanții de finanțare de o manieră aprofundată și cantitativă, iar această analiză ar trebui să aibă aceeași pondere în evaluarea cererilor de finanțare ca	AM POCU	6 luni - 1 an

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
			și analiza pieței muncii locale. Pentru implementarea acestei recomandări AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte ce se vor lansa în cadrul Axelor Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU.		
13	9.3 Alte efecte, pozitive sau negative	Efectele neplanificate ale DMI 5.2 (tema întrebării de evaluare nr. 3) care au putut fi observate se referă la continuarea formării profesionale sau transferarea competențelor dobândite în cadrul programului către alte activități decât cele inițial vizate și s-au manifestat în primul rând în cazul persoanelor ușor ocupabile (cu educație peste nivelul de studii medii) și motivate să găsească un loc de muncă sau să inițieze o activitate independentă.			
14	9.3 Alte efecte, pozitive sau negative	Nu s-au confirmat efecte ale DMI 5.2 al POSDRU asupra creșterii mobilității forței de muncă, interne sau externe.			
15	9.4 Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri	Efecte propagate ale DMI 5.2 (tema întrebării de evaluare nr. 4) s-au înregistrat în creșterea nivelului de trai al familiilor persoanelor din grupul țintă al proiectelor, dar și asupra dezvoltării locale și comunitare, atât prin plata mai multor taxe și impozite pentru bugetele locale, cât și prin cererea contextelor de comunicare și asociere la nivel local. Dar aceste efecte nu sunt sustenabile.			
16	9.5 Durabilitatea	Efectele observate la nivelul DMI 5.2 au fost			

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
	efectelor	parțial sustenabile (tema întrebării de evaluare nr. 5), o mare parte din locurile de muncă fiind păstrate în ultimii ani. Păstrarea a aproximativ 11% dintre locurile de muncă obținute poate fi atribuită sustenabilității programului. Analiza calitativă relevă că au fost păstrate în special locurile de muncă de calitate.			
17	9.5 Durabilitatea efectelor	Pe de altă parte o serie de afaceri și activități independente au fost închise. Odată cu dispariția efectelor directe s-au pierdut și efectele propagate generate de program. Factorii care au generat sustenabilitatea și lipsa de sustenabilitate țin atât de caracteristici personale ale persoanelor din grupul țintă (motivare, perseverență, adaptabilitate, cunoștințe și nivel de educație, disponibilitate), cât și de factori economici locali externi.	În cazul proiectelor de susținere a antreprenoriatului alegerea grupului țintă este esențială, fiind nevoie ca intervențiile să se concentreze asupra persoanelor ușor ocupabile și care au motivația de a începe o activitate independentă încă de la începutul programului. De asemenea, este necesară o analiză aprofundată a potențialului economic al zonei unde sunt sprijiniți potențiali antreprenori. Este esențial ca proiectele finanțate pentru antreprenoriat în zonele rurale să includă o analiză aprofundată a contextului economic al zonei și al grupului țintă ales. Este fundamental ca procesul de evaluare a cererilor de finanțare să includă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate și ambele (analiza contextului economic zonal și analiza grupului țintă) să fie punctate corespunzător în vederea selecției cererilor de finanțare. Evaluarea trebuie să meargă dincolo de verificarea conformității includerii acestor analize în cererea de finanțare și să noteze calitatea lor, evitându-se finanțarea proiectelor unde beneficiarul nu demonstrează o	AM POCU	6 luni – 1 an

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
			cunoaștere aprofundată a contextului și grupului țintă. Pentru implementarea acestei recomandări AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte prin care sprijină antreprenoriatul.		
18	<p>9.6 Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele</p> <p>9.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine</p>	<p>Mecanismele care au facilitat sau împiedicat generarea efectelor DMI 5.2 al PSODRU (tema întrebării de evaluare nr. 6) sunt multiple și se manifestă la mai multe niveluri:</p> <p>La nivelul grupului țintă, gradul în care participanții la măsuri integrate au fost ușor sau greu ocupabili, motivația lor inițială și susținerea familiei, dar și apartenența la o minoritate națională au afectat pozitiv sau negativ efectele DMI 5.2.</p> <p>La nivelul proiectelor, adaptarea ofertelor de formare la piața forței de muncă locală, oferirea programelor integrate și buna colaborare cu actorii cheie locali: primării și AJOFM-urile din județele de intervenție au reprezentat factori pozitivi de impact.</p> <p>La nivelul programului, deși ghidul solicitantului a permis abordări inovative, lipsa unui control efectiv asupra analizelor de nevoi realizate inițial de solicitanții de finanțare, dar și diversele costuri / piedici administrative întâmpinate de beneficiari au avut efecte negative asupra implementării proiectelor și, indirect, asupra efectelor lor.</p> <p>În ceea ce privește factorii externi, cei mai importanți dintre aceștia țin pe de o parte de accesibilitatea locurilor de muncă pentru grupul țintă, inclusiv de accesibilitatea geografică și de disponibilitatea locurilor de muncă, dată de dinamica economică locală</p>	<p>Este esențial ca proiectele finanțate pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor neocupate, șomeri sau persoane inactive, din mediul rural să includă o analiză aprofundată a contextului pieței muncii locale din zonele unde proiectele urmează să se implementeze. Este fundamental ca procesul de evaluare a cererilor de finanțare să includă o metodologie de verificare a acurateții analizelor prezentate. Evaluarea trebuie să meargă dincolo de verificarea conformității includerii acestei analize în cererea de finanțare și să noteze calitatea analizei. Pentru implementarea acestei recomandări AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte ce se vor lansa în cadrul Axelor Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU.</p> <p>Cunoașterea grupului țintă și a sub-grupurilor acestuia este esențială pentru asigurarea eficacității dar și a eficienței proiectelor, astfel este necesar ca analiza profilului și nevoilor acestora să fie realizată de solicitanții de finanțare de o manieră aprofundată și cantitativă, iar această analiză ar trebui să aibă aceeași pondere în</p>	AM POCU	6 luni – 1 an

Nr. crt.	Constatări (nr. subsecțiuni)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
		și zonală relevantă pentru fiecare participant la program.	<p>evaluarea cererilor de finanțare ca și analiza pieței muncii locale.</p> <p>Pentru implementarea acestei recomandări AM POCU trebuie să revizuiască metodologia de evaluare pentru apelurile de proiecte ce se vor lansa în cadrul Axelor Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU.</p> <p>Ar fi necesară simplificarea procedurilor de raportare, pentru a face efortul de raportare proporțional mai mic decât cel de management al activităților curente ale proiectului.</p> <p>Această recomandare ar trebui implementată prin analiza procedurilor la nivelul AM POCU și dacă este cazul modificarea lor în primul semestru al anului 2020.</p>		

11.1.8 Tabel de corespondență: constatări – concluzii – recomandări aferent Temei Suplimentare

Nr. crt.	Constatări (secțiuni raport)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
Tema suplimentară - Evaluarea intervențiilor POSDRU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național					
1	10.2 Analiza P.E.S.T. -Evaluarea mediului extern general	<p>Analiza PEST ia în considerare influențele de ordin politic, economic, social și tehnologic existente în mediul analizat, acești factori putând indica un mediu dinamic sau static, favorizant sau nefavorizant obținerii de efecte macroeconomice ca urmare a intervențiilor. Aceasta a evidențiat următoarele aspecte:</p> <p>Din punct de vedere economic, remarcăm</p>	<p>Este recomandabil ca intervențiile în domeniul ocupării forței de muncă, să fie adaptate la provocările actuale ale contextului mai larg: politic, economic, social și tehnologic din România, deoarece acesta poate influența semnificativ, pozitiv sau negativ, eficacitatea și eficiența intervențiilor</p>	Ministerul Fondurilor Europene AM POCU	Proces continuu până la finalul actualei perioade de programare. Următoarea perioadă de programare 2021-2027.

Nr. crt.	Constatări (secțiuni raport)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
		<p>efectele negative ale crizei economice asupra economiei românești (scăderea produsului intern brut, reducerea mai accentuată a populației ocupate, scăderea veniturilor populației, creșterea șomajului, etc.), dinamica acestor factori fiind diferențiată în funcție de sectoarele de activitate economică sau regiunile de dezvoltare din România.</p> <p>Din perspectivă socială, se remarcă o serie de probleme cu care se confruntă societatea românească: declin demografic, îmbătrânirea populației, creșterea fenomenului monoparentalității, accentuarea fenomenului emigranțional din ultimii ani.</p> <p>Factorii tehnologici analizați reliefează, pe de o parte, subfinanțarea activității de cercetare-dezvoltare din România raportat la țintele asumate prin documentele strategice naționale, tendința de scădere a numărului de întreprinderi învoatoare, performanța mai slabă a învățământului secundar tehnic comparativ cu învățământul teoretic și vocațional, iar pe de altă parte, tendința crescătoare a ponderii gospodăriilor care au acces la un computer/internet acasă în totalul gospodăriilor românești.</p>			
2	10.3 Contribuția investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut din economie	<p>Contribuția directă a investițiilor prin POSDRU la formarea produsului intern brut din economie a fost evaluată la circa 1,42% pentru întreaga perioadă 2007-2015, contribuția investițiilor diferind într-o destul de mare măsură atât între activitățile economice, cât și între anii de implementare. Notăm o contribuție mult mai importantă a investiției în învățământ, iar anii 2014 și 2015, ultimii ani de</p>	Este recomandabil ca ca pentru planificarea finanțării pentru intervențiile în domeniul ocupării forței de muncă din perioada următoare de programare, să se aibă în vedere faptul că o creștere a fondurilor alocate . conduc la efecte importante asupra produsului intern brut și ocupării forței de muncă, depășind	Ministerul Fondurilor Europene AM POCU	Următoarea perioadă de programare 2021-2027.

Nr. crt.	Constatări (secțiuni raport)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
		<p>implementare POSDRU, se disting prin cele mai importante contribuții directe estimate pentru toate cele trei categorii de activități.</p> <p>Contribuția indirectă, ce ține seama de efectul de multiplicare a investiției POSDRU în activitățile economice identificate și estimează creșterea produsului intern brut la nivelul întregii economii ca urmare a creșterii cu un leu a produsului intern brut din fiecare activitate economică identificată, este una pozitivă, iar însumând contribuția directă cu cea indirectă obținem valori între 0,19 și 2,57% în funcție de anul de implementare.</p> <p>Contribuția totală a POSDRU la realizarea produsului intern brut ce cumulează efectele direct, indirect și indus (contribuția indusă reprezintă efectul de multiplicare obținut prin intermediul gospodăriilor care consumă rezultatele activităților economice în care a fost realizată investiția POSDRU, respectiv obțin salarii din aceste activități), este de peste 3% în perioada 2014-2015, peste 2% în perioada 2010-2013, și în jur de 0,5% în 2008-2009.</p>	creșterea proporțională ca efect direct al finanțării, datorită efectelor de multiplicare din cadrul economiei.		
3	10.3 Contribuția investițiilor prin POSDRU la ocuparea forței de muncă	<p>Investițiile POSDRU au avut un efect și asupra ocupării forței de muncă, iar evaluarea contribuției totale a acestora indică circa 60 mii persoane, rezultatele fiind influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POSDRU, cât și de volumul investițiilor.</p> <p>Remarcăm rolul multiplicatorilor în propagarea efectelor, aceștia contribuind</p>			

Nr. crt.	Constatări (secțiuni raport)	Concluzii	Recomandări	Organism responsabil	Termen
		la creșterea cu circa 84% a efectului total față de efectul direct în cazul populației ocupate.			

11.2 Anexă metodologică

Sinteză metodologică

Pentru a răspunde la întrebările de evaluare, abordarea metodologică generală a evaluării a fost construită pe un **mix de metode și instrumente de colectare a datelor**, având caracter atât calitativ, cât și cantitativ, în funcție de cerințele caietului de sarcini și particularitățile acestui DMI.

Pentru DMI-urile 2.3, 3.1, 3.2, 5.1 și 5.2, în relație cu **abordarea metodologică minimală prevăzută în Caietul de Sarcini**, Echipa de evaluare a propus și a **utilizat două metode suplimentare de evaluare contrafactuală a impactului – metoda variabilelor instrumentale și metoda de regresie Heckman în doi pași**. Prin aceste metode se construiește tot un contrafactual, și anume se estimează care ar fi fost rezultatele trataților în lipsa tratamentului prin explorarea caracteristicilor similare între tratați și netratați și corectarea erorilor de selecție dintre cele două grupuri. Mai mult, Echipa de evaluare a propus și aplicat și o abordare metodologică suplimentară față de cerințele minimale prevăzute în Caietul de sarcini, prin utilizarea ca metodă de cercetare a unui **focus grup**, care să permită formularea lecțiilor învățate și a unor recomandări utile pentru implementarea POCU.

Toate aceste abordări suplimentare propuse mai sus **au contribuit la formularea unor concluzii robuste, de încredere asupra întrebărilor de evaluare**.

Metodele de colectare și analiza de date aplicate (sinteză a abordării pentru instrumentele prezentate în cadrul raportului de evaluare, tabelele inserate în "Introducere", secțiune "Metodologie și limitări")

1. Analiza literaturii de specialitate

Analiza literaturii de specialitate a fost realizată în faza inițială. Pe parcursul evaluării au fost analizate sursele relevante suplimentare identificate în procesul de colectare de date, dacă este cazul (a se vedea anexa Literatura Studiată).

2. Studiile de caz

a. Nivel micro

În cadrul **studiilor de caz**, Echipa de Evaluare a analizat: DMI 2.3. - 7 studii de caz; DMI 3.1. - 7 studii de caz; DMI 3.2. -12 studii de caz; DMI 4.1. -12 studii de caz; DMI 4.2.- 7 studii de caz; DMI 5.1. -11 studii de caz; DMI 5.2.- 10 studii de caz.

Studiile de caz au fost structurate ținând cont de tipul proiectelor (sistemic, strategic, grant, ajutor de stat), tipul intervențiilor și de sub-grupurile țintă vizate și rezultatele așteptate.

Studiile de caz au fost realizate pe baza unei strategii de evaluare în etape, organizată astfel:

ETAPA 1. Realizarea designului studiului de caz.

Etapa 1 a fost realizată în Raportul Inițial. Proiectele incluse în studiile de caz vor fi analizate:

- sub forma studiului de caz unic, pentru proiectele sistemice, selectate în funcție de bogăția informațiilor pe care o oferă
- sub forma studiului de caz multiplu, conform planificării prezentate în raportul inițial. Proiectele au fost selectate, așa cum a fost precizat în oferta tehnică, pe baza datelor referitoare la proiectele implementate puse la dispoziție de beneficiar (MFE și/sau AM POCU/POSDRU).

ETAPA 2 Pregătirea studiului de caz.

În cadrul etapei de pregătire a studiilor de caz, au fost elaborate protocoalele de studiu cuprinzând: definirea cazurilor (proiectele finanțate), unitățile de analiză și sursa datelor (documente administrative, rapoarte și informații colectate de la indivizi prin interviuri) și procedurile de teren, instrumentele de colectare de date, precum și structura raportului studiului de caz.

ETAPA 3. Selectarea cazurilor

A fost realizată în perspectiva scopului/obiectivului studiului de caz. În cazul studiilor de caz unice selectarea s-a făcut urmărind-se bogăția informațiilor pe care proiectele incluse în studiu le prezintă, la recomandarea AM POSDRU/POCU. Pentru selectarea proiectelor pentru studiile de caz multiple, s-au utilizat următoarele criterii:

- Dimensiunea „tip de proiecte” este atinsă de la nivelul designului studiilor de caz, din etapa 1.
- Dimensiunea „temporară” – având în vedere timpul relativ îndelungat care s-a scurs de la momentul implementării operațiunilor finanțate, pentru studiile de caz vor fi selectate cu prioritate proiecte încheiate fizic în perioada 2013-2015.
- Dimensiunea „geografică” – locația proiectului, pentru selectarea unui grup reprezentativ din perspectiva distribuirii regionale. Se va lua în calcul o selecție reprezentativă dar armonioasă între regiunea București-Ilfov și celelalte 7 regiuni, și, în măsura în care este relevant, pentru dimensiunea urban/rural.
- Dimensiunea „grup țintă” – se vor selecta proiecte care au avut grup țintă diferențiat, acoperind proporțional cu ceea ce a fost realizat prin proiecte.
- Dimensiunea „performanță financiară” a proiectelor - se va avea în vedere selectarea cazurilor cu niveluri diferite de performanță. În acest scop, selecția se va realiza după elaborarea unei clasificări a proiectelor pe baza distribuției indicatorilor financiari disponibili.
- Dimensiunea „performanță fizică” a proiectelor - se va avea în vedere selectarea unor cazuri cu niveluri diferite de performanță. În consecință, selecția se va realiza după elaborarea unei clasificări a proiectelor pe baza distribuției indicatorilor ce cuantifică atingerea rezultatelor.

ETAPA 4. Derularea colectării de date pentru studiul de caz.

Etapă este descrisă în secțiunea dedicată modului de realizare a interviurilor

ETAPA 5. Analiza datelor colectate și realizarea raportului de caz și generalizarea constatărilor la nivelul DMI.

Realizarea studiilor de caz a respectat trei principii importante în etapa de **colectare și analiză a datelor**:

- Folosirea surselor multiple de date;
- Crearea unei baze de date a studiului;
- Menținerea succesiunii logice a datelor.

Dintre cele mai importante tehnici utilizate pentru colectarea datelor în studiul de caz am utilizat:

a. Analiza documentelor:

- Rapoarte ale organizațiilor care au implementat proiectul, alte registre, documente organizaționale, etc.
- Rapoarte ale proiectului finanțat

b. Analiza surselor de date administrative care oferă informații cu privire la unitățile de analiză (ex. ANOFM, ANC, etc.)

c. Interviuri semi-structurate cu: reprezentanți ai solicitanților, reprezentanți ai organizațiilor partenere și cu persoane din grupul țintă, precum și cu reprezentanți ai altor instituții (așa cum este descris pentru etapa 4 a studiilor de caz)

3. Sondajul statistic

Sondajele statistice au fost realizate pentru realizarea evaluării contrafactuale, după strategia descrisă în Raportul Inițial.

Menționăm faptul că dimensionarea eșantioanelor s-a realizat fără ca Echipa de evaluare să aibă acces la microdate privind proiectele finanțate și grupurile țintă, ci doar în baza informațiilor cu privire la numărul final de beneficiari ai intervențiilor. Prin urmare este posibil ca aceste detalii să sufere modificări la momentul începerii activității.

Sondajele au fost realizate de către subcontractorul Novel Research, online (CAWI), combinat cu telefonic (CATI). În cazul sondajelor cu metodă principală CAWI s-a procedat după cum urmează:

- În etapa 1 se extrage eșantionul printr-o selecție aleatorie, sau după caz se utilizează toată lista populației cercetării, în cazul eșantioanelor exhaustive.
- În etapa 2 toate unitățile din componența eșantionului sunt contactate pe e-mail pentru a fi solicitate să participe la cercetare. Li se transmite inclusiv link la aplicația online a chestionarului. Fiecare unitate va fi rugată să completeze până la o anumită dată limită.
- În etapa 4 unitățile care nu au răspuns până la termenul limită vor primi 2 reminder-e pe email pentru a completa chestionarul online.
- În etapa 5 se verifică structura eșantionului realizat cu structura eșantionului proiectat identificându-se straturi (celule aflate la intersecția dimensiunilor de stratificare) pentru care nu există suficiente cazuri colectate.
- Se procedează la extragerea unui nou eșantion din universul cercetării, a cărei structură să poată permite corectarea eșantionului realizat online.
- Se procedează la contactarea telefonică a noului eșantion extras și realizarea chestionarului conform metodei CATI. Deși modalitatea de colectare principală este cea online, datorită avantajelor semnificative oferite, aceasta nu implică o auto-selecție, datorită activităților realizate în etapa anterioară.

DMI 2.3

Grup de tratament

Datele au fost culese prin doua metode CAWI și respectiv CATI.

Metoda CAWI

În baza de date inițială au fost primite 1144 adrese de e-mail, dintre care 408 adrese e-mail au fost adrese de e-mail invalide. Dintre cele 736 e-mailuri valide, au fost completate 25 chestionare, 42 chestionare au fost începute și abandonate în diferite stadii, iar 659 persoane nu au accesat link-ul pentru completarea chestionarului. 2 persoane și-au exercitat dreptul de ștergere și 8 nu au fost validați nefiind de acord cu prelucrarea datelor cu caracter personal.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

CAWI	1144
Mail trimis – neaccesare chestionar	659
Chestionar finalizat	25
Chestionar incomplet	42
Exercitare drepturi	2
Refuz prelucrare date	8
E-mailuri invalide	408

Metoda CATI

Dat fiind numărul mare al e-mail-urilor invalide, dar și al celor care nu au accesat link-ul, s-a trecut la contactarea telefonică pentru a putea realiza targetul alocat.

A fost importată pentru metoda CATI baza de date cu e-mailuri valide dar care nu au accesat chestionarul (659 persoane), și baza cu e-mailuri invalide (408 persoane), precum și persoanele care nu aveau adrese de e-mail dar aveau alocat un număr de telefon.

Conform tabelului sintetic următor, dintr-un număr de 4571 contacte importate, s-a constatat că un nr de 300 erau numere nealocate sau greșite. Un număr de 787 de contacte nu au răspuns la apelul telefonic. Aceste persoane au fost accesate de cel puțin 5 ori în zile și la ore diferite. S-a finalizat un nr de 482 chestionare prin metoda CATI. Au refuzat participarea un nr de 244 de subiecți, invocând diferite motive conform tabelului următor.

CATI	4571
Număr greșit / nealocat	300
De revenit	120
Nu răspunde/Ocupat	787
Chestionare finalizate	482
Chestionar incomplet	21
Refuz prelucrare date	5
Cota închisă	1186
Refuz - nu sunt interesat de subiect	159
Refuza continuarea convorbirii	24
Nu am participat la program	58
Necontactați - finalizare studiu	1429

28.

29.

Chestionare finalizate CAWI+CATI	507
----------------------------------	-----

Grup de control

Datele au fost culese prin metoda CAWI, utilizând panelul online inovel.

Metoda CAWI – panel online

Pentru realizarea target-ului au fost trimise 3000 de invitații de participare. Dintre persoanele ce au fost invitate să participe la studiu, 1383 au accesat chestionarul. Dintre acești 1383 respondenți, 596 nu s-au încadrat în criteriile stabilite, 56 au abandonat chestionarul în final rezultând un număr de 718 chestionare completate.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

Panel	3000
Chestionar finalizat	718
Chestionar incomplet	56
Screened out – nu se încadrează în criteriile stabilite	596
Cota închisă	13
Chestionare neaccesate	1616

DMI 3.1

Grup de tratament

Datele au fost culese prin doua metode CAWI și respective CATI.

Pentru evaluarea proiectului DMI 3.1 – grup țintă au fost finalizate un număr de 650 chestionare. Datele au fost culese atât prin metoda CAWI cat și prin metoda CATI.

Pentru acest proiect au fost puse la dispoziția Novel Research o bază de date cu 5131 de intrări, toate cu adrese de e-mail.

Metoda CAWI

În ceea ce privește culegerea datelor prin metoda CAWI, din baza inițială de 5131 adrese de e-mail, doar 3825 adrese de e-mail au fost valide (diferența de 1306 fiind adrese de e-mail invalide).

Au fost trimise 3825 e-mailuri către adresele de e-mail valide rezultând următoarele statusuri:

- Un număr de 3287 e-mailuri au fost trimise însă chestionarul nu a fost accesat de către destinatar;
- Un număr de 311 chestionare au fost accesate, dar nu și finalizate fiind abandonate în diferite stadii ale chestionarului
- 133 chestionare nu au trecut de diverse filtre din chestionar (dintre care 77 persoane nu au fost de acord cu prelucrarea datelor cu caracter personal iar un număr de 84 persoane au declarat ca nu au înființat o societate)
- 66 chestionare au fost finalizate prin metoda CAWI

Au fost transmise remindere săptămânal. În total s-au trimis 3 remindere, exceptând e-mailul inițial cu invitația de participare la studiu.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

Total e-mailuri trimise	5131
E-mail valid fără accesare chestionar	3287
Abandon chestionar	311
Refuz prelucrare date	77
Screen out - nu am înființat o entitate juridica	84
E-mail invalid	1306
Chestionare finalizate	66

Metoda CATI

A fost importata pentru metoda CATI baza de date cu e-mailuri valide, dar care nu au accesat chestionarul (3287 persoane) și baza cu e-mailuri invalide (1306 persoane).

Conform tabelului sintetic următor, dintr-un număr de 4593 contacte importate pentru a putea fi contactate telefonic, s-a constatat ca un număr de 1162 erau numere nealocate sau greșite. Un număr de 1381 de contacte nu au răspuns la apelul telefonic. Aceste persoane au fost apelate de cel puțin 6 ori pe toată perioada de derulare a studiului în zile și la ore diferite. S-a finalizat un număr de 584

chestionare. Au refuzat participarea un număr de 587 persoane, invocând diferite motive conform tabelului de mai jos.

O parte din cei apelați au manifestat neînțelegeri cu privire la includerea lor în anumite proiecte la care au participat sau cu privire la primirea de sprijin de care nu au beneficiat. O parte dintre persoanele contactate au declarat ca nu au participat la program sau nu își amintesc să fi participat la un program de acest fel, în timp ce alții au declarat ca s-au înscris la cursuri de acest fel însă nu s-au mai ținut. O parte dintre cei ce au declarat ca nu au înființat o societate au declarat ca la data participării în programul de formare aveau o societate înființată însă cu cifra de afaceri în scădere accentuata iar programul la care au luat parte se referea la competente antreprenoriale – mai precis metode de redresare a activității societății.

Dintre persoanele contactate, un număr de 517 persoane au declarat ca nu au înființat o societate, iar alți 58 au declarat ca nu își amintesc denumirea sau CUI-ul societății.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CATI

Adrese e-mail invalide	1306+
Adrese de e-mail valide, fără accesare chestionar după remindere	3287
Total contacte trimise în CATI	= 4593

Total contacte trimise în CATI	4593
Număr greșit/nealocat:	1162
Nu răspunde	1381
Chestionare finalizate	584
Refuz prelucrare date	83
Refuz participare	504
Nu am participat la program	304
Nu am înființat o societate	517
Nu își amintește denumirea firmei și CUI-ul	58
Total chestionare completate CAWI+CATI	650

DMI 3.2

Grup de tratament

Datele au fost culese prin doua metode CAWI și respectiv CATI.

Metoda CAWI

Dintr-o baza de 123 de contacte, după validarea adreselor de e-mail, s-a constatat că un număr de 37 adrese erau invalide.

Dintre cele 90 de adrese e-mail valide, au fost trimise invitații pentru participarea la acest studiu, situația fiind următoarea:

- E-mailuri transmise fără accesare chestionar - 50
- Chestionare finalizate - 3

- Un număr de 33 de chestionare au fost accesate dar nu și finalizate, fiind abandonate în diferite stadii

Au fost trimise remindere săptămânal.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

CAWI	123
Trimise și neaccesate	50
Chestionare finalizate	3
e-mailuri invalide	37
Chestionare abandonate	33

În ceea ce privește metoda CATI, s-au parcurs următorii pași:

Dintr-o baza de 119 contacte, au fost eliminate duplicatele, rămânând 106 valori unice, statusul după contactarea telefonică fiind următorul:

- Chestionare complete 22
- Au fost contactați de cel puțin 5 ori la ore și în zile diferite însă un număr de 12 companii nu au răspuns apelului telefonic
- În ceea ce privește chestionarele incomplete acestea sunt în număr de 28 – au accesat linkul și au abandonat completarea chestionarului în diferite stadii sau doar au vizualizat chestionarul.
- Reprezentatul unei companii a refuzat completarea chestionarului pe motiv ca nu are nimeni timp pentru asemenea activități
- Un număr de 4 companii nu aveau alocat un număr de telefon.
- Din totalul contactelor 37 sunt numere incorecte/nealocate.
- Doua numere de telefon din baza de date aparțineau unor persoane fizice ce nu făceau parte din grupul țintă și au comunicat ca cele doua firme au dat faliment.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

Total baza CATI	119
Duplicate	13
Chestionare finalizate	22
Nu răspunde	12
Chestionare incomplete	28
Refuz	1
Fără număr alocat	4
Nr nealocat/incorrect	37
Firma a dat faliment	2
Total chestionare finalizate CAWI + CATI	25

În procesul de culegere date s-a constatat ca o mare parte dintre persoanele de contact din baza de date nu mai erau angajați în cadrul societăților respective. Cu toate acestea, s-a insistat pe redirectionare apelului către angajații ce pot furniza informații. Ca urmare a discuției telefonice au fost retransmise individual chestionarele către fiecare noua adresa de e-mail furnizată, cu mesaj personalizat în funcție de cele aflate telefonic. Deși au fost trimise remindere pe e-mail, dar și recontactați telefonic s-a reușit

completarea a 25 chestionare. Un număr de 28 chestionare au fost accesate/vizualizate. Toate aceste companii au fost recontactate pentru a finaliza chestionarele, insistând-se pe importanța răspunsurilor primite.

S-au făcut eforturi susținute pentru a putea finaliza aceste chestionare, alocând-se un Interval de timp mult peste cel preconizat (incluzând aici atât timpul alocat apelurilor telefonice repetate, redirecționărilor făcute de reprezentanții companiei cât și corespondența pe e-mail ce a trebuit personalizată în funcție de discuția telefonică purtată).

Grup de control

Datele au fost culese prin doua metode CAWI și respectiv CATI.

Metoda CAWI

Dintr-o baza de 418 e-mailuri primite, după validarea adreselor de e-mail, s-a constatat că un număr de 42 adrese erau invalide.

Au fost trimise un număr de 376 invitații pentru participarea la acest studiu situația fiind următoarea:

- E-mailuri transmise fără accesare chestionar 342
- Chestionare completate 7
- Un număr de 26 de chestionare au fost accesate, dar nu și finalizate, fiind abandonate în diferite stadii fiind înregistrat și un refuz prelucrare date

Au fost trimise remindere săptămânal.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

CAWI	418
Trimise și neaccesate	342
Chestionare finalizate	7
E-mail invalid	42
Refuz	1
Chestionar Incomplet	26

Metoda CATI:

Dintre cele 410 contacte alocate, 25 numere de telefon erau invalide. Dintre cele 385 numere de telefon valide au rezultat următoarele statusuri:

- Chestionare complete 50
- Au fost contactați de cel puțin 5 ori la ore și în zile diferite însă un număr de 141 persoane nu au răspuns apelului telefonic. O parte dintre aceștia la primul contact telefonic au comunicat ca sunt ocupați și nu au timpul necesar pentru a răspunde chestionarului, s-au făcut reprogramări însă la următoarele apeluri nu au mai răspuns.
- În ceea ce privește chestionarele incomplete acestea sunt în număr de 10 – nu au dorit să continue convorbirea telefonică, majoritatea refuzând completarea după primele întrebări adresate.
- Un număr de 184 de persoane au refuzat să participe la studiu.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAWI

Total BAZA CATI	410
Chestionare finalizate	50
Nu răspunde/ocupat	141
Incomplet	10
Refuz	184
Nr nealocat	25
Total chestionare finalizate CATI+CAWI	57

DMI 5.1

Grup de tratament

Datele au fost culese prin metoda CATI.

Dintr-o baza de 8566 contacte recepționate, 1380 au fost numere greșite sau nealocate. Un număr de 2146 persoane apelate nu au răspuns. Au fost realizate în total 622 chestionare. 19 persoane dintre cele apelate nu au dorit prelucrarea datelor cu caracter personal iar alte 237 persoane au refuzat sa participe la studiu.

Dintre cei contactați, 607 persoane au declarat ca nu au participat la proiect sau nu își amintesc sa fi participat la un astfel de proiect.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CATI

Total	8566
Număr greșit / nealocat	1380
De revenit	286
Nu răspunde/Ocupat	2146
Chestionar finalizat	622
Chestionar incomplet - Nu dorește sa continue	50
Refuz prelucrare date	19
Refuz participare studiu	237
Necontactați	1081
Cota închisă	2141
Nu am participa la program	607

Grup de control

Datele au fost culese prin metoda CATI.

Dintr-o baza de 12216 contacte recepționate, 2881 au fost numere greșite sau nealocate. Au fost realizate în total 1077 chestionare. 203 persoane au refuzat convorbirea telefonica după explicarea scopului apelului, 807 un refuzat sa participe la acest studiu, și 254 au refuzat prelucrarea datelor cu caracter personal iar 123 persoane au declarat ca nu s-au înregistrat la SPO.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CATI

Total	12216
--------------	--------------

Total	12216
Număr greșit / nealocat	2881
De revenit	182
Nu răspunde/Ocupat	2357
Chestionar finalizat	1077
Chestionar incomplet - Nu dorește sa continue	26
Respondentul nu este disponibil în perioada de fidel	52
Refuz direct	203
Refuza participarea la studiu	807
Refuz GDPR	254
Nu s-a înregistrat la SPO/Nu s-a înregistrat în acea perioada	123
Necontactați	4254

DMI 5.2

Grup de tratament

Datele au fost culese prin metoda CATI.

Dintr-o baza de 7797 numere de telefon alocate Novel Research, s-a constatat ca un număr de 1457 contacte au fost greșite sau nealocate. Un număr de 287 persoane nu au răspuns apelului telefonic. 65 persoane au refuzat prelucrarea datelor în scopuri statistice, iar alte 317 au refuzat participarea la studiu. 182 de numere de telefon au fost duplicate sau numărul a fost invalid.

Numărul chestionarelor finalizate a fost de 867.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CATI

Total baza	7797
Număr greșit / nealocat	1457
Nu răspunde/Ocupat	289
Chestionar finalizat	867
Chestionar incomplet - Nu dorește sa continue	8
Refuza prelucrarea datelor	65
Refuza participarea la studiu	317
Cota închisă	4612
Duplicate / Nr invalid	182

Grup de control

Datele au fost culese prin metoda CATI.

Dintr-o baza de 18994 contacte recepționate de către Novel Research, 1618 au fost numere greșite sau nealocate, un număr de 4875 persoane nu au răspuns apelului telefonic. Au refuzat sa participe la acest studiu 593 persoane încă de la ineptul apelului, iar 205 au refuzat prelucrarea datelor în scopuri statistice. 10 persoane nu-și amintesc sa se fi înregistrat la SPO, iar alți 18 au declarat ca au avut și au mediul de reședință urban.

Au fost realizate în total 1675 chestionare.

Sinteza procedurii de validare a contactelor și culegere a datelor CAT

Total	18994
Chestionar finalizat	1675
Refuz procesare date	205
Refuz participare la studiu	593
Chestionar incomplet	41
Nu răspunde	4875
Nu s-a înregistrat la SPO	10
Număr greșit	1618
Respondentul nu este disponibil în perioada de fidel	185
Revenire	688
Mediu urban	18
Necontactați/cota închisă	9086

4. Interviu individual (Ancheta sociologică pe bază de interviu individual)

Echipa de evaluare a aplicat utilizarea interviului individual pentru a colecta informații calitative cu privire la diferitele etape ale implementării programelor: implementare (designul instrumentului, reguli de eligibilitate/stabilirea grupului țintă, evaluare, contractare, implementare, raportare, decontare cheltuieli, etc.), rezultate și impact.

În cadrul acestei evaluări am realizat interviuri semi-structurate, având în vedere avantajul principal al acestuia, și anume încurajarea interacțiunii dintre interviuator și respondent, ce permite colectarea unor date despre program care ar putea fi necunoscute pentru evaluator în faza inițială, cea a reconstruirii teoriei schimbării și a formulării ipotezelor.

Tehnica interviului a fost utilizată atât pentru colectarea datelor în cadrul studiilor de caz, cât și pentru interogarea unor persoane responsabile de implementarea și monitorizarea intervențiilor studiate.

Echipa de evaluare a realizat interviuri cu persoanele implicate în implementarea și monitorizarea intervențiilor cu scopul de a:

- Culege informații despre toate etapele implementării, rezultate așteptate, rezultate ne-așteptate, efecte, schimbare.
- Înțelege care a fost rațiunea din spatele unei alegeri / schimbări.
- Poate fi premergător altor tehnici, susținând dezvoltarea tehnicilor și instrumentelor care fac parte din metodele de evaluare a impactului.
- Oferi o imagine complexă asupra contextului în care se produce intervenția.

În cadrul studiilor de caz la nivelul proiectelor finanțate, metodologia prezentată anterior a prevăzut realizarea de interviuri cu: reprezentantul solicitantului (director proiect / manager solicitant), reprezentanți ai organizațiilor partenere (responsabil partener / manager organizație parteneră), precum și interviuri cu persoane din grupul țintă (persoanele selectate vor proveni din grupurile țintă principale vizate de proiect), reprezentanți ai altor instituții influențate.

Interviurile realizate în cadrul studiilor de caz au fost realizate cu scopul de a:

- Culege informații complementare surselor de date statistice și administrative disponibile cu privire la unitățile de analiză din cadrul studiilor de caz
- Culege informații care permit explicarea în profunzime a unor concluzii obținute prin sondaje statistice
- Oferi o imagine complexă asupra contextului în care se produce intervenția.

Strategia de realizare a interviurilor a inclus următoarele etape, detaliate în Raportul Inițial:

- Selectarea persoanelor intervievate
- Pregătirea interviurilor
- Realizarea interviurilor
- Analiza rezultatelor

5. Focus Grup

Echipa de evaluare a utilizat focus-grupul ca abordare metodologică suplimentară de evaluare față de cea minimală prevăzută în caietul de sarcini, urmărind realizarea triangulării datelor (mai multe abordări metodologice care să convergă spre același rezultat) în sprijinul formulării unor concluzii robuste, de încredere asupra întrebărilor de evaluare. Pe lângă aplicarea interviurilor, focus grupul prezintă valoarea adăugată prin faptul că va conduce la colectarea și integrarea opiniilor și perspectivelor unei categorii mai largi de stakeholderi.

Pentru fiecare DMI s-a realizat un FG cu oficiali ai instituțiilor responsabile de design și implementare program, reprezentanți ai organizațiilor beneficiare, precum și a altor actori interesați (acolo unde este cazul).

Etapile realizării focus-grup-urilor au fost:

- constituire listă de participanți la focus-grup.
- transmiterea invitațiilor și organizarea propriu zisă a evenimentului.
- deschiderea focus grupului cu prezentarea succintă a participanților și moderatorului/moderatorilor. Ulterior se realizează o succintă prezentare a activității de evaluare a DMI (cu accent minimal pe metodologie)
- ilustrarea principalelor rezultate și recomandări formulate de evaluatori
- discuții și recomandări cu privire la:
 - validarea principalelor rezultate și concluzii ale evaluării intervențiilor,
 - nevoia adresată mai este de actualitate sau nu?
 - au fost instrumentele evaluate capabile să conducă la schimbarea dorită?
 - prioritizarea problemelor identificate în atingerea rezultatelor așteptate,
 - care au fost mecanismele care au susținut succesul intervențiilor,
 - care au fost intervențiile de succes care pot continua și cu ce îmbunătățiri?
 - validarea principalelor lecții învățate
 - sugestii de îmbunătățire a intervențiilor pentru ciclurile următoare de finanțare.

6. Analiza datelor inclusiv analiza spațială (GIS)

Pentru a răspunde în special la prima întrebare de evaluare, au fost evidențiate progresele la nivel teritorial (național, al regiunilor de dezvoltare, rural/urban), sectorial (cu accent pe sectoarele competitive/domeniile de specializare inteligentă) și pe grupuri țintă. Analiza a inclus și reprezentări grafice, inclusiv hărți GIS privind evoluția adaptabilității.

11.3 Instrumente metodologice pentru fiecare DMI/temă suplimentară

11.3.1 Tema de evaluare Acces și participare la FPC (Aria de acoperire - DMI 2.3)

CHESTIONAR NEPARTICIPANȚI CURSURI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ DMI 2.3

La solicitarea Ministerului Fondurilor Europene, EY, INCSMPS și QURES Quality Research & Support, prin intermediul NOVEL RESEARCH, realizează un studiu referitor la accesul și participarea la programele de formare profesională continuă din România. Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea dvs. profesională din perioada 2012-2015 și în prezent. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru stimularea accesului și participarea la programele de formare profesională continuă din România. Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

FILTRE INITIALE:

F1. În perioada 2009-2015 ați beneficiat de un curs de formare profesională finanțat din fonduri europene prin POSDRU –Domeniul major de intervenție 2.3?

1. Da -> *Stop chestionar*
2. Nu -> *Treci la F2*

F2. În anul 2012 erați angajat?

1. Da -> *aplica chestionarul preluând anul de referință 2012*
2. Nu -> *Treci la F3*

F3. Dar în anul 2015 erați angajat?

1. Da -> *aplica chestionarul preluând anul de referință 2015*
2. Nu -> *Stop chestionar*

SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE PERSOANA INTERVIEWATĂ

Q1. Pentru început, vă rog să îmi spuneți care este vechimea dvs. în muncă de la prima angajare până în prezent?

Nu se iau în calcul perioadele de studii (liceu, școală tehnică, etc.) efectuate în învățământul de zi.
|_|_| ani

Q2. Care este ultima școală absolvită?

- | | |
|--|---|
| 1. fără școală/ fără studii primare | 6. liceu |
| 2. studii primare | 7. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) |
| 3. gimnaziu | 8. studii superioare universitare |
| 4. studii secundare profesionale (școală profesională) | |
| 5. treapta 1 de liceu / 10 clase | |

Q3. Pentru cei care au răspuns la Q2 cu 4, 6, 7 sau 8 să se precizeze calificarea principală obținută conform formei de învățământ absolvite: _____

SECȚIUNEA 2: INFORMAȚII PRIVIND LOCUL DE MUNCĂ DEȚINUT ÎN ANUL DE REFERINȚĂ

Q4. Vă rog să vă amintiți ce ocupație/meserie practicați/ați practicat în anul 20__?

Ocupația _____

Q5. Ce tip de funcție ați ocupat în cadrul unității angajatoare în anul 20__?

1. De conducere
2. de execuție (primeați sarcini de serviciu)

de la alte persoane)

Q6. Care este/era domeniul de activitate al firmei/organizației unde lucrați în anul 20__ ?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	12
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	13
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	14
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	15
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	16
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	17
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	7	Activități de spectacole, culturale și recreative	18
Transport și depozitare	8	Alte activități de servicii	19
Hoteluri și restaurante	9	Activități ale gospodăriilor private	20
Informații și comunicații	10	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	21
Intermedieri financiare și asigurări	11	NS/NR	99

Q7. Care era forma de proprietate a firmei/instituției unde ați lucrat în anul 20__ ?

1. publică/de stat 2. privată 3. Alta. Care _____

Q8. Care era mărimea firmei/instituției unde ați lucrat în anul 20__ ?

1. micro (1-9 salariați)
2. mică (10-49 salariați)
3. medie (50-249 salariați)
4. mare (250 și peste salariați)

Q9. În anul 20__ sau ulterior acelui an, ați beneficiat de o mărire salarială în cadrul acelei firme/instituției?

1. da → → → → → → →
2. nu

Q9a. Valoarea procentuală a creșterii: |__|__|__|%

Q10. În anul 20__ sau ulterior acelui an, ați beneficiat de o promovare în cadrul acelei firme/instituției?

1. Da
2. Nu

Q11. Cât timp v-ați păstrat locul de muncă deținut în anul 20__ în cadrul firmei/instituției despre care am discutat?

1. aproximativ 1 an → Continuă cu Q12
2. între 2 și 3 ani → Continuă cu Q12
3. peste 3 ani, dar nu și în prezent → Continuă cu Q12
4. Încă am acest loc de muncă → Treci la SECȚIUNEA 4.

Q12. Care a fost principalul motiv al pierderii locului de muncă? (Un singur răspuns)

1. Falimentul firmei/unității
2. Restructurarea firmei/unității
3. Retehnologizarea firmei/unității
4. Concediere
5. Demisia, principalul motiv fiind:
 - a) Salarizare nesatisfăcătoare
 - b) Lipsa perspectivei de promovare

- c) Neconcordanța între pregătirea profesională și cerințele postului
d) Alt motiv. Care _____

6. Alt motiv. Care _____

SECȚIUNEA 3: SITUAȚIA OCUPĂRII LA MOMENTUL ANCHETEI

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de activitatea dvs. profesională din prezent.

Q13. În prezent aveți un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

1. Da → Continuă cu Q14
2. Nu → Trece la Q16

Q14. Care este meseria/ ocupația pe care o practicați la locul de muncă ocupat în prezent?

Q15. Vă rog să precizați care este domeniul de activitate al firmei/ organizației la care sunteți angajat în prezent?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	12
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	13
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	14
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	15
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	16
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	17
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	7	Activități de spectacole, culturale și recreative	18
Transport și depozitare	8	Alte activități de servicii	19
Hoteluri și restaurante	9	Activități ale gospodăriilor private	20
Informații și comunicații	10	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	21
Intermedieri financiare și asigurări	11	NȘ/NR	99

Trece la ÎNTREBAREA Q18

Q16. De cât timp sunteți fără un loc de muncă remunerat? |__|__| luni

Q17. Care credeți că este motivul principal pentru care nu aveți în prezent un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

Pregătirea mea nu se cere pe piața muncii	1
Sunt prea în vârstă și angajatorii refuză să mă angajeze	2
Nu am suficiente studii ca să mă pot angaja	3
Locurile de muncă necesită acum și alte cunoștințe (limbă străină, calculator, etc.) pe care eu nu le dețin	4
Pretind un salariu mai mare decât sunt dispuși să-mi ofere angajatorii	5
Nu am suficientă experiență în muncă	6
Pur și simplu nu există locuri de muncă disponibile	7
Nu-mi doresc să mă angajez	8
Am responsabilități familiale care îmi ocupă timpul și nu pot să mă angajez (îngrijirea copiilor/persoanelor vârstnice/persoanelor cu handicap)	9
Alt motiv. Care _____	10

Q18. Din anul 20__ și până în prezent, câte alte locuri de muncă ați avut în total?

1. |__|__|
2. Nu am avut nici un loc de muncă

SECȚIUNEA 4: PARTICIPAREA LA CURSURI DE FORMARE PROFESIONALĂ

Q19. Din anul 20__ și până în prezent, de câte cursuri de formare profesională continuă ați beneficiat în total?

1. |__|__| → *Continuă cu Q20*
2. Nu am beneficiat de cursuri de formare profesională continuă → *Treci la SECȚIUNEA 5*

Q20. Dintre aceste cursuri de formare profesionale continuă, ați urmat vreunul în anul 20__?

1. Da → *Continuă cu Q21*
 2. Nu → *Treci la SECȚIUNEA 5*
99. NS/NR

Q21. În ce măsură prin cursurile de formare profesională urmate în anul 20__ ați dobândit competente profesionale în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment?

1. În foarte mare măsură
2. În mare măsură
3. În mică măsură
4. Deloc

SECȚIUNEA 5: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

5.1. Sexul respondentului	1. Masculin	2. Feminin
5.2. Vârsta în ani împliniți	__ __	
5.3. Mediul de rezidență	1. Urban	2. Rural
5.4. Starea civilă	1. căsătorit 3. divorțat 5. concubinaj/uniune consensuală 2. necăsătorit 4. văduv	
5.5. Principalul aducător de venit în familie	1. eu (subiectul) 2. altcineva	
5.6. Localitatea domiciliului actual	_____	
5.7. Județul domiciliului actual	_____	

CHESTIONAR PARTICIPANȚI CURSURI DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ DMI 2.3

La solicitarea Ministerului Fondurilor Europene, EY, INCSPMS și QURES Quality Research & Support, prin intermediul NOVEL RESEARCH, realizează un studiu referitor la accesul și participarea la programele de formare profesională continuă din România. Înregistrările existente arată că în anul 20__ ați beneficiat de un curs de formare profesională finanțat din fonduri europene. Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea dvs. profesională din acel an și din perioada imediat următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru stimularea accesului și participarea la programele de formare profesională continuă din România. Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE PERSOANA INTERVIEWATĂ

Q1. Pentru început, vă rog să îmi spuneți care este vechimea dvs. în muncă de la prima angajare până în prezent?

Nu se iau în calcul perioadele de studii (liceu, școală tehnică, etc.) efectuate în învățământul de zi.

|__|__| ani

Q2. Care este ultima școală absolvită?

- | | |
|--|---|
| 1. fără școală/ fără studii primare | 6. liceu |
| 2. studii primare | 7. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) |
| 3. gimnaziu | 8. studii superioare universitare |
| 4. studii secundare profesionale (școală profesională) | |
| 5. treapta 1 de liceu / 10 clase | |

Q3. Pentru cei care au răspuns la Q2 cu 4, 6, 7 sau 8 să se precizeze calificarea principală obținută conform formei de învățământ absolvite: _____

SECȚIUNEA 2: PARTICIPAREA LA CURSUL DE FORMARE PROFESIONALĂ

Q4. Ce ocupație/meserie practicați/ați practicat în anul 20__ când ați beneficiat de cursul de formare profesională finanțat din fonduri europene?

Ocupația _____

Q5. Ce tip de funcție ocupați în cadrul unității angajatoare în anul 20__ când ați urmat cursul de formare profesională?

- | | |
|-----------------|---|
| 3. de conducere | 4. de execuție (primeați sarcini de serviciu de la alte persoane) |
|-----------------|---|

Q6. Care este/era domeniul de activitate al firmei/organizației unde lucrați când ați urmat cursul de formare profesională?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	12
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	13
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	14
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	15
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	16
Construcții	6	Sănătate și asistența socială	17
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	7	Activități de spectacole, culturale și recreative	18
Transport și depozitare	8	Alte activități de servicii	19
Hoteluri și restaurante	9	Activități ale gospodăriilor private	20
Informații și comunicații	10	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	21
Intermedieri financiare și asigurări	11	NȘ/NR	99

Q7. Care este/era forma de proprietate a firmei/instituției unde lucrați în anul 20__ când ați urmat cursul de formare profesională finanțat din fonduri europene?

1. publică/de stat 2. privată 3. Alta. Care _____

Q8. Care este/era mărimea firmei/instituției unde lucrați în anul 20__ când ați urmat cursul de formare profesională finanțat din fonduri europene?

- micro (1-9 salariați)
- mică (10-49 salariați)
- medie (50-249 salariați)
- mare (250 și peste salariați)

Q9. Ce tip de program de formare profesională ați urmat?

1. de inițiere
2. de calificare/recalificare
3. de perfecționare/specializare

Q10. Care a fost ocupația/meseria pentru care ați urmat cursul de formare profesională?

Q11. În ce măsură apreciați ca fiind util cursul de formare profesională urmat, în scopul creșterii eficienței la locul de muncă?

1. În foarte mare măsură
2. În mare măsură
3. În mică măsură
4. Deloc

Q12. În ce măsură ați dobândit prin cursul de formare profesională urmat în anul 20__ competente profesionale în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment?

1. În foarte mare măsură
2. În mare măsură
3. În mică măsură
4. Deloc

Q13. Considerați că prin cursul de formare profesională urmat în anul 20__ v-ați îmbunătățit competențele profesionale în următoarele domenii?

DA NU

1. Comunicare în limba maternă
2. Comunicare în limbi străine
3. Competențe matematice și competențe de bază în științe și tehnologii
4. Competențe digitale
5. Competențe de învățare de noi competențe
6. Competențe sociale și civice
7. Spirit de inițiativă și antreprenoriat
8. Sensibilizare și exprimare culturală
9. Altele. Care: _____

Q14. Ați beneficiat de o mărire salarială în urma absolvirii cursului de formare profesională?

1. da → → → → → → →
2. nu

Q14a. Valoarea procentuală a creșterii: |_|_|_|%

Q15. Ați beneficiat de o promovare în cadrul firmei/instituției unde lucrați la acea dată în urma absolvirii cursului de formare profesională?

1. Da
2. Nu

Q16. Care a fost principalul motiv care v-a determinat să urmați cursul de formare profesională?

1	Nevoia de adaptare la schimbările tehnologice
2	Avansarea în cadrul firmei/instituției
3	Schimbarea locului de muncă
4	Asigurarea stabilității pe postul deținut
5	Creșterea salariului
6	Aceasta a fost recomandarea/directiva firmei/instituției angajatoare

Q17. Ulterior absolvirii cursului de formare profesională din anul 20__, cât timp ați continuat să lucrați în cadrul firmei/instituției respective?

1. aproximativ 1 an

→ Continuă cu Q18

2. între 2 și 3 ani → *Continuă cu Q18*
 3. peste 3 ani, dar nu și în prezent → *Continuă cu Q18*
 4. Încă am acest loc de muncă → *Treci la SECȚIUNEA 4*

Q18. Care a fost principalul motiv al pierderii locului de muncă? (Un singur răspuns)

1. Falimentul firmei/unității
 2. Restructurarea firmei/unității
 3. Retehnologizarea firmei/unității
 4. Concediere
 5. Demisia, principalul motiv fiind:
 a) Salarizare nesatisfăcătoare
 b) Lipsa perspectivei de promovare
 c) Neconcordanța între pregătirea profesională și cerințele postului
 d) Alt motiv. Care _____
 6. Alt motiv. Care _____

Q19. Din anul 20__ și până în prezent, de câte alte cursuri de formare profesională continuă ați beneficiat în total?

3. ____
 4. Nu am beneficiat de alt curs de formare profesională continuă

SECȚIUNEA 3: SITUAȚIA OCUPĂRII LA MOMENTUL ANCHETEI

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de activitatea dvs. profesională din prezent.

Q20. În prezent aveți un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

3. Da → *Continuă cu Q21*
 4. Nu → *Treci la Q23*

Q21. Care este meseria/ ocupația pe care o practicați la locul de muncă ocupat în prezent?

Q22. Vă rog să precizați care este domeniul de activitate al firmei/organizației la care sunteți angajat în prezent?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	11
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	12
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	13
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	14
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	15
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	16
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	6	Activități de spectacole, culturale și recreative	17
Transport și depozitare	7	Alte activități de servicii	18
Hoteluri și restaurante	8	Activități ale gospodăriilor private	19
1. Informații și comunicații	9	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	20
2. Intermedieri financiare și asigurări	10	NȘ/NR	99

→ Treci la întrebarea Q25

Q23. De cât timp sunteți fără un loc de muncă remunerat? |_|_| luni

Q24. Care credeți că este motivul principal pentru care nu aveți în prezent un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

Pregătirea mea nu se cere pe piața muncii	1
Sunt prea în vârstă și angajatorii refuză să mă angajeze	2
Nu am suficiente studii ca să mă pot angaja	3
Locurile de muncă necesită acum și alte cunoștințe (limbă străină, calculator, etc.) pe care eu nu le dețin	4
Pretind un salariu mai mare decât sunt dispuși să-mi ofere angajatorii	5
Nu am suficientă experiență în muncă	6
Pur și simplu nu există locuri de muncă disponibile	7
Nu-mi doresc să mă angajez	8
Am responsabilități familiale care îmi ocupă timpul și nu pot să mă angajez (îngrijirea copiilor/persoanelor vârstnice/persoanelor cu handicap)	9
Alt motiv. Care _____	10

Q25. Ulterior participării la cursul de formare profesională din anul 20__, câte locuri de muncă ați avut în total până la acest moment?

1. |_|_|

SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Sexul respondentului	1. Masculin 2. Feminin
4.2. Vârsta în ani împliniți	_ _
4.3. Mediul de rezidență	1. Urban 2. Rural
4.4. Starea civilă	1. căsătorit 3. divorțat 5. concubinaj/uniune consensuală 2. necăsătorit 4. văduv
4.5. Principalul aducător de venit în familie	1. eu (subiectul) 2. altcineva
4.6. Localitatea domiciliului actual	_____
4.7. Județul domiciliului actual	_____

GHID DE INTERVIU CU REPREZENTANȚII BENEFICIARILOR ȘI AI PARTENERILOR DE PROIECTE SELECTATE PENTRU STUDIU DE CAZ

Context

1. Cum ați descrie contextul instituțional și economic în care s-a desfășurat proiectul? Vă rugăm să faceți referire la condițiile specifice implementării programelor de FPC, la situația financiară a angajatorilor, la cadrul instituțional și legislativ, la situația economică generală.
2. Cum au influențat aceste caracteristici ale contextului instituțional și economic desfășurarea proiectului?

Efecte

3. Vă rugăm să ne oferiți detalii cu privire la activitățile realizate prin proiect și grupurile țintă care au fost vizate. Proiectul a avut ținte specifice pentru anumite sub-grupuri țintă (ex. femei, etc.)? Au existat dificultăți în implicarea persoanelor din grupul țintă? Ce fel de dificultăți?
4. Vă rugăm să ne oferiți detalii cu privire la rezultatele și indicatorii propuși și realizați prin proiect. Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate?
5. În cazul în care proiectul nu a atins rezultatele și indicatorii propuși inițial, vă rugăm să ne spuneți care au fost principalele motive/dificultăți întâlnite?
6. Au existat persoane din grupul țintă care s-au retras din activitățile proiectului înainte ca acestea să fie finalizate? Care este ponderea celor care au abandonat și care credeți că au fost principalele motive/cauze?
7. Cum au influențat activitățile proiectului participarea la FPC? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
8. Cum au influențat activitățile proiectului nivelul de calificare și competențele angajaților? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
9. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a crescut capacitatea firmelor de a facilita participarea propriilor angajați la formare profesională? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.

Alte efecte

10. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a generat și alte efecte la nivelul firmelor? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
11. Aveți informații cu privire la cum a evoluat situația persoanelor din grupul țintă (ex. stabilitate la locul de muncă, statutul ocupațional, bunăstare) după finalizarea activităților? Ce rezultă din aceste informații? Există variații la nivelul unor sub-grupuri?

Efecte propagate

12. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a influențat dezvoltarea socio-economică (la nivel local, regional sau național)? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
13. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor sectoare decât cele vizate de proiect?
14. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor persoane decât cele din grupul țintă?

Efecte durabile

15. Calificările și competențele vizate prin proiect mai sunt căutate/necesare pe piața forței de muncă în prezent?
16. Dacă au existat activități de acreditare/autorizare a unor programe de formare în proiect, mai sunt acestea furnizate în prezent?

17. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea proiectului dumneavoastră, până în prezent, și care au afectat efectele proiectului?

Mecanisme care au facilitat/împiedicat efectele

18. Din perspectiva dvs., au existat elemente caracteristice ale POSDRU care au influențat, pozitiv sau negativ, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului?

Lecții învățate și recomandări

19. Care sunt principalele lecții învățate în urma implementării proiectului?
20. Care sunt elementele pe care le-ați fi schimbat în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

INTERVIU CU REPREZENTANȚI DIN GRUPUL ȚINTĂ

1. Care au fost principalele beneficii pe care le-ați obținut prin participarea la activitățile proiectului?
2. De la finalizarea acestor activități și până în prezent, ce schimbări au apărut în viața dvs. profesională (schimbarea ocupației, schimbarea locului de muncă, promovarea, modificări salariale, etc.)? Credeți că participarea la activitățile proiectului v-a ajutat? În ce sens?
3. Cum a fost influențată familia dvs. de aceste schimbări?
4. În ce măsură participarea dvs. la activitățile proiectului a contribuit la creșterea încrederii în propria persoană și a motivației la locul de muncă?
5. Dacă este cazul, când și unde ați utilizat calificarea/competențele dobândite în cadrul proiectului?
6. În ce măsură participarea la activitățile proiectului a contribuit la creșterea performanțelor dvs. profesionale?
7. În urma participării dvs. la activitățile proiectului, ați avut ocazia să transmiteți și altor persoane cunoștințele/competențele pe care le-ați dobândit prin proiect?
8. Cum apreciați, în prezent, nivelul de calificare și competențele dvs. pentru a face față cu succes cerințelor de pe piața muncii?
9. Ce ați fi schimbat la activitățile din proiect la care ați participat dvs.?
10. Credeți că proiecte / activități / cursuri de formare asemănătoare cu cele la care ați participat ar trebui continuate? Cum ar putea să fie îmbunătățite?

GHID DE INTERVIU CU RESPONSABILII PENTRU IMPLEMENTAREA ȘI MONITORIZAREA POSDRU (AM POSDRU (POCU) ȘI OIR)

Context și efect brut al intervențiilor

1. Care sunt din punctul dumneavoastră de vedere cele mai importante puncte tari și puncte slabe ale proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3 al POSDRU?

2. Cum a evoluat contextul regional / național relevant pentru acest DMI. Vă rugăm să faceți referire la condițiile specifice implementării programelor de FPC, la situația financiară a angajatorilor, la cadrul instituțional și legislativ, la situația economică generală.

Efect net al intervențiilor

3. Care sunt, din perspectiva dumneavoastră, efectele proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3 în regiune și la nivel național, din perspectiva obiectivelor POSDRU:
 - ▶ sprijinirea întreprinderilor pentru facilitarea participării propriilor angajați la FPC, în vederea calificării sau a recalificării.
 - ▶ promovarea accesului angajaților la programe de FPC, în vederea obținerii de către aceștia a unei calificări complete.
4. Ce alți factori, în afara celor legați de POSDRU, au intervenit pentru a susține sau împiedica generarea acestor efecte?

Efecte neașteptate ale intervențiilor

5. În afară de acestea, există efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării obiectivelor DMI 2.3? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervențiilor

6. Din perspectiva dumneavoastră, proiectele implementate în cadrul DMI 2.3 au determinat sau influențat dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.
7. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3 s-au manifestat și în alte domenii decât cele vizate direct?
8. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3 s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupurile țintă ale proiectelor?

Efecte durabile ale intervenției

9. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul programului (2015) până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectele implementate / DMI 2.3 afectate de trecerea timpului?
10. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea programului (2015), până în prezent, și care au afectat efectele DMI 2.3, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

11. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3 și ale POSDRU în ansamblu?
12. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3 și ale POSDRU în ansamblu?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

13. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectelor implementate în cadrul DMI 2.3?

14. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea DMI 2.3?
15. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

GHID DE FOCUS GRUP

- ▶ scurtă prezentare a moderatorului și a subiectelor de discuție: prezentarea succintă a evaluării
- ▶ ce este un focus grup și "regulile de discuție": nu există răspunsuri corecte sau greșite, discuția va rămâne confidențială, opiniile tuturor celor prezenți sunt interesante, intervențiile spontane sunt foarte importante.
- ▶ prezentarea participanților (fiecare participant va trebui să răspundă la întrebări, un tur de table va fi organizat pentru fiecare întrebare din ghid). Se va începe cu o scurtă introducere: numele, organizația/instituția reprezentată, rolul în proiectul POSDRU din DMI evaluat

Se vor discuta pe rând constatările preliminare la fiecare întrebare de evaluare

1. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce date și informații suplimentare trebuie să analizăm?
2. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură progresul observat este atribuit POSDRU?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 2.3 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?
3. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 2.3 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?
4. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 2.3 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?
5. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 2.3 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

- b) proprietate integral privată cu capital social integral străin (proprietate privată cu participare integral străină)
- c) proprietate integral privată cu capital social mixt (cu participare străină și românească)
- 1735.

SECȚIUNEA 2: INFORMAȚII DESPRE ACTIVITATEA ÎNTREPRINDERII / PFA

Vă rugăm să ne furnizați câteva informații despre activitatea întreprinderii/ PFA de la data înființării și până în prezent!

Q6. În prezent entitatea juridică înființată mai este activă:

1. Da
2. Nu

Q7. Dacă nu, din ce an este inactivă?

Q8. Date financiare și de personal:

Anul	Numărul mediu de anual de salariați	Nivelul cifrei de afaceri / Nivelul veniturilor (RON)	Profit net/ Pierdere (RON)	Cheltuieli cu investițiile (RON)
Anul înființării firmei				
La 3 ani de la înființare				
2018				

SECȚIUNEA 3: EVOLUȚIA AFACERII

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de parcursul afacerii dvs. de la data înființării până în prezent.

Q9. Dacă nu ați fi beneficiat de sprijinul primit prin intermediul programului POSDRU ați fi inițiat afacerea?

1. Da 2. Nu

Q10. În afară de sprijinul primit pentru dezvoltarea afacerii prin intermediul programului POSDRU, ați mai beneficiat și de alte măsuri de sprijin pentru dezvoltarea afacerii dvs.?

	1. Da	2. Nu
Împrumuturi de la familie sau prieteni		
Împrumuturi bancare personale		
Împrumuturi bancare destinate start-ups-urilor/ firmele la început de drum		
Programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii		
Investitorii (de tip business angelus)		
Crowdfunding-ul sau finanțarea participativă		
Serviciile unor centre de sprijin în afaceri		
Alte surse. Care _____		

Q11. În ce măsură apreciați ca fiind util programul de formare profesională cu scopul dezvoltării de competențe manageriale și antreprenoriale de care ați beneficiat înainte de a primi ajutorul financiar pentru înființarea afacerii?

1. În foarte mare măsură 2. În mare măsură 3. În mică măsură 4. Deloc

Q12. De la data înființării întreprinderii/ PFA și până la finalul anului 2018, aceasta a întreprins activități precum cele din lista de mai jos:

	1. Da	2. Nu
Vânzarea produselor existente unor piețe noi (dezvoltare geografică, demografică, etc.)		
Vânzarea de noi produse/servicii către același grup de clienți sau consumatori		
Absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active		
Dezvoltarea de produse noi pentru piețe noi		
Obținerea de brevete naționale/internaționale		
Dezvoltarea unor rețele parteneriale și de networking		
Alte activități. Care _____		

SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Sexul respondentului	1. Masculin 2. Feminin
4.2. Vârsta în ani împliniți	__ __ __
4.3. Nivelul educațional	1. fără școală/ fără studii primare 5. liceu 2. studii primare 6. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) 3. gimnaziu 7. studii superioare universitare 4. studii secundare profesionale 86.
37. 4.4. Funcția în cadrul întreprinderii	
38. 4.5. Localitatea sediului social	_____
39. 4.6. Județul sediului social	_____

GHID DE INTERVIU CU REPREZENTANȚII BENEFICIARILOR ȘI AI PARTENERILOR DE PROIECTE SELECTATE PENTRU STUDIU DE CAZ

Context

1. Cum ați descrie contextul economic și instituțional în care s-a desfășurat proiectul? Vă rugăm să faceți referire la contextul socio-economic, competitivitatea întreprinderilor, condițiile de pe piața muncii, la cadrul legislativ, instituțional și financiar pentru IMM-uri.
2. Cum au influențat aceste caracteristici ale contextului desfășurarea proiectului?

Efecte

3. Vă rugăm să ne oferiți detalii cu privire la activitățile realizate prin proiect și grupurile țintă care au fost vizate. Proiectul a avut ținte specifice pentru anumite sub-grupuri țintă (ex. femei, etc.)? Au existat dificultăți în implicarea persoanelor din grupul țintă? Ce fel de dificultăți?
4. Vă rugăm să ne oferiți detalii cu privire la rezultatele și indicatorii propuși și realizați prin proiect. Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate?
5. În cazul în care proiectul nu a atins rezultatele și indicatorii propuși inițial, vă rugăm să ne spuneți care au fost principalele motive/dificultăți întâlnite?

6. Au existat persoane din grupul țintă care s-au retras din activitățile proiectului înainte ca acestea să fie finalizate? Care este ponderea celor care au abandonat și care credeți că au fost principalele motive/cauze?
7. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a contribuit la inițierea de noi afaceri? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
8. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a contribuit la consolidarea și dezvoltarea afacerilor existente? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
9. Aveți informații cu privire la ocuparea pe cont propriu a persoanelor din grupul țintă după finalizarea activităților? Ce rezultă din aceste informații? Credeți că participarea în proiect a avut vreo influență în ce sens? Există variații la nivelul unor sub-grupuri?

Alte efecte

10. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a generat și alte efecte la nivelul persoanelor din grupul țintă? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
11. Aveți informații despre evoluția afacerilor inițiate/sprijinite (ex. cifră de afaceri, profitabilitate, număr de salariați, etc.) după finalizarea proiectului? Ce rezultă din aceste informații?

Efecte propagate

12. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a influențat dezvoltarea socio-economică (la nivel local, regional sau național)? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
13. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor firme sau sectoare decât cele vizate de proiect?
14. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor persoane decât cele din grupul țintă?

Efecte durabile

15. Dacă au existat activități de acreditare/autorizare a unor programe de formare în proiect, mai sunt acestea furnizate în prezent?
16. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea proiectului dumneavoastră, până în prezent, și care au afectat efectele proiectului?

Mecanisme care au facilitat/împiedicat efectele

17. Din perspectiva dvs., au existat elemente caracteristice ale POSDRU care au influențat, pozitiv sau negativ, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului?

Lecții învățate și recomandări

18. Care sunt principalele lecții învățate în urma implementării proiectului?
19. Care sunt elementele pe care le-ați fi schimbat în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

INTERVIU CU REPREZENTANȚI DIN GRUPUL ȚINTĂ

1. Care au fost principalele beneficii pe care le-ați obținut prin participarea la activitățile proiectului?
2. De la finalizarea acestor activități și până în prezent, ce schimbări au apărut în viața dvs. profesională (dezvoltarea afacerii proprii, schimbarea locurilor de muncă, schimbarea ocupației, etc.)? Credeți că participarea la activitățile proiectului v-a ajutat? În ce sens?

3. Cum a fost influențată familia dvs. de aceste schimbări?
4. În ce măsură participarea dvs. la activitățile proiectului a contribuit la creșterea încrederii în propria persoană și la îmbunătățirea atitudinii dvs. față de risc?
5. Dacă este cazul, când și unde ați utilizat competențele dobândite în cadrul proiectului?
6. În ce măsură participarea la activitățile proiectului a contribuit la creșterea viabilității și la dezvoltarea afacerii dvs.? (dacă este cazul)
7. În urma participării dvs. la activitățile proiectului, ați avut ocazia să transmiteți și altor persoane cunoștințele/competențele pe care le-ați dobândit prin proiect?
8. Cum apreciați, în prezent, nivelul competențelor dvs. pentru dezvoltarea propriei afaceri?
9. Ce ați fi schimbat la activitățile din proiect la care ați participat dvs.?
10. Credeți că proiecte / activități / cursuri de formare asemănătoare cu cele la care ați participat ar trebui continuate? Cum ar putea să fie îmbunătățite?

GHID DE INTERVIU CU RESPONSABILII PENTRU IMPLEMENTAREA ȘI MONITORIZAREA POSDRU (AM POSDRU (POCU) ȘI OIR)

Context și efect brut al intervențiilor

1. Care sunt din punctul dumneavoastră de vedere cele mai importante puncte tari și puncte slabe ale proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1 al POSDRU
2. Cum a evoluat contextul regional / național relevant pentru acest DMI. Vă rugăm să faceți referire la contextul socio-economic, competitivitatea întreprinderilor, condițiile de pe piața muncii, la cadrul legislativ, instituțional și financiar pentru IMM-uri.

Efect net al intervențiilor

3. Care sunt, din perspectiva dumneavoastră strategică la nivel regional, efectele proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1 în regiune / la nivel național, din perspectiva obiectivelor POSDRU:
 - ▶ Dezvoltarea antreprenoriatului, prin sprijinirea indivizilor pentru inițierea afacerilor
 - ▶ Dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale în vederea îmbunătățirii performanței și formării profesionale actuale a persoanelor, pentru a dezvolta spiritul antreprenorial și pentru a genera un număr crescut de afaceri.
4. Ce alți factori, în afara celor legați de POSDRU, au intervenit pentru a susține sau împiedica generarea acestor efecte?

Efecte neașteptate ale intervențiilor

5. În afară de acestea, există efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării obiectivelor DMI 3.1? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervențiilor

6. Din perspectiva dumneavoastră, proiectele implementate în cadrul DMI 3.1 au determinat sau influențat dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.
7. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1 s-au manifestat și în alte domenii decât cele vizate direct?
8. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1 s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupurile țintă ale proiectelor?

Efecte durabile ale intervenției

9. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul programului (2015) până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectele implementate / DMI 3.1 afectate de trecerea timpului?
10. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea programului (2015), până în prezent, și care au afectat efectele DMI 3.1, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

11. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1?
12. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

13. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectelor implementate în cadrul DMI 3.1?
14. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea DMI 3.1?
15. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

GHID DE FOCUS GRUP

- ▶ scurtă prezentare a moderatorului și a subiectelor de discuție: prezentarea succintă a evaluării
- ▶ ce este un focus grup și "regulile de discuție": nu există răspunsuri corecte sau greșite, discuția va rămâne confidențială, opiniile tuturor celor prezenți sunt interesante, intervențiile spontane sunt foarte importante.
- ▶ prezentarea participanților (fiecare participant va trebui să răspundă la întrebări, un tur de table va fi organizat pentru fiecare întrebare din ghid). Se va începe cu o scurtă introducere: numele, organizația/instituția reprezentată, rolul în proiectul POSDRU din DMI evaluat

Se vor discuta pe rând constatările preliminare la fiecare întrebare de evaluare

1. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la dezvoltarea culturii antreprenoriale și inițierea de noi afaceri?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce date și informații suplimentare trebuie să analizăm?
2. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură progresul observat este atribuit POSDRU?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.1 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat

dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferită de cea prezentată?

3. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.1 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferită de cea prezentată?

4. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.1 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferită de cea prezentată?

5. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.1 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferită de cea prezentată?

6. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Ce mecanisme au facilitat/ împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie contextuale pentru aceste mecanisme?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, cum au influențat mecanismele identificate efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat? Ce mecanisme suplimentare față de cele identificate deja trebuie să analizăm? Cum influențează / au influențat aceste mecanisme efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat?

7. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce alte lucruri ar fi putut fi schimbate? Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

11.3.3 Tema de evaluare: Adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților (Aria de acoperire – DMI 3.2 din cadrul Axei Prioritare 3 „Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității”)

Chestionar adresat firmelor / angajatorilor, pentru evaluarea POSDRU DMI 3.2

La solicitarea Ministerului Fondurilor Europene, EY, INCSPMS și QURES Quality Research & Support, prin intermediul NOVEL RESEARCH realizează un studiu referitor la creșterea adaptabilității întreprinderilor și angajaților din România.

Înregistrările existente arată că în anul 20__ ați beneficiat de o finanțare pentru cursuri destinate personalului firmei în vederea creșterii adaptabilității. (doar pentru grupul de tratament).

Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea firmei dumneavoastră din anul 20__ și din perioada următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele cu finanțare europeană pentru creșterea adaptabilității întreprinderilor și angajaților din România.

Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

Text specific pentru informare: GDPR

Întrebări pentru evaluare

Q1. Vă rugăm să ne spuneți câți angajați are firma în acest moment și câți au beneficiat de formare profesională continuă asigurată de firmă, prin proiecte finanțate de POSDRU sau din alte surse

Nr. angajați	Nr. angajați formați în proiecte finanțate de POSDRU	Nr. angajați formați din alte surse de finanțare (inclusiv investiții ale firmei)

98 – NȘ

99 - NR

Q2. Câți dintre angajații dumneavoastră utilizează:

zilnic, calculatorul în activitatea lor profesională? **Nr.** _____ 98 – NȘ 99 - NR

săptămânal sau mai des, tehnologii de înaltă performanță în activitatea lor profesională? **Nr.** _____ 98 – NȘ

99 – NR

Q3. În ultimii 7 ani ați realizat una dintre următoarele activități? (răspuns multiplu)

1 – începerea unor domenii noi de activitate → filtru pentru întrebările Q4

2 – introducerea pe piața a unui nou produs

3 – creșterea valorii exporturilor

4 – înființarea de filiale sau sucursale noi

5 – introducerea unor elemente de flexibilizare a muncii în programul angajaților → filtru pentru întrebările Q5

6 – introducerea unor elemente de creștere a incluziunii pentru angajați

7 - introducerea unor facilități pentru armonizarea vieții profesionale cu cea personală → filtru pentru întrebările Q6

98 – NȘ

99 - NR

Dacă 1 la Q3 – Q4. Câte obiecte de activitate (coduri CAEN) ați introdus noi, pentru care ați realizat și activitate efectivă și venturi?

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018

98 – NȘ

99 - NR

Dacă 5 la Q3 – Q5. Vă rugăm să estimați numărul de angajați care:

Condiție	Nr.	98 - NȘ	99 - NR
Lucrează în spații de tip coworking			
Lucrează de acasă			
Beneficiază de program flexibil			

Dacă 7 la Q3 – Q6. Vă rugăm să ne spuneți de tip de facilități pentru armonizarea vieții profesionale cu cea personală ați introdus.

- 1 – tichete de vacanță,
- 2 – tichete pentru grădiniță,
- 3 – masă caldă pentru angajați,
- 4 – transport pentru angajați
- 5 – transport pentru copii angajaților
- 6 – alte facilități pentru familie. Vă rugăm precizați ce tip de facilități: _____

98 – NȘ

99 - NR

Q7. Ce procent din cifra de afaceri a firmei apreciați că este asigurat de produse lansate în ultimii 3 ani?

- 1 – Sub 10%
- 2 – Între 10% și 30%
- 3 – Între 30% și 50%
- 4 – Peste 50%

98 – NȘ

99 - NR

Q8. Ce procent din cifra de afaceri estimați că este cheltuit anual de compania pe care o reprezentați pentru cercetare-dezvoltare?

- 1 – Sub 1%
- 2 – Între 1% și 5%
- 3 – Între 5% și 10%
- 4 – Peste 10%

98 – NȘ

99 - NR

Q9. În ultimii 5 ani, cheltuielile dumneavoastră cu beneficiile acordate resurselor umane, altele decât salariile, au crescut?

- 1 – da
- 0 – nu

98 – NȘ

99 - NR

Q10. În ultimii 5 ani, câți dintre angajații dumneavoastră au emigrat pentru muncă? **Nr.** _____

98 – NȘ

99 - NR

Date generale firmă

Pentru a putea completa baza de date cu informații deja raportate la ANAF și ONRC (obiect principal de activitate, cifră de afaceri, număr mediu de angajați), vă rugăm să ne oferiți următoarele informații:

Numele complet al firmei: _____

CUI: _____

Județul unde se află sediul social: _____

Ghid de interviu cu reprezentanții beneficiarilor și ai partenerilor de proiecte selectate pentru studiu de caz

Context și efect brut al intervenției

1. Cum s-a poziționat proiectul implementat de dumneavoastră în contextul local, județean, regional, național? *Vă rugăm să vă gândiți la elemente legate de capacitatea de adaptare a grupului țintă sau al dumneavoastră ca organizație (instituție/firmă) la acest context, la elemente legate de nivelul de productivitate, flexibilitate, stabilitate, mobilitate și incluziune a activităților pe care le desfășurau persoanele care ar fi fost eligibile pentru a intra în grupul țintă, fără să vă rezumați doar la grupul țintă atins prin proiect.*
2. Cum a evoluat acest context de la momentul la care ați început implementarea proiectului până la finalul proiectului? Dar de la momentul la care ați finalizat implementarea proiectului până în prezent?
3. Dacă este cazul, care au fost factorii contextuali care au determinat schimbări în implementarea proiectului, în vederea atingerii rezultatelor planificate?

Efect net al intervenției

4. Care considerați că sunt principalele rezultate pe termen scurt și mediu ale proiectului implementat de dumneavoastră? Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate? Dacă aveți de adăugat elemente care nu au fost surprinse în raportul final al proiectului și pe care le-ați observat de la închiderea acestuia, vă rugăm să ni le împărtășiți.
5. Care considerați că sunt principalele elemente de impact (pe termen lung) ale proiectului implementat de dumneavoastră?
6. Cum ați defini dumneavoastră adaptabilitatea angajaților, în raport cu piața muncii?
7. Cum ați defini dumneavoastră adaptabilitatea angajatorilor, în raport cu piața / domeniul în care își desfășoară activitatea?
8. În ce măsură proiectul dumneavoastră a contribuit la creșterea adaptabilității angajaților din grupul țintă sau al angajatorului/angajatorilor lor / al firme/întreprinderii dumneavoastră (pentru proiectele de ajutor de stat și ajutor de minimis)?
9. În ce măsură proiectul dumneavoastră a contribuit la creșterea nivelului de sănătate a angajaților (în general, și în special a celor de la angajatorii persoanelor din grupul țintă), la diminuarea întreruperilor muncii generate de boli, alte afecțiuni, accidente, etc.
10. În ce măsură proiectul dumneavoastră a contribuit la introducerea unor elemente de flexibilitate a muncii în programul angajaților? Dar la creșterea nivelului de incluziune pentru angajați, indiferent de diferențele dintre ei?
11. *Pentru beneficiarii de ajutor de stat:* În ce măsură proiectul a contribuit la creșterea performanței dumneavoastră economică sau a adaptabilității dumneavoastră pe piață? În ce măsură
12. *Pentru instituțiile medicale:* În ce măsură proiectul implementat a contribuit la utilizarea pe scară mai largă a noilor tehnologii în instituția dumneavoastră?

Efecte neașteptate ale intervenției

13. Au existat/există și efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării proiectului implementat de dumneavoastră? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervenției

14. Din perspectiva dumneavoastră, proiectul implementat de dumneavoastră a determinat sau influențat dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.
15. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectului implementat de dumneavoastră s-au manifestat și în alte domenii, în afară de domeniul dumneavoastră de activitate?
16. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectului implementat de dumneavoastră s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupul țintă?

Efecte durabile ale intervenției

17. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul proiectului până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectul implementat de dumneavoastră afectate de trecerea timpului?
18. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea proiectului dumneavoastră, până în prezent, și care au afectat efectele proiectului, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

19. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului implementat de dumneavoastră?
20. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectului implementat de dumneavoastră?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

21. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectului implementat de dumneavoastră?
22. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea proiectului?
23. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de interviu cu persoane din grupul țintă

1. În calitate de participant la proiectul, în perioada, care considerați că este principalul beneficiu pe care l-ați obținut?
2. De la momentul la care ați participat de proiectul, a intervenit vreo schimbare în cariera dumneavoastră (schimbarea locului de muncă, promovare, schimbarea salariului)? Dacă da, sunteți mulțumit(ă) de această schimbare? Credeți că v-a ajutat proiectul / activitatea / cursul de formare de care ați beneficiat? Dacă nu, această situație este una care vă mulțumește?
3. În ce mod v-a sprijinit proiectul / activitatea / cursul de formare de care ați beneficiat să vă adaptați mai bine munca la noile tehnologii?
4. În ce mod v-a sprijinit proiectul / activitatea / cursul de formare de care ați beneficiat să vă adaptați mai bine munca la provocările actuale ale domeniului în care lucrați?
5. După ce ați beneficiat de proiect / activitate / cursul de formare, ați simțit și o îmbunătățire a condițiilor de lucru pentru dumneavoastră? Vă rugăm să ne dați exemple.
6. Credeți că proiecte / activități / cursuri de formare asemănătoare cu cele la care ați participat ar trebui continuate? Ce ar trebui schimbat pentru ca ele să aibă mai mult succes și pentru ca ele să genereze impact pentru participanți?

Ghid de interviu cu reprezentanți ai altor instituții

1. În ce măsură cunoașteți proiectul, din perioada

În cazul în care respondentul nu cunoaște proiectul, expertul care realizează interviul va prezenta pe scurt proiectul și principalele activități care ar fi putut genera efecte cunoscute de reprezentantul intervievat al instituției terțe.

2. Dacă este cazul, ce rol a jucat instituția dumneavoastră în raport cu proiectul?
3. Vă rugăm să ne spuneți în ce măsură ați observat, în activitatea dumneavoastră, următoarele: ...

Vor fi introduse pe rând în discuție efectele pe termen scurt, mediu și lung precizate de beneficiarul proiectului, intervievat anterior.

4. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectului
5. Care sunt principalele lecții învățate ca urmare a implementării proiectului?
6. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de interviu cu responsabili pentru implementarea și monitorizarea POSDRU (AM PODRU (POCU) și OIR)

Context și efect brut al intervențiilor

1. Care sunt din punctul dumneavoastră de vedere cele mai importante puncte tari și puncte slabe ale proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 al POSDRU
2. Cum a evoluat contextul regional / național relevant pentru acest DMI. *Vă rugăm să vă gândiți la elemente legate de capacitatea de adaptare a grupului țintă sau al beneficiarilor de finanțare la contextul economic, la elemente legate de nivelul de productivitate, flexibilitate, stabilitate, mobilitate și incluziune a activităților pe care le desfășoară angajații și angajatorii.*

Efect net al intervențiilor

3. Care sunt, din perspectiva dumneavoastră strategică la nivel regional, efectele proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 în regiune / la nivel național, din perspectiva obiectivelor POSDRU:
 - ▶ creșterea gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților;
 - ▶ promovarea formelor flexibile de organizare a muncii;
 - ▶ promovarea formării profesionale specifice și
 - ▶ asigurarea sănătății și securității la locul de muncă.
4. Ce alți factori, în afara celor legați de POSDRU, au intervenit pentru a susține sau împiedica generarea acestor efecte?

Efecte neașteptate ale intervențiilor

5. În afară de acestea, există efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării obiectivelor DMI 3.2? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervențiilor

6. Din perspectiva dumneavoastră, proiectele implementate în cadrul DMI 3.2 au determinat sau influențat dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.
7. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 s-au manifestat și în alte domenii decât cele vizate direct?
8. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupurile țintă ale proiectelor?

Efecte durabile ale intervenției

9. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul programului (2015) până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectele implementate / DMI 3.2 afectate de trecerea timpului?
10. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea programului (2015), până în prezent, și care au afectat efectele DMI 3.2, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

11. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 și ale DMI în ansamblu?
12. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 și ale DMI în ansamblu?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

13. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectelor implementate în cadrul DMI 3.2 și ale DMI în ansamblu?
14. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea DMI 3.2?
15. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de focus grup

- ▶ scurtă prezentare a moderatorului și a subiectelor de discuție: prezentarea succintă a evaluării
- ▶ ce este un focus grup și "regulile de discuție": nu există răspunsuri corecte sau greșite, discuția va rămâne confidențială, opiniile tuturor celor prezenți sunt interesante, intervențiile spontane sunt foarte importante.
- ▶ prezentarea participanților (fiecare participant va trebui să răspundă la întrebări, un tur de table va fi organizat pentru fiecare întrebare din ghid). Se va începe cu o scurtă introducere: numele, organizația/instituția reprezentată, rolul în proiectul POSDRU din DMI evaluat

Se vor discuta pe rând constatările preliminare la fiecare întrebare de evaluare

1. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce date și informații suplimentare trebuie să analizăm?

2. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură progresul observat este atribuit POSDRU?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

3. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

4. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

5. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 3.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

6. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Ce mecanisme au facilitat/ împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie contextuale pentru aceste mecanisme?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, cum au influențat mecanismele identificate efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat? Ce mecanisme suplimentare față de cele identificate deja trebuie să analizăm? Cum influențează / au influențat aceste mecanisme efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat?

7. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce alte lucruri ar fi putut fi schimbate? Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

11.3.4 Tema de evaluare: Capacitatea SPO (Aria de acoperire – DMI 4.1 și 4.2 din cadrul Axei Prioritare 4 „Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare”)

Ghid interviu 4.1

BENEFICIARI:

I. Efectul net (real) al intervenției

I.1 Care considerați că sunt principalele rezultate pe termen scurt și mediu ale proiectului implementat de dvs.?

I.2 Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate?

- Dacă da, vă rog să detaliați

- Dacă nu, vă rog să detaliați motivele

I.3 Ar mai fi și alte elemente de menționat care nu au fost surprinse în raportul final dar pe care le-ați observat după închiderea proiectului?

- Dacă da, vă rog să detaliați

I.4 Care considerați că sunt principalele elemente de impact (pe termen lung) ale proiectului implementat de dvs. ?

II. Efectele neașteptate ale intervenției

II.1 Au existat/există și efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării proiectului implementat de dumneavoastră? Vă rugăm să exemplificați atât efecte pozitive cât și negative

III. Efectele propagate ale intervenției

III.1 A determinat sau influențat proiectul implementat de dvs., dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.

- Dacă da, vă rog să detaliați

- Dacă nu, vă rog să detaliați motivele

III.2 În opinia dvs. s-au manifestat efectele proiectului (pe termen lung, mediu sau scurt) și în alte domenii, în afară de domeniul dvs. de activitate?

- Dacă da, vă rog să detaliați

III.3 În opinia dvs. s-au manifestat efectele proiectului (pe termen lung, mediu sau scurt) și pentru alte persoane decât cele incluse în grupul țintă?

- Dacă da, vă rog să detaliați

IV. Efecte durabile ale intervenției

IV.1 Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul proiectului până în prezent?

- Dacă da, vă rog să detaliați

- Dacă nu, cum au fost efectele generate de proiect afectate de trecerea timpului?

IV.2 În opinia dvs. care sunt factorii care au influențat efectele menționate?

V. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

V.1 Au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului implementat de dvs.?

- Dacă da, vă rog să exemplificați factorii și modul în care aceștia au influențat:

- eficacitatea proiectului

- impactul proiectului
- sustenabilitatea proiectului

Au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectului implementat de dvs. ?

- Dacă da, vă rog să exemplificați factorii și modul în care aceștia au influențat:
- eficacitatea proiectului
- impactul proiectului
- sustenabilitatea proiectului

IV.2 În opinia dvs. ce ar trebui schimbat pentru ca ele să aibă mai mult succes?

GRUP TINTA:

I. Efectul net (real) al intervenției

I.1 În calitate de participant la proiectul, în perioada, care considerați că este principalul beneficiu pe care l-ați obținut?

I.2 În ce mod v-a sprijinit proiectul / activitatea / cursul de formare de care ați beneficiat în activitatea dumneavoastră?

II. Efectele neașteptate ale intervenției

II.1 A avut participarea dumneavoastră în cadrul proiectului și alte efecte asupra dumneavoastră decât cele pe care le anticipați? Vă rugăm detaliați

III. Efectele durabile ale intervenției

III.1 Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul proiectului până în prezent?

Dacă da, vă rog să detaliați

Dacă nu, cum au fost efectele generate de proiect influențate de trecerea timpului?

III.2 În opinia dvs. care sunt factorii care au afectat efectele menționate?

IV. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

IV.1 Credeți că ar trebui continuate proiectele / activitățile / cursurile similare cu cele la care ați participat?

Dacă da, vă rog să detaliați motivele

Dacă nu, vă rog să detaliați motivele

IV.2 În opinia dvs. ce ar trebui schimbat pentru ca ele să aibă mai mult succes?

PARTENER

I.1 În ce măsură cunoașteți proiectul, din perioada

dacă respondentul îl cunoaște se trece la întrebarea 2

dacă respondentul nu îl cunoaște, se va furniza o prezentare succintă a proiectului și a principalelor activități care ar fi putut genera efecte cunoscute de reprezentantul intervievat al instituției terțe

I.2 Instituția dvs. a jucat un rol în raport cu proiectul?

Dacă da, vă rog detaliați

II. Efectul net (real) al intervenției

II.1 În ce măsură ați observat, în activitatea dumneavoastră, următoarele efecte: ...

Pe termen scurt: se vor prelua efectele menționate în interviul cu reprezentanții grupului țintă

Pe termen mediu: se vor prelua efectele menționate în interviul cu reprezentanții grupului țintă

Pe termen lung: se vor prelua efectele menționate în interviul cu reprezentanții grupului țintă

II.2 Care sunt, în opinia dvs., principalii factori care au determinat succesul proiectului ?

III. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

III.1 Care sunt principalele lecții învățate trase ca urmare a implementării proiectului?

III.2 Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont

Ghid interviu 4.2

BENEFICIAR

I. Context și efectul brut al intervenției

I.1 Cum a evoluat acest context de la momentul la care ați început implementarea proiectului până la finalul proiectului?

Dar de la momentul la care ați finalizat implementarea proiectului până în prezent?

I.2 Cum s-a poziționat proiectul POSDRU implementat de dvs. în contextul creșterii nivelului de competențe ale personalului SPO?

I.3 Cum ați defini dumneavoastră nivelul de competențe ale personalului SPO?

II. Efectul net (real) al intervenției

II.1 Care considerați că sunt principalele rezultate pe termen scurt și mediu ale proiectului implementat de dvs.?

II.2 Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate?

- Dacă da, vă rog să detaliați

- Dacă nu, vă rog să detaliați motivele

II.3 Ar mai fi și alte elemente de menționat care nu au fost surprinse în raportul final dar pe care le-ați observat după închiderea proiectului?

- Dacă da, vă rog să detaliați

II.4 Care considerați că sunt principalele elemente de impact (pe termen lung) ale proiectului implementat de dvs. ?

II.5 În ce măsură a contribuit proiectul dvs. la evoluția nivelului de competențe al personalului SPO?

II.6 În ce măsură a dus proiectul dvs. la creșterea ponderii personalului instruit cu certificate de absolvire?

- Există cazuri în care personalul SPO a obținut certificări cu ajutorul unor măsuri ce nu țin de POSDRU?

- Dacă da, vă rog să detaliați

II.7 În ce măsură a contribuit proiectul dvs. la creșterea numărului serviciilor personalizate și a planurilor de acțiune oferite de SPO?

II.8 În ce măsură a contribuit proiectul dvs. la creșterea numărului țințelor și obiectivelor naționale ce au fost transpuse în acțiuni individuale sau de echipă ce sunt măsurabile la nivel local?

II.9 În ce măsură a condus proiectul dvs. la creșterea numărului de acțiuni inovatoare și transnaționale implementate pentru sprijinirea noilor forme de organizare și management?

III. Efectele neașteptate ale intervenției

III.1 Au existat/există și efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării proiectului implementat de dvs.? Vă rugăm să exemplificați atât efecte pozitive cât și negative

IV. Efectele propagate ale intervenției

IV.1 A determinat sau influențat proiectul implementat de dvs., dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.

- Dacă da, vă rog să detaliați

- Dacă nu, vă rog să detaliați motivele

IV.2 În opinia dvs. s-au manifestat efectele proiectului (pe termen lung, mediu sau scurt) și în alte domenii, în afară de domeniul dvs. de activitate?

- Dacă da, vă rog să detaliați

IV.3 În opinia dvs. s-au manifestat efectele proiectului (pe termen lung, mediu sau scurt) și pentru alte persoane decât cele incluse în grupul țintă?

- Dacă da, vă rog să detaliați

V Efecte durabile ale intervenției

V.1 Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul proiectului până în prezent?

- Dacă da, vă rog să detaliați

- Dacă nu, cum au fost efectele generate de proiect afectate de trecerea timpului?

V.2 În opinia dvs. care sunt factorii care au influențat efectele menționate?

VI. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

VI.1 Au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului implementat de dvs.?

- Dacă da, vă rog să exemplificați factorii și modul în care aceștia au influențat:
- eficacitatea proiectului (după caz)
- impactul proiectului (după caz)
- sustenabilitatea proiectului (după caz)

VI.2 Au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectului implementat de dvs. ?

- Dacă da, vă rog să exemplificați factorii și modul în care aceștia au influențat:
- eficacitatea proiectului
- impactul proiectului
- sustenabilitatea proiectului

VI.3 În opinia dvs. ce ar trebui schimbat pentru ca ele să aibă mai mult succes?

GRUP TINTA:

I. Efectul net (real) al intervenției

I.1 În calitate de participant la proiectul, în perioada, care considerați că este principalul beneficiul pe care l-ați obținut?

I.2 În ce mod v-a sprijinit proiectul / activitatea / cursul de formare de care ați beneficiat în activitatea dumneavoastră?

II. Efectele neașteptate ale intervenției

II.1 A avut participarea dumneavoastră în cadrul proiectului și alte efecte asupra dumneavoastră decât cele pe care le anticipați? Vă rugăm detaliați

III. Efectele durabile ale intervenției

III.1 Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul proiectului până în prezent?

Dacă da, vă rog să detaliați

Dacă nu, cum au fost efectele generate de proiect influențate de trecerea timpului?

III.2 În opinia dvs. care sunt factorii care au afectat efectele menționate?

IV. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

IV.1 Credeți că ar trebui continuate proiectele / activitățile / cursurile similare cu cele la care ați participat?

Dacă da, vă rog să detaliați motivele

Dacă nu, vă rog să detaliați motivele

IV.2 În opinia dvs. ce ar trebui schimbat pentru ca ele să aibă mai mult succes?

PARTENER

I.1 În ce măsură cunoașteți proiectul, din perioada

dacă respondentul îl cunoaște se trece la întrebarea 2

dacă respondentul nu îl cunoaște, se va furniza o prezentare succintă a proiectului și a principalelor activități care ar fi putut genera efecte cunoscute de reprezentantul intervievat al instituției terțe

I.2 Instituția dvs. a jucat un rol în raport cu proiectul?

Dacă da, vă rog detaliați

II. Efectul net (real) al intervenției

II.1 În ce măsură ați observat, în activitatea dumneavoastră, următoarele efecte: ...

Pe termen scurt: se vor prelua efectele menționate în interviul cu reprezentanții grupului țintă

Pe termen mediu: se vor prelua efectele menționate în interviul cu reprezentanții grupului țintă

Pe termen lung: se vor prelua efectele menționate în interviul cu reprezentanții grupului țintă

II.2 Care sunt, în opinia dvs., principalii factori care au determinat succesul proiectului ?

III. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

III.1 Care sunt principalele lecții învățate trase ca urmare a implementării proiectului?

III.2 Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont

1.1.1. Tema de evaluare: Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare (Aria de acoperire – DMI 5.1 din cadrul Axei Prioritare 5 „Promovarea măsurilor active de ocupare”) INCSMPS

1.1.2. Tema de evaluare: Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă (Aria de acoperire – DMI 5.2 din cadrul Axei Prioritare 5 „Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă”) QURES

1.1.3. Temă de evaluare suplimentară (7): Evaluarea intervențiilor POCU 2014-2020, precum și POSDRU 2007-2013 în domeniul ocupării, privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

11.3.5 Tema de evaluare: Măsurile active de ocupare (Aria de acoperire - DMI 5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare)

CHESTIONAR PARTICIPANȚI MĂSURI ACTIVE DMI 5.1

La solicitarea Ministerului Fondurilor Europene, EY, INCSMPS și QURES Quality Research & Support, prin intermediul NOVEL RESEARCH, realizează un studiu referitor la măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă din România. Înregistrările existente arată că în anul 2011 ați beneficiat de sprijin în găsirea unui loc de muncă în cadrul unui proiect cu finanțare europeană. Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea dvs. profesională din acel an și din perioada imediat următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru stimularea ocupării forței de muncă din România. Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE PERSOANA INTERVIEWATĂ

Q1. Pentru început, vă rog să îmi spuneți care este vechimea dvs. în muncă de la prima angajare până în prezent?

Nu se iau în calcul perioadele de studii (liceu, școală tehnică, etc.) efectuate în învățământul de zi.

|_|_| ani

Q2. Care este ultima școală absolvită?

- | | |
|--|---|
| 1. fără școală/ fără studii primare | 6. liceu |
| 2. studii primare | 7. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) |
| 3. gimnaziu | 8. studii superioare universitare |
| 4. studii secundare profesionale (școală profesională) | |
| 5. treapta 1 de liceu / 10 clase | |

Q3. Pentru cei care au răspuns la Q2 cu 4, 6, 7 sau 8 să se precizeze calificarea principală obținută conform formei de învățământ absolvite: _____

Q4. Încercați să vă amintiți de cât timp erați șomer/nu lucrați/nu aveți un loc de muncă atunci când ați beneficiat de sprijin în anul 20__ pentru găsirea unui loc de muncă?

< 6 luni	1
6 -12 luni	2
> 12 luni	3

SECȚIUNEA 2: PARTICIPAREA LA MĂSURILE ACTIVE DE OCUPARE

Q5. Ce fel de sprijin ați primit în anul 20__ în cadrul proiectului cu finanțare europeană? (Răspuns multiplu)

1. Informare și consiliere profesională (*instruire în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă și prezentare la interviuri în vederea ocupării, informare privind piața muncii și evoluția ocupațiilor, etc.*)
2. Mediere (*furnizarea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, organizarea burselor de locuri de muncă*)
3. Stimularea mobilității geografice și ocupaționale, inclusiv prime de încadrare/instalare
4. Programe de formare profesională
5. Servicii de consultanță și asistentă, inclusiv stimulente financiare, pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri
6. Activități de acompaniere (servicii de îngrijire a persoanelor dependente de aceștia – vârstnici, persoane cu dizabilități, copii - în vederea facilitării participării la serviciile de ocupare oferite)
7. Alte măsuri de sprijin. Care _____

ATENȚIE! ÎNTREBĂRILE Q6-Q11 SE ADRESEAZĂ DOAR CELOR CARE AU BENEFICIAT DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ (COD 4 LA ÎNTREBAREA Q5)!

Q6. Care a fost ocupația/meseria pentru care ați urmat cursul de formare profesională?

Q7. Participarea la formarea profesională a fost finalizată cu obținerea unui certificat?

1. Da
2. Nu

Q8. În termen de 6 luni de la sprijinul primit în anul 20__ în cadrul proiectului cu finanțare europeană ați mai beneficiat și de alte forme de instruire?

1. Da → *Continuă cu Q9*
2. Nu → *Treci la Q10*

Q9. Care a fost ocupația/meseria pentru care ați urmat cursul de formare profesională?

Q10. Ați beneficiat de subvenție pentru participarea la cursul de formare profesională?

1. Da → *Treci la Q12*
2. Nu → *Continuă cu Q11*

Q11. Considerați că acordarea unei subvenții v-ar fi motivat mai mult să participați la cursul de formare profesională?

1. Da
2. Nu

Q12. În urma sprijinului de care ați beneficiat în anul 20__, v-ați găsit vreun loc de muncă?

Da, <u>cu</u> ajutorul celor din proiect	1	→ Treci la Q14
Da, <u>fără</u> ajutorul celor din proiect	2	→ Treci la Q14
Mi-am deschis propria afacere	3	→ Treci la Q14
Nu mi-am găsit un loc de muncă până în prezent	3	→ Continuă cu Q13

Q13. Care este motivul principal pentru care nu ați reușit să vă găsiți până în prezent un loc de muncă în urma sprijinului de care ați beneficiat în cadrul proiectului cu finanțare europeană în anul 20__? Răspuns unic!

→ *Treci la secțiune socio-demografice*

Q14. În cât timp după sprijinul primit ați reușit să vă găsiți un loc de muncă?

1. În maxim 6 luni
2. După mai mult de 6 luni

Q15. Ce ocupație/meserie practicați/ați practicat la primul loc de muncă dobândit ulterior participării la măsurile de sprijin din anul 20__ în cadrul proiectului cu finanțare europeană?

Ocupația _____

Q16. Care este/era domeniul de activitate al firmei/organizației unde v-ați angajat?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	11
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	12
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	13
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	14
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	15
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	16

Comerț cu ridicata și cu amănuntul	6	Activități de spectacole, culturale și recreative	17
Transport și depozitare	7	Alte activități de servicii	18
Hoteluri și restaurante	8	Activități ale gospodăriilor private	19
Informații și comunicații	9	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	20
Intermedieri financiare și asigurări	10	NȘ/NR	99

Q17. Locul de muncă dobândit în urma sprijinului a fost:

- a) în localitatea de domiciliu
- b) nu în localitatea de domiciliu, dar în același județ
- c) în alt județ decât cel de domiciliu
- d) altă situație. Care _____

Q18. La acest loc de muncă ați beneficiat de un salariu/venit mai mare față de salariul/venitul avut la locul de muncă anterior?

1. da → → → → → → → →

Q18a. Valoarea procentuală a creșterii: |__|__|__|%

2. nu

3. nu am avut un loc de muncă anterior

Q19. Cât timp v-ați păstrat acest loc de muncă?

1. aproximativ 1 an

→ Continuă cu Q20

2. între 2 și 3 ani

→ Continuă cu Q20

3. peste 3 ani

→ Continuă cu Q20

4. încă am acest loc de muncă

→ Treci la SECȚIUNEA 5 (date socio-demografice)

Q20. Care a fost principalul motiv al pierderii locului de muncă? (Un singur răspuns)

1. Falimentul firmei/unității

2. Restructurarea firmei/unității

3. Retehnologizarea firmei/unității

4. Concediere

5. Demisia, principalul motiv fiind:

e) Salarizare nesatisfăcătoare

f) Lipsa perspectivei de promovare

g) Neconcordanța între pregătirea profesională și cerințele postului

h) Alt motiv. Care _____

6. Alt motiv. Care _____

SECȚIUNEA 3: SITUAȚIA OCUPĂRII LA MOMENTUL ANCHETEI

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de activitatea dvs. profesională din prezent.

Q21. În prezent aveți un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

5. Da → Continuă cu Q22

6. Nu → Treci la Q25

Q22. Care este meseria/ocupația pe care o practicați la locul de muncă ocupat în prezent?

Q23. Vă rog să precizați care este domeniul de activitate al firmei/organizației la care sunteți angajat în prezent?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	11
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	12
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	13
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	14
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	15
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	16
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	6	Activități de spectacole, culturale și recreative	17
Transport și depozitare	7	Alte activități de servicii	18
Hoteluri și restaurante	8	Activități ale gospodăriilor private	19
Informații și comunicații	9	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	20
Intermedieri financiare și asigurări	10	NȘ/NR	99

Q24. Actualul loc de muncă este:

- a) în aceeași localitate cu locul de muncă dobândit după sprijinul primit în anul 20__ → *Treci la Q27*
b) în altă localitate, dar în același județ în care m-am angajat după ce am beneficiat de măsurile de sprijin în anul 20__ → *Treci la Q27*
c) în alt județ decât cel în care m-am angajat după ce am beneficiat de măsurile de sprijin în anul 20__ → *Treci la Q27*
d) altă situație. Care _____ → *Treci la Q27*

Q25. De cât timp sunteți fără un loc de muncă remunerat? |__|__| luni

Q26. Care credeți că este motivul principal pentru care nu aveți în prezent un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

Pregătirea mea nu se cere pe piața muncii	1
Sunt prea în vârstă și angajatorii refuză să mă angajeze	2
Nu am suficiente studii ca să mă pot angaja	3
Locurile de muncă necesită acum și alte cunoștințe (limbă străină, calculator, etc.) pe care eu nu le dețin	4
Pretind un salariu mai mare decât sunt dispuși să-mi ofere angajatorii	5
Nu am suficientă experiență în muncă	6
Pur și simplu nu există locuri de muncă disponibile	7
Nu-mi doresc să mă angajez	8
Am responsabilități familiale care îmi ocupă timpul și nu pot să mă angajez (îngrijirea copiilor/persoanelor vârstnice/persoanelor cu handicap)	9
Alt motiv. Care _____	10

Q27. Ulterior anului 20__ când ați beneficiat de sprijin în găsirea unui loc de muncă în cadrul unui proiect cu finanțare europeană, câte locuri de muncă ați avut în total până la acest moment?

1. |__|__|
2. Nu am avut nici un loc de muncă

SECȚIUNEA 5: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Sexul respondentului	1. Masculin 2. Feminin
4.2. Vârsta în ani împliniți	_ _
4.3. Starea civilă	1. căsătorit 3. divorțat 5. concubinaj/uniune consensuală 2. necăsătorit 4. văduv
4.4. Principalul aducător de venit în familie	1. eu (subiectul) 2. altcineva
4.5. Localitate domiciliului actual	_____
4.6. Județul domiciliului actual	_____

CHESTIONAR NEPARTICIPANȚI MĂSURI ACTIVE DMI 5.1

La solicitarea INCSMPS, NOVEL RESEARCH realizează un studiu referitor la măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă din România. Înregistrările existente arată că în anul 2011 v-ați înregistrat în evidențele Serviciului Public de Ocupare. Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea dvs. profesională din acel an și din perioada imediat următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru stimularea ocupării forței de muncă din România. Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

SECȚIUNEA 1: INFORMAȚII DESPRE PERSOANA INTERVIEWATĂ

Q1. Pentru început, vă rog să îmi spuneți care este vechimea dvs. în muncă de la prima angajare până în prezent?

Nu se iau în calcul perioadele de studii (liceu, școală tehnică, etc.) efectuate în învățământul de zi.

|_|_| ani 99. NȘ/NR

Q2. Care este ultima școală absolvită?

- | | |
|--|---|
| 1. fără școală/<studii primare | 6. liceu |
| 2. studii primare | 7. studii medii de specialitate (învățământ postliceal/colegiu) |
| 3. gimnaziu | 8. studii superioare universitare |
| 4. studii secundare profesionale (școală profesională) | |
| 5. treapta 1 de liceu / 10 clase | |

Q2a. Pentru cei care au răspuns la Q2 cu 4, 6, 7 sau 8 să se precizeze calificarea principală obținută conform formei de învățământ absolvite: _____

Q3. În care dintre situațiile de mai jos v-ați încadrat în anul 2011 la momentul înregistrării în evidențele Serviciului Public de Ocupare în calitate de persoană în căutarea unui loc de muncă:

- șomer → *Continuă cu Q4*
- persoană inactivă aflată în căutarea unui loc de muncă → *Continuă cu Q4*
- salariat care dorește să-și schimbe locul de muncă → *Treci la SECȚIUNEA 2*

Q4. Încercați să vă amintiți de cât timp nu lucrați/nu aveți un loc de muncă în anul 2011 când v-ați înregistrat în evidențele Serviciului Public de Ocupare?

< 6 luni	1
6 -12 luni	2

> 12 luni	3
NȘ/NR	99

SECȚIUNEA 2: PROCESUL DE ÎNREGISTRARE LA AJOFM

Q5. Ce fel de sprijin ați primit în anul 2011 când v-ați înregistrat în evidențele Serviciului Public de Ocupare? (Răspuns multiplu)

- 1) informare și consiliere profesională;
- 2) medierea muncii;
- 3) stimularea mobilității geografice și ocupaționale, inclusiv prime de încadrare/instalare;
- 4) formarea profesională;
- 5) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- 6) consultanța și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- 7) completarea veniturilor salariale ale angajaților;
- 8) stimularea mobilității forței de muncă.
- 9) altă măsură. Care _____

ATENȚIE! ÎNTREBĂRILE Q6-Q8 SE ADRESEAZĂ DOAR CELOR CARE AU BENEFICIAT DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ (COD 4 LA ÎNTREBAREA Q5)!

Q6. Care a fost ocupația/meseria pentru care ați urmat cursul de formare profesională?

Q7. Participarea la formarea profesională a fost finalizată cu obținerea unui certificat?

1. Da
2. Nu
99. NȘ/NR

Q8. În decursul a 6 luni de la sprijinul primit de la AJOFM ați mai beneficiat și de alte forme de instruire?

1. Da
2. Nu
99. NS/NR

Q9. Urmare a înregistrării în evidențele Serviciului Public de Ocupare în anul 2011, v-ați găsit vreun loc de muncă?

Da, <u>cu</u> ajutorul AJOFM	1	→ Treci la Q11
Da, <u>fără</u> ajutorul AJOFM	2	→ Treci la Q11
Mi-am deschis propria afacere	3	→ Treci la Q11
Nu mi-am găsit un loc de muncă de muncă până în prezent	4	→ Continuă cu Q10

Q10. Care este motivul principal pentru care nu ați reușit să vă găsiți un loc de muncă până în prezent? Răspuns unic!

→ Treci la SECȚIUNEA 4

Q11. În cât timp după înregistrarea în evidențele Serviciului Public de Ocupare ați reușit să vă găsiți un loc de muncă?

1. În maxim 6 luni
2. După mai mult de 6 luni

Q12. Ce ocupație/meserie practicați/ați practicat la locul de muncă dobândit ulterior înregistrării în evidențele AJOFM din anul 2011?

Ocupația _____ 99. NȘ/NR

Q13. Care este/era domeniul de activitate al firmei/organizației unde v-ați angajat?

Agricultură, silvicultură și pescuit	1	Tranzacții imobiliare	12
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	13
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	14
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	15
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	16
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	17
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	7	Activități de spectacole, culturale și recreative	18
Transport și depozitare	8	Alte activități de servicii	19
Hoteluri și restaurante	9	Activități ale gospodăriilor private	20
Informații și comunicații	10	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	21
Intermedieri financiare și asigurări	11	NȘ/NR	99

Q14. Locul de muncă dobândit în urma sprijinului a fost:

- în localitatea de domiciliu
- nu în localitatea de domiciliu, dar în același județ
- în alt județ decât cel de domiciliu
- altă situație. Care _____

Q15. La acest loc de muncă ați beneficiat de un salariu mai mare față de salariul avut la locul de muncă anterior?

- da → → → → → → →
- nu
- nu am avut un loc de muncă anterior

Q15a. Valoarea procentuală a creșterii: |_|_|_|%

Q16. Cât timp v-ați păstrat acest loc de muncă?

- aproximativ 1 an → Continuă cu Q17
- între 2 și 3 ani → Continuă cu Q17
- peste 3 ani → Continuă cu Q17
- Încă am acest loc de muncă → Treci la SECȚIUNEA 4

Q17. Care a fost principalul motiv al pierderii locului de muncă? (Un singur răspuns)

- Falimentul firmei/unității
- Restructurarea firmei/unității
- Retehnologizarea firmei/unității
- Concediere
- Demisia, principalul motiv fiind:
 - Salarizare nesatisfăcătoare
 - Lipsa perspectivei de promovare
 - Neconcordanța între pregătirea profesională și cerințele postului
 - Alt motiv. Care _____

6. Alt motiv. Care _____
99. NȘ/NR

SECȚIUNEA 3: SITUAȚIA OCUPĂRII LA MOMENTUL ANCHETEI

Acum aș vrea să vă adresez câteva întrebări legate de activitatea dvs. profesională din prezent.

Q18. În prezent aveți un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

7. Da → Continuă cu Q19
8. Nu → Treci la Q22

Q19. Care este meseria/ocupația pe care o practicați la locul de muncă ocupat în prezent?

_____ 99. NȘ/NR

Q20. Vă rog să precizați care este domeniul de activitate al firmei/organizației la care sunteți angajat în prezent?

Agricultură, silvicultură și pescuit	2.	Tranzacții imobiliare	12
Industrie extractivă	2	Activități profesionale, științifice și tehnice	13
Industrie prelucrătoare	3	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	14
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	15
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	5	Învățământ	16
Construcții	6	Sănătate și asistență socială	17
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	7	Activități de spectacole, culturale și recreative	18
Transport și depozitare	8	Alte activități de servicii	19
Hoteluri și restaurante	9	Activități ale gospodăriilor private	20
Informații și comunicații	10	Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	21
Intermedieri financiare și asigurări	11	NȘ/NR	99

Q21. Actualul loc de muncă este:

- a) în aceeași localitate cu locul de muncă dobândit după sprijinul primit în anul 2011 → Treci la Q24
b) în altă localitate, dar în același județ în care m-am angajat după ce am beneficiat de măsurile de sprijin în anul 2011 → Treci la Q24
c) în alt județ decât cel în care m-am angajat după ce am beneficiat de măsurile de sprijin în anul 2011 → Treci la Q24
d) altă situație. Care _____ → Treci la Q24

Q22. De cât timp sunteți fără un loc de muncă remunerat? |_|_| luni 99. NR

Q23. Care credeți că este motivul principal pentru care nu aveți în prezent un loc de muncă remunerat? (Răspuns unic)

Pregătirea mea nu se cere pe piața muncii	1
Sunt prea în vârstă și angajatorii refuză să mă angajeze	2
Nu am suficiente studii ca să mă pot angaja	3
Locurile de muncă necesită acum și alte cunoștințe (limbă străină, calculator, etc.) pe care eu nu le dețin	4
Pretind un salariu mai mare decât sunt dispuși să-mi ofere angajatorii	5

Nu am suficientă experiență în muncă	6
Pur și simplu nu există locuri de muncă disponibile	7
Nu-mi doresc să mă angajez	8
Am responsabilități familiale care îmi ocupă timpul și nu pot să mă angajez (îngrijirea copiilor/persoanelor vârstnice/persoanelor cu handicap)	9
Alt motiv. Care _____	10

Q24. Din anul 2011 și până în prezent, câte locuri de muncă ați avut în total?

5. |__|__|

6. Nu am avut nici un loc de muncă

SECȚIUNEA 4: DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

4.1. Sexul respondentului	1. Masculin 2. Feminin
4.2. Vârsta în ani împliniți	__ __
4.3. Starea civilă	1. căsătorit 3. divorțat 5. concubinaj/uniune consensuală 2. necăsătorit 4. văduv 99. NR
4.4. Principalul aducător de venit în familie	1. eu (subiectul) 2. altcineva 99. NȘ/NR
4.5. Localitate domiciliului actual	_____
4.6. Județul domiciliului actual	_____

GHID DE INTERVIU CU REPREZENTANȚII BENEFICIARILOR ȘI AI PARTENERILOR DE PROIECTE SELECTATE PENTRU STUDIU DE CAZ

Context

1. Cum ați descrie contextul economic și instituțional în care s-a desfășurat proiectul? Vă rugăm să faceți referire la condițiile de pe piața muncii, la reglementările din domeniul muncii, șomajului și protecției sociale, la caracteristicile populației din afara pieței muncii.
2. Cum au influențat aceste caracteristici ale contextului desfășurarea proiectului?

Efecte

3. Vă rugăm să ne oferiți detalii cu privire la activitățile realizate prin proiect și grupurile țintă care au fost vizate. Proiectul a avut ținte specifice pentru anumite sub-grupuri țintă (ex. femei, tineri, vârstnici, șomeri de lungă durată etc.)? Au existat dificultăți în implicarea persoanelor din grupul țintă? Ce fel de dificultăți?
4. Vă rugăm să ne oferiți detalii cu privire la rezultatele și indicatorii propuși și realizați prin proiect. Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate?
5. În cazul în care proiectul nu a atins rezultatele și indicatorii propuși inițial, vă rugăm să ne spuneți care au fost principalele motive/dificultăți întâlnite?

6. Au existat persoane din grupul țintă care s-au retras din activitățile proiectului înainte ca acestea să fie finalizate? Care este ponderea celor care au abandonat și care credeți că au fost principalele motive/cauze?
7. Aveți informații cu privire la participarea pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă după finalizarea activităților? Ce rezultă din aceste informații? Credeți că participarea în proiect a avut vreo influență în ce sens? Există variații la nivelul unor sub-grupuri?
8. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a crescut șansele beneficiarilor de măsuri active de ocupare de a se angaja pe piața muncii? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
9. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a contribuit la reducerea ratei șomajului? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.

Alte efecte

10. Aveți informații cu privire la cum a evoluat situația persoanelor din grupul țintă (ex. durata șomajului, stabilitate la locul de muncă, mobilitate geografică și ocupațională, antreprenariat, bunăstare) după finalizarea activităților? Ce rezultă din aceste informații? Există variații la nivelul unor sub-grupuri?
11. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a generat și alte efecte la nivelul beneficiarilor de măsuri active? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.

Efecte propagate

12. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a influențat dezvoltarea socio-economică (la nivel local, regional sau național)? Vă rugăm să faceți referire atât la perioada de implementare a proiectului, cât și la perioada post-implementare.
13. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor sectoare decât cele vizate de proiect (ex. piața serviciilor de formare, ocupare, etc.)?
14. Din informațiile pe care le aveți, desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor persoane decât cele din grupul țintă?

Efecte durabile

15. Calificările și competențele certificate prin proiect mai sunt căutate/necesare pe piața forței de muncă în prezent? (dacă e cazul)
16. Dacă au existat activități de acreditare/autorizare a unor programe de formare în proiect, mai sunt acestea furnizate în prezent?
17. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea proiectului dumneavoastră, până în prezent, și care au afectat efectele proiectului?

Mecanisme care au facilitat/împiedicat efectele

18. Din perspectiva dvs., au existat elemente caracteristice ale POSDRU care au influențat, pozitiv sau negativ, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului?

Lecții învățate și recomandări

19. Care sunt principalele lecții învățate în urma implementării proiectului?
20. Care sunt elementele pe care le-ați fi schimbat în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

INTERVIU CU REPREZENTANȚI DIN GRUPUL ȚINTĂ

1. Care au fost principalele beneficii pe care le-ați obținut prin participarea la activitățile proiectului?
2. De la finalizarea acestor activități și până în prezent, ce schimbări au apărut în viața dvs. profesională (angajarea, schimbarea locurilor de muncă, schimbarea meseriei, promovarea, inițierea unei afaceri pe cont propriu, etc.)? Credeți că participarea la activitățile proiectului v-a ajutat? În ce sens?
3. Cum a fost influențată familia dvs. de aceste schimbări?
4. În ce măsură participarea dvs. la activitățile proiectului a contribuit la creșterea încrederii în propria persoană?
5. În ce măsură participarea la activitățile proiectului a contribuit la creșterea șanselor dvs. pe piața muncii?
6. Dacă este cazul, când și unde ați utilizat calificarea/competențele dobândite în cadrul proiectului?
7. În urma participării dvs. la activitățile proiectului, ați avut ocazia să transmiteți și altor persoane cunoștințele/competențele pe care le-ați dobândit prin proiect?
8. Cum apreciați, în prezent, nivelul de calificare și competențele dvs. pentru a face față cu succes cerințelor de pe piața muncii?
9. Ce ați fi schimbat la activitățile din proiect la care ați participat dvs.?
10. Credeți că proiecte / activități / cursuri de formare asemănătoare cu cele la care ați participat ar trebui continuate? Cum ar putea să fie îmbunătățite?

GHID DE INTERVIU CU RESPONSABILII PENTRU IMPLEMENTAREA ȘI MONITORIZAREA POSDRU (AM POSDRU (POCU) ȘI OIR)

Context și efect brut al intervențiilor

1. Care sunt din punctul dumneavoastră de vedere cele mai importante puncte tari și puncte slabe ale proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1 al POSDRU?
2. Cum a evoluat contextul regional / național relevant pentru acest DMI. Vă rugăm să faceți referire la condițiile de pe piața muncii, la reglementările din domeniul muncii, șomajului și protecției sociale, la caracteristicile populației din afara pieței muncii.

Efect net al intervențiilor

3. Care sunt, din perspectiva dumneavoastră strategică la nivel regional, efectele proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1 în regiune / la nivel național, din perspectiva obiectivelor POSDRU:
 - ▶ Atragerea și menținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, în vederea obținerii unei rate cât mai mari de ocupare, cu accent special pe grupurile dezavantajate pe piața muncii.
 - ▶ Reducerea șomajului de lungă durată prin acțiuni preventive și corective.
 - ▶ Îmbunătățirea capacității de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor, în special de lungă durată și a persoanelor inactive.
4. Ce alți factori, în afara celor legați de POSDRU, au intervenit pentru a susține sau împiedica generarea acestor efecte?

Efecte neașteptate ale intervențiilor

5. În afară de acestea, există efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării obiectivelor DMI 5.1? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervențiilor

6. Din perspectiva dumneavoastră, proiectele implementate în cadrul DMI 5.1 au determinat sau influențat dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.
7. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1 s-au manifestat și în alte domenii decât cele vizate direct?
8. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1 s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupurile țintă ale proiectelor?

Efecte durabile ale intervenției

9. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul programului (2015) până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectele implementate / DMI 5.1 afectate de trecerea timpului?
10. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea programului (2015), până în prezent, și care au afectat efectele DMI 5.1, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

11. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1?
12. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

13. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectelor implementate în cadrul DMI 5.1?
14. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea DMI 5.1?

15. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de focus grup

- ▶ scurtă prezentare a moderatorului și a subiectelor de discuție: prezentarea succintă a evaluării
- ▶ ce este un focus grup și "regulile de discuție": nu există răspunsuri corecte sau greșite, discuția va rămâne confidențială, opiniile tuturor celor prezenți sunt interesante, intervențiile spontane sunt foarte importante.
- ▶ prezentarea participanților (fiecare participant va trebui să răspundă la întrebări, un tur de table va fi organizat pentru fiecare întrebare din ghid). Se va începe cu o scurtă introducere: numele, organizația/instituția reprezentată, rolul în proiectul POSDRU din DMI evaluat

Se vor discuta pe rând constatările preliminare la fiecare întrebare de evaluare

1. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la creșterea ratei de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii a șomerilor, în special a celor de lungă durată?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce date și informații suplimentare trebuie să analizăm?
2. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură progresul observat este atribuit POSDRU?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?
3. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?
4. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?
5. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?”*
Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

6. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Ce mecanisme au facilitat/ împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie contextuale pentru aceste mecanisme?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, cum au influențat mecanismele identificate efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat? Ce mecanisme suplimentare față de cele identificate deja trebuie să analizăm? Cum influențează / au influențat aceste mecanisme efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat?

7. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce alte lucruri ar fi putut fi schimbate? Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

11.3.6 Tema de evaluare: Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă (Aria de acoperire – DMI 5.2 din cadrul Axei Prioritare 5 „Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă”)

Chestionar adresat șomerilor din perioada 2009-2015, pentru evaluarea POSDRU DMI 5.2

La solicitarea Ministerului Fondurilor Europene, EY, INCSPMS și QURES Quality Research & Support, pre intermediul NOVEL RESEARCH realizează un studiu referitor la măsurile pentru ocuparea forței de muncă în activități non-agricole, pentru persoanele din mediul rural.

Înregistrările existente arată că în anul 20__ ați beneficiat de cursuri și/sau sprijin în găsirea unui loc de muncă în cadrul unui proiect cu finanțare europeană. (doar pentru grupul de tratament)

Dorim să purtăm o discuție referitoare la activitatea dvs. profesională din anul 20__ și din perioada următoare. Răspunsurile dvs. sunt foarte importante, informațiile pe care dumneavoastră ni le furnizați ne vor ajuta să înțelegem și să îmbunătățim programele pentru stimularea ocupării forței de muncă din România.

Vă mulțumim pentru colaborare și vă asigurăm de confidențialitatea datelor!

Introducere informare GDPR

Întrebări pentru evaluare

Q1. În perioada 2009-2015 ați beneficiat de cel puțin un curs de formare profesională sau de antreprenoriat?

1 – da → filtru pentru întrebările Q2 și Q3

0 – nu

98 – NȘ

99 - NR

Dacă 1-da la Q1 - Q2. În ce an s-a desfășurat cursul /s-au desfășurat cursurile de formare profesională sau de antreprenoriat? (răspuns multiplu)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7

Dacă 1-da la Q1 - Q3. În ce program s-a desfășurat cursul de formare profesională sau de antreprenoriat?

1 – POSDRU

2 – norvegian

3 – alt program

98 – NȘ

99 - NR

Q4. În perioada 2010-2018 ați avut un loc de muncă?

1 – da → filtru pentru întrebările Q5 – Q8

0 – nu

98 – NȘ

99 - NR

Dacă 1-da la Q4 - Q5. Vă rugăm să identificați anul/anii în care ați avut un loc de muncă? (răspuns multiplu)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Dacă 1-da la Q4 - Q6. În ce domeniu ați lucrat în perioada 2010-2018?

1 – agricultură

2 – industrie

3 – servicii

4 – comerț

98 – NȘ

99 - NR

Dacă 1-da la Q4 - Q7. De câte ori ați schimbat locul de muncă în perioada 2010-2018?

1 – niciodată

2 – odată

3 – de două sau trei ori

4 – de mai mult de trei

98 – NȘ

99 - NR

Dacă 1-da la Q4 - Q8. V-ați schimbat domiciliul în ultimii 10 ani pentru un loc de muncă sau un curs de formare?

1 – da

0 – nu
98 – NŞ
99 - NR

Q9. În perioada 2010-2018 ați desfășurat o activitate independentă înregistrată (de exemplu ați avut o firmă, PFA, întreprindere individuală)?

1 – da → filtru pentru întrebările Q10 – Q12

0 – nu
98 – NŞ
99 - NR

Dacă 1-da la Q9 - Q10. Vă rugăm să identificați anul/anii în care ați desfășurat o activitate independentă înregistrată (de exemplu ați avut o firmă, PFA, întreprindere individuală)? (răspuns multiplu)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Dacă 1-da la Q4 - Q11. În ce domeniu ați desfășurat o activitate independentă înregistrată (de exemplu ați avut o firmă, PFA, întreprindere individuală) în perioada 2010-2018?

1 – agricultură
2 – industrie
3 – servicii
4 – comerț
98 – NŞ
99 - NR

Dacă 1-da la Q4 - Q12. Pe perioada desfășurării activității independente înregistrate, ați avut angajați?

1 –un angajat
2 – doi angajați
3 – mai mult de doi angajați
0 – nu am avut angajați
98 – NŞ
99 - NR

Q13. Cât de mulțumit(ă) sunteți de:...?

	Foarte nemulțumit(ă)	Nemulțumit(ă)	Nici nemulțumit(ă), nici	Mulțumit(ă)	Foarte mulțumit(ă)	NŞ	NR
--	----------------------	---------------	--------------------------	-------------	--------------------	----	----

			mulțumit(ă)				
	1	2	3	4	5	98	99
venitul dumneavoastră							
locul de muncă (dacă este cazul)							
cunoștințele și competențele pentru găsirea/păstrarea unui loc de muncă							

Q14. Ați fi dispus(ă) să vă mutați pentru găsirea unui loc de muncă?

1 – da

0 – nu

98 – NȘ

99 - NR

Demografice

D1. Vârsta dvs. în ani împliniți: _____

D2. Sex:

1. masculin

2. feminin

D3. Care este ultimul nivel de învățământ, de cel mai înalt grad, pe care l-ați absolvit?

1 - fără școală absolvită

6 - liceu (9-12 clase)

2 - primar (1- 4 clase)

7 - postliceal de specialitate sau tehnic de maiștri

3 - gimnazial (5-8 clase)

8 - universitar

4 - profesional, de ucenici sau complementar

9 – masterat / postuniversitar

5 - treapta I de liceu (clasele 9-10)

10 - doctorat

D4. Din punct de vedere al ocupării/activității economice, dvs. sunteți?

1 - salariat

7 - șomer neînregistrat (nu mai primește ajutor de șomaj / alocație de sprijin și caută de lucru)

2 – aveți alt statut de persoană ocupată (zilier, lucrător la negru etc.)

8 – pensionar(ă) la limită de vârstă

3 - patron

8 - alt tip de pensionar(ă) (de boală)

4 - lucrător pe cont propriu în activități neagricole (include PFA, AF, liber profesionist)

9 – elev / student

5 - lucrător pe cont propriu în agricultură

10 – persoană în incapacitate de muncă

6 – șomer înregistrat

11 – alt statut de persoană inactivă (persoană întreținută etc.)

D5. Domiciliul dumneavoastră se află în:

1. sat/comună

2. oraș

D6. Domiciliul dumneavoastră se află în județul: _____

Ghid de interviu cu reprezentanții beneficiarilor și ai partenerilor de proiecte selectate pentru studiu de caz

Context și efect brut al intervenției

1. Cum s-a poziționat proiectul implementat de dumneavoastră în contextul local, județean, regional, național? *Vă rugăm să vă gândiți la elemente legate de situația persoanelor din mediul rural din localitatea, județul, regiunea dumneavoastră în raport cu piața muncii și nivelul în care aceste persoane sunt ocupate în activități non-agricole.*
2. Cum a evoluat acest context de la momentul la care ați început implementarea proiectului până la finalul proiectului? Dar de la momentul la care ați finalizat implementarea proiectului până în prezent?
3. Dacă este cazul, care au fost factorii contextuali care au determinat schimbări în implementarea proiectului, în vederea atingerii rezultatelor planificate?

Efect net al intervenției

4. Care considerați că sunt principalele rezultate pe termen scurt și mediu ale proiectului implementat de dumneavoastră? Au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate? Dacă aveți de adăugat elemente care nu au fost surprinse în raportul final al proiectului și pe care le-ați observat de la închiderea acestuia, vă rugăm să ni le împărtășiți.
5. Care considerați că sunt principalele elemente de impact (pe termen lung) ale proiectului implementat de dumneavoastră?
6. În ce măsură proiectul dumneavoastră a contribuit la creșterea angajării pe piața muncii, în activități non-agricole, a persoanelor din grupul țintă?
7. În ce măsură proiectul dumneavoastră a contribuit la dezvoltarea de noi afaceri în domenii non-agricole.

Efecte neașteptate ale intervenției

8. Au existat/există și efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării proiectului implementat de dumneavoastră? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervenției

9. Cum ați defini dumneavoastră dezvoltarea rurală?
10. În ce măsură proiectul dumneavoastră a contribuit la dezvoltarea rurală de ansamblu în localitățile în care locuiesc persoane din grupul țintă?
11. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectului implementat de dumneavoastră s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupul țintă?

Efecte durabile ale intervenției

12. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul proiectului până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectul implementat de dumneavoastră afectate de trecerea timpului?
13. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea proiectului dumneavoastră, până în prezent, și care au afectat efectele proiectului, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

14. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului implementat de dumneavoastră?

15. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectului implementat de dumneavoastră?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

16. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectului implementat de dumneavoastră?
17. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea proiectului?
18. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de interviu cu persoane din grupul țintă

1. În calitate de participant la proiectul, în perioada, care considerați că este principalul beneficiul pe care l-ați obținut?
2. De la momentul la care ați participat de proiectul, ați reușit să vă angajați? S-a schimbat această situație (de angajat, întreprinzător, ocupat în propria gospodărie) odată sau de mai multe ori de la momentul la care ați participat de proiectul? Dacă da, vă rugăm să ne descrieți puțin aceste schimbări.
3. Unde lucrați acum: în gospodărie, aveți contract de muncă, sunteți întreprinzător? Dacă este cazul: vă rugăm să ne povestiți cum ați reușit să vă angajați / să înființați o activitate independentă.
4. Dacă este cazul: credeți că v-a ajutat proiectul / activitatea / cursul de formare de care ați beneficiat ca să nu mai lucrați doar în gospodăria (și pe pământul) dumneavoastră?
5. Dacă nu au intervenit schimbări de la momentul proiectului, această situație este una care vă mulțumește?
6. Credeți că proiecte / activități / cursuri de formare asemănătoare cu cele la care ați participat ar trebui continuate? Ce ar trebui schimbat pentru ca ele să aibă mai mult succes și pentru ca ele să genereze impact pentru participanți?

Ghid de interviu cu reprezentanți ai altor instituții

1. În ce măsură cunoașteți proiectul, din perioada

În cazul în care respondentul nu cunoaște proiectul, expertul care realizează interviul va prezenta pe scurt proiectul și principalele activități care ar fi putut genera efecte cunoscute de reprezentantul intervievat al instituției terțe.

2. Dacă este cazul, ce rol a jucat instituția dumneavoastră în raport cu proiectul?
3. Vă rugăm să ne spuneți în ce măsură ați observat, în activitatea dumneavoastră, următoarele: ...

Vor fi introduse pe rând în discuție efectele pe termen scurt, mediu și lung precizate de beneficiarul proiectului, intervievat anterior.

4. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectului
5. Care sunt principalele lecții învățate ca urmare a implementării proiectului?
6. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de interviu cu responsabilii pentru implementarea și monitorizarea POSDRU (AM PODRU (POCU) și OIR)

Context și efect brut al intervențiilor

16. Care sunt din punctul dumneavoastră de vedere cele mai importante puncte tari și puncte slabe ale proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 al POSDRU
17. Cum a evoluat contextul regional / național relevant pentru acest DMI. Vă rugăm să vă gândiți la elemente legate de situația persoanelor din mediul rural la nivel regiune / național în raport cu piața muncii și nivelul în care aceste persoane sunt ocupate în activități non-agricole..

Efect net al intervențiilor

18. Care sunt, din perspectiva dumneavoastră strategică la nivel regional, efectele proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 în regiune / la nivel național, din perspectiva obiectivelor POSDRU:
 - ▶ Integrarea pe piața muncii a persoanelor inactive din mediul rural.
 - ▶ Participarea persoanelor din mediul rural la programe de formare profesională adecvate.PRIN:
 - Îmbunătățirea calității resurselor umane în zonele rurale;

- Asigurarea sustenabilității pe termen lung în zonele rurale prin crearea condițiilor pentru dezvoltarea întreprinderilor profitabile non-agricole;
 - Facilitarea integrării durabile pe piața muncii prin furnizarea serviciilor de sprijin și suport pentru membrii de familie dependenți din zonele rurale;
 - Creșterea oportunităților de ocupare, prin furnizarea sprijinului pentru crearea de noi locuri de muncă/noi forme de ocupare pentru lucrătorii independenți din zonele rurale și promovarea culturii antreprenoriale în zonele rurale
19. Ce alți factori, în afara celor legați de POSDRU, au intervenit pentru a susține sau împiedica generarea acestor efecte?

Efecte neașteptate ale intervențiilor

20. În afară de acestea, există efecte care nu au fost așteptate la momentul dezvoltării obiectivelor DMI 5.2? Vă rugăm să vă gândiți atât la efecte pozitive, cât și la efecte negative și să dați exemple.

Efecte propagate ale intervențiilor

21. Din perspectiva dumneavoastră, proiectele implementate în cadrul DMI 5.2 au determinat sau influențat dezvoltarea socio-economică locală sau regională? Vă rugăm să ne explicați cum.
22. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 s-au manifestat și în alte domenii decât cele vizate direct?
23. Din perspectiva dumneavoastră, efectele (pe termen lung, mediu sau lung) ale proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 s-au manifestat și pentru alte persoane decât cele cuprinse în grupurile țintă ale proiectelor?

Efecte durabile ale intervenției

24. Toate efectele despre care ați vorbit s-au menținut de la finalul programului (2015) până în prezent? Cum au fost efectele generate de proiectele implementate / DMI 5.2 afectate de trecerea timpului?
25. Care sunt factorii care au intervenit în timp, de la finalizarea programului (2015), până în prezent, și care au afectat efectele DMI 5.2, despre care ați vorbit.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor intervenției

26. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori interni caracteristici POSDRU (care țin de logica de intervenție și de implementare a programului), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 și ale DMI în ansamblu?
27. Din perspectiva/experiența dumneavoastră, au existat factori externi de naturi diferite (legislativă, instituțională, socială, economică, demografică – ex: migrația etc.), care au influențat, negativ sau pozitiv, eficacitatea și sustenabilitatea proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 și ale DMI în ansamblu?

Lecții învățate și recomandări pentru viitor

28. Care sunt principalii factori care au determinat succesul proiectelor implementate în cadrul DMI 5.2 și ale DMI în ansamblu?
29. Care sunt principalele lecții învățate prin implementarea DMI 5.2?
30. Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

Ghid de focus grup

- ▶ scurtă prezentare a moderatorului și a subiectelor de discuție: prezentarea succintă a evaluării
- ▶ ce este un focus grup și "regulile de discuție": nu există răspunsuri corecte sau greșite, discuția va rămâne confidențială, opiniile tuturor celor prezenți sunt interesante, intervențiile spontane sunt foarte importante.
- ▶ prezentarea participanților (fiecare participant va trebui să răspundă la întrebări, un tur de table va fi organizat pentru fiecare întrebare din ghid). Se va începe cu o scurtă introducere: numele, organizația/instituția reprezentată, rolul în proiectul POSDRU din DMI evaluat

Se vor discuta pe rând constatările preliminare la fiecare întrebare de evaluare

8. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce date și informații suplimentare trebuie să analizăm?

9. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură progresul observat este atribuit POSDRU?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

10. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

11. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

12. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră de implementare a unui proiect în cadrul DMI 5.2 al POSDRU, în ce măsură constatările se aplică și pentru proiectele pe care le-ați implementat dumneavoastră? În caz contrar, cum este experiența dumneavoastră referitoare la efectele generate de proiecte diferite de cea prezentată?

13. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Ce mecanisme au facilitat/ împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie contextuale pentru aceste mecanisme?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, cum au influențat mecanismele identificate efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat? Ce mecanisme suplimentare față de cele identificate deja trebuie să analizăm? Cum influențează / au influențat aceste mecanisme efectele intervențiilor/proiectelor pe care le-ați implementat?

14. *Prezentarea succintă (2-3 minute) a constatărilor preliminare pentru a răspunde la întrebarea de evaluare: „Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?”*

Având în vedere experiența dumneavoastră din domeniu, ce alte lucruri ar fi putut fi schimbate? Care sunt elementele pe care le-ați fi dorit diferite în implementarea programului și de care programele viitoare ar trebui să țină cont?

11.4 Părți implicate în evaluare prin interviuri, studiu de caz

Tabel persoane consultate în cadrul evaluării – DMI 2.3

Interviuri la nivel central/regional

Data	Poziție	Instituție
30 Septembrie 2019	2 persoane MEN, În trecut: Personal de conducere și execuție	CNDIPT OIPOSDRU

Interviuri la nivel de proiect

Data	Rol în proiect	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final), instituție
Cariere e în mâinile tale!		
27 Septembrie 2019	Manager proiect	Beneficiar AJOFM Mehedintzi;
27 Septembrie 2019	Responsabil partener	Partener AJOFM Caras-Severin
27 Septembrie 2019	Responsabil partener	Partener AJOFM Hunedoara
27 Septembrie 2019	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Dezvoltarea unui sistem inovativ de formare profesionala pentru calificare/recalificare în meserii din domeniul auto		
18 septembrie 2019	Director general și director financiar	Beneficiar GRUPUL DE FORMARE PROFESIONALA MASTER S.R.L.
27 Septembrie 2019 17 octombrie 2019	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Formare profesionala în domeniul serviciilor: industrie hoteliera, alimentație publica și comerț		
27 Septembrie 2019	Manager de proiect	Beneficiar MONOPRIX S.R.L.
27 Septembrie 2019	1 persoană din grupul țintă	Beneficiar final
Dezvoltare durabila prin calificare și recalificare în regiunile Nord-Est și Sud-Est		
7 octombrie 2019	Reprezentant solicitant	Beneficiar PLURI CONSULTING GRUP SRL
7 octombrie 2019	4 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Calificarea angajaților - premisa pentru creșterea competitivității economice în regiunile Nord-Vest, Vest și Sud Vest ale României		
16 octombrie	Manager de proiect	Beneficiar Fundația Ruhama
21 octombrie	Responsabil partener	Asociația Firmelor Bihorene
CRESC - Creșterea prin Calificare a competențelor angajaților		
21 octombrie	Manager de proiect	Beneficiar ULTRA SECURITY S.R.L.
Acces la formare profesională continuă – premisa adaptării la dinamica pieței		
22 OCTOMBRIE	Reprezentant solicitant	S.C. MONASIL COMIMPEX S.R.L.
22 OCTOMBRIE	1 persoană din grupul țintă	Beneficiar final

Focus grup

Data	Poziție	Instituție
21 februarie 2020	Expert	AM POCU
	Expert	AM POCU
	Consilier juridic	Ordinul Asistenților Medicali
		Center for Health Outcomes & Evaluation
		EURINPRO ADVISORY S.R.L

Tabel persoane consultate în cadrul evaluării – DMI 3.1

Interviuri la nivel central/regional

Data	Poziție	Instituție
7 octombrie 2019	2 persoane din Personalul de conducere și execuție	OIR Sud-Est
9 octombrie 2019	1 persoană din Personalul compartiment contractare	OIR București-Ilfov

Interviuri la nivel de proiect

Data	Rol în proiect	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final), instituție
O șansă pentru Succes în Afaceri - SUCCES		
26 septembrie	Manager proiect	Beneficiar Camera de Comerț și Industrie Neamț
26 septembrie	Responsabil partener	Partener Camera de Comerț și Industrie Brașov
26 septembrie	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Antreprenoriatul - șansa unui viitor mai bun pentru tineri		
27 septembrie	Manager proiect	Beneficiar Consiliul Județean Ilfov
27 septembrie	Responsabil partener	Partener Asociația Travel Focus
27 septembrie	2 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Antreprenoriatul și egalitatea de șanse. Un model inter-regional de școală antreprenorială pentru femei		
7 octombrie	Manager proiect	Beneficiar UNIVERSITATEA DIN ORADEA
7 octombrie	5 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Vest-Nord-Vest StartUP- Promovarea culturii antreprenoriale și finanțarea tinerilor întreprinzători		
4 octombrie	Responsabil financiar proiect	Beneficiar Municipiul Câmpia Turzii
22 octombrie	Responsabil proiect partener	Partener CNIPMMR Arad
9 octombrie	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Fii stăpânul tău		
7 octombrie	Responsabil proiect	Beneficiar ASOCIATIA PENTRU TINERET FIDELITAS MIERCUREA-CIUC
7 octombrie	1 persoană din grupul țintă	Beneficiar final
Da startul afacerii tale!		
16 octombrie	Director Direcția Relații Interne, fost director coordonator de proiecte și programe	Beneficiar Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București
Manageri profesioniști pentru turism, hoteluri și restaurante		
21 octombrie	Manager de proiect	Beneficiar Confederația Națională Sindicală Cartel ALFA
Antreprenoriat sustenabil pentru tinerii din regiunile NV și V		
22 octombrie	Manager de proiect	Beneficiar Camera de Comerț și Industrie Cluj

Focus grup

Data	Poziție	Instituție
20 februarie 2020	Expert	AM POCU
	Ofițer autorizat	AM POCU
	Manager Proiect	Schultz Consulting
	Manager Proiect	Camera Consultanților Fiscali
	Profesor	Universitatea din București

	Profesor	Universitatea din București
--	----------	-----------------------------

Tabel persoane consultate în cadrul evaluării – DMI 3.2

Interviuri la nivel central/regional

Data	Poziție	Instituție
19 Septembrie 2019	Director executiv 4 persoane din Personalul de conducere și execuție	OIR Sud Muntenia
1 Octombrie 2019	Director executiv	OIR Vest

Interviuri la nivel de proiect

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
Angajați și angajatori - împreună pentru protecția muncii		
27 Septembrie 2019	Beneficiar	Hirsch Porozell SRL
27 Septembrie 2019	Beneficiar final	Hirsch Porozell SRL
27 Septembrie 2019	Beneficiar final	Hirsch Porozell SRL
Dezvoltarea competențelor personalului medical specializat privind prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite la copii prin utilizarea tehnologiei de vârf - CARDIOPED		
26 Septembrie 2019	Beneficiar	Universitatea de Medicina și Farmacie Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca
26 Septembrie 2019	Beneficiar final	Institutul Inimii "Niculae Stancioiu"
26 Septembrie 2019	Beneficiar final	Institutul Inimii "Niculae Stancioiu"
Siguranță și sănătate în activitatea de transport a substanțelor chimice		
2 Octombrie 2019	Beneficiar	OIL TERMINAL S.A.
2 Octombrie 2019	Beneficiar	OIL TERMINAL S.A.
2 Octombrie 2019	Beneficiar final	OIL TERMINAL S.A.
2 Octombrie 2019	Beneficiar final	OIL TERMINAL S.A.
2 Octombrie 2019	Beneficiar final	OIL TERMINAL S.A.
Centrul de informare EMAS în regiunea Nord-Est		
17 Octombrie 2019	Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie a Județului Iași
17 Octombrie 2019	Partener	Centrul de Consultanță Energetică și Ambientală (CCEA)
Educatori calificați în acordarea primului ajutor		
06 Septembrie 2019	Manager de proiect	Crucea Roșie Brașov
11 Septembrie 2019	Medic, formator	Crucea Roșie Brașov
11 Septembrie 2019	2 persoane Educatoare, participante formare, grup țintă	Crucea Roșie Brașov
Actualizarea cunoștințelor TIC ale angajaților din Regiunea Vest - factor de creștere economică în regiune		
19 Septembrie 2019	Manager de proiect	ETA2U
19 Septembrie 2019	Conferențiar universitar	Universitatea Politehnică Timișoara
19 Septembrie 2019	3 participanți	Participanți formare, grup țintă al proiectului
Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane - Specializare Cadre Medicale		
19 Septembrie 2019	Responsabil proiect Consultant resurse umane	UMF Timișoara
19 Septembrie 2019	5 participanți	2 Medici 3 Asistente Medicale
Centrul de Informare EMAS în regiunea București-Ilfov		

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
2 Octombrie 2019	Director Relații Interne	Camera de Comerț și Industrie București
Formarea profesionala și promovarea utilizării noilor tehnologii pentru angajații din domeniul petrolului și gazelor în scopul creșterii calității serviciilor prestate, competitivității profesionale și îmbunătățirii activităților și proceselor specifice.		
20 Septembrie 2019	Participant	Organizația Patronală UNIPET
20 Septembrie 2019	Profesor	UPG Ploiești
Îmbunătățirea calității vieții copiilor cu afecțiuni cardiovasculare, prin formarea profesionala specializata a personalului medical pediatric-Beneficiar Spitalul Sf Pantelimon		
Septembrie 2019. Interviuurile s-au realizat pe parcursul mai multor zile	Profesor doctor 3 Medici	Spitalul Sf Pantelimon București
EDUCATIA MANAGERIALA - FACTOR CHEIE PENTRU CREȘTEREA COMPETITIVITATII		
4 Octombrie 2019	Participant	BRD Group Societe Generale
4 Octombrie 2019	Participant	
4 Octombrie 2019	3 participanți la formare (care nu au fost de acord cu prelucrarea datelor cu caracter personal în prezentul raport	
INTENSIFICAREA SPECIALIZARII SI PERFECTIONARII ANGAJATILOR SOCIETATII IN CONTEXT DE CRIZA ECONOMICA		
16 Octombrie 2019	Responsabil proiect și formare	Michelin România
16 Octombrie 2019	3 participanți la formare (care nu au fost de acord cu prelucrarea datelor cu caracter personal în prezentul raport	Michelin România

Focus grup

Data	Poziție	Instituție
21 februarie 2020	Expert	AM POCU
	Expert	AM POCU
	Consilier juridic	Ordinul Asistenților Medicali
		Center for Health Outcomes & Evaluation
		EURINPRO ADVISORY S.R.L

Tabel persoane consultate în cadrul studiilor de caz - DMI 4.1

Interviuri la nivel de proiect

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
Funcționarul Electronic		
19 Septembrie 2019	Beneficiar, Purtător de cuvânt	AJOFM Cluj
07 Octombrie 2019	Partener, Director	Partener, Director AJOFM Alba
24 Septembrie 2019	Beneficiar final, Director	Agentie locală Cluj
Observatorul Pieței muncii (OPM)		
23 Septembrie 2019	Beneficiar, Consilier/Manager de proiect	AJOFM Hunedoara
23 Septembrie 2019	Beneficiar final, Asistent proiect	AJOFM Alba
24 Septembrie 2019	Partener, Expert	AJOFM Hunedoara
Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice		
9 Octombrie 2019	Beneficiar, Director	AJOFM Neamț
15 Octombrie 2019	Partener	SIVECO
15 Octombrie 2019	Beneficiar final, Director	Agentie locală Neamț

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
SMISPO – Îmbunătățirea sistemului managerial și informatic al SPO		
9 Octombrie 2019	Beneficiar, Consilier Superior	ANOFM
10 Octombrie 2019	Partener	SIVCO
16 Octombrie 2019	Beneficiar final, Consilier Superior	AJOFM Gorj
Centre autonome și moderne de pregătire prin implementarea unei organizări noi - CAMPION		
26 Septembrie 2019	Beneficiar, Expert	ANOFM
8 Octombrie 2019	Beneficiar final, Director Adjunct	CRFPA Mehedinți
8 Octombrie 2019	Partener	Global Commercium Development
Capacitate și expertiză în serviciul public de ocupare – SPO PLUS CE		
27 Septembrie 2019	Beneficiar, Manager de proiect	AJOFM Vrancea
27 Septembrie 2019	Partener	ADR Sud Est
18 Septembrie 2019	Beneficiar final	AJOFM Vrancea
Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunile Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO		
23 Septembrie 2019	Beneficiar, Director	AJOFM Botoșani
14 Octombrie 2019	Partener	ARTEMIS Alba Iulia
14 Octombrie 2019	Beneficiar final	
„TeleJob” – Organizarea pieței muncii adiacente Municipiului București		
18 Septembrie 2019	Beneficiar, Manager de proiect	AJOFM Teleorman
4 Octombrie 2019	Partener, Consilier	AJOFM Ilfov
2 Octombrie 2019	Beneficiar final, Funcționar	AJOFM Argeș
Servicii de Ocupare Performante - Elaborarea, Implementarea și evaluarea strategiei de aliniere a calității serviciilor publice de ocupare		
25 Septembrie 2019	Beneficiar, Director executiv	AJOFM Olt
26 Septembrie 2019	Partener	AJOFM Teleorman
4 Octombrie 2019	Beneficiar final, Funcționar	AJOFM Argeș
Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica		
4 Octombrie 2019	Beneficiar, Director adjunct	ANOFM
9 Octombrie 2019	Partener, Cercetător Științific	INCSMPS
11 Octombrie 2019	Beneficiar final, Inspector principal	ANOFM
Card Profesional European 2 – Instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO		
25 Septembrie 2019	Beneficiar, Director adjunct	ANOFM
10 Octombrie 2019	Partener	Soft Business Union
10 Octombrie 2019	Beneficiar final, Consilier Superior	AJOFM Teleorman
Serviciul Public de ocupare – calitate, accesibilitate și promptitudine		
23 Septembrie 2019	Beneficiar, Șef Birou Apmes	AJOFM Sibiu
26 Septembrie 2019	Partener, Director executiv adjunct	AJOFM Vaslui
26 Septembrie 2019	Beneficiar final, Consilier	AJOFM Vaslui

*În plus față de interviurile menționate mai sus au fost realizate interviuri cu reprezentanți ai ANOFM și OI POSDRU ca parte a discuțiilor orizontale privind proiectele finanțate de acest DMI.

Focus grup

Data	Poziție	Instituție
20 februarie 2020	Expert	AM POCU
	Inspector Superior	AM POCU
	Șef Serviciu	MMPS
	Șef Serviciu	AJOFM Ilfov
	Consilier	ANOFM
	Manager Proiect	Global Commercium

Tabel persoane consultate în cadrul evaluării – DMI 4.2

Interviuri la nivel de proiect

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
C.R.E.S.C - Competente ridicate pentru eficiența sporită și calitate în domeniul serviciilor publice de ocupare		
2 Octombrie 2019	Beneficiar, Director	Direcția Generală ANOFM
1 Octombrie 2019	Partener	Soft Business Union
25 Septembrie 2019	Beneficiar final, Consilier	AJOFM Gorj
Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est IC SPO		
20 Septembrie 2019	Beneficiar, Coordonator logistica	AJOFM Ialomița
23 Septembrie 2019	Partener	Agentia Împreună
20 Septembrie 2019	Beneficiar final, Consilier	AJOFM Ialomița
Pregătirea aprofundată continuă în serviciul public de ocupare		
19 Septembrie 2019	Beneficiar, Manager proiect	Centrul National de Formare Profesională a Personalului Propriu ANOFM
19 Septembrie 2019	Beneficiar final, Funcționar	AJOFM Vâlcea
Formarea continuă premisa calității în SPO		
18 Septembrie 2019	Beneficiar, Manager proiect	AJOFM Tulcea
19 Septembrie 2019	Partener, Consilier	AJOFM Călărași
19 Septembrie	Beneficiar final, Funcționar	AJOFM Tulcea
Formarea profesională a personalului SPO din România		
7 Octombrie 2019	Beneficiar, Manager de proiect	ANOFM
7 Octombrie 2019	Beneficiar final, Funcționar	AJOFM Bihor
Formarea profesională pentru Dezvoltarea Personalului SPO		
2 Octombrie 2019	Beneficiar, Director Executiv	CNFPPP Râșnov
30 Septembrie 2019	Partener	Asociația CERESS
30 Septembrie 2019	Beneficiar final, Funcționar	AJOFM Gorj
Formarea profesională continuă - un atu în asigurarea calității serviciilor furnizate de către personalul SPO		
10 Octombrie 2019	Beneficiar, Consilier Superior	ANOFM
11 Octombrie 2019	Partener	Global Commecium Development
16 Octombrie 2019	Beneficiar final, Consilier Superior	AJOFM Gorj

*În plus față de interviurile menționate mai sus au fost realizate interviuri cu reprezentanți ai ANOFM și OI POSDRU ca parte a discuțiilor orizontale privind proiectele finanțate de acest DMI.

Focus group

Data	Poziție	Instituție
20 februarie 2020	Expert	AM POCU
	Inspector Superior	AM POCU
	Șef Serviciu	MMPS
	Șef Serviciu	AJOFM Ilfov
	Consilier	ANOFM
	Manager Proiect	Global Commecium

Tabel persoane consultate în cadrul evaluării – DMI 5.1

Interviuri la nivel central/regional

Data	Poziție	Instituție
7 octombrie 2019	2 persoane din Personalul de conducere și execuție	OIR Sud-Est
	Director Executiv Adjunct	OIR - Nord Est

Interviuri la nivel de proiect

Data	Rol în proiect	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final), instituție
PROSANSĂ - Program de promovare și implementare a măsurilor active de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată, tineri și adulți, din județul Vaslui		
27 septembrie 2019	Manager proiect	Beneficiar Asociația ECOVAS Vaslui
27 septembrie 2019	Responsabil partener	Partener Fundația CORONA Iași
27 septembrie 2019	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman		
30 septembrie 2019	Manager proiect	Beneficiar Primăria ORASUL VIDELE
30 septembrie 2019	Responsabil partener	Partener Indice Management
30 septembrie 2019	2 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Standarde Ocupaționale în Munca, Educație și Reorientare - SOMER		
27 septembrie 2019	Consilier orientare privind cariera	Beneficiar DAD Expertize SRL
27 septembrie 2019	Secretar administrativ	Partener SC Lotus B&B SRL
27 septembrie 2019	6 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Oportunități de integrare rapidă pe piața muncii a șomerilor din Regiunile Vest și Centru		
30 septembrie 2019	Manager proiect	Beneficiar CAMERA DE COMERT SI INDUSTRIE CARAS SEVERIN
30 septembrie 2019	Responsabil partener	Partener SC Praktik Consulting & Comp SRL Miercurea-Ciuc
30 septembrie 2019	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Regions for Jobs		
23 septembrie	Reprezentant Solicitant	Beneficiar CAMERA DE COMERT SI INDUSTRIE BISTRITA-NASAUD
23 septembrie	Reprezentant partener	Partener CAMERA DE COMERT SI INDUSTRIE PRAHOVA
23 septembrie	2 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
COMPETENT - Crearea oportunităților de muncă în turism pentru tine		
14 octombrie	Manager proiect	Fundația Amfiteatru
14 octombrie	Responsabil partener	ASOCIATIA HARMONY
15 octombrie	Responsabil partener	ASOCIATIA TRIANGULUM
16 octombrie	4 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
Îmbunătățirea capacității de ocupare în zone foste industrializate din regiunile Centru și Nord-Vest		
16 octombrie	Reprezentant Solicitant	Beneficiar Soft Aplicativ și Servicii SA
18 octombrie	2 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
IMPREUNA CU NOI COLEGI		
21 octombrie	Reprezentant Solicitant	Beneficiar ALFARO SECURITY S.R.L.
Șansa la ocupare a persoanelor din zone foste industrializate		
16 octombrie	Reprezentant Solicitant	Fundația Hope and Homes for Children România
16 octombrie	Reprezentant partener	SC Rogepa SRL
18 octombrie	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
(Re)Insertia persoanelor din județul Timiș prin formare și acompaniere socio-profesională		
17 octombrie	Reprezentant Solicitant	Quanta Resurse Umane S.R.L.
17 octombrie	2 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali
ACTIV – Competențe pentru piața muncii		
17 octombrie	Reprezentant Solicitant	SC MANAGER CONSULT SRL
16 octombrie	Reprezentant partener	Ilbah Studio
18 octombrie	3 persoane din grupul țintă	Beneficiari finali

Focus grup

Data	Poziție	Instituție
28 februarie 2020	Președinte	Consiliul Tineretului din România
	Șef Serviciu	AM PNDR MADR
	Consilier Superior	ANOFM
	Consilier Superior	MMPS
	Șef Serviciu	MMPS DPOCMP
		Centrul pentru Dezvoltare Comunitara Durabila
		YMCA Romania / Asociația Young Initiative

Tabel persoane consultate în cadrul evaluării – DMI 5.2

Interviuri la nivel central/regional

Data	Poziție	Instituție
19 Septembrie 2019	Director executiv 4 persoane din Personalul de conducere și execuție	OIR Sud Muntenia
1 Octombrie 2019	Director executiv	OIR Vest
3 Octombrie 2019	Director executiv	OIR Sud-Est

Interviuri la nivel de proiect

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
Bancomate de joburi în mediul rural		
27 Septembrie 2019	Beneficiar	Asociația Inceptus Romania
7 Octombrie 2019	Partener	ADCU
27 Septembrie 2019	Beneficiar final	
27 Septembrie 2019	Beneficiar final	
Dezvoltarea Economică a Comunității Rurale prin Dezvoltarea Resurselor Umane din Zona Metropolitană Iași		
8 Octombrie 2019	Beneficiar	Asociația Zona Metropolitană Iași
8 Octombrie 2019	Partener	SC Guard European Company SRL
8 Octombrie 2019	Beneficiar final	
8 Octombrie 2019	Beneficiar final	
Model „meșteșugit” de formare și ocupare în regiunea Sud Est		
10 octombrie 2019	Beneficiar	Universitatea Ovidius Constanta
11 octombrie 2019	Partener	Primăria Luncăvița, Județul Tulcea
11 octombrie 2019	Beneficiar final	Beneficiar final
11 octombrie 2019	Beneficiar final	Beneficiar final
Dezvoltarea capitalului uman din comuna Târlungeni		
6 Septembrie 2019	Manager de proiect	Crucea Roșie Brașov
6 Septembrie 2019	Viceprimar al comunei Târlungeni, la momentul implementării proiectului	Primăria Târlungeni
11 Septembrie 2019	Medic, formator	
11 Septembrie 2019	2 Participanți formare, grup țintă	Participant formare, grup țintă
Îndrăznește! Fii antreprenor!		
25 Septembrie 2019	Beneficiar, Director executiv	Asociația Română pentru Transparență, beneficiar
25 Septembrie 2019	Partener, Președinte,	Federația Agricultorilor "Fermierul"
25 Septembrie 2019	3 Participanți formare, grup țintă	

Data	Poziție în cadrul proiectului (beneficiar, partener, beneficiar final)	Instituție
Formarea capitalului uman - element esențial pentru ieșirea din criza		
19 Septembrie 2019	Asistent Manager	AJOFM Argeș, beneficiar
19 Septembrie 2019	Membru echipa de implementare, beneficiar	
19 Septembrie 2019	Participant la cursul de formare (lucrător comercial)	
19 Septembrie 2019	Formator (pentru cursul: lucrător comercial)	
DEZVOLTAREA ANTREPRENORIATULUI RURAL - CHEIA SUCCESULUI INTR-O EUROPA COMPETITIVA		
7 Octombrie 2019	Manager de proiect, Director General	Camera de Comerț și Industrie Vâlcea
Antreprenoriatul rural - dezvoltarea sustenabila a comunității din regiunea Sud Muntenia		
3 Octombrie 2019	Director Executiv	Fundația Estuar
Creșterea forței de muncă în zona rurală		
Septembrie 2019. Interviuurile s-au realizat pe parcursul mai multor zile	Director executiv, Director financiar, Beneficiar grup țintă	
	Beneficiar, Manager resurse umane,	Romprest Service, beneficiar proiect
OCUPARE SI ANTREPRENORIAT RURAL IN REGIUNEA SUD VEST OLTENIA		
Octombrie 2019. Interviuurile s-au realizat pe parcursul mai multor zile	Beneficiar, Asistent proiect	Asociația REACT
	Reprezentat achiziții	Asociația REACT
	Reprezentant partener, Director	IMA Group
	3 Participanți	

Focus grup

Data	Poziție	Instituție
28 februarie 2020	Președinte	Consiliul Tineretului din România
	Șef Serviciu	AM PNDR MADR
	Consilier Superior	ANOFM
	Consilier Superior	MMPS
	Șef Serviciu	MMPS DPOCMP
		Centrul pentru Dezvoltare Comunitara Durabila
		YMCA Romania / Asociația Young Initiative

11.5 Anexe: Accesul și participarea la formarea profesională continuă (Aria de acoperire – DMI 2.3)

Literatura studiată (liste)

- Prima evaluare intermediară a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (2011)
- A doua evaluare intermediară a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (2015)
- Almeida, R., Behrman, J., Robalino, D. (2012), The right skills for the job? Rethinking training policies for workers, Human Development Perspectives. Washington, DC: World Bank – online <http://documents.worldbank.org/curated/en/535251468156871924/The-right-skills-for-the-job-Rethinking-training-policies-for-workers>
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P., Bell, S. (2003), Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features, Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 2, p. 234–245.
- Benus J. (2008), Workforce Investment Act Non-Experimental Net Impact Evaluation
- Bratri, M., Ghirelli, C., et al. (2018), Vocational Training and Labour market outcomes: Evidence from Youth Guarantee in Latvia
- Brozatis, H. et al (2010), Assessment of the impact of ongoing reforms in education and training on adult education: Final report, Vilnius: Public Policy and Management Institute
- Bruhn, M., Karlan, D., Schoar, A. (2018), The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico – online file:///H:/POCU%20OCUPARE%202018/Materiale%201/The-Impact-of-Consulting-Services-on-SME_Schoar-et-al_March2018.pdf
- CEDEFOP (2010), Annual Report 2010
- CEDEFOP (2014), Annual Report 2014
- CEDEFOP (2007), Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States
- CEDEFOP, European Commission, ICF (2017), European inventory on validation of non-formal and informal learning, Synthesis report.
- Cho, Y., Honorati, M., (2013), Entrepreneurship Programs in Developing Countries: A Meta Regression Analysis, Discussion Paper No. 7333, IZA, - online - <http://ftp.iza.org/dp7333.pdf>
- De Grip, A., Sauermann, J. (2012), The Effects of Training on Own and Co-worker Productivity: Evidence from a Field Experiment, The economic journal, Vol.122, Issue 560, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02500.x>
- European Commission (2016), Training Needs Analysis and National Training Strategies. How to ensure the right training at the right time and the right people, online - <https://rm.coe.int/tna-and-nts-training-needs-analysis-and-national-training-strategies-h/1680746e54>
- European Commission (2018), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in EU
- Field, J. (2006), Lifelong Learning and the New Educational Order, Trentham Books, Ltd., Westview House, 734 London Road, Stoke on Trent, ST4 5NP, United Kingdom
- Goglio, V., Meroni E. (2014), Adult participation in lifelong learning: The impact of using a 12 month or 4 weeks reference period, JRC Publications
- Gordon J., Chadwick K. (2007), Impact Assessment of capacity building and training: assessment framework and two case studies
- Gorlitz K., Tamm, M. (2016), Information, Financial Aid and Training Participation: Evidence from a Randomized Field Experiment, IZA DP No 9911
- Gorlitz, K., Tamm, M. (2016), Information, Financial Aid and Training Participation: Evidence from a Randomized Field Experiment, IZA DP No 9911
- Hidalgo, D., Oosterbeek, H., Webbink, D., (2014), The impact of training vouchers on low-skilled workers, Labour Economics 31, www.elsevier.com/locate/labeco

- Karlan, D., Knight, R., Udry, C. (2014), Consulting and Capital Experiments with Microenterprise Tailors in Ghana – online https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/publications/128_68%20Ghana%20tailors%20Oct2014.pdf
- Kluve, J., Schneider, H., Uhlenborff, A., Zhao, Z. (2007), Evaluating Continuous Training Programs Using the Generalized Propensity Score, SSRN Electronic Journal, DOI: 10.2139/ssrn.1088078
- Leuven, E., Oosterbeek, H. (2004), Evaluating the Effect of tax Deduction on Training, Journal of Labour Economics, vol 22, issue 1, 461-488
- McKenzie, D., Woodruff, C., (2012), What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?, IZA Discussion Paper No. 6895 – online- <http://ftp.iza.org/dp6895.pdf>
- Neubamer (2013), PES Approaches for Sustainable Activation of Low Skilled Adults and Youth Work first or Train-first
- Nilsen, T., Vox, M. (2007), Valuation and validation of non-formal and informal learning in Norway, experiences and challenges
- OECD (2004), Improving Access to and Participation in Adult Learning in OECD Countries, European Journal of Education, 39(1), p.31-45.
- OECD (2012), Tax policy Studies. Taxation and Skills
- OECD (2017), Getting Skills Right – Financial Incentives for Steering Education and Training
- OECD (2017), Getting Skills Right Financial Incentives for Steering Education and Training.
- OECD (2019), Employment Outlook - The Future of Work
- Pastore F. (2019), Assessing the Impact of Off-and On-the-Job Training on Employment Outcomes: A counterfactual Evaluation of the Pipol Programme
- Potluka, O., Bruha, J., Sparek, M., Vrbova L. (2016), Counterfactual Impact Evaluation on EU Cohesion Policy. Interventions in Training in Companies
- Raffe, D. (2013), What is the evidence for the impact of National Qualifications Frameworks?, Comparative Education, 49:2, p.143-162
- Research voor Beleid (2010), Key Competences for Adult Learning Professionals
- Schwerdt, G. Messer, D Woessmann, I. Wolter S.C. The impact of an adult education voucher programme evidence from a randomized field experiment, 2012, J. Public Econ 96
- Semestrul European (2019), Fișa tematică "Competențele necesare pe piața muncii
- Tripathi, J.P., Arti Bansal (2017), A Literature Review on Various Models for Evaluating Training Programs, IOSR Journal of Business and Management Vol 19, Issue 11
- WorldBank (2018), Europe Skills for Competitiveness. Leveraging Skills for Competitiveness in Europe
- Versiunea consolidată a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (2012/C 26), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 326, 26.10.2012
- Tratatul de la Maastricht (1992/C 191), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 191, 29.07.1992
- Memorandumul asupra Învățării pe tot Parcursul Vieții, SEC(2000) 1832, 2000
- Tratatul de la Lisabona de modificare a tratatului privind Uniunea Europeană și a tratatului de instituire a Comunității Europene (2007/C 306/01), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 306/1, 17.12.2007
- Comunicarea Comisiei EUROPA 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, COM(2010) 2020 final, 03.03.2020
- Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020), disponibil online la: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm
- Hotărârea nr. 875/2005 privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005-2010, MONITORUL OFICIAL nr. 747 din 17 august 2005
- HOTĂRÂRE nr. 1.175 din 29 septembrie 2005 privind aprobarea Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013, MONITORUL OFICIAL nr. 919 din 14 octombrie 2005

- Guvernul României, Programul Național de Reforme 2007-2010, disponibil online la: <http://www.tvet.ro/Anexe/4.Anexe/Programul%20National%20de%20Reforme.pdf>
- Guvernul României, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Decembrie 2005, disponibil online la: [http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013\(Ro.\).pdf](http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013(Ro.).pdf)
- Guvernul României, Programul Național de Reformă (2011 – 2013), Aprilie 2011, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/PNR_2011_2013.pdf
- Guvernul României, Programul Național de Reformă 2014, Aprilie 2014, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2020/pnr_2014_romania.pdf
- HOTĂRÂRE nr. 317 din 27 aprilie 2016 privind aprobarea Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, MONITORUL OFICIAL nr. 347 din 6 mai 2016
- HOTĂRÂRE nr. 418 din 3 iunie 2015 privind aprobarea Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020, MONITORUL OFICIAL nr. 448 din 23 iunie 2015
- HOTĂRÂRE nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, MONITORUL OFICIAL nr. 985 din 21 noiembrie 2018

Rapoartele de caz

11.5.1 DMI 2.3. Studiu de caz „Cariera e în mâinile tale!”

Date generale despre proiect

DMI	2.3. Acces și participare la FPC		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Mehedinți		
Titlu proiect	Cariera e în mâinile tale		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/24/2.3/G/39230		
Data de început	01.09.2009	Data de finalizare	30.04.2011
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1375428 lei	Buget rambursat (absorbit)	1065052.35 lei
Regiunea de implementare	Sud-Vest Oltenia, Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Mehedinți, Caraș-Severin, Hunedoara
Persoane intervievate	Reprezentanți solicitant și 2 parteneri, 3 reprezentanți grup țintă		
Bibliografie	Raport tehnic de implementare		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Site-ul proiectului http://www.ajofm-mh.ro/formare-meserii/obiectiv-general/		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1747. Proiectul și-a propus ca obiectiv general creșterea accesului și a participării angajaților la programe de formare profesională continuă, în vederea obținerii de către aceștia a unei (re)calificări complete, în domeniul serviciilor, asigurând în același timp atractivitate, deschidere către nevoile personale de dezvoltare și nevoile mediului economic.

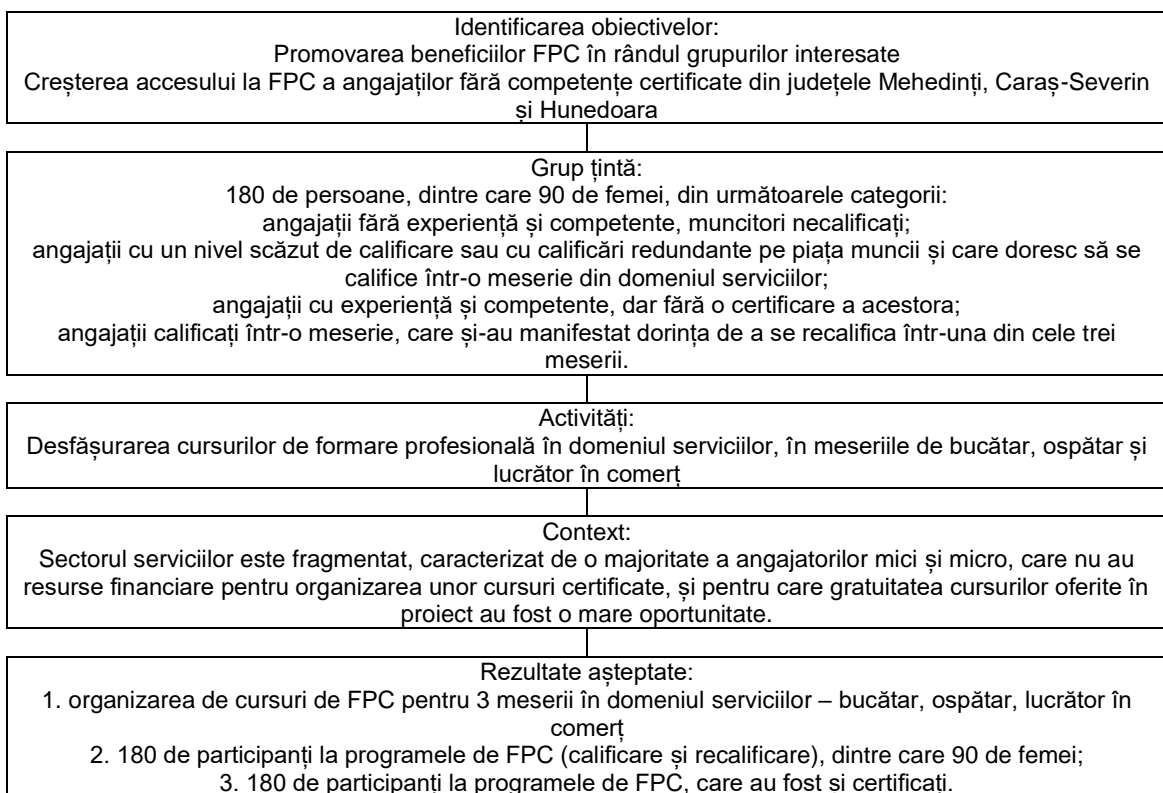
1748. Pentru atingerea obiectivului general, echipa proiectului a urmărit:

- (1) Facilitarea în 2 regiuni de dezvoltare, respectiv 3 județe, a obținerii de către 180 de angajați care nu au competențe, a unei calificări în domeniul serviciilor (în meseriile bucătar, ospătar, lucrător în comerț) ca urmare a parcurgerii unui program de (re)calificare, organizat de un furnizor de formare profesională autorizat.
- (2) Promovarea beneficiilor formării profesionale continue în rândul angajaților și altor grupuri interesate.

1749. Principalele rezultate așteptate au vizat:

- 180 de participanți la programele de FPC (calificare și recalificare), dintre care 90 de femei;
- 180 de participanți la programele de FPC, care au fost și certificați,
- 1 pagina web a proiectului, 1 ghid de bune practici distribuit în 500 de exemplare, inclusiv altor AJOFM-uri,
- 3 grupe pentru cursul de bucătar, 3 grupe pentru cursul de ospătar, 3 grupe pentru cursul de lucrător în comerț,
- 180 absolvenți cursuri, 6 articole apărute în presă, 6 conferințe, 6 rapoarte de audit, 20 rapoarte de evaluare.

1750. **Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)**



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1751. Contextul economic al celor trei județe consta într-un mediu de afaceri din domenii de tehnologie joasă și servicii mai puțin intensive, firmele aveau cifre de afaceri mici, motiv pentru care alocarea de fonduri pentru calificarea personalului propriu, conform nevoilor cererii de servicii de calitate era foarte limitată. Conform interviurilor realizate, în mare măsură județele au și în prezent caracteristici similare.
1752. În acest context, orice activitate subvenționată din alte fonduri decât cele ale angajatorilor este foarte benefică atât pentru angajați cât și pentru angajatori.
1753. Analiza nevoilor de formare la nivelul angajatorilor din cele trei județe a reliefat importanța calificării pentru sectorul serviciilor, iar la nivelul acestora pentru angajații fără experiență și competențe, muncitorii necalificați, angajații cu nivel scăzut de calificare și/sau educație, angajații cu competențe dar fără o certificare completă a acestora, angajații cu calificări redundante cererii de pe piața forței de muncă locală.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2) (max. 2p.)

1754. Efecte proiectului, așa cum au fost acestea așteptate ca urmare a intervenției au vizat:

1. Efecte la nivelul angajaților participanți la formare:
 - Creșterea siguranței locului de muncă,
 - Creșterea șanselor de reintegrare pe piața muncii, la nevoie,
 - Îmbunătățirea respectului de sine,
 - Sprijin pentru avansarea în carieră,
 - Creșterea nivelului de trai,
 - Conștientizarea beneficiilor educației și formării profesionale continue;

2. Efecte la nivelul angajatorilor:
 - Reducerea decalajului dintre nivelul performanței efective a angajatului și nivelul performanței cerută de nevoile organizației,
 - Consolidarea poziției agenților economici locali, dezvoltarea comunității,
 - Reengineering-ul unităților economice locale
3. Efecte la nivelul mediului economic:
 - Îmbunătățirea calității serviciilor, prin achiziția de competențe noi cerute de tehnologia mereu în schimbare,
 - Eficientizarea și flexibilizarea pieței muncii,
 - Creșterea nivelului general al calificărilor și competențelor factorilor colectivi și individuali din teritoriu,
 - Crearea perspectivei dezvoltării agenților economici, ceea ce duce la crearea unor noi locuri de muncă.
4. Efecte la nivelul serviciului public de ocupare:
 - consolidarea poziției de furnizor de formare profesională pe piața muncii.

1755. Țintele stabilite prin proiect pentru indicatorii de realizare imediată și de output au fost toate depășite.

1756. Astfel, în ceea ce privește *numărul de participanți la programe de FPC (calificare și recalificare)*, valoarea realizată la finele perioadei de implementare a fost 266 de participanți, spre deosebire de ținta asumată, care era de 180 persoane. Nivelul indicatorului a fost astfel depășit cu 47,8%/ Pentru *numărul de femei participante la programe de FPC*, valoarea prognozată a fost de 90 de persoane, valoarea finală a indicatorului fiind de 198 persoane, o creștere deci cu 120%.

1757. În ceea ce privește ponderea participanților la programe de FPC certificați, aceasta a fost prognozată la 100% (180 certificați din 180 participanți la programe de FPC), în final fiind atinsă o pondere de 92,48% (246 certificați din 266 participanți la programe de FPC). Cei care au abandonat cursurile și nu au obținut în final certificarea, deși au fost foarte puțini la număr au invocat în genere motive personale, iar în cazul a 7 persoane, migrația pentru muncă a constituit motivul principal.

1758. Numărul de cursuri stabilite inițial a fost de 3 grupe pentru fiecare calificare specificată în proiect, respectiv "bucătar", "ospătar", "lucrător în comerț". Pentru "bucătar" și "ospătar", numărul de grupe realizate a fost chiar dublu, de 6 grupe, în vreme ce pentru "lucrător în comerț" s-au realizat 5 grupe.

Efectele pozitive documentate prin interviurile realizate cu beneficiarii proiectului au evidențiat următoarele:

1759. *La nivelul grupului țintă:*

- Creșterea conștientizării importanței participării la cursuri de calificare și recalificare, ca urmare a activităților de informare, și mai ales la nivelul celor cu nivel redus de educație și calificare.
- Creșterea încrederii în sine a participanților la cursuri de calificare și recalificare.
- Creșterea motivației angajaților de a participa la cursuri de calificare și recalificare, motivație susținută până la obținerea certificatului de calificare inclusiv prin subvenția furnizată în proiect.
- Creșterea nivelului de calificare și recalificare și certificarea acestora. Efectul este cu atât mai relevant, mai ales raportat la structura grupului țintă a proiectului – persoane angajate cu nivel redus de educație și cu calificare scăzută sau chiar fără calificare.
- Creșterea mobilității pe piața muncii, prin schimbarea locului de muncă, după finalizarea cursurilor de calificare. Schimbarea locului de muncă s-a realizat fără experimentarea unor perioade semnificative de șomaj sau inactivitate.

1760. *La nivelul angajatorilor:*

- Degrevarea angajatorilor de costurile aferente calificării forței de muncă, mai ales într-un sector de servicii foarte fărâmițat, cu valoarea adăugată redusă, și cu resurse financiare reduse.
- Au beneficiat de o forță de muncă adecvat calificată în raport cu cererea pieței muncii și cu preferințele clienților, care sunt în continuă schimbare.
- Creșterea calității produselor și serviciilor furnizate.

1761. *La nivelul sectorului furnizorilor de FPC:*

- Consolidarea poziției serviciului public de ocupare ca furnizor de FPC la nivel local.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1762. *La nivelul grupului țintă:*

- Majoritatea angajaților calificați prin proiect și-au menținut locul de muncă pe durata sustenabilității proiectului. Persoanele care și-au păstrat locul de muncă au fost în cea mai mare parte persoanele cu vârste peste 45 de ani.
- Alți angajați și-au schimbat locul de muncă pe care îl aveau la momentul derulării proiectului, unii dintre aceștia optând chiar pentru alte meserii decât cele pentru care au fost certificați în cadrul proiectului
- Deși intervievați la aprox.10 ani de la participarea la proiect, persoanele din grupul țintă au declarat că în prezent consideră că au suficiente calificări și recalificări. Prin urmare obiectivele cu privire la conștientizarea importanței învățării pe tot parcursul vieții au fost parțial atinse la nivelul angajaților cu nivel redus de educație și calificare.
- Multe persoane din grupul țintă au părăsit România mai ales în perioada crizei economice și financiare, migrând către alte state UE în căutarea unui loc de muncă mai bun. Altele au migrat către alte zone mai dezvoltate ale țării.

1763. *La nivelul angajatorilor:*

- Migrația internă și externă realizată pentru muncă a diminuat practic efectele resimțite la nivelul angajatorilor și economiei locale, necapitalizând din munca unor persoane cu calificări noi și în acord cu cerințele actuale ale pieței muncii, precum și cu evoluțiile tehnologice.

1764. *La nivelul sectorului furnizorilor de FPC:*

- Solicitantul și partenerii au continuat să aplice la finanțări nerambursabile pentru oferirea de servicii de calificare și recalificare în meseriile pentru care erau autorizați.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1765. Derularea proiectului a avut o contribuție la dezvoltarea socio-economică a județului. Acolo unde lucrează personal adecvat calificat, produsele și serviciile au calitate mai ridicată, ceea ce duce la creșterea profitului firmei în care lucrează, și implicit prin taxele și impozitele plătite, contribuie la bugetele local și central.

1766. Alte efecte propagate la nivelul altor sectoare, cu excepția serviciilor nu au putut fi evidențiate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1767. Interviurile realizate cu participanții la activitățile proiectului au evidențiat consolidarea poziției acestora de ocupați pe piața muncii

1768. Toate programele de formare pentru care s-au livrat cursuri în cadrul proiectului continuă să fie livrate și în prezent, inclusiv de alți furnizori de la nivel local, ceea ce arată că meseriile au fost bine identificate și că nevoia de persoane calificate pentru sectorul serviciilor continuă să crească.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1769. În principiu, ceea ce a mers bine la nivel de program, a mers bine și la nivelul proiectului. Ceea ce a mers mai puțin bine sau a influențat evoluția proiectelor s-a reflectat și la nivelul proiectului.

1770. Solicitantul și partenerii au menționat faptul că proiectul implementat a fost din primul val de proiecte aplicate și că ulterior au existat multe modificări ale regulilor, birocrăția în implementare și raportare crescând foarte mult. Și ghidurile și legislația aferentă acelei perioade au fost evaluate de persoanele intervievate ca având multe ambiguități, dar și că multe dintre probleme s-au remediat pe parcursul implementării POSDRU.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1771. Desprinderea lecțiilor învățate a fost foarte dificilă datorită timpului foarte lung care a trecut de la finalizarea proiectului.

1772. Cea mai importantă recomandare a vizat reducerea birocrăției pe cât posibil în programele viitoare.

1773. O altă recomandare a vizat realizarea în intervențiile care vizează creșterea nivelului de calificare și a unor componente de dezvoltare personală.

11.5.2 DMI 2.3. Studiu de caz „Dezvoltarea unui sistem inovativ de formare profesională pentru calificare/recalificare în meserii din domeniul auto”

Date generale despre proiect

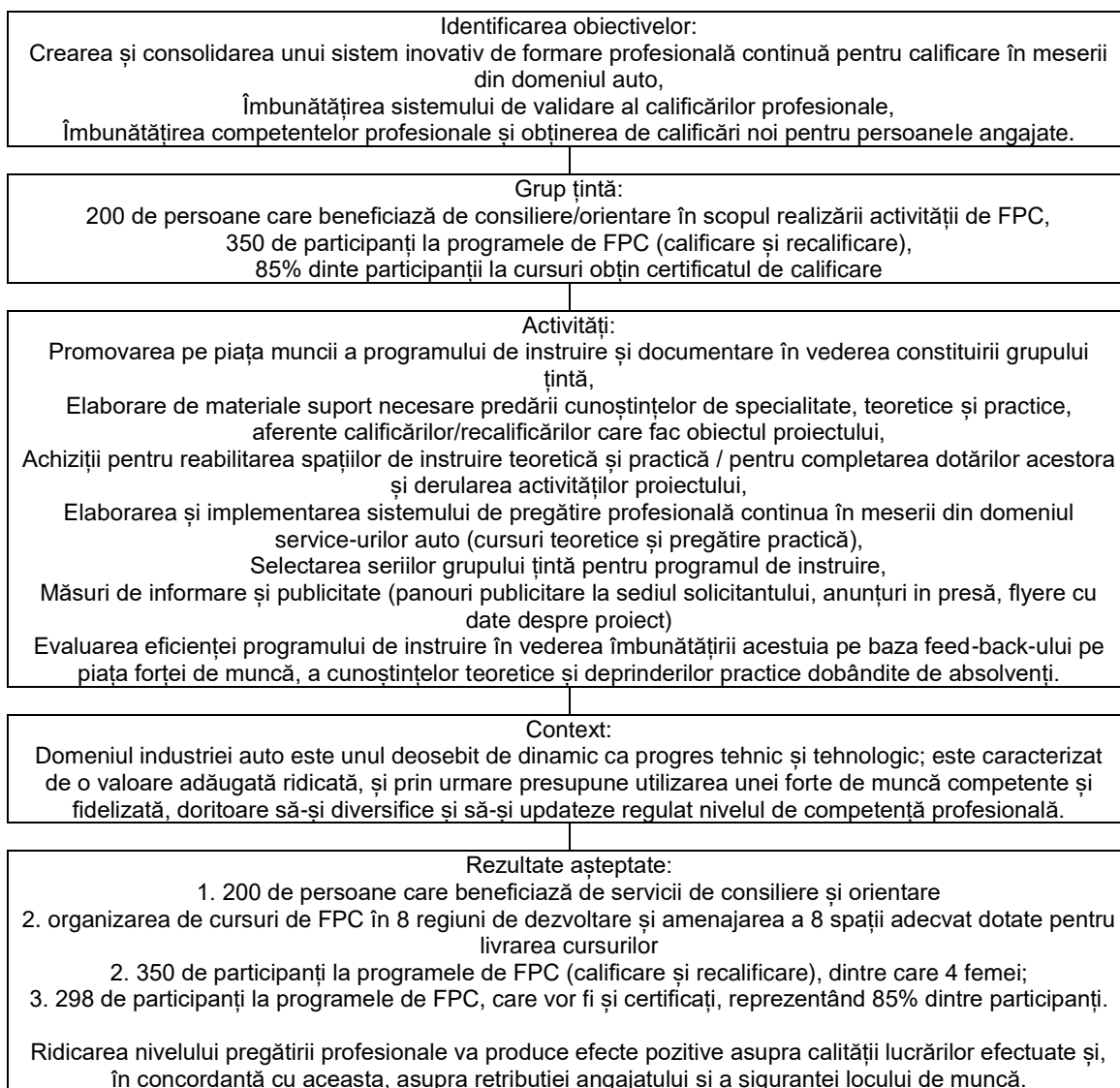
DMI	2.3. Acces și participare la FPC		
Beneficiar	Sc grupul de Formare Profesională MASTER SRL București		
Titlu proiect	Dezvoltarea unui sistem inovativ de formare profesională pentru calificare/recalificare în meseriile din domeniul auto		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/80/2.3/S/57272		
Data de început	01.10.2010	Data de finalizare	30.09.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	10067314 lei	Buget rambursat (absorbit)	2531103.33 lei
Regiunea de implementare	Sud-Vest Oltenia, Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Mehedinți, Caraș-Severin, Hunedoara
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant 3 reprezentanți grup țintă Notă: Partenerul proiectului a declinat interviul spunând că a avut atribuții legate doar de activitatea de informare și publicitate a proiectului		
Bibliografie	Raport misiune de verificare din 04.2014		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentare Site-ul solicitantului, secțiunea Proiecte http://www.gfpmaster.ro/proiecte.html		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1775. Proiectul a fost implementat în parteneriat de SC MASTER SA și BLOCUL NATIONAL SINDICAL (BNS) și s-a va derulat pe o perioada de 3 ani, in intervalul 1 octombrie 2010-30 septembrie 2013. Scopul proiectului a constat în realizarea unui sistem cât mai atractiv de formare profesională pentru calificare/recalificare în meserii din domeniul auto. Se urmărește îmbunătățirea competențelor profesionale și obținerea de calificări noi pentru grupul țintă al proiectului constituit din 350 angajați din mai multe unități economice și regiuni ale țării.
1776. Obiectivul general al proiectului constă în realizarea unui program de calificare/recalificare în meserii din domeniul auto pentru angajații care fie nu au o pregătire profesională corespunzătoare acestui domeniu, fie având calificarea într-una din aceste meserii doresc să învețe încă una în funcție de evoluția pieței forței de muncă și a cererii pentru anumite calificări.
1777. Obiectivele specifice sunt :
- (1) Crearea și consolidarea unui sistem inovativ de formare profesională continuă pentru calificare în meserii din domeniul auto,
 - (2) Îmbunătățirea sistemului de validare al calificărilor profesionale,
 - (3) Îmbunătățirea competențelor profesionale și obținerea de calificări noi pentru persoanele angajate.
1778. Efectele proiectului se vor regăsi în creșterea competitivității și creșterea calității în meseriile din domeniul auto pentru care cursanții vor fi instruiți. Proiectul contribuie astfel la creșterea competitivității angajaților prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu cerințele în continuă schimbare ale pieței muncii.
1779. Principalele rezultate așteptate au vizat:

- 200 de persoane care beneficiază de consiliere/orientare în scopul realizării activității de formare profesională continuă.
- 350 de participanți la programele de FPC (calificare și recalificare), dintre care 4 femei, selectați din toate cele 8 regiuni ale țării.
- Rata de certificare de minim 85%.
- Dezvoltarea și certificarea cursurilor de calificare pentru calificările de "mecanic auto", "tinichigiu – vopsitor auto" și "electrician – electronist auto".

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1780. Sectorul service-urilor auto este deosebit de dinamic ca progres tehnic și tehnologic, este caracterizat de o valoare adăugată ridicată, și prin urmare presupune utilizarea unei forțe de muncă competente și fidelizată, doritoare să-și diversifice și să-și updateze regulat nivelul de competență profesională.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1781. Țintele stabilite prin proiect pentru indicatorii de realizare imediată și de output au fost toate depășite.
1782. Astfel, a fost stabilită o țintă de 200 de *persoane care beneficiază de consiliere/orientare*. La finele proiectului valoarea atinsă de acest indicator a fost de 435, fiind înregistrată o creștere cu 117% raportat la valoarea inițială previzionată.
1783. În ceea ce privește *numărul de participanți la programe de FPC (calificare și recalificare)*, valoarea realizată la finele perioadei de implementare a fost 435 de participanți, spre deosebire de ținta asumată, care era de 350 persoane. Nivelul indicatorului a fost astfel depășit cu 24%/ Pentru *numărul de femei participante la programe de FPC*, valoarea prognozată a fost de 4 persoane, valoarea finală a indicatorului fiind de 10 persoane, o creștere deci cu 150%.
1784. În ceea ce privește *ponderea participanților la programe de FPC certificați*, aceasta a fost prognozată la 85% (298 certificați din 350 participanți la programe de FPC), în final fiind atinsă o pondere de 80% (348 certificați din 435 participanți la programe de FPC). Cei care au abandonat cursurile și nu au obținut în final certificarea au invocat în cea mai mare parte motive personale, conform declarațiilor reprezentanților solicitantului.
1785. Așa cum a fost stabilit, proiectul s-a desfășurat în toate cele 8 regiuni de dezvoltare ale țării
1786. Efectele pozitive documentate prin interviurile realizate cu beneficiarii proiectului au evidențiat următoarele:
1787. *La nivelul grupului țintă:*
- Creșterea nivelului de calificare și recalificare și certificarea acestora la nivelul lucrătorilor din service-urile auto;
 - Reconversia profesională a lucrătorilor din domeniul auto sau din alte domenii, pentru a le crește flexibilitatea, dar și stabilitatea în sectorul serviciilor auto.
 - Creșterea șanselor de a se angaja în domeniul service-urilor auto, un domeniu aflat și la acel moment ca și acum într-o continuă dezvoltare; interviurile cu participanți la grupul țintă au reliefat ca și efect direct angajarea în sector și în acord cu calificarea obținută în proiect.
 - Creșterea mobilității pe piața muncii, prin promovarea la locul de muncă ocupat sau prin creșterea salariului.
 - Creșterea mobilității pe piața muncii prin schimbarea locului de muncă, după finalizarea cursurilor de calificare.
 - Creșterea încrederii în sine a participanților la cursuri de calificare și recalificare, atât ca urmare a participării la cursuri, cât și pe măsură ce rezultatele așteptate au fost obținute – un job mai bun, un venit la ridicat, etc.
 - Creșterea motivației angajaților la locul de muncă, unde își pot asuma sarcini mai complexe și care pot genera mai multe satisfacții profesionale.
1788. *La nivelul angajatorilor:*
- Creșterea conștientizării importanței participării la FPC a propriilor angajați și sprijinirea acestora în participarea la cursurile realizate în cadrul proiectului
 - Creșterea competitivității și creșterea calității serviciilor furnizate de service-urile auto în meseriile pentru care cursanții au fost instruiți.
1789. *La nivelul sectorului furnizorilor de FPC:*
- Dezvoltarea portofoliului de cursuri autorizate la nivelul furnizorilor de FPC.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1790. La nivelul grupului țintă:

- Majoritatea angajaților calificați prin proiect și-au menținut locul de muncă pe durata sustenabilității proiectului. Persoanele din grupul țintă intervievate au declarat că și-au păstrat locul de muncă în sectorul serviciilor, dacă nu chiar în firma în care lucrau, până la momentul realizării evaluării.
- Creșterea veniturilor prin activarea într-un sector în creștere a avut efecte pozitive și asupra familiilor participanților la formare.

1791. La nivelul angajatorilor:

- Îmbunătățirea calitativă a operațiilor de întreținere și reparații desfășurate în service-urilor auto.
- Angajatorii din sectorul service-urilor auto au beneficiat de salariați mai bine pregătiți și care au putut face mult mai bine unei clientele din ce în ce mai diversă și pretențioasă.

1792. La nivelul clienților:

- Prolungirea duratei de exploatare a automobilelor, precum și diminuarea cheltuielilor de întreținere ale acestora datorită lucrărilor de calitate efectuate în service-urile auto.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1793. Având în vedere specificul sectorului service-urile auto, efectele propagate au putut fi evidențiate doar pentru dimensiunea locală.

1794. Derularea proiectului a avut o contribuție la dezvoltarea sectorului de servicii auto, angajații calificați utilizând cunoștințele și competențele la locul de muncă, și aducând plus valoare muncii efectuate.

1795. Cunoștințele și competențele obținute prin participarea la cursuri au fost împărtășite colegilor de muncă, lucrul în echipă specific sectorului service-urilor auto facilitând acest efect propagare. Unii dintre participanți au menționat inclusiv împărțirea cunoștințelor și competențelor către prieteni în contexte non-formale.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1796. Interviurile realizate cu participanții la activitățile proiectului au evidențiat consolidarea poziției acestora de ocupați pe piața muncii. Mai mult decât atât, la momentul realizării studiului de caz, toți participanții din grupul țintă intervieuți continuau să lucreze în același sector al service-urilor auto.

1797. Unii dintre participanții la grup țintă și-au evaluat nivelul actual al cunoștințelor și competențelor ca fiind mai degrabă bun sau mediu, punctând astfel nevoia actualizării permanente a calificărilor deținute, lucru care însă nu a mai fost realizat ulterior.

1798. Tot ca un aspect referitor la durabilitate, calificările aferente sectorului service-urilor auto continuă să fie și în prezent solicitate la nivel local.

1799. Solicitantul s-a certificat în cadrul proiectului pentru furnizarea calificărilor de "mecanic auto", "tinichigiu – vopsitor auto" și "electrician – electronist auto", continuând și în prezent să furnizeze cursuri de formare pentru aceste calificări.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1800. Ca mecanism pozitiv care a facilitat atingerea rezultatelor și efecte proiectului, solicitantul interviuat a menționat sprijinul oferit pieței de FPC prin aceste proiecte în furnizarea de calificări în acord cu cerințele pieței muncii. Ca urmare a numărului foarte mare de solicitanți, grupul țintă al proiectului a fost extins de la 200, cât era previzionat, la 350.
1801. Un alt mecanism pozitiv menționat în reprezintă introducerea cererilor de plată, pe lângă cererile de rambursare.
1802. Principalul factor care a afectat negativ implementarea proiectului, mai ales că a fost unul de anvergură, a fost dificultatea de a asigura cash-flow ca urmare a duratelor mari de rambursare a cererilor, momentul cel mai dificil fiind atunci când programul a fost suspendat integral.
1803. Un alt factor care a afectat negativ implementarea proiectelor l-a constituit solicitarea de aplicare retroactivă a instrucțiunilor de implementare.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1804. Una dintre recomandările reprezentantului solicitantului a vizat necesitatea elaborării unei proceduri de selecție a grupului țintă, pentru a facilita identificarea persoanelor care au în mod real nevoie de activitățile derulate în proiecte. Astfel și activitățile realizate au maxim de beneficii la nivel individual, dar și sectorial sau local/național.
1805. De asemenea este important ca drepturile și obligațiile contractuale să se impună similar și beneficiarului și autorității competente. Contractul a fost impus cu strictă respectare a termenelor beneficiarului, în vreme ce rambursările au fost realizate cu dificultate, termenele din contract fiind semnificativ depășite în multe situații.

11.5.3 DMI 2.3. Studiu de caz „Formare profesională în domeniul serviciilor: industrie hotelieră, alimentație publică și comerț”

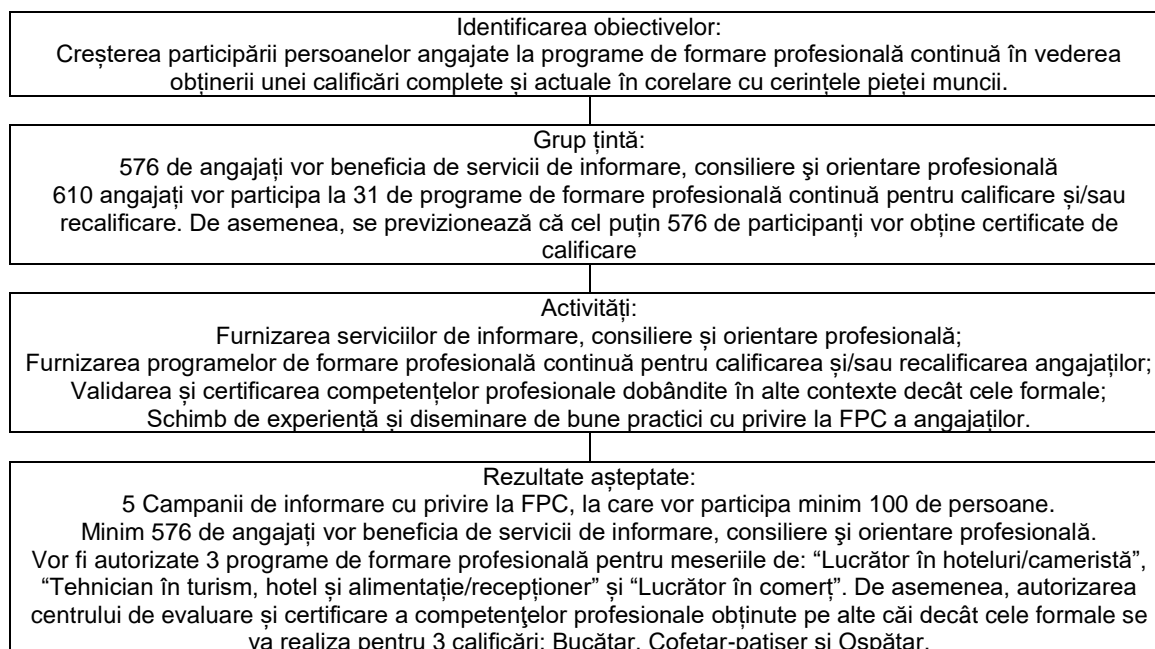
Date generale despre proiect

DMI	2.3		
Beneficiar	S.C. MONOPRIX S.R.L.		
Titlu proiect	Formare profesională în domeniul serviciilor: industrie hotelieră, alimentație publică și comerț		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/80/2.3/S/55526		
Data de început	01.07.2010	Data de finalizare	30.06.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2261308 lei	Buget rambursat (absorbit)	1208109.29 lei
Regiunea de implementare	Sud-Est și București-Ilfov	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Brăila, București, Buzău, Galați, Vrancea
Persoane intervievate	Manager de proiect Solicitant 1 reprezentant al grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1806. Proiectul și-a propus promovarea accesului la programe relevante de formare profesională continuă pentru 610 de angajați din 2 regiuni de dezvoltare și dezvoltarea competențelor profesionale pentru 576 de angajați din 2 regiuni de dezvoltare până la finalizarea proiectului în meseriile de Bucătar, Cofetar-patisier, Ospătar, Lucrător în hoteluri/cameristă, Tehnician în turism, hotel și alimentație/ Recepționar și Lucrător în comerț.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



Minim 610 angajați vor participa la 31 de programe de formare profesională continuă pentru calificare și/sau recalificare. De asemenea, se previzionează că cel puțin 576 de participanți vor obține certificate de calificare.

Din cele 30 de persoane participante la procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale, se previzionează că cel puțin 27 vor obține certificate de competențe profesionale.

Vor fi organizate 4 ateliere culinare în vederea schimbului de experiență și diseminării de bune practici cu privire la FPC a angajaților.

Impactul așteptat pe termen lung:

Calificarea și recalificarea angajaților în domenii de activitate corelate cu cerințele pieței muncii;
Dezvoltarea competențelor profesionale în meseriile vizate de proiect.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1807. Proiectul s-a desfășurat în contextul crizei economice-financiare care a debutat în anul 2007, criză care a afectat întregul spectru instituțional atât public, dar mai ales privat (scăderea drastică a cererii de produse și servicii, reducerea substanțială a activității întreprinderilor, blocaje financiare determinate de neonorarea la timp a unor contracte, dizolvarea/radierea a numeroase întreprinderi mici și mijlocii, fiscalitatea ridicată, creșteri foarte mari ale prețurilor la materii prime, energie, variații mari ale cursului valutar și inflație etc.) și angajații, care au suportat consecințele efectelor crizei (disponibilizări, creșterea șomajului, reduceri salariale, creșterea prețurilor la utilități și alimentele de bază etc.).
1808. De asemenea, proiectul s-a desfășurat într-un cadru legislativ instabil, existând birocrație și numeroase bariere administrative în ceea ce privește absorbția fondurilor europene (a se vedea cele peste 100 de instrucțiuni și alte documente de implementare aprobate de AMPOSDRU în timpul POSDRU 2007-2013).

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1809. Numărul participanților la programe de FPC (calificare și recalificare) a fost de 614 (610 prognozat), dintre aceștia 395 au fost femei (305 prognozat).
1810. Singurul obiectiv neatins de SC MONOPRIX SRL a fost cel legat de autorizarea solicitantului pentru desfășurarea activităților de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, ce trebuia finalizat prin certificate de competență cu recunoaștere națională pentru meseriile de Bucătar, Cofetar și Ospătar potrivit O.G.129/2000.
1811. În perioada de implementare, s-au depus câteva cereri către Autoritatea Națională pentru Calificări, dar, din păcate, nici un verficator extern nu a fost nominalizat de către Autoritatea Națională pentru Calificări pentru verificarea îndeplinirii criteriilor de evaluare, în conformitate cu Ordinul nr. 4543/468 din 23 august 2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, coroborat cu Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului și al ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 4.478/1.783/2012 privind modificarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.
1812. Fundația C.D.I.M.M. Brăila, în calitate de partener în cadrul acestui proiect, a obținut toate rezultatele și a atins toți indicatorii prevăzuți în cererea de finanțare și asumați prin acordul de parteneriat.
1813. În cazul unei persoane care a urmat un curs de calificare pentru Bucătar, efectele proiectului au fost cele mai vizibile în sensul în care aceasta și-a obținut o nouă calificare care i-a permis să lucreze în acest domeniu, care era inițial doar un hobby, înainte având o cu totul altă profesie, și-a perfecționat cunoștințele pe care le deținea și a acumulat altele noi, a avut posibilitatea de a-și schimba locul de muncă, ceea ce i-a influențat în mod pozitiv veniturile salariale și implicit calitatea vieții, având astfel

posibilitatea de a-și susține mai bine familia. De asemenea, aceasta a învățat cum să realizeze un C.V. corect și cum să se prezinte în momentul în care participă la un interviu.

1814. Nu în ultimul rând, respectiva persoană a descoperit că diploma de certificare i-a oferit o bază pentru această meserie, conștientizând că procesul de învățare trebuie continuat permanent pentru a putea face față cerințelor din piața muncii. De asemenea, firmele au conștientizat faptul că un angajat calificat este benefic pentru buna desfășurare a activităților firmei.

1815. În concluzie, obiectivul general al proiectului privind promovarea accesului la formare profesională continuă a fost atins, observându-se în rândul persoanelor din grupul țintă și nu numai, o conștientizare a necesității îmbogățirii cunoștințelor avute pentru un mai bun randament la locul de muncă și o mai bună corelare a competențelor cu cerințele actuale de pe piața muncii.

1816. Aproximativ 10% din persoanele ce aparțin grupului țintă au abandonat cursurile programelor de formare profesională. Principalele motive de abandon sunt suprapunerea perioadei cursurilor cu perioada de sezon estival, în special în rândul ocupațiilor de bucătari, ospătari, cameriste, cofetar-patiser.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1817. Printre efectele neașteptate se numără creșterea veniturilor salariale a persoanelor care au urmat cursuri de formare profesională, reușind să își găsească locuri de muncă mai bine plătite, în urma calificării obținute.

1818. Calitatea serviciilor oferite în cadrul proiectului, dar și gratuitatea acestora a determinat persoanele din grupul țintă ale proiectului să participe la activități derulate de Fundația C.D.I.M.M. Brăila, și în cadrul altor proiecte europene. Având în vedere restricțiile cu privire la persoanele care se pot înscrie în grupul țintă al proiectului, din păcate, Fundația nu a putut onora toate solicitările venite din partea altor categorii de grup țintă (șomeri, persoane inactive etc.).

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1819. Desfășurarea proiectului a avut influențe la nivelul altor persoane decât cele din grupul țintă fiind vorba despre rudele, prietenii, cunoștințele acestora, care, informate fiind de oportunitățile oferite în cadrul proiectului, și-au exprimat interesul de a beneficia de serviciile proiectului. În funcție de categoria de grup țintă, aceste persoane fie au fost incluse în grupul țintă al proiectului, fie au fost direcționate către alte proiecte POSDRU.

1820. Spre exemplu, o persoană din grupul țintă care a participat la un curs de formare profesională privind calificarea (Bucătar) a avut ocazia de a transmite membrilor familiei cunoștințele și competențele dobândite, învățându-i pe aceștia diferite modalități de a găti un preparat. De asemenea, acesta a împărtășit aceste cunoștințe și cu colegii de la locul de muncă, în special cu colegii noi care au nevoie de sprijinul celorlalți pentru a se integra mai ușor și mai repede în echipă.

1821. Astfel, se poate spune că acțiunile proiectului au avut efecte și la nivelul altor unități, nu numai a celor care erau strict vizate în desfășurarea proiectului, contribuind indirect la schimbul de cunoștințe și informații în cadrul fiecărei rețele sociale a membrilor grupului țintă, adăugând plus valoare în bagajul de cunoștințe a diferitor persoane care împărtășesc același domeniu de activitate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1822. Calificarea de lucrător în comerț este încă căutată/necesară pe piața forței de muncă din Municipiul Brăila, având în vedere expansiunea unor lanțuri de supermarketuri și magazine de proximitate, cum ar fi PROFI, PENY MARKET XXL și a numărului de restaurante.
1823. Au existat activități de autorizare a unor programe de formare în proiect. De exemplu, în cadrul acestui proiect, Fundația C.D.I.M.M. Brăila s-a autorizat pentru programul de calificare „Lucrător în comerț”, nivelul I, 360 de ore. Pe lângă acesta, și solicitantul, SC MONOPRIX SRL s-a autorizat pentru programul de calificare pentru meseria de Lucrător în hoteluri/cameristă, nivelul I, 360 ore și Tehnician în turism, hotel și alimentație/recepționar, nivelul III, 1,360 ore.
1824. Fundația C.D.I.M.M. Brăila a reautorizat acest program de formare profesională în anul 2015, însă în prezent, această autorizație a expirat. S.C. MONOPRIX S.R.L. s-a reautorizat în anul 2015 pentru Lucrător în hoteluri/cameristă, nivelul I, 360 ore și a mai desfășurat programe de curs. Pentru calificarea de Tehnician în turism, hotel și alimentație/recepționar, nivelul III, 1360 ore autorizația a expirat, nemaexistând posibilitatea de reautorizare.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1825. Au influențat pozitiv eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului:
- membrii echipei de proiect, care au adus plus valoare acestui proiect, care s-au dezvoltat profesional și uman odată cu acesta, echipă care s-a păstrat, în mare parte și care implementează, în prezent, un proiect în cadrul programului POCU 2014-2020;
 - introducerea sistemului cererilor de plată;
 - ofițerii de monitorizare, care au încercat să ajute acolo unde instrucțiunile POSDRU lăsau loc de interpretare, care s-au mobilizat, după suspendarea POSDRU din 2012, să verifice cu celeritate cererile de rambursare și să le onoreze la plată.
1826. Au influențat negativ eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului:
- schimbările de personal din cadrul Ministerului Fondurilor Europene, ceea ce se traduce prin viziuni noi, instrucțiuni de lucru noi, neluarea în considerare a ceea ce a fost bun anterior și construirea de la zero a altui sistem de raportare, decontare a cheltuielilor etc.
 - birocrăția excesivă (a se vedea cele peste 100 de instrucțiuni și alte documente de implementare aprobate de AMPOSDRU în timpul POSDRU 2007-2013);
 - primirea cu întârziere a banilor pe cererile de rambursare, anterior suspendării POSDRU;
 - suspendarea POSDRU de către Comisia Europeană în primăvara anului 2012;
 - acordarea subvențiilor a dat naștere unei noi categorii de grup țintă și anume cel al "vânătorilor de subvenții", persoane care nu erau interesate de programul de formare profesională, de calificarea obținută, de șansa de a se angaja sau de a promova pe baza certificatului obținut, ci doar de a obține subvenția. Astfel de persoane au refuzat înscrierea în cadrul proiectului invocând faptul că nu se acordă subvenție.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1827. Principalele lecții învățate în urma implementării proiectului au fost următoarele:

- ✓ echipa de proiect este cea mai importantă resursă pentru implementarea unui proiect;

- ✓ alegerea partenerilor poate face diferența între un proiect ușor de implementat și unul greu sau foarte greu de implementat;
- ✓ motivarea adecvată a grupului țintă este esențială pentru buna desfășurare a activităților proiectului aceștia având posibilitatea de a alege între un proiect unde se acordă subvenție și unul în care nu se acordă subvenție;
- ✓ planificarea riguroasă a activităților este cheia unui proiect de succes;
- ✓ managementul riscului nu trebuie ignorat și trebuie aplicat din faza de planificare a proiectului.

1828. Elementele de care programele viitoare ar trebui să țină cont:

- introducerea sistemului cererilor de plată încă de la începutul derulării POSDRU;
- mai puține instrucțiuni de lucru pentru beneficiarii finanțării nerambursabile;
- să nu se mai schimbe regulile în timpul implementării proiectului sau, cel puțin, nu atât de des;
- acordarea subvențiilor doar persoanelor care au într-adevăr nevoie și nu doar pentru simpla prezență la un program de formare profesională, având în vedere că acest serviciu este oferit gratuit. Prin oferirea subvenției în orice situație, grupul țintă nu mai percepe avantajul gratuității celorlalte servicii oferite în cadrul proiectului.

11.5.4 DMI 2.3. Studiu de caz „Dezvoltare durabilă prin calificare și recalificare în regiunile Nord-Est și Sud-Est”

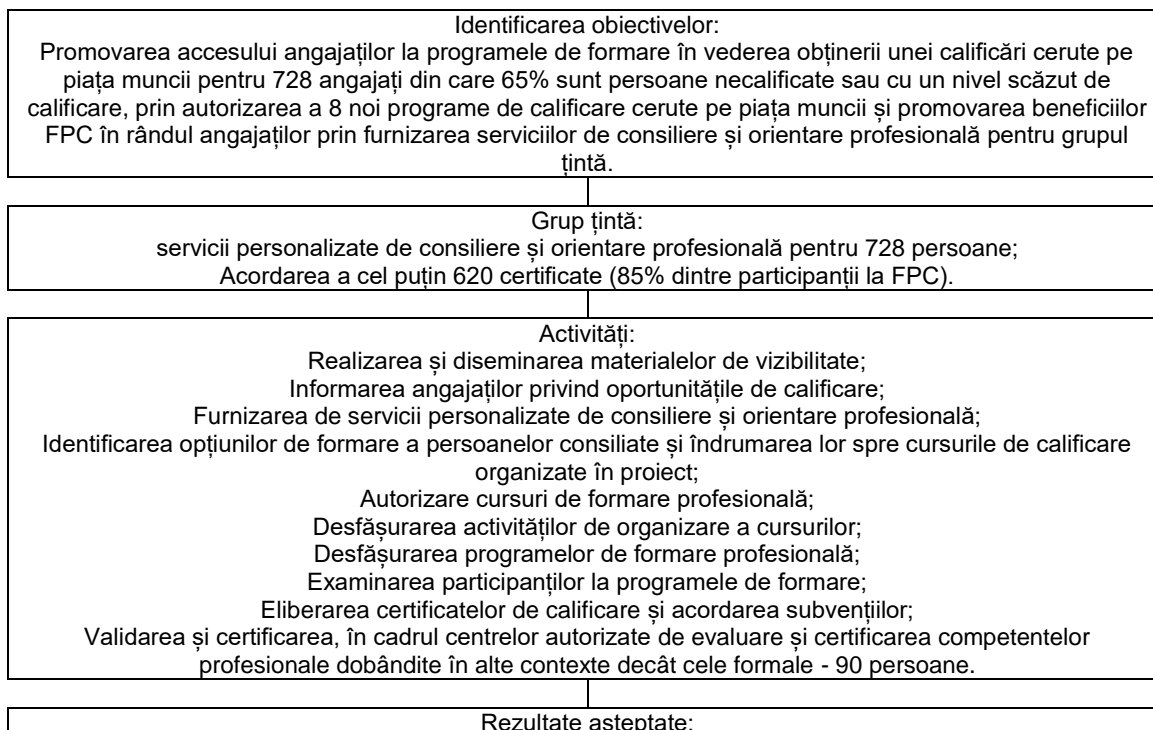
Date generale despre proiect

DMI	2.3		
Beneficiar	Pluri Consulting Grup		
Titlu proiect	Dezvoltare durabilă prin calificare și recalificare în regiunile Nord-Est și Sud-Est.		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/164/2.3/S/132339		
Data de început	1.05.2014	Data de finalizare	30.11.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	3634451.58 lei	Buget rambursat (absorbit)	2835868.41 lei
Regiunea de implementare	Nord-Est, Sud-Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Bacău, Botoșani, Brăila, Constanța, Galați, Neamț, Suceava, Vaslui, Tulcea, Vrancea.
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant 4 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1829. Obiectivul general al proiectului îl reprezintă creșterea nivelului de calificare a angajaților care lucrează în domeniul alimentar din regiunile de dezvoltare Nord-Est și Sud-Est în scopul obținerii de către angajați a unor calificări complete și actuale, în contextul societății bazate pe cunoaștere.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



<p>Întocmirea și actualizarea bazelor de date cu angajatorii din domeniul alimentar de la nivelul celor două regiuni de dezvoltare implicate Nord-Est și Sud-Est; Furnizarea de servicii personalizate de consiliere și orientare profesională pentru 728 persoane; Realizarea a 26 de programe de formare; - Acordarea a cel puțin 620 certificate (85% dintre participanții la FPC).</p>

<p>Impactul așteptat pe termen lung: Creșterea ocupabilității și a nivelului de educație și formare profesională a resurselor umane.</p>

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1830. Studiile recente au evidențiat faptul că schimbările prin care a trecut economia României în ultimii ani, precum re tehnologizarea sau reorganizarea unor ramuri de activitate, au determinat modificări substanțiale în cererea de forță de muncă – în special în ceea ce privește nivelul de calificare al angajaților și competențele deținute de aceștia. Mai mult, evoluțiile economice au contribuit la instalarea unei atitudini prudente a angajatorilor care, în marea lor majoritate, au acționat în direcția reducerii costurilor și investițiilor în resursa umană. Astfel, formarea profesională a angajaților nu a devenit o prioritate deoarece atât angajatorii, cât și angajații au invocat drept principal obstacol în calea formării profesionale, costurile acestora.
1831. Studiile, analizele și sondajele realizate de către Solicitant și Partener înainte de scrierea proiectului au reliefat faptul că aproximativ 71% dintre angajații care lucrează în domeniul alimentar nu aveau o calificare sau dețineau calificări inadecvate.
1832. Domeniul alimentar este unul de importanță strategică, iar politica UE protejează sănătatea de-a lungul întregului lanț alimentar, adică în fiecare etapă a procesului de producție, de la fermă la consumator, prevenind contaminarea alimentelor și promovând igiena alimentară, informarea cu privire la alimente și sănătatea și bunăstarea animalelor și a plantelor.
1833. Calificările propuse în proiect au fost selectate în urma studiilor realizate de parteneri și de alte instituții relevante (ANOFM) la nivelul celor două regiuni de dezvoltare și au fost gândite să acopere cerințele din întregul lanț de producere, prelucrare și comercializare a produselor alimentare.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1834. Numărul de participanți la FPC a fost de 728 (valoarea prognozată), dintre care 488 femei (propus 200). Dintre aceștia au fost certificați 697 (propus 620).
1835. Au fost autorizate 8 (propus 8) programe de formare profesională continuă (calificare/recalificare).
1836. Reprezentanții beneficiarului consideră că rezultatele și indicatorii proiectului au fost realizate în proporție de peste 100%. Astfel, absolvenții cursurilor de calificare propuse în proiect și-au consolidat locul în organizația din care fac parte evitând astfel intrarea în șomaj, și-au deschis noi perspective și oportunități pentru ocuparea unui loc de muncă la un nivel mai ridicat față de poziția ocupată la momentul înscrierii la activitățile proiectului.
1837. Modul de acțiune din proiect a permis cunoașterea și acoperirea unui complex de nevoi și așteptări în special a persoanelor angajate care nu dețin o calificare sau dețin o calificare care nu mai este cerută pe piața muncii, metoda de intervenție acționând asupra cauzelor care generează un grad redus de calificare: informații minime despre FPC, slaba motivare de a accesa un program de formare, posibilități financiare reduse, etc.
1838. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană și creșterea șanselor pe piața muncii prin dobândirea de noi competențe și a unei calificări/specializări. Aceștia folosesc

cunoștințele și competențele acumulate pe parcursul desfășurării proiectului la actualul loc de muncă. De asemenea, prin activitățile desfășurate în cadrul proiectului, persoanele din grupul țintă și-au dezvoltat competențele profesionale și competențele utile în plan personal (comunicare, munca în echipă).

1839. Impactul participării angajaților la FPC este apreciat ca pozitiv, principalele efecte nominalizate de absolvenții acestor programe constau în: dobândirea de competențe profesionale relevante pentru locul de muncă, creșterea calității produselor/serviciilor realizate, etc.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1840. Datorită competențelor dobândite în cadrul proiectului, persoanele din grupul țintă au beneficiat și de o serie de alte beneficii, cum ar fi: creșterea nivelului de salarizare, avansarea în cadrul companiei, creșterea încrederii superiorilor în ei. De asemenea, unora dintre ei le-a crescut și gradul de responsabilitate la locul de muncă.
1841. Pe de altă parte, persoanele din grupul țintă susțin că proiectul i-a ajutat foarte mult și în dezvoltarea pe plan personal.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1842. Activitățile desfășurate în cadrul proiectului au avut influențe benefice și asupra altor persoane ce nu au făcut parte din grupul țintă (colegii și familia angajaților care au intrat în grupul țintă, etc).
1843. Prin implementarea proiectului, a fost sprijinită dezvoltarea socio-economică la nivel regional prin prisma dobândirii unei calificări și a accesului pe piața muncii a mai multor persoane ce nu dețineau calificarea necesară sau nu dețineau o calificare. De asemenea, desfășurarea proiectului a influențat pozitiv furnizarea serviciilor de formare și de ocupare la nivel local.
1844. Pe lângă impactul pozitiv asupra personalului angajat, s-a observat că impactul pozitiv s-a propagat și asupra agentului economic prin creșterea productivității, a competitivității și chiar și a profitului acestuia.
1845. Un alt efect al implementării proiectului a fost acela de a iniția un nivel crescut de interes și din partea altor angajați care nu au putut intra în activitățile proiectului, dar care vor să-și îmbunătățească nivelul de calificare. Mai mult decât atât, materialele elaborate în cadrul proiectului au putut fi folosite și de alți angajați pentru activitățile interne de instruire.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1846. Calificările și competențele vizate prin proiect sunt căutate încă și sunt necesare pe piața forței de muncă și în prezent. Domeniul alimentar este și va fi prioritar pe piața forței de muncă care este într-o continuă schimbare. Astfel, persoanele din grupul țintă consideră că și în prezent dețin un nivel bun de cunoștințe pentru locul de muncă pe care îl au.
1847. În cadrul proiectului au fost autorizate următoarele programe de formare profesională: Măcelar (nivel 1), Lucrător în prelucrare carne, pește, lapte, conserve (nivel 1), Lucrător în morărit și panificație (nivel 1), Brutar (nivel 1), Bucătar (nivel 2), Preparator produse din carne și pește (nivel 2), Cofetar (nivel 1) și Patisier (nivel 1). Solicitantul încă furnizează aceste programe de formare profesională în funcție de solicitările primite, însă contra cost. Până în prezent solicitările sunt doar de cursuri gratuite, angajatorii preferând să aștepte noi proiecte în domeniu.

1848. Proiectul a generat un efect pozitiv pe termen lung datorită modificărilor pe care le-a determinat la nivelul angajaților care lucrează în întreprinderi cu profil alimentar din regiunile vizate, prin faptul că aceștia au obținut calificări corelate cu cerințele tot mai stricte din domeniu. Efectul pozitiv pe termen lung asupra grupului țintă rezultă din faptul că accentul a fost pus pe furnizarea de servicii integrate, pornind de la informare privind oportunitățile de calificare ale angajaților, beneficierea de consiliere și orientare urmată de formare profesională în meserii corelate cu dinamica pieței muncii din domeniul alimentar (sector considerat strategic cu potențial ridicat de dezvoltare).
1849. Persoanele din grupul țintă din acest proiect vor fi informate și pe viitor despre programele de instruire organizate de parteneri. De asemenea, timp de 3 ani după finalizarea proiectului, solicitantul a monitorizat 75 persoane (cca. 10% din grupul țintă) care au participat la cursurile din proiect, în vederea urmăririi comportamentului acestora față de învățarea pe tot parcursul vieții (s-a monitorizat la ce cursuri au mai participat și cum a evoluat traseul lor profesional).
1850. O altă categorie care a beneficiat de efectele pozitive pe termen lung rezultate din implementarea proiectului a fost reprezentată de angajatori, având în vedere că aceștia au beneficiat, în urma implementării proiectului, de forță de muncă calificată, fapt care a contribuit la creșterea productivității muncii. Datorită calificărilor obținute de angajații care au participat la cursurile organizate în proiect, se asigură pe termen lung dezvoltarea capitalului uman și a competitivității economice într-un domeniu foarte căutat pe piața muncii (cel alimentar).
1851. În urma discuțiilor purtate și a monitorizării efectuate după finalizarea proiectului, se consideră că a crescut capacitatea firmelor de a facilita participarea propriilor angajați la formare profesională, cu mențiunea că cei mai mulți angajatori așteaptă noi proiecte finanțate din surse nerambursabile.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1852. Din perspectiva beneficiarului, principalele elemente caracteristice intervenției POSDRU care au avut o influență negativă asupra eficacității, impactului și sustenabilității proiectului au fost:
- Plata cu întârziere a cererilor de rambursare (chiar și la 6 luni de la depunere);
 - Birocrația excesivă și de multe ori gratuită, deoarece deși au existat în permanență promisiuni de simplificare, în practică totul s-a complicat din ce în ce mai mult de la o cerere la alta;
 - Schimbarea deasă și uneori foarte consistentă a regulilor de implementare și mai ales a celor de raportare.
1853. Pe de altă parte, introducerea mecanismului decontării cererilor de plată este considerat un element caracteristic POSDRU care a influențat pozitiv eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1854. Reprezentanții beneficiarului consideră că în cadrul parteneriatului trebuie înțelese foarte bine rolurile. De asemenea, trebuie luată în calcul posibilitatea recurgerii la mecanismul cererilor de plată, pe lângă cererile de rambursare, deoarece acestea pot reprezenta un foarte mare ajutor din punct de vedere financiar.
1855. În momentul selectării grupului țintă este foarte important să se ia în considerare indicatorii propuși prin proiect, pentru a putea fi atinși până la finalul implementării. Mai mult decât atât, este necesară elaborarea unei proceduri de selecție a grupului țintă pentru identificarea persoanelor care au nevoie de sprijin și calificare și nu sunt doar „vânători de subvenții” sau „cursanți de profesie”.

1856. Pe de altă parte, este necesar un proces de selecție al lectorilor formatori care să permită cooptarea persoanelor cu experiență în formarea profesională a adulților, care să adopte tehnici inovatoare de predare și să mențină ridicat nivelul de interes al participanților.
1857. Este de dorit colectarea sistemică și arhivarea versiunilor editabile ale livrabililor și implementarea unei soluții de colectare electronică a acestora. De asemenea, reutilizarea unor modele de rapoarte, contracte, check-listuri făcute într-un proiect anterior este o cale foarte sigură de valorizare a muncii acelui proiect, de creștere a productivității în proiectele noi și de menținere sau îmbunătățire a calității.
1858. Este importantă crearea de exemple de bune practici în care munca realizată anterior (bună, corectă, valoroasă) să fie exploatată la maximum în proiectele viitoare.
1859. Este important să se anticipeze problemele care pot apărea pe parcurs, de aceea se poate simula implementarea proiectului încă din faza de scriere, pentru a se evita modificările repetate după semnarea contractului de finanțare.
1860. Se dorește scrierea unor ghiduri mai ușor de înțeles, mai clare, fără a da naștere unor multiple interpretări, simplificarea procedurilor de lucru, îmbunătățirea verificărilor cererilor de rambursare de puse de către beneficiari și uniformizarea sumelor în ceea ce privește subvențiile ce pot fi acordate grupului țintă.
1861. Ar trebui continuate proiecte/ activități/ cursuri de formare asemănătoare cu acestea, pentru a putea beneficia cât mai multe persoane. De asemenea, ar trebui diversificate activitățile din cadrul acestora și ar trebui realizate mai des deoarece există o lipsă de personal calificat și instruit pe piața forței de muncă.

11.5.5 DMI 2.3. Studiu de caz „Acces la formare profesională continuă – premisa adaptării la dinamica pieței”

Date generale despre proiect

DMI	2.3. Acces și participare la FPC		
Beneficiar	S.C. MONASIL COMIMPEX S.R.L.		
Titlu proiect	Acces la formare profesională continuă – premisa adaptării la dinamica pieței		
Cod SMIS /ID proiect	22913		
Data de început	1.04.2010	Data de finalizare	1.04.2011
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	508763 lei	Buget rambursat (absorbit)	72586 lei
Regiunea de implementare	Nord-Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Neamț
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant 1 reprezentant al grupului țintă		
Bibliografie			
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1862. Obiectivul general al proiectului constă în creșterea nivelului de calificare al angajaților și îmbunătățirea accesului și participării acestora la formare profesională continuă. Se are în vedere dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității economice prin activități destinate calificării angajaților, promovarea accesului angajaților la programele de formare profesională continuă în vederea obținerii de către aceștia a unei calificări complete.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1863. În perioada scrierii și implementării proiectului forța de muncă era în mare parte necalificată. Au existat domenii deficitare din punct de vedere al calificării personalului ceea ce a condus la o productivitate foarte scăzută a companiilor în zona unde proiectul a fost implementat. Având în vedere aceste aspecte, proiectul a dorit să contribuie la schimbarea în bine a aspectelor negative din acea regiune, însă au fost întâmpinate și dificultăți, colaborarea fiind foarte greoaie la implementarea proiectului deoarece principiile și ideile puteau fi interpretate subiectiv.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1864. Reprezentanții beneficiarului consideră că rezultatele și indicatorii proiectului au fost realizate în proporție de 100%. Astfel, angajații au dobândit competențele necesare pentru păstrarea locului de muncă în cadrul companiei în condițiile schimbărilor apărute în acea perioadă pe piața muncii precum și pe piața confecțiilor în care firma activa.

1865. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană și creșterea șanselor pe piața muncii prin dobândirea de noi competențe și a unei calificări/specializări. Aceștia folosesc cunoștințele și competențele acumulate pe parcursul desfășurării proiectului la locul de muncă. De asemenea, prin activitățile desfășurate în cadrul proiectului, persoanele din grupul țintă și-au dezvoltat competențele profesionale și competențele utile în plan personal (comunicare, munca în echipă).

1866. Principala activitate a fost reprezentată de calificarea personalului în domeniul specific companiei (domeniul confecțiilor), dintre care 90% femei și 10% bărbați. Astfel, calificarea personalului a făcut posibil ca societatea să aibă un salt calitativ și cantitativ în execuția produselor, având în vedere că perioada implementării nu a fost una ușoară.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1867. Datorită competențelor dobândite în cadrul proiectului, persoanele din grupul țintă au avut mai multe beneficii, printre care: creșterea salariului, creșterea încrederii în propria persoană, dorința de a urma și alte cursuri ulterior.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1868. Activitățile desfășurate în cadrul proiectului au avut influențe benefice și asupra altor persoane precum și asupra altor companii ce nu au făcut parte din grupul țintă. Astfel, pentru familiile celor din grupul țintă cel mai mare beneficiu a fost creșterea salariului. Pe de altă parte, desfășurarea proiectului a influențat pozitiv furnizarea serviciilor de formare și de ocupare la nivel local deoarece acest exemplu a fost urmat și de alte companii ulterior. Mai mult decât atât exemplul personalului calificat în cadrul proiectului a făcut ca noii angajați să fie mai ambițioși și să își dorească să ajungă la nivelul celor calificați.

1869. Pe lângă impactul pozitiv asupra personalului angajat, s-a observat că impactul pozitiv s-a propagat și asupra agentului economic prin creșterea productivității, a competitivității și chiar și a profitului acestuia, creșterea cifrei de afaceri permițând ulterior evidențierea societății atât la nivel local, cât și la nivel național.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1870. Calificările și competențele vizate prin proiect sunt căutate încă și sunt necesare pe piața forței de muncă și în prezent. Însă faptul că acestea sunt greu de găsit în prezent reprezintă motivul pentru care sectorul de producție este în colaps. Acest lucru se mai datorează și faptului că persoanele tinere nu dețin suficientă experiență și suficiente competențe în domeniu în timp ce cei mai în vârstă care dețin competențele și experiența necesare sunt acceptați mai greu pe piața muncii din cauza vârstei înaintate.

1871. Persoanele calificate în cadrul proiectului au rămas în cadrul companiei după finalizarea acestuia, unii până la perioada de pensionare în timp ce alții încă mai lucrează în prezent, ceea ce a adus beneficii pe termen lung companiei întrucât competențele dobândite în cadrul proiectului au fost folosite în scopul creșterii productivității și competitivității companiei pe piața locală dar și pe cea națională.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1872. Un efect negativ al implementării proiectului este dat de faptul că în timpul implementării acestuia au existat persoane ce au abandonat din cauza faptului că au plecat din localitatea respectivă.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1873. Persoanele din grupul țintă consideră că aceste activități, aceste tipuri de proiecte ar trebui continuate. Mai mult decât atât, ar fi de dorit ca practica sa fie în procent de minim 70% și ca aceasta să fie realizată în companii de succes de pe piața muncii.

11.5.6 DMI 2.3. Studiu de caz „ CRESC – Creșterea prin Calificare a competențelor angajaților”

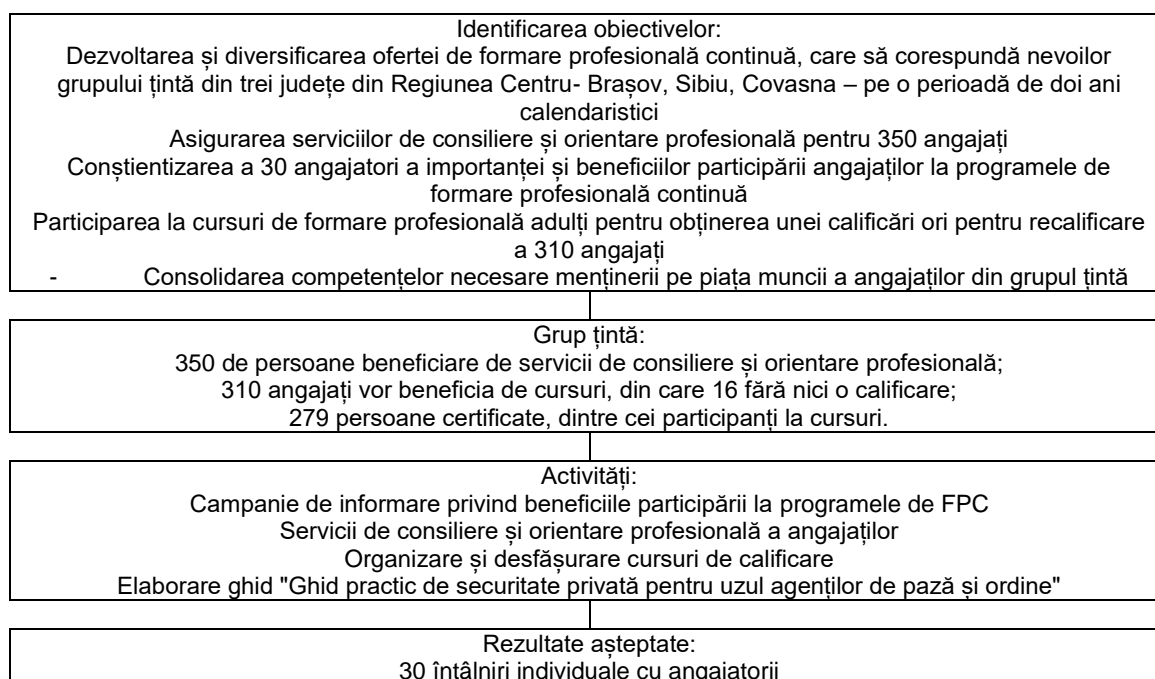
Date generale despre proiect

DMI	2.3. Acces și participare la FPC		
Beneficiar	S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.		
Titlu proiect	CRESC – Creșterea prin Calificare a competențelor angajaților		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/108/2.3/G/79368		
Data de început	1.07.2011	Data de finalizare	30.06.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1664996 lei	Buget rambursat (absorbit)	1211165 lei
Regiunea de implementare	Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Brașov, Covasna, Sibiu
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1874. Obiectivul general al proiectului este de a contribui la dezvoltarea capitalului uman integrat pe piața muncii, prin acțiuni de tip „pe tot parcursul vieții profesionale”, prin care se urmărește conștientizarea nevoii de formare profesională continuă (FPC) a angajaților și angajatorilor, creșterea serviciilor de consiliere și orientare profesională pentru angajați și îmbunătățirea accesului și participării angajaților la programele de formare profesională continuă în cadrul Regiunii Centru pentru 350 angajați, într-o perioadă de 24 luni.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



12 seminarii informative cu angajatorii și angajații 350 de persoane beneficiare de servicii de consiliere și orientare profesională Realizarea unei baze de date cu beneficiarii proiectului 310 angajați vor beneficia de cursuri 16 persoane, din cele 310 care participă la cursuri, vor fi persoane fără nici o calificare 25 persoane de sex feminin vor participa la cursuri de calificare Susținerea a 4 cursuri autorizate Eliberarea a 279 certificate de calificare
Impactul așteptat pe termen lung: Conștientizarea de către resursele umane a nevoii de formare profesională pe tot parcursul vieții Dezvoltarea competențelor profesionale în meseriile vizate de proiect Calificarea și recalificarea angajaților în domenii de activitate corelate cu cerințele pieței muncii

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1875. Situația economică la nivel național și european era în perioada implementării proiectului (1.07.2011-30.06.2013) una incertă, creșterea economică înregistrată la nivelul Uniunii fiind sub nivelul așteptărilor. În perioada de criză, cel mai mult au fost reduse posturile cu nivel salarial mediu spre jos, în schimb locurile de muncă de top au fost protejate chiar și în țările unde rata de angajare a scăzut substanțial. Cadrul instituțional și legislativ era, de asemenea, afectat.
1876. Chiar dacă recesiunea părea a fi depășită, impactul asupra economiei și în special asupra salariaților nu a fost într-un totu neutralizat, aceasta generând un șir de efecte negative pe termen lung: șomaj ridicat în rândul tinerilor, reducerea capacității gospodăriilor de a se adapta la condiții economice potrivnice, asemănătoare celor din 2008, ca urmare a epuizării economiilor, accesul redus la servicii medicale, scăderea încrederii în capacitatea instituțiilor publice de a proteja populația.
1877. Proiectul CRESC a venit astfel în sprijinul participanților înscriși care au beneficiat de acțiuni menite să conducă la creșterea gradului de conștientizare al formării profesionale continue și să consolideze încrederea în sine a angajaților din grupul țintă, cursurile de calificare oferite fiind pe domenii de interes care cresc considerabil șansele de menținere a unui loc de muncă, în corelare cu creșterea competitivității companiilor angajatoare și adaptarea la o piață flexibilă.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1878. Beneficiarii proiectului au fost persoane integrate pe piața muncii, valoarea prognozată fiind de 350 participanți la activitățile proiectului, din care 30 de femei și 320 bărbați. Persoanele înscrise în proiect și participante la activitățile proiectului au fost în număr de 433, din care 77 femei și 356 bărbați.
1879. La programele de formare profesională, valoarea prognozată a fost de 310 persoane. Persoanele care au urmat cursurile oferite în cadrul proiectului au fost în număr de 399 din care 70 de persoane au fost femei.
1880. Au fost eliberate 343 certificate de calificare, față de 279 câte au fost prognozate.
1881. Activitățile proiectului au contribuit la îmbunătățirea nivelului de calificare al angajaților, printr-o ofertă de cursuri de calificare ce corespundea flexibilității cerute de piața muncii la momentul implementării și răspundea nevoilor angajatorilor prin creșterea competențelor angajaților.
1882. Din informațiile deținute de către responsabilii de proiect, desfășurarea acestuia a contribuit la dezvoltarea capitalului uman, activitățile din cadrul proiectului ducând la conștientizarea nevoii de formare profesională continuă (FPC) a angajaților și angajatorilor, prin serviciile de consiliere și orientare profesională și îmbunătățirea accesului și participării angajaților la programele de FPC în cadrul Regiunii Centru.

1883. Beneficiile orientării și consilierii în cadrul proiectului sunt:

1884. Pentru angajat:

- Consolidarea încrederii în capacitățile proprii
- Promovarea perspectivelor profesionale și orientarea către cursuri de calificare
- O mai bună cunoaștere a propriilor competențe și posibilități de dezvoltare
- Creșterea șanselor de menținere pe piața muncii

1885. Pentru angajator:

- Creșterea calității resursei umane angajate
- Creșterea competitivității economice a agentului economic
- Posibilitatea de promovare a formării profesionale continue în rândul angajaților
- Conștientizarea problemelor din sector și căutarea permanentă de soluții

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1886. În urma unor discuții purtate cu diverși angajatori care s-au implicat mai mult sau mai puțin, a crescut nivelul prestațiilor persoanelor calificate în cadrul proiectului. De asemenea, unele persoane au rămas la firmele respective, altele au plecat la alte locuri de muncă sau chiar în străinătate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1887. Activitatea de conștientizare a angajatorilor cu privire la nevoia de formare profesională continuă (FPC) a angajaților a vizat angajatori din diverse sectoare de activitate, nu doar cei din domeniile în care au fost organizate programele de formare din cadrul proiectului.

1888. Din informațiile deținute de către responsabilii de proiect, implementarea acestuia a avut o influență pozitivă atât în rândul persoanelor angajate, cât și în rândul șomerilor și al absolvenților.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1889. Calificările și competențele vizate prin proiect sunt căutate și necesare pe piața forței de muncă și în prezent, primindu-se cereri în continuare pentru aceste cursuri. Se mai furnizează în prezent cursurile: Agent de securitate și Operator introducere, validare și prelucrare date.

1890. Implementarea proiectului a avut efecte pozitive de-a lungul timpului. Oamenii din diverse comunități au aflat despre posibilitatea participării la activități cuprinse în proiecte desfășurate prin POSDRU și au fost informați cu privire la importanța participării la programe de FPC.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1891. Un efect negativ al implementării proiectului este dat de faptul că 14% din persoanele care au demarat un program de formare profesională continuă în cadrul proiectului s-au retras din activități înainte ca acestea să fie finalizate din cauze precum schimbarea locului de muncă unde nu mai era necesară calificarea respectivă sau plecarea în străinătate a acestora.

11.5.7 DMI 2.3. Studiu de caz „Calificarea angajaților – premisă pentru creșterea competitivității economice în regiunile Nord-Vest, Vest și Sud-Vest ale României”

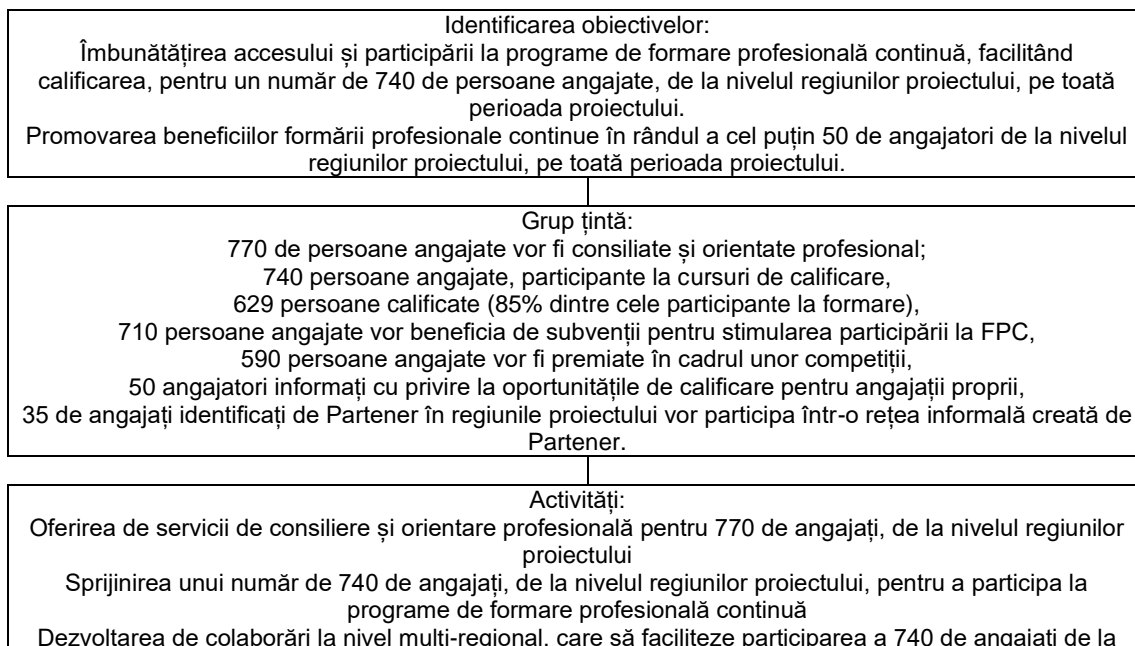
Date generale despre proiect

DMI	2.3. Acces și participare la FPC		
Beneficiar	Fundația Ruhamă		
Titlu proiect	Calificarea angajaților – premisă pentru creșterea competitivității economice în regiunile Nord-Vest, Vest și Sud-Vest ale României.		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/164/2.3/S/138335		
Data de început	28.04.2014	Data de finalizare	28.12. 2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1244185 lei	Buget rambursat (absorbit)	954766 lei
Regiunea de implementare	Nord-Vest, Vest, Sud-Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Bihor, Sălaj, Cluj, Arad, Timișoara, Olt, Vâlcea
Persoane intervievate	Reprezentanți Solicitant și Partener		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1892. Obiectivul general al proiectului este cel de creștere al nivelului de calificare al persoanelor angajate pe piața muncii, în contextul societății bazate pe cunoaștere, pentru un număr de 740 de persoane angajate din regiunile Nord-Vest, Vest și Sud-Vest ale României. Acest obiectiv contribuie la atingerea obiectivului 2 al Axei Prioritare 2 care vizează creșterea nivelului de calificare al persoanelor angajate pe piața muncii și la obiectivul DMI 2.3 prin măsurile ce contribuie direct la îmbunătățirea accesului și participării la programe de formare profesională continuă pentru angajați.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



nivelul regiunilor proiectului, la programe de formare profesională continuă
<p>Rezultate așteptate:</p> <p>Un manual de proceduri ce va cuprinde modul în care vor fi organizate și livrate serviciile de consiliere și orientare profesională</p> <p>770 de persoane angajate, provenind din regiunile proiectului, vor fi consiliate și orientate profesional</p> <p>Un raport de bune practici ce prezintă evaluarea serviciilor de consiliere și orientare profesională, impactul acestora asupra grupului țintă și modalități de transferabilitate</p> <p>Suporturi de curs pentru cele 18 domenii autorizate/reautorizate, în care se vor organiza cursuri de calificare pentru cei 740 de angajați, membri ai grupului țintă</p> <p>1000 persoane angajate, din regiunile proiectului, informate cu privire la oportunități de calificare</p> <p>740 persoane angajate, participante la cursuri de calificare, în cadrul a 31 de grupe de curs, 18 domenii, din care un procent de minim 85% sunt certificați, respectiv 629 persoane</p> <p>710 persoane angajate vor beneficia de subvenții pentru stimularea participării la FPC</p> <p>590 persoane angajate vor fi premiate în cadrul unor competiții (cea mai ridicată rată a participării la curs, cel mai activ cursant, cel mai bine realizat produs în cadrul practicii etc), pentru stimularea participării la FPC.</p> <p>Cel puțin 50 angajatori informați cu privire la oportunitățile de calificare pentru angajații proprii</p> <p>Cu cel puțin 30 de angajatori se vor stabili colaborări în vederea facilitării integrării angajaților proprii în programe de formare profesională continuă oferite de proiect</p> <p>35 de angajați identificați de Partener în regiunile proiectului vor participa într-o rețea informală creată de Partener (Asociația Firmelor Bihorene), rețea care facilitează participarea angajaților la programe de formare profesională continuă, preluând din metodele de lucru și abordările companiilor din Ungaria</p> <p>2 grupuri de angajați (aproximativ 35 în total) vor participa la vizite de schimb de bune practici în Ungaria, întâlnind față în față cel puțin câte 5 angajatori transnaționali și angajații acestora</p>
<p>Impactul așteptat pe termen lung:</p> <p>Dezvoltarea competențelor profesionale în meseriile vizate de proiect</p> <p>Calificarea și recalificarea angajaților în domenii de activitate corelate cu cerințele pieței muncii</p>

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1893. Proiectul s-a desfășurat într-o perioadă în care nu apăruse încă problema acută a lipsei forței de muncă în România. Însă, a fost o perioadă în care forța de muncă era slab calificată sau chiar necalificată și angajații nu doreau sau erau foarte greu de mobilizat pentru a participa la programele de calificare. Mulți dintre angajatori lucrau în sistem lăon, adică muncă cu valoare adăugată foarte mică, de unde și salariile acordate angajaților erau pe măsură, prin urmare nu exista o valorizare a muncii și nici interes și dăruire pentru a presta o muncă de calitate. Mai era și frica antreprenorilor de a avea angajați "prea" calificați, angajați care se presupunea că vor pleca automat din firmă după ce vor absolvi cursurile și vor avea diploma în mână, cu care apoi vor începe să negocieze salarii mai mari.
1894. În privința proiectului, acesta era foarte bine structurat și feedback-ul primit din partea antreprenorilor înainte de demararea lui era unul foarte bun. De asemenea, calificările propuse în proiect, prin chestionarele realizate în rândul mediului de afaceri, în partea de concepere a proiectului, au fost introduse la solicitările multiple făcute de aceștia. Au fost întâmpinate însă și greutăți la implementarea proiectului deoarece deși exista voință din partea majorității antreprenorilor, angajații nu erau dispuși să depună nici cel mai mic efort ca după orele de muncă să vină la cursuri.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1895. Numărul participanților la programe de FPC (calificare și recalificare) a fost de 748 (740 prognozat), dintre care 375 au fost femei (350 prognozat). Dintre aceștia au fost certificați 715 (propus 629).
1896. Cei care au abandonat cursurile și nu au obținut în final certificarea au fost în număr foarte mic, în cea mai mare parte din cauză că și-au dat demisia și au plecat în străinătate, conform declarațiilor reprezentanților solicitantului.

1897. Au fost autorizate 18 (propus 18) programe de formare profesională continuă (calificare/recalificare). Mai mult decât atât, au fost autorizate cursuri ce nu au existat înainte de implementarea proiectului.

1898. Reprezentanții beneficiarului consideră că rezultatele și indicatorii proiectului au fost realizate în proporție de peste 100%. Astfel, absolvenții cursurilor de calificare propuse în proiect și-au consolidat locul în organizația din care fac parte sau au schimbat locul actual de muncă cu unul mai bun, evitând astfel intrarea în șomaj, și-au deschis noi perspective și oportunități pentru ocuparea unui loc de muncă la un nivel mai ridicat față de poziția ocupată la momentul înscrierii la activitățile proiectului sau au decis chiar să plece din țară pentru a găsi un loc de muncă mai bun și mai bine remunerat.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1899. În urma realizării proiectului au apărut și alte efecte ce nu au fost neapărat prevăzute sau dorite încă din faza conceperii proiectului. Astfel, primul efect a fost cel de mulțumire deoarece angajatorii aveau angajați mai bine pregătiți, fie în sfârșit calificați, fie recalificați pe posturile pe care le ocupau. Cel de-al doilea efect a fost cel de traseism între firme, oamenii începând să solicite măririi de salarii datorate diplomelor obținute și chiar prezentarea la interviuri la alte firme unde puteau fi mai bine plătiți pentru calificările obținute în urma participării la activitățile din proiect. Un alt efect apărut a fost cel de căutare a unui loc de muncă în afara granițelor României.

1900. Proiectul a pus în mișcare mai multe roțițe, atât pe partea de angajați, cât și în rândul companiilor. Scepticismul ridicat de toți la începutul proiectului a fost rând pe rând demontat, când a ieșit prima serie de cursanți, apoi a doua și tot așa, în urma cărora au existat solicitări suplimentare față de indicatorii prevăzuți inițial. Antreprenorii și-au dat seama de faptul că un angajat bine pregătit va aduce beneficii imediate și își va putea valoriza munca mult mai bine.

1901. În urma implementării proiectului, din informațiile primite de la reprezentanții beneficiarului, mai multe firme și-au dorit să dezvolte departamente interne de formare profesională continuă, ceea ce denotă o preocupare pentru formarea internă instituționalizată, formalizată. De asemenea, un alt efect asupra firmelor a fost acela de creștere, de dezvoltare.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1902. Din informațiile primite de la reprezentanții beneficiarului, în perioada implementării proiectului, influențele au fost directe și imediate în cadrul companiilor unde angajații au participat la procesele de calificare, printr-un randament crescut al muncii și printr-o responsabilizare a personalului. Toate acestea au dus, la nivel local și regional, în mod deosebit la companiile care derulau proiecte mari de infrastructură, să aibă oameni bine pregătiți cu un randament crescut și cu termene respectate de realizare a proiectelor lor. Astfel, pe lângă impactul pozitiv asupra personalului angajat, s-a observat că impactul pozitiv s-a propagat și asupra agentului economic prin creșterea productivității, a competitivității și chiar și a profitului acestuia.

1903. Calificările au avut ca principal scop o mai bună pregătire a celor ce erau deja în câmpul muncii, însă au fost primite solicitări și de la persoane care erau în căutarea unui loc de muncă și care au auzit de proiectul POSDRU și își doreau să obțină o calificare sau recalificare.

1904. De asemenea, în urma implementării proiectului, au existat cereri ulterioare de cursuri pentru angajați din partea altor firme.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1905. Calificările și competențele vizate prin proiect sunt căutate încă și sunt necesare pe piața forței de muncă și în prezent, acest lucru datorându-se și exodului de personal dar și lipsei de preocupare în sistemul de învățământ asupra învățământului tehnic și a celui dual în mod special.
1906. După finalizarea proiectului, unele cursuri au mai fost și ulterior desfășurate, fiind disponibile și în prezent. Astfel, în prezent se mai țin 20% din cursurile din cadrul proiectului, la care participă în continuare aproximativ 130 de persoane pe an.
1907. Reprezentanții beneficiarului și ai partenerului consideră că după finalizarea proiectului s-a intrat direct în criză de personal deoarece în acest moment ne confruntăm cu cel mai mare val de migrație de personal din ultimii 25 de ani. Din această cauză suntem la momentul în care firmele acceptă angajarea de personal slab calificat sau chiar necalificat, în speranța că se vor ocupa locurile de muncă vacante și apoi vor califica oamenii la locul de muncă. De asemenea, în prezent a mai apărut un nou tip de angajare – import de personal din zona Asiei.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1908. Au existat dificultăți inițiale în implementarea programului, până când acesta a fost înțeles de către toți beneficiarii lui, atât firmele, cât și angajații. Astfel, din partea angajatorilor exista preconcepția că un angajat bine pregătit, format și consiliat va pleca în cel mai scurt timp din firmă sau va cere măririi salariale, în timp ce din partea angajaților nu exista voința de a participa la programele de formare profesională, considerând că nu le este de folos și că își risipesc timpul degeaba.
1909. Deși la început proiectul a fost întâmpinat de un zid psihologic atât din partea mediului de afaceri cât și a angajatului, deoarece se transmitea că aceste proiecte nu sunt de un folos real pentru societatea românească, pe parcursul cât și după finalizarea lui au apărut mulțumiri atât din partea antreprenorului că are un angajat mai responsabil și mai bine pregătit, cât și din partea angajatului că este mai stăpân pe abilitățile și pe pregătirea sa.
1910. Un alt factor care a afectat negativ implementarea proiectului a fost dificultatea de a asigura cash-flow ca urmare a duratelor mari de rambursare a cererilor. Mai mult decât atât, faptul că nu s-a putut prognoza și etapiza bugetarea conform schiței agreeate la semnarea contractului de finanțare, a pus beneficiarul și partenerul de nenumărate ori în posturi extrem de sensibile din punct de vedere financiar.
1911. De asemenea, ca în toate proiectele pe fonduri europene, birocrăția este cea care frânează, încetinește sau îngreunează realizarea unui proiect. Dacă partea lucrativă, cea de implementare efectivă, de lucru direct cu antreprenorii, angajatorii și cea cu angajații a fost foarte clară, raportările și întocmirea acestora a fost extrem de stufoasă.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1912. La nivel de Asociație, reprezentanții partenerului și-au dat seama de cât de important este ca informația să se propage în cât mai multe medii și pe cât mai multe canale, dar la fel de important este și modul în care se face și cât de coerent și explicit ești în ceea ce vrei să exprimi.
1913. La nivel de proiect, reprezentanții partenerului și-au dat seama de cât de multe alte proiecte mai este nevoie pentru a înțelege pe deplin o masă cât mai mare a populației nevoia de formare continuă. Aceștia consideră că faptul că o persoană a reușit să se angajeze într-o companie nu înseamnă că acolo s-a oprit formarea și perfecționarea sa.

1914. Una dintre recomandările reprezentantului solicitantului a vizat nevoia de dublare sau chiar triplare a tarifului orar net al formatorilor implicați în cursuri formale autorizate deoarece aceștia au fost plătiți foarte prost în cadrul proiectului în raport cu know-how-ul pe care îl au și pe care îl dau mai departe cursanților, având în vedere că aceștia sunt plătiți doar câteva ore pe lună (strict orele pe care le țin în fața cursanților). Dacă se dorește o formare de calitate cu formatori competenți este necesară creșterea tarifelor orare ale acestora.
1915. De asemenea, în cadrul cursurilor este nevoie de îmbinarea teoriei cu practica, deoarece în absența oricăreia dintre cele două cursul nu poate avea eficiența dorită și prevăzută. Mai mult decât atât, este necesară o comunicare mai bună între autoritățile contractante și beneficiarii proiectelor.

11.6 Anexe: Cultura antreprenorială (Aria de acoperire – DMI 3.1)

Literatura studiată (liste)

- Prima evaluare intermediară a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (2011)
- A doua evaluare intermediară a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (2015)
- Bruhn, M., Karlan, D., Schoar, A. (2018), The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial în Mexico
- Cho, Y., Honorati, M., (2013), „Entrepreneurship Programs in Developing Countries: A Meta Regression Analysis, Discussion Paper No. 7333, IZA
- Karlan, D., Knight, R., Udry, C. (2014), Consulting and Capital Experiments with Microenterprise Tailors in Ghana
- Karlan, D., R. W. Fairlie, J. Zinman. (2012). Behind the GATE Experiment: Evidence on the Effects of and Rationales for Subsidized Entrepreneurship Training, Economics Department Working Paper 95, Yale University, New Haven
- Klinger, B., M. Schündlen. (2007). Can Entrepreneurial Activity be Taught? Quasi-Experimental Evidence from Central America, Working Paper 153, Center for International Development at Harvard University, Cambridge, MA
- Martinez, C., Puentes, E., Ruiz-Tagle, J., (2013), Micro-Entrepreneurship Training and Asset Transfers: Short Term Impacts on the Poor, Serie de Documentos de Trabajo, Universidad de Chile
- McKenzie, D., Woodruff, C., (2012), What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?, IZA Discussion Paper No. 6895
- Comunicarea Comisiei Europene din 25 iunie 2008 „Gândiți Un Small Business Act pentru Europa întâi la scară mică”, COM/2008/0394 FIN, disponibilă online la: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:EN:PDF>
- Rezoluția Parlamentului European din 21 noiembrie 2013 referitoare la Planul de acțiune Antreprenoriat 2020 – relansarea spiritului întreprinzător în Europa (2013/2532(RSP))
- HOTĂRÂRE nr. 656 din 20 iunie 2002 pentru acceptarea Cartei Europene pentru Întreprinderile Mici, adoptată la 13 iunie 2000, MONITORUL OFICIAL nr. 496 din 10 iulie 2002
- Carta Verde „Antreprenoriatul în Europa”, COM(2003) 27 final. Disponibilă online la: https://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/entrepreneurship_europe.pdf
- Tratatul de la Lisabona de modificare a tratatului privind Uniunea Europeană și a tratatului de instituire a Comunității Europene (2007/C 306/01), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 306/1, 17.12.2007
- Agenda Oslo pentru educația antreprenorială în Europa, 2006. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/doc/oslo_agenda_final_en.pdf
- Raportul privind implementarea Cartei euro-mediteraneene pentru întreprinderi, 2008, disponibil online la: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ee529ceb-5e6f-4f1c-a25a-c729afa976f5>
- Comunicarea Comisiei EUROPA 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, COM(2010) 2020 final, 03.03.2020
- Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020), disponibil online la: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm
- Guvernul României, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Decembrie 2005, disponibil online la: [http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013\(Ro.\).pdf](http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/PND_2007_2013/1_PND_2007_2013(Ro.).pdf)
- Cadrul Strategic National de Referință al României 2007 – 2013 (CSNR 2007-2013) aprobat de Comisia Europeană, disponibil online la: [http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/CSNR/1_CSNR_2007-2013_\(eng.\).pdf](http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/CSNR/1_CSNR_2007-2013_(eng.).pdf)

- Guvernul României, Programul Național de Reformă (2011 – 2013), Aprilie 2011, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/PNR_2011_2013.pdf
- Guvernul României, Programul Național de Reformă 2014, Aprilie 2014, disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2020/pnr_2014_romania.pdf
- HOTĂRÂRE nr. 317 din 27 aprilie 2016 privind aprobarea Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, MONITORUL OFICIAL nr. 347 din 6 mai 2016
- HOTĂRÂRE nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, MONITORUL OFICIAL nr. 985 din 21 noiembrie 2018
- HOTĂRÂRE nr. 859 din 7 octombrie 2014 privind aprobarea Strategiei guvernamentale pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România - Orizont 2020, MONITORUL OFICIAL nr. 743 din 13 octombrie 2014

Rapoarte de caz

11.6.1 DMI 3.1. Studiu de caz „O șansă pentru Succes în Afaceri - SUCCES”

Date generale despre proiect

DMI	3.1		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie Neamț		
Titlu proiect	O șansă pentru Succes în Afaceri - SUCCES		
Cod SMIS /ID proiect	57656		
Data de început	06.02.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	5481070.44 lei	Buget rambursat (absorbit)	4.626.979,47 lei
Regiunea de implementare	Nord-Est Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Alba, Bacău, Botoșani, Brașov, Covasna, Harghita, Iași, Mureș, Neamț, Sibiu, Suceava, Vaslui
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiză date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1916. Proiectul promovează antreprenoriatul ca opțiune de ocupare, adresându-se cu precădere tinerilor cu vârste cuprinse între 18-25 de ani.
1917. Obiectivul general al proiectului constă în creșterea ratei de ocupare în Regiunile de dezvoltare Nord-Est și Centru prin dezvoltarea competențelor antreprenoriale pentru 480 de persoane cu vârsta peste 18 ani, și subvenționarea a 48 de planuri de afaceri prin schema de ajutor de minimis “Sprijin pentru Antreprenori”.
1918. Proiectul a urmărit formarea competențelor antreprenoriale și finanțarea unor scheme de ajutor de minimis destinate antreprenoriului. În cadrul proiectului s-au implementat o serie de măsuri pentru încurajarea dezvoltării antreprenoriului în rândul grupului țintă, contribuind în mod direct la creșterea economică a regiunilor respective.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

<p>Obiective:</p> <p>Creșterea ratei de ocupare în regiunile de dezvoltare Nord-Est și Centru prin dezvoltarea competențelor antreprenoriale și subvenționarea a 48 de planuri de afaceri prin schema de ajutor de minimis “Sprijin pentru Antreprenori”</p>	
<p>Activități prevăzute:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizarea campaniei locale de presă și radio pentru promovarea în rândul publicului larg a concursului de idei de afaceri și a cursurilor pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale - Organizarea unei caravane de informare și conștientizare în rândul publicului larg și în rândul persoanelor cu vârsta peste 18 ani, cu o atenție sporită acordată celor cu vârsta cuprinsă între 18 și 25 de ani înmatriculați în învățământul superior <ul style="list-style-type: none"> - Înființarea și dezvoltarea a două centre de sprijin al afacerilor 	

- Program de formare profesională menit să dezvolte competențele antreprenoriale
- Organizarea unui concurs pentru selectarea celor mai bune idei de afaceri în vederea finanțării
- Finanțarea a 48 de planuri de afaceri

Rezultate așteptate:

- Creșterea nivelului de informare în rândul publicului cu privire la oportunitățile existente privind încurajarea antreprenoriatului oferite de proiect
 - 480 de persoane formate pentru inițierea unei afaceri, dintre care 200 femei
- Ponderea persoanelor din grupul țintă eligibil care aparțin categoriei de vârstă 18-25 care participă la programul de formare în domeniul antreprenoriatului din totalul persoanelor participante la programul de formare sa fie de 50% la fel ca și ponderea ideilor de afaceri dezvoltate de persoane din grupul țintă eligibil care aparțin categoriei de vârstă 18-25 de ani din totalul ideilor de afaceri selectate pentru finanțare prin subvenție
 - 48 de întreprinderi nou înființate prin intermediul schemei de ajutor de minimis
 - Creare a 96 de locuri de muncă aferente celor 48 de planuri de afaceri finanțate
 - Înființarea altor 6 noi întreprinderi prin serviciile oferite de centrele de sprijin în afaceri

Impactul așteptat pe termen lung:

- Promovarea antreprenoriatului prin servicii acordate de centrele de sprijin în afaceri la nivel regional
- Scăderea ratei șomajului

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1919. Intensificarea reformelor structurale la nivelul anului 2014 conform cerințelor impuse de Consiliul Europei au susținut tranziția de la o economie bazată pe avantaje în materie de costuri la o economie bazată într-o mai mare măsură pe productivitate, inovare și cunoaștere și au presupus exploatarea de noi surse de creștere. Direcțiile de politică industrială menționate în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020 conduc la valorificarea în mod durabil a potențialului de dezvoltare al regiunilor vizate în proiect.

1920. Numărul întreprinderilor nou create în regiunea Nord-Est a scăzut semnificativ de la de 16.589 în 2013 la 6.946 în 2014, înregistrând apoi o revenire la 12.401 în 2015, 13.675 în 2016, respectiv 14.961 în 2017. Și în regiunea Centru, numărul întreprinderilor nou create a avut o evoluție similară, scăzând de la 15.311 în 2013 la 6.809 în 2014, urmând o creștere progresivă până la 15.263 în 2017. Similar, rata de creare a întreprinderilor a scăzut semnificativ în 2014 față de 2013, înscriindu-se apoi pe un trend ascendent. În ceea ce privește situația întreprinderilor nou create la un an de la înființare, ponderea celor care au rămas active a scăzut în perioada 2015-2017 atât la nivel național și la nivelul celor două regiuni, concomitent cu creșterea ponderii întreprinderilor care au fost desființate. Totuși, în cele două regiuni vizate de proiect, ponderea întreprinderilor desființate a rămas relativ constantă în 2017 față de 2016, în condițiile în care la nivel național s-a înregistrat o deteriorare a acestui indicator.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1921. Proiectul a promovat **dezvoltarea culturii antreprenoriale** prin desfășurarea unei caravane de **informare și conștientizare** în domeniul antreprenoriatului la care au participat 229 de persoane în regiunea Nord-Est și 345 de persoane în regiunea Centru.

1922. Proiectul a asigurat **dezvoltarea competențelor antreprenoriale prin formarea** a 490 de persoane, din care 266 femei pentru inițierea unei afaceri. Dintre participanții la cursurile de formare, 270 de persoane (55%) au avut vârsta între 18-25 de ani.

1923. La nivelul grupului țintă, s-a observat **dezvoltarea spiritului de inițiativă** și dorința de a-și îmbunătăți situația socială și profesională. O parte dintre participanții la cursul de formare a realizat **planuri de afaceri** în vederea concursului pentru asigurarea finanțării.
1924. Prin proiect, au fost înființate două **centre de sprijin pentru afaceri**, unul în regiunea Nord Est și unul în regiunea Centru.
1925. **S-au înființat 48 de firme** cu următoarea distribuție județeană: pentru regiunea Centru, 2 întreprinderi în județul Alba, 12 în județul Brașov, 3 în județul Covasna, 2 în județul Harghita, 2 în județul Mureș și 2 întreprinderi în județul Sibiu. Pentru regiunea Nord – Est distribuția pe județe este următoarea – 2 întreprinderi în județul Bacău, 2 în județul Botoșani, 2 în județul Iași, 14 în județul Neamț, 2 în județul Suceava și 2 în județul Vaslui. Dintre acestea, 25 de firme (52%) au fost înființate pe baza planurilor de afaceri realizate de persoane cu vârsta cuprinsă între 18-25 de ani. Concret, au fost înființate 43 de IMM-uri, 2 Persoane fizice autorizate și 2 întreprinderi individuale, contribuind atât la creșterea numărului persoanelor ocupate pe cont propriu cât și a IMM – urilor.
1926. Pe lângă cele 48 firme, au mai fost înființate alte 9 firme care nu au semnat contracte de finanțare, dezvoltând afaceri prin sprijinul centrelor.
1927. **Au fost acordate finanțări** de maxim 15.297,45 de euro pentru fiecare afacere, ca urmare a planurilor de afaceri.
1928. **Au fost create 98 de locuri de muncă** în cadrul întreprinderilor nou înființate.
1929. Firmele nou înființate prin proiect activau în domenii variate: cabinete veterinare, agenții de turism, săli de fitness, servicii de sonorizare, croitorii, servicii fotografice, service-auto, servicii de rondare și desen tehnic, servicii de proiectare și calcul de rezistență, spălătorii auto, servicii de consultanță de nutriție, IT, etc.
1930. Membrii grupului țintă manifestă **creșterea încrederii în propria persoană, îmbunătățirea competențelor antreprenoriale și îmbunătățirea atitudinii față de risc** prin dezvoltare managerială, conștientizarea nevoii unui plan de afaceri bun, urmărirea periodică a activității din punct de vedere tehnico-financiar, urmărirea riscului la furnizor și client, pe linie de producție, dezvoltarea permanentă a produsului și identificare soluții cu caracter inovativ.
1931. Competențele dobândite au fost utilizate în colaborarea cu alți întreprinzători, în negocierea de contracte, la analiza pieței concurențiale, în urmărirea pregătirii profesionale a angajaților.
1932. Efecte directe, la nivelul indicatorilor:
1933. 490 de persoane formate pentru inițierea unei afaceri (propus 480), dintre care 266 femei (propus 200)
1934. 12,5% dintre beneficiarii de formare au inițiat noi afaceri (propus 11%)
1935. Singurul obiectiv propus și nerealizat a fost cel al firmelor nou înființate și subvenționate în cadrul proiectului. Mai exact, în regiunea Centru obiectivul a fost de 24 de firme înființate și subvenționate, rezultatul final fiind de 23 firme subvenționate. Motivul a fost acela că o persoană dintre cele selectate pentru a fi finanțată a renunțat foarte târziu la implementarea planului de afaceri și nu a mai fost timp pentru înlocuirea cu o altă persoană/firmă.
- Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)**
1936. Unii dintre membrii grupului țintă care au inițiat și dezvoltat afaceri pe cont propriu au experimentat **mobilitatea socială ascendentă** prin îmbunătățirea statutului ocupațional și a nivelului de venit.
1937. Proiectul a ajutat la îmbunătățirea cunoștințelor antreprenoriale inclusiv în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 25 de ani, aceste persoane fiind înscrise și în cadrul instituțiilor de învățământ superior. În acest fel, proiectul a **facilitat tranziția de la școală la muncă** a absolvenților

de învățământ superior. O firmă dintre cele înființate în cadrul proiectului a dezvoltat un **program de internship** de care beneficiază anual 4-5 studenți.

1938. Un alt efect neașteptat a fost dezvoltarea **rețelelor parteneriale și networking** în rândul membrilor grupului țintă.

1939. De asemenea, pe baza competențelor dobândite și experienței de afaceri, unii membrii din grupul țintă au accesat alte surse de finanțare pentru a iniția alte afaceri în domenii complementare cu firmele înființate prin proiect.

1940. Alte efecte ale proiectului au inclus creșterea **valorizării formării profesionale** continue.

1941. S-au obținut **rezultate privind dezvoltarea durabilă** și anume formarea unor oameni mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor prezente și viitoare și pentru a acționa cu responsabilitate față de generațiile viitoare.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1942. Persoanele din grupul țintă au transmis competențele dobândite în proiect și membrilor familiei, angajaților proprii, unora dintre clienții și furnizori ai firmei, precum și altor firme din același sector de activitate. În anumite cazuri, pe baza competențelor dobândite, membrii din grupul țintă au sprijinit și alte persoane să inițieze și să administreze propria firmă.

1943. Membrii ai grupului țintă care au inițiat și dezvoltat afaceri pe cont propriu reprezintă un model pentru alte persoane, în anumite cazuri, fiind invitați să își prezinte experiența în cadrul unor instituții de învățământ superior, contribuind astfel la propagarea culturii antreprenoriale. Datorită succesului antreprenorial, o femeie din grupul țintă a fost nominalizată în cadrul unei gale dedicate femeilor de succes, contribuind la promovarea spiritului antreprenorial printre femei.

1944. Familiile persoanelor din grupul țintă au fost influențate pozitiv prin implicarea membrilor familiei în activitățile firmelor nou înființate. În unele cazuri, aceștia au ales reconversia profesională pentru a dezvolta afaceri de familie. Familiile au beneficiat și de o îmbunătățire a nivelului de trai datorită creșterii veniturilor.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1945. Un efect pe termen lung, îl reprezintă centrele de sprijin în afaceri, care vor continua să funcționeze, și să furnizeze servicii de asistență pentru dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale, dar și prin rolul pe care aceste centre îl vor avea în dezvoltarea spiritului și a atitudinilor antreprenoriale, elemente esențiale în obținerea implementării cu succes a antreprenoriatului ca soluție a dezvoltării locale și regionale.

1946. Prin intermediul centrelor de consultanță antreprenorială înființate și dezvoltate în cadrul proiectului și **alte firme au fost înființate și consiliate** în perioada post-implementare.

1947. Tot prin aceste centre, au fost organizate **programe de inițiere în antreprenoriat la care au participat alte persoane** decât cele care au făcut parte din grupul țintă al proiectului.

1948. La începutul anului 2019, toate cele 47 de afaceri erau funcționale. Câteva firme care au fost înființate în cadrul proiectului și-au încheiat recent activitatea. Printre motive se numără lipsa profitului, motive personale ale antreprenorilor, dezvoltarea pe alte domenii de activitate. Restul firmelor și-au extins activitatea, fiind considerate afaceri de succes în domeniile în care activează. Dezvoltarea afacerilor s-a manifestat prin creșterea numărului de clienți, pătrunderea pe noi piețe concurențiale, fidelizarea furnizorilor, îmbunătățirea produselor și serviciilor oferite.

1949. Persoanele care au inițiat noi afaceri au utilizat și și-au dezvoltat competențele antreprenoriale dobândite în cadrul proiectului după finalizarea acestuia.

1950. Cursul de competențe antreprenoriale este în continuare autorizat la Camera de Comerț și Industrie (CCI) Neamț și furnizat atunci când este necesar. La cerere, se pot oferi programe de formare pentru sectorul antreprenariat.

1951. De asemenea, în anul 2018, Solicitantul a demarat un nou proiect cu finanțare pentru dezvoltarea antreprenariatului având la baza schema de ajutor de minimis România Start-up Plus având înscrise în grupul țintă al proiectului persoane care au aderat ca urmare a informațiilor obținute prin derularea proiectului din 2015.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1952. Au fost întâmpinate dificultăți referitoare la selectarea grupului țintă în vederea participării la cursul de competențe antreprenoriale, în principal printre persoanele care s-au încadrat în categoria de vârstă 18-25 de ani. Proiectul desfășurându-se pe o perioadă foarte scurtă de timp (11 luni), cursurile s-au suprapus peste sesiunea de examene a studenților și apoi peste vacanța ceea ce a făcut foarte dificilă atragerea în cursurile de antreprenariat, chiar dacă acestea au fost foarte scurte, ca timp.

1953. Foarte multe dintre persoanele care s-au înscris la curs și-au exprimat intenția de a scrie și de a depune planuri de afaceri pentru a participa la competiția în urma căreia s-au selectat planurile finanțabile. Însă, în urma participării la curs, mare parte au renunțat din următoarele motive:

- Timpul foarte scurt de elaborare a planului de afaceri
- Efortul de scriere prea mare în raport cu suma finanțată
- Suma de finanțare prea mică în raport cu necesitățile unei firme la început de drum
- Lipsa de educație antreprenorială a participanților și timpul scurt de formare în acest sens.

1954. În cazul persoanei din grupul țintă care a abandonat continuarea implementării planului de afaceri, firma nu a putut fi înlocuită cu una din lista de rezervă din cauza timpului scurt de implementare a proiectului.

1955. Principalul element caracteristic POSDRU de influență pozitivă asupra grupului țintă a fost formarea profesională – cursurile de competențe antreprenoriale la care au participat persoanele din GT. Domeniul antreprenariatului este unul foarte vast și complex ceea ce face ca această formare să fie una destul de dificilă, mai ales că în majoritatea cazurilor se pornește de la zero, sistemul de învățământ din România neoferind suficientă formare antreprenorială. Un factor care a favorizat înființarea de noi afaceri este o foarte buna cunoaștere tehnică de către membrii grupului țintă a domeniilor în care doresc să dezvolte o afacere proprie.

1956. Promovarea și vizibilitatea proiectelor a fost foarte importantă pentru atingerea rezultatelor așteptate.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

- Antreprenorii din România au nevoie să parcurgă câteva etape minime obligatorii în ceea ce privește formarea antreprenorială, aceasta fiind necesar să rămână printre prioritățile viitoarelor cicluri de programare. Este necesar ca, în viitor, formarea profesională în domeniul antreprenorial să cuprindă atât cursuri de inițiere, cât și avansate. Nevoia antreprenorilor cuprinde cursuri de antreprenariat, cursuri de contabilitate, cursuri de management al riscurilor, cursuri de marketing etc. Sunt necesare cursuri/ activități care să sprijine susținerea business-ului înființat și să prevină apariția unor probleme cauzate de lipsa cunoștințelor în diverse domenii (contabilitate, antreprenariat, management, marketing, vânzări etc.).
- După inițierea afacerilor, antreprenorii au nevoie, în continuare, de servicii de asistență pentru identificarea de noi surse de finanțare, de servicii de identificare de parteneri internaționali, participare la evenimente de brokeraj și misiuni economice
- Timpul de implementare a unei astfel de scheme de pregătire profesională și inițiere a antreprenariatului trebuie extins la minim 24 luni.
- Grupul țintă minim impus prin ghidul solicitantului a fost unul foarte mare, afectând calitatea pregătirii profesionale.

- Valoarea schemei de subvenție a fost prea mică.

11.6.2 DMI 3.1. Studiu de caz „Antreprenoriatul - șansa unui viitor mai bun pentru tineri”

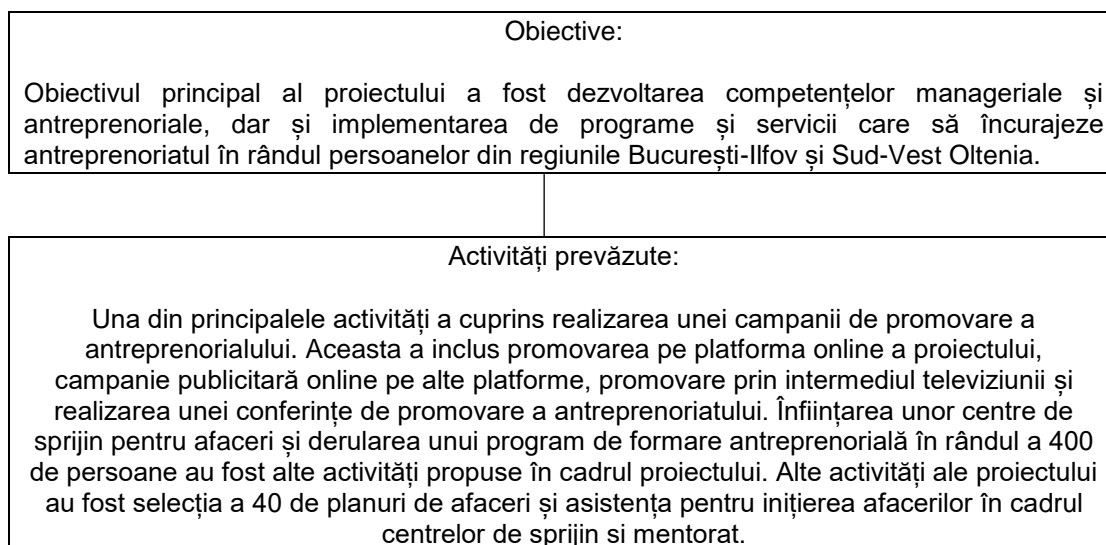
Date generale despre proiect

DMI	3.1		
Beneficiar	Unitate Administrativ-Teritorială Județul Ilfov		
Titlu proiect	Antreprenoriatul – șansa unui viitor mai bun pentru tineri		
Cod SMIS /ID proiect	57939		
Data de început	05.02.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	8253015.5 lei	Buget rambursat (absorbit)	5579238.28 lei
Regiunea de implementare	Regiunea București-Ilfov Sud-Vest Oltenia	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant partener 2 reprezentanți ai grupul țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiză date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1957. Obiectivul general al proiectului a fost reprezentat de dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale a 400 de persoane care doresc să dezvolte o activitate independentă și care au vârsta de peste 18 ani, cât și subvenționarea a 40 de planuri de afaceri din cadrul grupului țintă în vederea creșterii adaptabilității persoanelor de a materializa ideile de afaceri.
1958. Ca obiective specifice proiectul și-a propus implementarea de programe și servicii pentru încurajarea antreprenoriatului și dezvoltarea culturii antreprenoriale prin formarea și asistarea în dezvoltarea unui plan de afaceri a 400 de persoane care doresc să dezvolte o activitate independentă. Totodată proiectul a urmărit încurajarea antreprenoriatului și oferirea de servicii de sprijin, cât și creșterea conștientizării și promovarea atitudinii pozitive față de cultura antreprenorială.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



Rezultate așteptate:

Obiectivul principal al proiectului a fost dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale în rândul persoanelor din regiunile București-Ilfov și Sud-Vest Oltenia.

În ceea ce privește indicatorii proiectului, beneficiarii și-au propus să pregătească 400 de persoane pentru inițierea unei afaceri, dintre care 200 de femei și 200 de tineri cu vârsta între 18-25 ani, înmatriculați în sistemul național de învățământ. Totodată și-au propus ca ponderea beneficiarilor de cursuri de formare care să inițieze noi afaceri să fie de 10%, numărul întreprinderilor nou înființate în cadrul proiectului să fie de 40, iar în cadrul acestor întreprinderi să fie create 80 de locuri de muncă.

Impactul așteptat pe termen lung:

Impactul pe termen lung este promovarea antreprenorialului prin serviciile acordate de centrele de sprijin și scăderea ratei șomajului prin crearea unor noi locuri de muncă.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1959. Numărul întreprinderilor nou create în regiunea București-Ilfov a scăzut din anul 2013 de la 26764 la 20293 în anul 2014, înregistrând apoi o revenire în anul 2015, anul implementării proiectului la 24777 de întreprinderi. În următorii ani, ce au precedat implementarea proiectului numărul de întreprinderi nou create a crescut la 25235 în anul 2016, respectiv 29760 în anul 2017.
1960. Numărul întreprinderilor nou create în regiunea Sud-Vest Oltenia a scăzut de la 12696 din anul 2013 la 5257 în anul 2014. În anul implementării proiectului, anul 2015, numărul întreprinderilor nou create în această regiune a crescut ușor față de anul anterior la 8153. În următorii ani, numărul întreprinderilor nou create a avut un trend ascendent, crescând în anul 2016 și 2017 de la 8159 la 9958. La nivel național, în această perioadă s-a menținut un trend asemănător ca în cele două regiuni menționate anterior.
1961. În anii ce au precedat proiectul, situația întreprinderilor nou create active au scăzut de la an la an atât în regiunea Sud-Vest Oltenia, cât și în regiunea București-Ilfov, același trend menținându-se și la nivel național în această perioadă. Situația întreprinderilor inactive și desființate a avut un tren invers proporționat în anii ce au precedat finalizarea proiectului.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

1962. Proiectul a promovat dezvoltarea culturii antreprenoriale în regiunile București-Ilfov și Sud-Vest Oltenia. Pe de altă parte au fost create 4 centre de sprijin: 2 centre în regiunea București, un centru în localitatea Otopeni, 1 centru în localitatea Târgu-Jiu.
1963. Indicatorii planificați în acest proiect au fost îndepliniți în proporție de 100%, astfel: 435 de persoane cursante (propus 400) au fost pregătite pentru inițierea unei afaceri, dintre care 306 femei (propus 200) și 227 de tineri între 18-25 de ani (propus 200), înmatriculați în sistemul național de învățământ; 10,5% (propus 10%) din ponderea beneficiarilor de cursuri de formare au inițiat noi afaceri; 42 de noi întreprinderi (propus 40) au fost înființate în cadrul proiectului; 135 de locuri de muncă au fost create în cadrul întreprinderilor nou înființate (propus 80).
1964. Totodată, prin participarea la acest proiect, membrilor grupului țintă le-a crescut încrederea în propria persoană, și li s-a și îmbunătățit atitudinea față de risc, unii învățând să își gestioneze mai bine stresul. Totodată, unii și-au dezvoltat abilitatea de a găsi soluții inovatoare.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1965. Persoanele care au făcut parte din grupul țintă și care au dezvoltat ideile de afaceri, au colaborat pentru furnizarea/prestarea de servicii și în acest sens, o parte dintre antreprenori și-au creat rapid un portofoliu de clienți pe baza experienței dobândite, astfel, persoanele din grupul țintă care și-au deschis afaceri au colaborat și după finalizarea proiectului. Astfel, s-au creat rețele de networking durabile între membrii grupului țintă.
1966. Printre efectele neașteptate ale proiectului se pot număra îmbunătățirea atitudinii față de risc, creșterea încrederii în propria persoană și îmbunătățirea rezistenței la situațiile stresante.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1967. Implementarea proiectului a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării socio-economice în regiunile vizate prin crearea de noi locuri de muncă. Un alt efect durabil a fost acela că prin intermediul proiectului au fost create două noi structuri de sprijinire a afacerilor (la Târgu-Jiu și Otopeni) și au fost susținute două structuri de sprijinire a afacerilor deja existente, care oferă și la momentul actual sprijin antreprenorilor la început de drum.
1968. Totodată, situația economică a familiilor a fost influențată pozitiv de participarea proiectului, aceștia participând la dezvoltarea firmei au generat venituri în interiorul familiei. Alți membrii din grupul țintă au transmis experiența participării la acest proiect altor prieteni și cunoștințe, care au luat inițiativa de a-și deschide noi firme, membrii grupului țintă au transmis în special competențele de management de proiect și de luare a deciziilor.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1969. Un efect durabil al proiectului au fost competențele dobândite de grupul țintă, în urma absolvirii cursurilor de formare profesională autorizate de comisia de autorizare a municipiului București. Conform grupului țintă competențele dobândite în cadrul proiectului (precum competente de management și marketing, capacități organizatorice și de gestionare a relațiilor cu personalul și cu furnizorii) sunt utilizate și la momentul actual.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării).

1970. Unul dintre aspectele negative privind mecanismele POSDRU care au afectat proiectul a fost perioada scurtă de implementare a proiectului (aproximativ 8 luni) și prezența birocrăției excesive. Totodată, reprezentanții consideră că un alt mecanism negativ este suma redusă acordată afacerilor ca subvenție (aproximativ 25000 euro).

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1971. Perioada de implementare a unui proiect asemănător necesită implicarea resurselor umane pe termen lung, iar această perioadă ar trebui să fie de minim 24 luni pentru a putea urmări evoluția desfășurării planului de afaceri în perioada de implementare a proiectului.
1972. Participanții la proiect din grupul țintă sunt de părere că aceste proiecte ar putea fi îmbunătățite prin alocarea unui mentor (persoana care să aibă experiență anterioară de business) care să sprijine și să asiste tinerii pe durata implementării proiectului și care să aibă sub coordonare 3-5 participanți din domenii similare cărora să le ofere totodată și consultanță de business.

1973. Alt sfat oferit de membrii grupului țintă a fost nevoia de promovare mai intensă în mediul online a acestor tipuri de proiecte care să atragă un număr cât mai mare de participanți, pentru a crește competitivitatea. Aceștia consideră că acest lucru ar putea îmbunătăți proiectele câștigătoare, și s-ar reduce automat numărul afacerilor care eșuează în primii ani.

11.6.3 DMI 3.1. Studiu de caz „Antreprenoriatul și egalitatea de șanse. Un model inter-regional de școală antreprenorială pentru femei”

Date generale despre proiect

DMI	3.1		
Beneficiar	Universitatea din Oradea, Facultatea de Științe Economice		
Titlu proiect	Antreprenoriatul și egalitatea de șanse. Un model inter-regional de școală antreprenorială pentru femei.		
Cod SMIS /ID proiect	12984		
Data de început	5.01.2009	Data de finalizare	4.01.2011
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	12259944 lei	Buget rambursat (absorbit)	8245487.07 lei
Regiunea de implementare	Nord-Vest, Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Maramureș, Satu – Mare, Bihor, Arad, Timiș, Caraș-Severin.
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant 5 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1974. Obiectivul general al proiectului este de a dezvolta competențele antreprenoriale și manageriale ale femeilor din județele situate de-a lungul graniței de Vest a României (Maramureș, Satu-Mare, Bihor, Arad, Timiș, Caraș-Severin), în vederea îmbunătățirii performanței și formării profesionale actuale a acestora, pentru a dezvolta spiritul antreprenorial și pentru a genera un număr crescut de afaceri, atât în mediul rural cât și în cel urban. De asemenea, acesta promovează egalitatea de șanse în domeniul antreprenoriatului prin stimularea implicării femeilor în general, a femeilor din mediul rural în special, în inițierea și dezvoltarea propriei afaceri, în contextul dezvoltării durabile a comunităților din județele anterior menționate.

1975. Proiectul a urmărit egalizarea șanselor femeilor cu cele ale bărbaților în inițierea și dezvoltarea unei afaceri în aria inter-regională vizată, creșterea șanselor femeilor de a se implica atât în dezvoltarea economică și socială proprie, cât și în cea a comunității.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Obiective:

Furnizarea de instruire pentru femei în domeniul dezvoltării afacerilor și favorizarea îmbunătățirii abilităților manageriale și a spiritului antreprenorial în cadrul IMM-urilor având drept manageri sau administratori femei.

Furnizarea de instruire în domeniul formării și promovării culturii antreprenoriale, în direcția îmbunătățirii nivelului de cunoștințe privind inițierea, organizarea și derularea unei afaceri de succes și creșterea abilității femeilor de a transforma ideile de afaceri în acțiuni concrete, atât în mediul urban, cât și în mediul rural.

Furnizarea de instruire în vederea dobândirii de competențe de formator în domeniul inițierii unei afaceri și de abilități de promotori ai antreprenoriatului, pentru creșterea conștientizării și promovării atitudinii pozitive față de cultura Antreprenorială și pentru a oferi servicii de sprijin pentru inițierea unei afaceri.

Generarea unui model inter-regional de școală antreprenorială, care integrează promovarea învățării active, pe tot parcursul vieții, inclusiv folosirea metodelor și tehnicilor de e-learning, replicabil și adaptabil la alte regiuni sau domenii specifice, și diseminarea

bunelor practici în domeniul antreprenorial, în scopul dezvoltării durabile a comunităților din județele situate de-a lungul graniței de Vest a României.

Activități prevăzute:

- Identificarea nevoilor de instruire și selecția grupurilor țintă;
- Realizarea cursului de formatori și instruirea formatorilor;
- Elaborarea materialelor de instruire – școala antreprenorială;
 - Organizarea centrelor de instruire;
 - Derularea cursurilor de antreprenoriat;
- Desfășurarea concursului “Planul meu de afaceri” ;
- Evaluare, monitorizare și diseminarea rezultatelor;
- Publicarea unui volum “Antreprenoriatul feminin în Vestul României”

Rezultate așteptate:

- Pregătirea a 1512 cursanți pentru inițierea unei afaceri;
- 1800 beneficiari ai acțiunilor pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor;
- 288 persoane participante la acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale;
 - Inițierea de noi afaceri de 10% din beneficiarii de cursuri de formare;
 - Realizarea a 1800 planuri de afaceri;
 - Crearea a 72 de locuri de muncă noi;
- Premiarea în bani a 108 planuri de afaceri în cadrul galelor antreprenoriatului feminin.

Impactul așteptat pe termen lung:

- Creșterea ratei de ocupare a femeilor

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

1976. Contextul românesc, în general, dar și contextul specific vestului României, în special, arată că, în domeniul muncii, femeile suferă o serie de discriminări, existând o segregare pe sexe a ocupațiilor și având în vedere că ocupațiile feminizate sunt, în general, mai prost plătite. Premisele pe care s-a bazat elaborarea proiectului sunt legate de: discriminarea femeilor din România pe piața muncii, marginalizarea femeii în comunitate (generată de cele mai multe ori de dependența sa financiară, de neîncrederea sa în propriile forțe și în capacitatea de a iniția și dezvolta o afacere pe cont propriu) și autoizolarea femeii din mediul rural (determinată de lipsa veniturilor, a instruirii în domeniul afacerilor, ceea ce conduce la un standard de viață scăzut și fără perspective de îmbunătățire). Pornind de la aceste premise, grupul țintă al proiectului a fost alcătuit exclusiv din femei din mediul rural și urban din regiunile Nord-Vest și Vest.
1977. Conform datelor INS, numărul întreprinderilor nou create în regiunea Nord-Vest a scăzut semnificativ de la 24.440 în 2008 la 18.102 în 2009, înregistrând mai apoi o creștere la 19.423 în 2010 și 21.164 în 2011. Ulterior au loc creșteri și scăderi succesive, până în anul 2015 când acestea urmează un trend ascendent, ajungând în 2017 la 21.310. Și în regiunea Vest, numărul întreprinderilor nou create a avut o evoluție similară, scăzând de la 16.855 în 2008 la 12.530 în 2009, urmând creșteri și scăderi succesive, ajungând în 2017 la 12.498. În ceea ce privește situația întreprinderilor nou create la un an de la înființare, ponderea celor care au rămas active a crescut în anii 2009 și 2010 față de anul 2008 atât la nivel național, cât și la nivelul celor două regiuni, concomitent cu scăderea ponderii întreprinderilor care au fost desființate. Ulterior, începând cu anul 2011 ponderea acestora începe să fluctueze, ajungând în anul 2017 la o valoare mai mică față de cea din 2010.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor şi a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Iniţial pentru ÎE 2)

1978. În cadrul proiectului au beneficiat de acţiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale şi pentru iniţierea afacerilor 1958 de persoane din cele 3 grupuri ţintă (previzionat 1800). Din acestea au fost pregătite pentru iniţierea unei afaceri 1650 persoane (previzionat 1512) şi au participat la acţiuni de dezvoltare a competenţelor manageriale 308 persoane (previzionat 288).
1979. Au fost realizate 1958 planuri de afaceri (1800 previzionate). Dintre acestea, 724 au fost evidenţiate şi promovate în cadrul proiectului, 408 au fost recomandate pentru premiere şi 108 au fost premiate în bani în cadrul galelor antreprenoriatului feminin.
1980. Ponderea beneficiarilor de cursuri de formare care au iniţiat afaceri noi a fost de 15,61% (previzionat 10%), adică 281 afaceri nou iniţiate (previzionat 180) din care 223 afaceri nou iniţiate de femei care doresc înfiinţarea propriei afaceri şi 58 de afaceri noi rezultate din completarea cu un domeniu nou a obiectului de activitate al firmelor existente ale femeilor manager.
1981. În cadrul proiectului, 94 de studenţi au obţinut certificat de formator autorizat naţional (previzionat 72) şi au fost create 72 noi locuri de muncă aşa cum a fost previzionat iniţial.
1982. Numărul de întreprinzători la finalul proiectului a fost de 547 (previzionat 546).
1983. Membrii grupului ţintă manifestă creşterea încrederii în propria persoană, îmbunătăţirea competenţelor antreprenoriale şi extinderea orizontului atât pentru deschiderea unei afaceri cât şi pentru recalificarea într-un alt domeniu de activitate.
1984. Competenţele dobândite au fost folosite fie în cadrul activităţii de la locul de muncă, fie în deschiderea şi funcţionarea unei afaceri, fie în susţinerea cursurilor şi seminariilor de către cei care au fost calificaţi drept formatori.
1985. Derularea proiectului a permis crearea unei reţele interregionale educaţionale, de cercetare, de formare, de instruire şi comunicare, precum şi constituirea unor baze de date interregionale, construirea unui model de Şcoală antreprenorială pentru femei şi elaborarea unor planuri de afaceri adresate nevoilor şi priorităţilor de dezvoltare specifice zonei interregionale vizate.
1986. Proiectul s-a dovedit a fi unul de succes având în vedere că a fost recunoscut ca exemplu de bună practică/poveste de succes de diferite instituţii şi nu numai, după finalizarea acestuia. Astfel, OECD l-a recunoscut ca exemplu de bună practică prin includerea în cartea ***The Missing Entrepreneurs. Policies for inclusive entrepreneurship in Europe***. Comisia Europeană l-a recunoscut de asemenea prin includerea în ***ENSPIRE EU – Toolkit. A presentation of 15 best practice initiatives from across Europe***. Acesta a mai fost recunoscut ca exemplu de bună practică şi ca proiect de succes de către AMPOSDRU şi OIPOSDRU Nord-Vest, precum şi de Junior Chamber International şi WINGS – European Network for Female Entrepreneurship.
1987. Mai mult decât atât, cartea de specialitate realizată pe baza rezultatelor de cercetare ale proiectului, ***Antreprenoriatul feminin în vestul României: încadrări teoretice şi provocări concrete***, a fost distinsă cu 2 premii: *Premiul I pentru literatura ştiinţifică în domeniul Administrarea Afacerilor* oferit de către Asociaţia Facultăţilor de Economie din România, 2011 şi *Premiul pentru consecvenţă în asumarea unui proiect de cercetare pe termen lung*, oferit de Asociaţia Generală a Economiştilor din România, cu ocazia Zilei Economistului, Bucureşti, 23 noiembrie 2011.

Efecte neaşteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Iniţial pentru ÎE 3 şi adăugându-se orice efect neaşteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1988. În unele cazuri, persoanele din grupul ţintă, prin intermediul activităţilor implementate în proiect, s-au dezvoltat pe plan personal şi au dobândit experienţă de viaţă.
1989. Pe de altă parte, au existat persoane din grupul ţintă care deşi şi-au deschis o afacere, au închis-o după o anumită perioadă de timp având în vedere că aceasta mergea în pierdere şi că bugetul

familiei avea de suferit, dar și persoane care au mai urmat ulterior cursuri sau programe de studii superioare în vederea recalificării și a obținerii unui loc de muncă în noul domeniu.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1990. Proiectul a determinat o schimbare de atitudine și de mentalitate în rândul femeilor vis-a-vis de antreprenoriat și în cadrul societății, în general, față de antreprenoriatul feminin, ceea ce a condus implicit la obținerea de rezultate economice superioare și la îmbunătățirea condiției sociale a femeilor, în contextul dezvoltării durabile a comunităților din Vestul României, ceea ce a stimulat și va stimula și în viitor alte proiecte și cercetări în domeniul antreprenoriatului feminin.

1991. Influența desfășurării proiectului la nivelul altor firme, sectoare, persoane decât cele vizate de proiect este legată de trei tipuri de activități derulate după finalizarea proiectului:

- **Activități de instruire - Modelul școlii antreprenoriale și materialele educaționale** elaborate în cadrul acestui proiect permit replicarea pe alte grupuri țintă în toate instituțiile partenere, precum și în alte arii geografice, cu taxe de participare. Elaborarea acestora și în format e-learning facilitează organizarea acestor cursuri în sistem on-line de către universitățile partenere, crescând considerabil accesibilitatea acestora. De asemenea, **certificarea cursurilor de formare de formatori** creează un cadru optim de dezvoltare a acestui tip de programe de instruire la nivelul participanților, pentru alte grupuri țintă.
- **Servicii de sprijin și consultanță** – având în vedere că proiectul a sprijinit prin premierea planurilor de afaceri înființarea firmelor pentru 108 absolvente – 6 din cursantele din centrele teritoriale, 24 din centrele locale și 72 din centrele rurale, plus încă 6 cursante la nivel inter-regional – în viitor centrele teritoriale vor putea oferi servicii de sprijin și consultanță pentru dezvoltarea afacerii, prin intermediul formatoarelor în domeniul antreprenoriatului, dar și pentru inițierea afacerii, respectiv a celorlalte afaceri propuse prin planurile de afaceri. Formatoarele au astfel un loc de muncă asigurat și după finalizarea proiectului.
- **Activități de cercetare științifică** – baza de date, volumul final, studiile, articolele etc. realizate în cadrul acestui proiect de către echipa de cercetare au oferit o mai bună imagine asupra problematicii antreprenoriatului feminin și asupra nevoilor de formare în sensul stimulării antreprenoriatului, atât în mediul rural, cât și în urban și au dat prilejul calificării unei echipe de experți în problematica antreprenoriatului feminin în Vestul României, echipă care va putea folosi resursele enorme și valoroase de cercetare rezultate din proiectul de față pentru viitoare proiecte de cercetare.

1992. Persoanele din grupul țintă au transmis competențele dobândite în proiect și altor femei din mediul rural, precum și studenților și celor care participă la cursuri, în cazul formatorilor sau celor care predau în universități.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

1993. Pe termen mediu și lung, se apreciază că centrele teritoriale, locale și rurale vor funcționa prin autofinanțare pe baza serviciilor oferite și pe baza parteneriatului public-privat, cu efecte benefice pentru administrația locală și la nivel social.

1994. În unele cazuri, persoanele din grupurile țintă folosesc și în prezent cunoștințele acumulate pe parcursul derulării proiectului și chiar au mai acumulat și altele care să le ajute să își deschidă o nouă afacere.

1995. În prezent, mai sunt furnizate programe de formare, în oferta educațională a Facultății de Științe Economice a Universității din Oradea regăsindu-se: curs de formator de competențe profesionale autorizat de comisia județeană de autorizare (100 ore), școală antreprenorială pentru inițierea afacerii (72 ore) și școală antreprenorială pentru dezvoltarea afacerii (72 ore).

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

1996. Având în vedere că proiectul a făcut parte din prima tranșă de proiecte finanțate prin POSDRU, acesta a beneficiat de un sprijin extraordinar din partea AMPOSDRU, așa cum ulterior nu s-a mai întâmplat și în alte proiecte. Beneficiarul consideră că proiectul a fost ca o școală de management de proiect în adevăratul sens al cuvântului, că au fost foarte bine sprijiniți pentru ca lucrurile să meargă așa cum trebuia, ceea ce a adus foarte multe satisfacții profesionale, instituționale dar și personale, precum și alte proiecte câștigate ulterior.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

1997. Reprezentanții beneficiarului consideră că birocrăția a fost exagerată în cadrul proiectului, deși ulterior lucrurile s-au mai schimbat la nivelul programului. De asemenea, se consideră că echipa implicată în proiect trebuie să pună suflet pentru ca acesta să fie de succes.

1998. Ar trebui continuate proiecte/ activități/ cursuri de formare asemănătoare cu acestea, pentru a putea beneficia cât mai multe persoane. De asemenea, este necesară alocarea unei perioade mai lungi de timp pentru desfășurarea formării cu scopul de acumulare a cât mai multor cunoștințe de către persoanele din grupul țintă. Mai mult decât atât, se dorește aplicarea în practică a celor învățate (ex: vizită în comun la instituțiile care ajută la deschiderea afacerii, completarea documentelor necesare pentru a dobândi exercițiu și pentru a vedea ce pași trebuie urmați, etc). Pe de altă parte, se mai dorește ca după înființarea de afaceri, antreprenorii să fie îndrumați în continuare pentru a face față și pentru a reuși să conducă afacerea așa cum trebuie.

11.6.4 DMI 3.1. Studiu de caz „Vest-Nord-Vest StartUP- Promovarea culturii antreprenoriale și finanțarea tinerilor întreprinzători”

Date generale despre proiect

DMI	3.1		
Beneficiar	Municipiul Câmpia Turzii		
Titlu proiect	VEST-NORD-VEST START-UP - PROMOVAREA CULTURII ANTREPRENORIALE ȘI FINANȚAREA TINERILOR ÎNTEPRINZĂTORI		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/176/3.1/S/150868		
Data de început	16.02.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	5453834.84 lei	Buget rambursat (absorbit)	1216318.42 lei
Regiunea de implementare	Vest și Nord-Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Cluj, Bihor, Sălaj, Satu-Mare, Maramureș, Bistrița-Năsăud, Arad, Hunedoara, Timiș, Caraș-Severin
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

1999. Obiectivul general al proiectului constă în dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale a tinerilor din Reg. Vest și Nord-Vest în vederea îmbunătățirii performanței și formării profesionale actuale a pers. pentru a dezvolta spiritul antreprenorial și pentru a genera un număr crescut de afaceri în regiunile de implementare.
2000. Acest obiectiv este realizat și prin înființarea și operaționalizarea a 2 centre și prin sprijin acordat altor 2 centre pentru afaceri deja existente. De asemenea, proiectul are scopul de a oferi beneficiarilor un model de promovare a învățării pe tot parcursul vieții, inclusiv de folosire a metodelor și tehnicilor de e-learning, replicabil și adaptabil la alte regiuni sau domenii specifice prin diseminarea bunelor practici în domeniul antreprenorial, în scopul dezvoltării durabile a comunităților din județele din regiunile Vest și Nord-Vest.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Obiective:

Proiectul urmărește furnizarea de instruire în domeniul antreprenorial, în direcția îmbunătățirii nivelului de cunoștințe privind inițierea, organizarea și derularea unei afaceri de succes și creșterea abilității tinerilor peste 18 ani de a transforma ideile de afaceri în acțiuni concrete.

Activități prevăzute:

- Implementarea unei campanii pentru promovarea antreprenoriatului care vizează creșterea conștientizării și promovarea atitudinii pozitive față de cultura antreprenorială;
- Diseminarea eficientă a informațiilor prin elaborarea și reactualizarea permanentă a paginii web dedicată proiectului;
- Realizarea de evenimente de networking, conferințe de lansare și încheiere și pentru anunțarea rezultatelor concursurilor de planuri de afaceri;
- Dezvoltarea aptitudinilor de antreprenoriat pentru 400 persoane și furnizarea de formare profesională pentru dezvoltarea antreprenorialului și a abilităților manageriale;

- Realizarea a 2 concursuri de idei de afaceri pe fiecare regiune de implementare, în cadrul cărora vor fi selectate 40 de idei de afaceri (selecția beneficiarilor de subvenții se va finaliza cel târziu la 4 luni după semnarea contractului de finanțare);
- Înființarea și operaționalizarea a 2 centre pentru sprijinirea afacerilor, precum și susținere acordată centrelor de sprijin pentru inițierea afacerilor deja existente;- Susținerea inițiativelor antreprenoriale, stimularea ocupării pe cont propriu prin sprijin acordat unui grup țintă de 400 persoane în realizarea unui plan de afaceri, inițierea unei afaceri;
- Demararea schemelor de ajutoare și direcționarea de stimulente pentru a sprijini dezvoltarea durabilă.
- Se vor înființa 40 de firme noi, ce vor crea minim 80 de noi locuri de muncă, și le vor menține pentru o perioadă de cel puțin 6 luni după finalizarea proiectului.
- Prin activitățile inițiate proiectul va asigura zonelor de implementare o creștere a numărului actorilor economici pe piața regională, națională și pe cea a Uniunii Europene, pe termen lung, contribuind la realizarea obiectivului general al POS DRU prin creșterea competitivității, prin dezvoltarea spiritului antreprenorial și prin susținerea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive.

Rezultate așteptate:

- Membrii grupului țintă vor dobândi abilitați de promotori ai antreprenorialului, pentru creșterea conștientizării și promovării atitudinii pozitive față de cultură antreprenorială și pentru a oferi mai departe expertiză și servicii de sprijin pentru inițierea unei afaceri noi;
- 400 cursanți pregătiți pentru inițierea unei afaceri prin participarea la un curs de inițiere/specializare/perfecționare autorizat de comisia județeană de autorizare, finalizat cu diplomă recunoscută de ministerul educației și ministerul muncii;
- Dintre participanți minim 50% vor fi femei – 200 pers. și minim 50% din participanți vor fi din categoria de vârstă 18-25 ani – 200 pers;
- Crearea de noi oportunități de ocupare prin facilitarea inițierii de noi afaceri și angajării pe cont propriu. 40 de firme nou înființate vor primi sprijin financiar de maxim 90 mii lei/firmă și vor susține 80 de noi locuri de muncă. 20 de idei de afaceri (50% din ideile selectate la nivel de proiect) vor fi dezvoltate de persoane care aparțin categoriei de vârstă 18-25 de ani, înmatriculați în învățământul superior.

Impactul așteptat pe termen lung:

- Promovarea alternativei antreprenorialului, prin stimularea implicării tinerilor peste 18 ani care doresc să inițieze o afacere în contextul dezvoltării durabile a comunităților din regiunile de implementare;
- După furnizarea de formare specifică privind conceptele, metodele și tehnicile manageriale, noi soluții organizaționale, sisteme IT pentru un management modern, fezabilitatea investițiilor, redactarea și aplicarea planificării afacerii, atitudinea populației față de oportunitățile viitoare va fi considerabil mai deschisă;
- Îmbunătățirea accesului potențialilor întreprinzători la servicii de consultanță și asistență pentru demararea unei afaceri și oferirea posibilității de a face din antreprenariat o opțiune de reală de carieră.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2001. În Regiunea Nord-Vest, numărul întreprinderilor nou create au înregistrat o scădere bruscă cu un an înaintea începerii proiectului, de la 22.040 în 2013, la 10.688 în 2014, revenindu-și apoi parțial în 2015 (15.996). La un an de la terminarea proiectului s-a observat din nou o ușoară creștere a acestora, și anume 17.185 de firme nou create în anul 2016. Această tendință de creștere s-a păstrat și în anul 2017, când numărul de noi întreprinderi a fost de 21.310, apropiindu-se încet de numărul inițial existent în anul 2013, când existau cele mai multe firme nou create.

2002. De același trend descendent putem să vorbim și în Regiunea Vest, unde în anul 2013 erau 13.075 de întreprinderi, numărul lor scăzând ulterior alarmant în 2014 (6.822), redresându-se în 2015 (10.026) și un pic în 2016 (10.481), înregistrându-se în anul 2017, 12.498 de întreprinderi noi.

2003. Asemănător, rata de creare a întreprinderilor a scăzut semnificativ în 2014 față de 2013, înregistrându-se apoi pe un trend ascendent. Dacă se uităm și la situația întreprinderilor nou create la un an de la înființare, ponderea celor care au rămas active a înregistrat o scădere în perioada 2015-2017 la nivelul celor două regiuni, concomitent cu creșterea ponderii întreprinderilor care au fost desființate.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

- Pentru inițierea unei afaceri au fost pregătiți 400 de cursanți, dintre care 200 au fost femei, iar restul de 200 au fost persoane cu vârste cuprinse între 18-25 ani. Acești indicatori prognozați au fost atinși.
- În cadrul Centrului de sprijin pentru inițierea afacerilor Regiunea Vest au fost organizate și desfășurate două evenimente unul în localitatea Reșița în data de 24 noiembrie și unul în localitatea Arad în data de 26 noiembrie. La cele două evenimente au participat un număr de 31 de persoane la Reșița și 59 de persoane la Arad reprezentând membrii ai grupului țintă, reprezentanți ai instituțiilor deconcentrate și ai mediului de afaceri.
- Au fost acordate subvenții pentru participare la cursul de inițiere în competențe antreprenoriale pentru 100 de cursanți din Regiunea de Vest.
- Au fost semnate 10 acorduri de finanțare cu 10 persoane din grupul țintă din Regiunea Vest ale căror planuri de afaceri au fost acceptate spre finanțare în urma celor două sesiuni ale Concursului de idei de afaceri desfășurate în Regiunea Vest.
- S-a acordat consultanță permanentă persoanelor beneficiare de ajutor de minimis cu privire la pașii ce trebuie urmați pentru a deschide și operaționaliza întreprinderea, precum și la modul în care trebuie gestionată activitatea întreprinderii.
- Au fost operaționalizate 10 firme aferente celor 10 persoane cu care s-a semnat acord de finanțare și au fost transmise dovezi privind acest demers (contracte cu furnizori, facturi emise de către furnizori).
- A fost monitorizată activitatea celor 10 firme beneficiare de ajutor de minimis, în acest au fost solicitată de la fiecare firmă în parte un raport de activitate și evidenta cheltuielilor angajate.
- Membrii grupului țintă manifestă creșterea încrederii în propria persoană, îmbunătățirea competențelor antreprenoriale și îmbunătățirea atitudinii față de risc.
- În perioada 16 februarie – 31 decembrie 2015 au fost desfășurate mai multe concursuri pentru accesarea ajutoarelor de minimis, în urma cărora au fost selecționate 23 de întreprinderi noi, pentru a beneficia de subvenții nerambursabile.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2004. Persoanele din grupul țintă afectate de efectele proiectului au fost câștigătorii concursului de idei de afaceri, care și-au operaționalizat firma, iar mai apoi nu au primit banii pentru începerea activității, nemaivând posibilitatea de a mai participa la un al proiect de Start-up în anii imediat următori.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2005. Membrii grupului țintă nu au avut încă posibilitatea de a utiliza competențele dobândite în cadrul proiectului sau de a împărtăși cu alte persoane cunoștințele noi primite. De asemenea, aceștia nu au experimentat schimbări în viața profesională de la finalul proiectului și nu au reușit să își deschidă o afacere. Astfel că, pe moment nu se poate discuta de prezența unor efecte propagate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2006. Desfășurarea proiectului nu a condus, din păcate la inițierea vreunei noi afaceri în urma căreia să poată fi sesizată o durabilitate a efectelor proiectului în acest sens. Singura durabilitate care poate fi remarcată este în cunoștințele dobândite de participanți, care au remanență, în ciuda faptului că nu au putut fi puse și în aplicare.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2007. Au existat dificultăți în implicarea grupului țintă în vederea depunerii planurilor de afaceri, din cauza garanțiilor imobiliare și mobiliare prevăzute în metodologia și regulamentul privind organizarea și desfășurarea concursului de idei de afaceri.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2008. Ca recomandări, se pune accentul pe efectuarea unei practici mai aprofundate în cadrul cursurilor și se recomandă prezența mai multor modele de afaceri, din partea reprezentanților grupului țintă. Se susține ideea potrivit căreia echipa beneficiarului trebuie să fie una tânără și dinamică, care să nu suspecteze persoanele din grupul țintă de fraudă. Se insistă pe respectarea termenelor de trimitere a documentelor și pe scoaterea garanțiilor imobiliare ca cerință în vederea obținerii ajutorului de minimis. De asemenea, se consideră că nu ar trebui incluse terțe cerințe pentru grupul țintă, deoarece aceste cerințe ar putea periclita implicarea grupului țintă și astfel ar conduce întregul proiect la eșec.

11.6.5 DMI 3.1. Studiu de caz „Fii stăpânul tău”

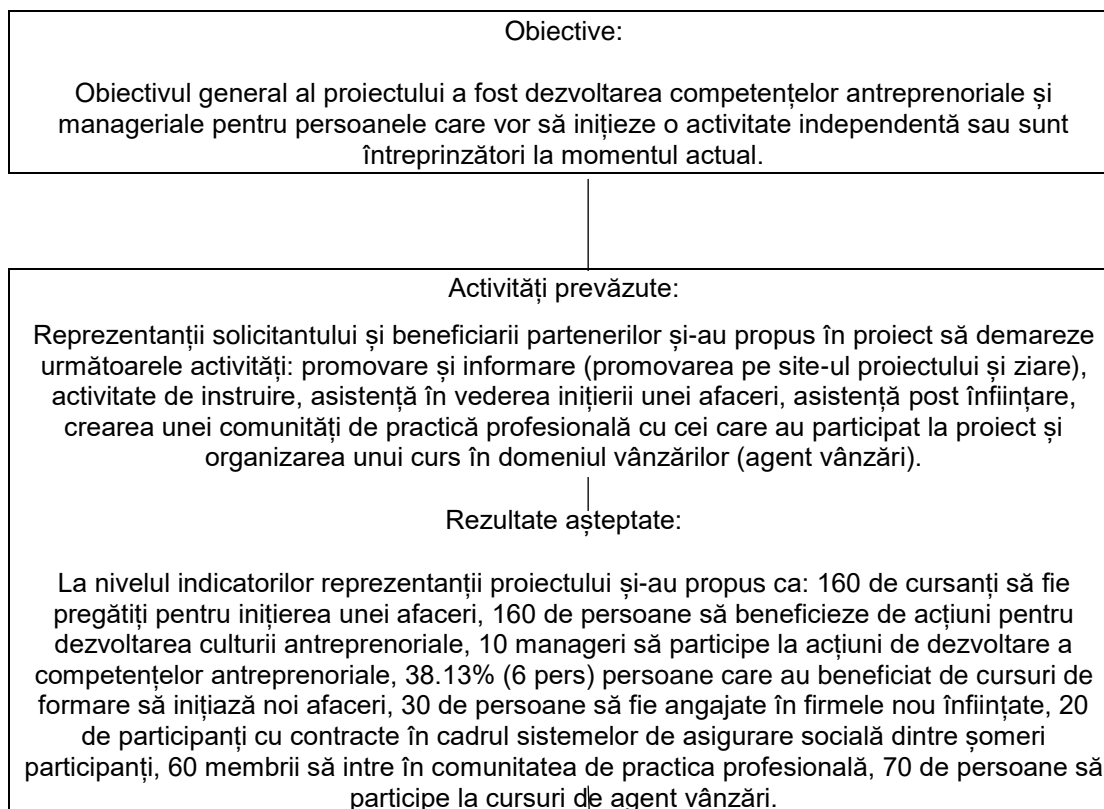
Date generale despre proiect

DMI	3.1 „Promovarea culturii antreprenoriale”		
Beneficiar	Asociația pentru Tineret Fidelitas Miercurea Ciuc		
Titlu proiect	„Fii stăpânul tău”		
Cod SMIS /ID proiect	37482		
Data de început	01.09.2009	Data de finalizare	31.08.2011
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1758230 lei	Buget rambursat (absorbit)	1039590.16 lei
Regiunea de implementare	Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Harghita și Covasna
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant 1 reprezentant grup țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiză date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2010. Obiectivul principal al proiectului a fost dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale în rândul persoanelor care doresc să inițieze o activitate independentă sau sunt întreprinzători și a managerilor întreprinderilor deja existente în județul Harghita și Covasna. Pentru a atinge acest obiectiv s-au oferit servicii de: instruire, asistență, asistență post înființare și asistență acordată întreprinderilor deja existente. Prin oferirea acestor servicii s-a contribuit la promovarea culturii antreprenoriale.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



Impactul aşteptat pe termen lung:

Dezvoltarea competenţelor antreprenoriale şi promovarea antreprenoriatului în rândul persoanelor din regiunea Centru în judeţele Covasna şi Harghita.

Contextul proiectului şi efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, judeţ, spital etc.)

2011. Contextul proiectului a fost caracterizat de manifestarea efectelor crizei economice. Într-o perioadă în care firmele se închideau, proiectul şi-a propus să deschidă noi afaceri.

2012. Astfel, în perioada de desfăşurare a proiectului, regiunea Vest s-a remarcat printr-un număr foarte mic de întreprinderi nou înfiinţate şi o rată scăzută de creare de noi întreprinderi active.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor şi a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Iniţial pentru ÎE 2)

2013. Proiectul a obţinut următoarele rezultate:

- 160 de cursanţi pregătiţi pentru iniţierea unei afaceri (realizat 218);
- 160 de beneficiari de acţiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale;
- 10 manageri participanţi la acţiuni de dezvoltare a competenţelor antreprenoriale (realizat 16);
- 38.13%(6 pers) persoane beneficiare de cursuri de formare care iniţiază noi afaceri (realizat 14+6);
- 30 de angajaţi în firmele nou înfiinţate (realizat 35);
- 20 de participanţi cu contracte în cadrul sistemelor de asigurare socială dintre şomeri participanţi (realizat 24);
- 60 membrii comunitate de practica profesională (realizat 60);
- 70 participanţi curs agent vânzări (realizat 47).

2014. Dificultăţi în realizarea indicatorilor: Da, au existat dificultăţi din cauza situaţiei economice rele şi imprevizibile, se schimbau lunar legile comerciale şi de taxare, respectiv impozitarea afacerilor.

2015. Persoane din grupul ţintă au găsit un loc de muncă sau au părăsit ţara

- Înfiinţare firmă proprie în domeniul serviciilor, comerţ şi turism;
- Devenit trainer, schimbat locul de muncă;
- A consolidat afacerile deja existente.

Efecte neaşteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Iniţial pentru ÎE 3 şi adăugându-se orice efect neaşteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- Dezvoltare în plan profesional;
- Dezvoltarea inteligenţei emoţionale(plan personal);
- Membrii ai familiei au participat la activităţile proiectului şi au devenit formatori;
- Au utilizat competenţele atât la locul de muncă cât şi în propria afacere;
- A transmis competenţele către alţii în cadrul locului de muncă.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Iniţial pentru ÎE 4 şi adăugându-se orice efect neaşteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- Familia a participat la activităţile proiectului;
- Dezvoltarea locală.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluţia în timp a fiecărui efect identificat anterior: aşteptat, neaşteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaşte, pe baza interviurilor şi documentării)

- La momentul actual membrii grupului ţintă încă mai folosesc competenţele dobândite în proiect;

- Firmele încă sunt prezente pe piața muncii;
- Beneficiarul încă oferă servicii de formare profesională.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- Instrucțiuni care se schimbau lunar;
- Birocrația excesivă a afectat negativ implementarea proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2016. „Colaborarea cu partenerii și cu ofițerii de monitorizare este cheia succesului în proiecte și birocrăția este cea mai grea în implementarea proiectelor. ”
2017. Grupul țintă consideră că: Competențele antreprenoriale dobândite sunt utile pentru viitor, mai ales prin prisma faptului că sistemul național de învățământ nu ajută la dezvoltarea acestora.
2018. Recomandări: Prezentarea unor reprezentanți de firme cunoscute și firme nou înființate în cadrul proiectului de la care persoanele din cadrul grupului țintă au ce învăța.

11.6.6 DMI 3.1. Studiu de caz „Dă startul afacerii tale!”

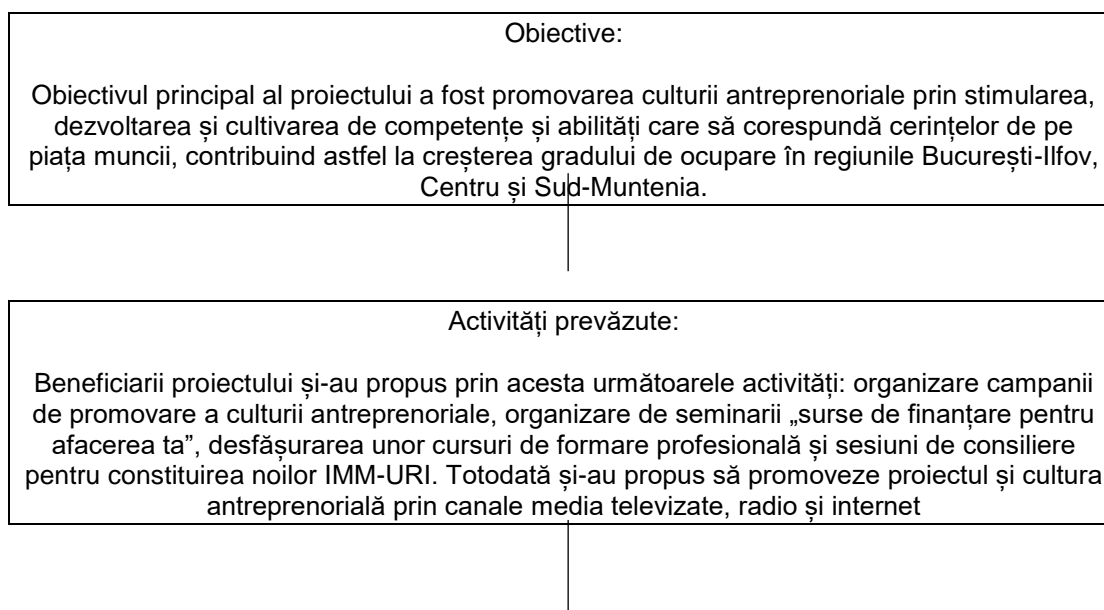
Date generale despre proiect

DMI	3.1		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie București		
Titlu proiect	Da startul afacerii tale!		
Cod SMIS /ID proiect	13038		
Data de început	02.12.2010	Data de finalizare	31.08.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2922939.6 lei	Buget rambursat (absorbit)	1600502.26 lei
Regiunea de implementare	București-Ilfov, Centru, Sud-Muntenia	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	București, Alba Iulia, Brașov, Sfântul Gheorghe, Miercurea Ciuc, Târgu Mureș, Sibiu, Pitești, Călărași, Târgoviște, Giurgiu, Slobozia, Ploiești, Alexandria
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2019. Obiectivul principal al proiectului „Da startul afacerii tale!” a fost promovarea culturii antreprenoriale prin stimularea, dezvoltarea și cultivarea de competențe și abilități care să corespundă dinamicii mediului economic actual. Proiectul și-a propus instruirea a 1000 de femei din regiunile București-Ilfov, Centru și Sud-Muntenia.
2020. Ca obiective specifice proiectul și-a propus furnizarea de instruire pentru femei în domeniul administrării afacerilor și favorizarea îmbunătățirii spiritului antreprenorial în cadrul IMM-urilor și furnizarea de instruire în vederea dobândirii competențelor în domeniul inițierii unei afaceri. Totodată, proiectul a urmărit să promoveze învățarea activă pe tot parcursul vieții.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



Rezultate așteptate:

Proiectul „Da startul afacerii tale” și-a propus promovarea spiritului antreprenorial în rândul femeilor din regiunile menționate anterior.

La nivelul indicatorilor proiectul și-a propus în primul rând pregătirea a 600 de femei pentru inițierea unei afaceri. Pe de altă parte și-au propus ca 1000 de persoane să beneficieze de acțiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale pentru inițierea afacerilor și de acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale. Totodată proiectul și-a propus ca 600 de persoane să beneficieze de formare profesională. Pe de altă parte proiectul și-a propus ca 1000 femei să fie participante FSE. Alte rezultate așteptate în cadrul proiectului au fost: 25% din persoanele care au beneficiat de cursuri de formare profesională să inițieze noi afaceri, 150 de persoane să demareze o activitate independentă și să premieze 10 afaceri din cele nou constituite.

Impactul așteptat pe termen lung:

Scăderea ratei șomajului în rândul femeilor din regiunile București-Ilfov, Centru, Sud-Muntenia și promovarea antreprenoriatului în zonele vizate.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2021. Înainte de implementarea proiectului, numărul întreprinderilor în regiunea București Ilfov a scăzut considerabil de la 32560 în anul 2008 la 23920 în anul 2010. În timpul implementării proiectului numărul întreprinderilor din această regiune a oscilat de la 25241 în anul 2011, la 22510 în anul 2012, la 26764 în anul 2013, ultimul an de implementare al proiectului. În anii ce au precedat finalizarea proiectului numărul întreprinderilor din regiunea București-Ilfov a scăzut la 20293 în anul 2014, respectiv la 24777 în anul 2015.
2022. În regiunea Centru numărul întreprinderilor înainte de implementarea proiectului a scăzut din anul 2008 de la 21561 la 16516 în anul 2010. În timpul implementării proiectului numărul întreprinderilor din această regiune a scăzut de la 16826 în anul 2011 la 11052 în anul 2012 și a crescut ușor în anul 2013 la 15311. În următorii ani de la finalizarea proiectului numărul întreprinderilor din această zonă a scăzut considerabil în anul 2014 la 6809 și a crescut ușor în anul 2015 la 11816.
2023. În regiunea Sud-Muntenia numărul întreprinderilor în perioada anterioară implementării proiectului a scăzut de la 20380 în anul 2008 la 15389 în anul 2010. În anii implementării proiectului numărul întreprinderilor a crescut în anul 2011 la 17053 și a scăzut în anul 2012 la 11745, crescând ușor în anul 2013 la 15119. În următorii ani ce au precedat implementarea proiectului numărul întreprinderilor a scăzut la 7025 în anul 2014 și a crescut ușor în anul 2015 la 11354.
2024. În ceea ce privește situația întreprinderilor nou create la un an de la finanțare, ponderea celor care au rămas active în perioada 2013-2015 a crescut în regiunea București Ilfov, același trend menținându-se și la nivel național, iar în celelalte două regiuni a scăzut în această perioadă.
2025. La nivel național numărul întreprinderilor a crescut un trend asemănător în acești ani, având o scădere masivă în anul 2014 la 71327 întreprinderi.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2026. Indicatorii prognozați în acest proiect au fost îndepliniți în proporție mare, dar nu integral. Un număr de 615 de femei au fost pregătite pentru inițierea unei afaceri (propus 600). 1110 de persoane au beneficiat de acțiuni pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor (propus 1000), același număr de persoane beneficiind și de participare la acțiuni de dezvoltare a competențelor manageriale (propus 1000).

2027. În ceea ce privește formarea profesională, au participat la instruire/formare profesională 615 persoane (propus 600). Pe de altă parte, 1110 de femei au fost participante FSE și 12 planuri de afaceri au fost premiate (propus 10).

2028. Singurii indicatori propuși și nerealizați au fost cel al ponderea beneficiarilor de cursuri de formare care au inițiat de afaceri unde 11% dintre cei care au participat la formare profesională și-au deschis noi afaceri (propus 25%) și indicatorul privind numărul de persoane care au demarat o activitate independentă, unde 68 de persoane au demarat o afacere nouă (propus 150).

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2029. Nu există evidențe privitoare la efectele neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2030. Unul din efectele propagate ale proiectului a fost dezvoltarea economică la nivel local prin înființarea unor noi afaceri de către unii participanți ai grupului țintă și crearea unor noi locuri de muncă atât pentru cei din familiile persoanelor din grupul țintă, cât și pentru persoanele din localitățile unde s-au deschis noile afaceri.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2031. Unul din efectele durabile ale proiectului este faptul că unul din partenerii proiectului continuă să ofere și în prezent formare profesională.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2032. Conform reprezentanților beneficiarilor și ai partenerilor suspendarea POSDRU a afectat mai mulți beneficiari să nu poată îndeplini în totalitate indicatorii din proiect. Un alt mecanism care a afectat negativ proiectul a fost și schimbarea unilaterală a modului de raportare care a generat dificultăți în implementarea proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2033. Unul dintre recomandările pentru viitor este introducerea de ghiduri de obligativitate ca pe perioada din timpul proiectului și după finalizarea acestuia beneficiarii să urmărească feedbackul participanților la formare/instruire: dacă aceștia au deschis firme noi sau nu, dacă au închis firma finanțată în proiect ș.a. Totodată, beneficiarii sunt de părere că una din lecțiile învățate din proiect a fost ca intrarea în proiecte să nu se facă dacă nu există un cash-flow adecvat.

11.6.7 DMI 3.1. Studiu de caz „Antreprenoriat sustenabil pentru tinerii din regiunile NV și V”

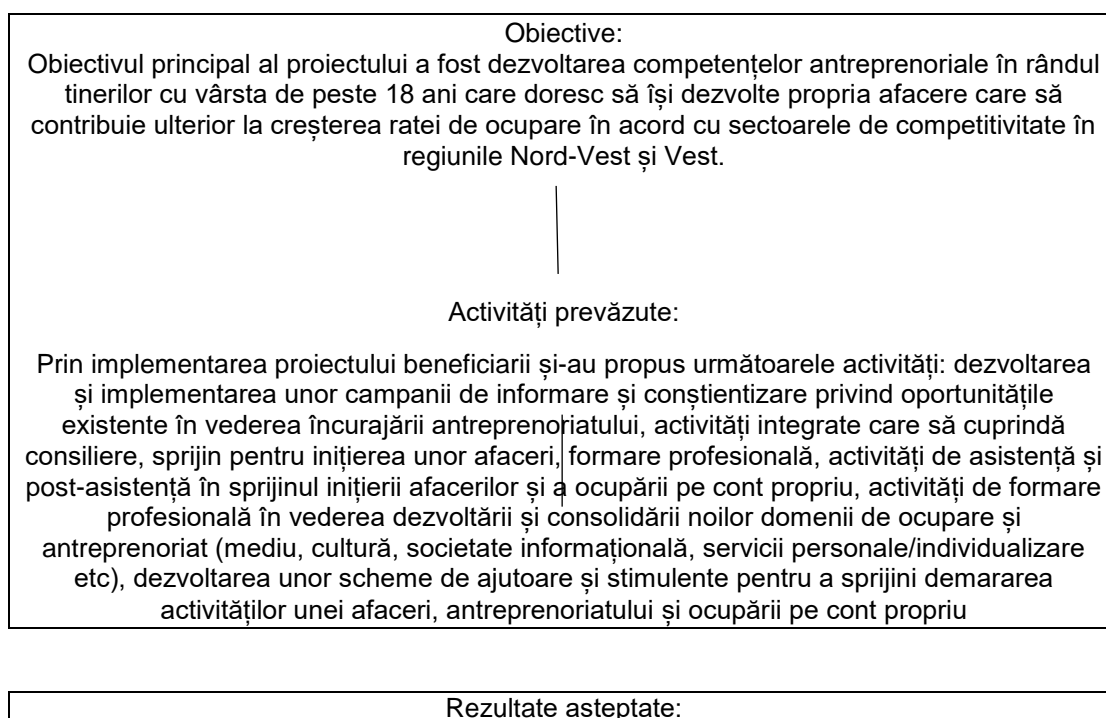
Date generale despre proiect

DMI	3.1		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie Cluj		
Titlu proiect	Antreprenoriat sustenabil pentru tinerii din regiunile NV și V		
Cod SMIS /ID proiect			
Data de început	06.02.2015	Data de finalizare	30.11.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	6102370 lei	Buget rambursat (absorbit)	5103287 lei
Regiunea de implementare	Nord Vest Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Cluj, Bihor, Bistrița Năsăud, Maramureș, Satu Mare, Sălaj, Arad, Caras Severin, Hunedoara, Timiș.
Persoane intervievate	Reprezentant solicitant Reprezentat partener Reprezentant grup țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2034. Principalul obiectiv al proiectului a fost să dezvolte competențele antreprenoriale ale tinerilor cu vârsta de peste 18 ani din Regiunile Nord-Vest și Vest care doresc să dezvolte o activitate independentă și susținerea înființării de noi întreprinderi care să rezulte ulterior în creșterea sustenabilă a ratei de ocupare în acord cu sectoarele competitive și direcțiile de politică industrială menționate în strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



- 425 de persoane pregătite pentru inițierea unei afaceri, din care 210 femei
 - 11% din beneficiarii de cursuri de formare inițiază noi afaceri
 - 4 centre de sprijin pentru inițierea afacerilor înființate
 - 3 centre pentru inițierea afacerilor dezvoltate
- 420 de persoane beneficiare de servicii de consultanță (consiliere, sprijin și asistență) pentru inițierea unei afaceri
- 140 de persoane beneficiare de cursuri de dezvoltare a competențelor manageriale
- 420 de persoane beneficiare de campanii de informare și conștientizare
- 46 de întreprinderi nou înființate în cadrul proiectului
- 92 de locuri de muncă create în cadrul întreprinderilor nou înființate
- 50% din ideile pentru dezvoltarea unei afaceri dezvoltate de tineri cu vârste cuprinse între 18 și -25 de ani
- 50% din totalul de persoane participante la programul de formare în domeniul antreprenoriatului din grupa de vârstă 18-25 de ani
- 2 întreprinderi nou create în fiecare județ
- 210 de femei și 210 de bărbați dornici să își inițieze o activitate independentă

Impactul așteptat pe termen lung:
Scăderea ratei șomajului în regiunile vizate (regiunile Nord-Vest și Vest) și promovarea antreprenoriatului în rândul tinerilor

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2035. Înainte de implementarea proiectului între anii 2012 și 2014, numărul întreprinderilor în regiunea Nord-Vest a scăzut simțitor de la 17739 în anul 2012 la 10688 în anul 2014. În anul în care s-a implementat proiectul, anul 2015 numărul întreprinderilor din această regiune a crescut față de anul precedent, la 15996 de întreprinderi. În anii ce au urmat finalizarea proiectului numărul întreprinderilor din regiunea Nord Vest a continuat să aibă un trend ascendent, ajungând la un număr de 17185 de întreprinderi în anul 2016, respectiv 21310 în anul 2017.
2036. În regiunea Vest numărul întreprinderilor înainte de implementarea proiectului a scăzut din anul 2012 de la 10301 la 6822 în anul 2014. În anul implementării proiectului în această regiune numărul întreprinderilor a crescut față de anul precedent la 10026. În următorii ani de la finalizarea proiectului numărul întreprinderilor din această zonă a continuat să crească ajungând în anul 2017 la un număr de 12498 de întreprinderi.
2037. La nivel național numărul întreprinderilor a avut un trend similar ca cel din cele două regiuni, scăzând în anii anteriori implementării proiectului, având o creștere în timpul implementării proiectului și continuând cu un trend de creștere în anii ce au urmat finalizarea proiectului.
2038. În ceea ce privește situația întreprinderilor nou create la un an de la finanțare, ponderea celor care au rămas active în perioada ce a urmat finalizarea proiectului au scăzut atât în regiunea Nord-Vest cât și în regiunea Vest, același trend menținându-se și la nivel național în această perioadă.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2039. Desfășurarea proiectului a avut efecte pozitive, sprijinind persoanele din grupul țintă pentru a dobândi competențe antreprenoriale și ajutând o parte din acesta să dezvolte propria afacere.
2040. Indicatorii prognozați în acest proiect au fost realizați aproape integral, cu excepția a doi indicatori. Astfel, au fost pregătite 420 de persoane pentru inițierea unei afaceri (propus 420 de persoane) din care 255 de femei (propus 210). Pe de altă parte, 11% din beneficiarii de cursuri de formare au inițiat noi afaceri (propus 11%). Totodată, au fost create 4 centre de sprijin pentru inițierea afacerilor înființate (propus 4%) și 2 centre pentru inițierea afacerilor dezvoltate (propus 2%).
2041. Pe de altă parte, 599 de persoane au beneficiat de servicii de consultanță (consiliere, sprijin și asistență) pentru inițierea unei afaceri (propus 420), 210 de persoane au beneficiat de cursuri de dezvoltare a competențelor manageriale (propus 140) iar 677 de persoane să participe la campanii

de informare și conștientizare (propus 420) din care 389 de femei (propus 210) și 288 de bărbați (propus 210).

2042. Totodată, în cadrul proiectului au fost înființate 48 de întreprinderi (propus 46), 2 întreprinderi au fost create în fiecare județ (propus 2). În ceea ce privește tinerii din proiect, 60% din totalul de persoane participante la programul de formare în domeniul antreprenoriatului au fost din grupa de vârstă 18-25 de ani (propus 50%).

2043. Indicatorii care au fost propuși, însă nu au fost realizați în cadrul proiectului au fost locurile de muncă create în cadrul întreprinderilor nou înființate, unde au fost create 33 de locuri de muncă (propus 92) și ponderea tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 25 de ani din proiect care au propus idei pentru dezvoltarea unei afaceri, care a fost de 33% (propus 50%)

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2044. Unul dintre efectele neașteptate pe care le-a avut participarea la proiect asupra persoanelor din grupul țintă a fost îmbunătățirea atitudinii față de risc. Totodată, participarea la proiect a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării personale a persoanelor din grupul țintă prin creșterea încrederii în propria persoană.

2045. Conform reprezentanților beneficiarilor, cât și reprezentanților partenerilor, un alt efect neașteptat pe care l-a avut desfășurarea proiectului a fost sporirea interesului persoanelor din grupul țintă pentru alte domenii de activitate față de cele pentru care se oferea formare.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2046. Unul din efectele propagate ale proiectului a fost dezvoltarea economică la nivel local prin înființarea unor noi afaceri de către unii participanți ai grupului țintă și crearea unor noi locuri de muncă în cadrul acestor firme. Totodată, a crescut gradul de ocupare pe cont propriu în județele în care a fost implementat proiectul.

2047. La nivelul grupului țintă, un efect pozitiv propagat a fost îmbunătățirea situației financiare a familiei prin dobândirea unui loc de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2048. Un efect durabil pe care l-a avut desfășurarea proiectului a fost faptul că toate firmele înființate în cadrul proiectului (firme în domeniile: producție de confecții textile, IT, bijuterii și articole decorative, design vestimentar, servicii de traducere și interpretare, service auto, comerț cu articole și echipamente stomatologice, servicii foto-video și organizare de evenimente) erau încă funcționale pe piețele locale la începutul anului 2018.

2049. Un alt efect durabil a fost faptul că unul din partenerii proiectului a fost autorizat în timpul proiectului ca furnizor de formare profesională, oferind cursuri pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale, continuând și în prezent să ofere astfel de servicii în cadrul altor proiecte.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2050. Conform reprezentanților beneficiarilor și ai partenerilor un mecanism care afectează negativ materializarea efectelor proiectului poate fi lipsa reglementărilor privind modul în care se justifică sau se verifică cheltuirea subvențiilor de către alte firme.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2051. Una dintre recomandările pentru viitor din partea reprezentanților beneficiarilor și a partenerilor ar fi simplificarea procesului în care se efectuează achizițiile de către beneficiarii de subvenții. O altă recomandare ar fi schimbarea modului în care este tratat tutorul de practică astfel încât acesta să nu mai aibă obligativitatea de a fi supus la același regim de raportare (raport de activitate și pontaj lunar) precum alți membrii din proiect.
2052. O recomandare din partea persoanelor din grupul țintă ar fi schimbarea orarului în care s-au desfășurat activitățile în cadrul proiectului încât acesta să fie mai flexibil și mai pliat cu programul celor din grupul țintă realizându-se mai degrabă seara sau în timpul zilelor de week-end. O altă recomandare a fost introducerea unor stagii observaționale în companii de succes, firme de contabilitate sau firme care gestionează fonduri nerambursabile și programe de formare.

11.7 Anexe: Adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților (Aria de acoperire – DMI 3.2)

Analiza strategică, legislativă, instituțională

Cadrul strategic la nivel european

2053. În centrul cadrului strategic european pentru adaptabilitatea angajaților stă Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care este în prezent parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020¹⁸⁶, implementată prin semestru european¹⁸⁷. Strategia Europeană pentru Ocupare a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997¹⁸⁸ și inclusă în anul 2000 în Strategia Lisabona.
2054. Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă adoptate la Summit-ul special al Consiliului European din Luxemburg („Summit-ul pentru locuri de muncă” din noiembrie 1997) au fost grupate în jurul a patru piloni: angajabilitatea, antreprenoriatul, adaptabilitatea și egalitatea de șanse. Pilonul de adaptabilitate își propunea încă din 1997 să încurajeze adaptabilitatea în ceea ce privește organizarea muncii, modelele de muncă și contractele de muncă, precum și în ceea ce privește sistemele de reglementare a condițiilor de muncă și formarea profesională. Acest pilon recunoștea, de asemenea, necesitatea de a ajunge la un echilibru între nevoia de flexibilitate a unei întreprinderi și necesitatea de securitate și stabilitate a muncii pentru angajați (a se vedea în acest sens și Cartea verde privind parteneriatul Comisiei Europene pentru o nouă organizație a muncii¹⁸⁹). Cu toate acestea, în 2002, într-o evaluare a Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă după cinci ani de implementare¹⁹⁰, Comisia a identificat unele aspecte problematice ale pilonului de adaptabilitate din Strategia Europeană pentru Ocupare, în special eșecul de a introduce un echilibru între flexibilitatea, securitatea și calitatea locurilor de muncă, ceea ce duce la creșterea flexibilității în detriment de securitatea a muncii.
2055. În acest context, „Orientările europene pentru ocuparea forței de muncă” din 2013¹⁹¹ conțin trei obiective majore care nu sunt neapărat noi, dar sunt mai clar formulate începând cu anul 2013. Printre aceste obiective nou formulate se numără și: „Îmbunătățirea calității și a productivității muncii”, care cuprinde „flexibilitatea și securitatea”. Mai mult, **Orientarea 3 „Abordarea schimbării și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii” subliniază că: „Statele membre vor facilita schimbarea adaptabilității lucrătorilor și firmelor, luând în considerare nevoia atât de flexibilitate, cât și de securitate și subliniind rolul cheie al partenerilor sociali în acest sens.”**
2056. În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, în perioada 2007-2012 aceasta a fost guvernată de „Strategia comunitară 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă”¹⁹², continuată în perioada 2014-2020 de „Cadrul strategic al UE cu privire la sănătate și securitate în

186 Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

187 Introdus în 2010, semestrul european le permite statelor membre ale UE să își coordoneze politicile economice pe tot parcursul anului și să găsească soluții la provocările economice cu care se confruntă UE. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_ro (accesat: 01.10.2019)

188 Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 01.10.2019)

189 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1999/a-new-organisation-of-work-the-eu-green-paper-and-national-developments> (accesat: 01.10.2019)

190 Comunicare [COM(2002) 416 final] asupra realizărilor la cinci ani de la adoptarea Strategiei Europene în domeniul Ocupării <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0416:FIN:EN:PDF> (accesat: 01.10.2019)

191 2013/208/UE: Decizia Consiliului din 22 aprilie 2013 privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32013D0208> (accesat: 01.10.2019)

192 Comunicarea [COM(2007) 62 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1550222397650&uri=CELEX:52007DC0062> (accesat: 01.10.2019)

muncă 2014-2020”¹⁹³. **Noul cadru strategic are în vedere atât evoluțiile tehnologice cât și cele ale pieței muncii care afectează relațiile de muncă având efect asupra sănătății și securității. În plus, noul cadru strategic se concentrează pe atingerea unui număr cât mai mare de oameni / lucrători, în special cei vulnerabili, și continuarea eforturilor pentru a menține Uniunea Europeană un lider mondial în promovarea sănătății și securității în muncă.**

2057. În plus, în ceea ce privește extinderea conceptului de adaptabilitate a muncii și combinarea acestuia cu intervențiile în domeniul sănătății, așa cum propune DMI 3.2 al POSDRU, în 2012 se lansează Parteneriatul European Inovator pentru Îmbătrânire Sănătoasă și Activă (*The European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing*)¹⁹⁴ și planul său de implementare¹⁹⁵, care își propune să asigure sustenabilitatea pe termen lung a economiei europene atât prin **creșterea performanței sistemelor de îngrijire a sănătății**, cât și prin încurajarea îmbătrânirii active și includerea seniorilor pe piața muncii în forme flexibile de organizare a muncii.

Cadrul legislativ la nivel european

2058. La nivel european, cadrul strategic pentru ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea calității și a productivității muncii prin flexibilitate și securitate este dublat de patru categorii de acte normative, respectiv:

2059. Directivele europene privind asigurarea securității și sănătății în muncă, datând din anul 1989, respectiv: Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă; Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă. Prima dintre acestea a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE pentru a adapta conținutul său la progresul tehnologic și o serie de 21 de directive pentru sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 1989-2009.

2060. Directivele europene care reglementează obligațiile de informare din partea angajatorului privind drepturile angajaților, respectiv Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, înlocuită abia în anul 2019 de Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE. Conform art. 13 din Directivă, formarea profesională obligatorie se va asigura în mod gratuit de către angajator, va fi considerată timp de muncă și se va desfășura, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru. În aceeași categorie de acte normative sunt incluse și directivele europene cu privire la contractele de muncă cu perioadă determinată și timpul parțial de lucru, respectiv: Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, Directiva 1997/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES și Directiva 1998/23/CE privind extinderea la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a aplicării Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat cu UNICE, CEEP și ETUC. **Așa cum se observă din datele acestor directive, cadrul legislativ european în acest domeniu nu a suferit modificări substanțiale de la adoptarea POSDRU până la momentul finalizării programului și ulterior până la momentul de față (2019).**

2061. Directivele europene care asigură egalitatea de tratament între angajați, cum ar fi Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a

193 Comunicarea [COM(2014) 332 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (accesat: 01.10.2019)

194 https://ec.europa.eu/eip/ageing/home_en (accesat: 01.10.2019)

195 https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/strategic-implementation-plan-sip-european-innovation-partnership-active-and-healthy-ageing_en (accesat: 01.10.2019)

Consiliului sau Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor.

2062. Reglementările europene privind flexibilitatea muncii, care au generat Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

2063. În domeniul sănătății UE poate adopta legislație în temeiul Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene: articolul 168 (protecția sănătății publice), articolul 114 (transpunerea legislației europene) și articolul 153 (politică socială). Domeniile în care UE a adoptat legislație includ:

- Drepturile pacienților în domeniul asistenței medicale transfrontaliere
- Farmaceutice și dispozitive medicale (farmacovigilență, medicamente falsificate, studii clinice)
- Amenințări grave la adresa sănătății transfrontaliere
- Tutun
- Organe, sânge, țesuturi și celule (transplant).

2064. Se poate observa că **formarea medicală continuă nu se regăsește între domeniile pentru care Uniunea Europeană adoptă acte normative**. Un grad mediu de armonizare a abordărilor privind formarea medicală continuă la nivel european se realizează prin cooperarea organizațiilor profesionale din sectorul de sănătate.

Cadrul instituțional la nivel european

2065. Din perspectiva cadrului instituțional la nivel european, acesta nu prezintă evoluții importante din 2007 până în prezent. De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul European trebuie consultat cu privire la liniile directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliul Uniunii Europene. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale. Parlamentul a susținut puternic Strategia Europa 2020. Astfel, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au un rol strategic cheie în domeniul adaptabilității forței de muncă și al competitivității economice.

2066. Pe de altă parte, Comisia Europeană, în special prin DG Employment, dar și prin DG REGIO, elaborează bugetul Uniunii Europene, propune statelor membre priorități în cadrul semestrului european și negociază cu statele membre liniile directoare ale finanțărilor disponibile în domeniul de interes în cadrul prezentului raport, iar ulterior monitorizează progresele înregistrate, rezultatul acestor monitorizări fiind de asemenea incluse în cadrul semestrului european în rapoartele anuale de țară. Până la instituirea semestrului european în 2014 rolul Comisiei era unul similar, dar lipseau mecanismele concrete de monitorizare și coordonare îndeaproape cu statele membre.

2067. Principalele instituții europene specifice de referință pentru domeniul adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor sunt:

2068. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofund)¹⁹⁶, înființată în 1975 (cu sediul la Dublin, Irlanda), oferă informații obținute din cercetare în vederea dezvoltării politicilor sociale și a celor din domeniul muncii și al ocupării forței de muncă

2069. Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA)¹⁹⁷ înființată din 1994 (cu sediul la Bilbao, Spania), care colectează, analizează și difuzează informații pentru cei responsabili cu asigurarea condițiilor de siguranță și sănătate la locul de muncă

2070. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)¹⁹⁸, înființat în 1975 (cu sediul al Salonic, Grecia) contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de

¹⁹⁶ <https://www.eurofound.europa.eu> (accesat: 01.10.2019).

¹⁹⁷ <https://osha.europa.eu/en> (accesat: 01.10.2019).

educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele, politicile și practicile din domeniu din statele membre, cererile și nevoile de competențe din UE.

2071. Fundația Europeană de Formare (ETF)¹⁹⁹, înființată din 1994 (cu sediul a Torino, Italia), contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.

Cadrul strategic la nivel național

2072. În perioada 2007-2013, trei documente strategice importante au ghidat acțiunile publice din România pentru creșterea adaptabilității angajaților și întreprinderilor. (1) Programul Național de Reforme 2007-2010 și-a propus respectarea Agendei Lisabona relansată și a prevăzut obligativitatea includerii prevederilor privind formarea profesională în contractele colective de muncă, precum și creșterea participării la formare profesională continuă prin inițierea unor măsuri menite să schimbe cultura angajatorilor, în sensul orientării spre investiții în resursele umane. (2) Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, elaborat în conformitate cu Politica de Coeziune a Uniunii Europene, a stabilit ca obiectiv specific creșterea nivelului de educație și formare profesională a capitalului uman prin oferirea de programe de formare profesională continuă specifice care să furnizeze competențele și abilitățile cerute pe piața muncii, urmărindu-se în acest fel și elemente de adaptabilitate. (3) Programul Național de Reformă 2011 – 2013 (PNR) a reprezentat modalitatea de asumare a unor obiective strategice pe termen scurt în scopul susținerii atingerii țintei de ocupare naționale (70% rata de ocupare în anul 2020 pentru grupa de vârstă 20 – 64 ani). Printre direcțiile de acțiune ale PNR se numărau și îmbunătățirea funcționării pieței muncii: 1. Reforma legislației privind relațiile de muncă, I.2. Reforma legislației privind dialogul social, I.3. Combaterea muncii nedecarate și I.4. Prelungirea vieții active.

2073. În 2014 este adoptată Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014–2020. Printre obiectivele acesteia se numără: „Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cu următoarele direcții de acțiune:

2074. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii;

2075. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

2076. Alte strategii adiacente importante pentru domeniul adaptabilității angajaților și întreprinderilor sunt:

- Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, care include ca obiective strategice de interes din perspectiva progresului în materia adaptabilității: Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională; Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale; Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale
- Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020;
- Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice pentru perioada 2015 - 2020 și a Planul strategic de acțiuni pentru perioada 2015 – 2020, incluzând obiective specifice privind (a) modificări ale politicilor de resurse umane pentru o

2.

3.

198 <https://www.cedefop.europa.eu> (accesat: 01.10.2019).

199 <https://www.etf.europa.eu/en> (accesat: 01.10.2019).

mai bună integrare lucrătorilor vârstnici, (b) crearea locurilor de muncă favorabile vârstnicilor și care nu afectează negativ sănătatea și (c) îmbunătățirea abilităților, a capacității de angajare și a independenței populației vârstnice

2077. Mai recent, în 2018 a fost adoptată Hotărârea nr. 191/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020, care își propune șase obiective specifice, respectiv: Obiectiv specific nr. 1. Îmbunătățirea cadrului legal în domeniul SSM; Obiectiv specific nr. 2. Sprijinirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii din punctul de vedere al respectării legislației privind securitatea și sănătatea în muncă; Obiectiv specific nr. 3. Îmbunătățirea procesului care urmărește respectarea legislației din domeniul securității și sănătății în muncă prin acțiuni ale autorităților cu atribuții în domeniu; Obiectiv specific nr. 4. Abordarea fenomenului de îmbunătățirea forței de muncă și îmbunătățirea prevenirii bolilor profesionale; Obiectiv specific nr. 5. Îmbunătățirea corelării datelor statistice; Obiectiv specific nr. 6. Consolidarea coordonării cu partenerii naționali pentru reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

2078. Programul National de Reformă 2011 – 2013 a inclus și priorități în domeniul sănătății, preluate ulterior în Strategia națională de sănătate 2014-2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale, primele documente strategice din domeniul sănătății. Strategia include un obiectiv specific privind implementarea unei politici sustenabile de asigurare a resurselor umane în sănătate, inclusiv prin formarea personalului medical, ceea ce confirmă relevanța sporită a intervenției finanțată prin PSODRU DMI 3.2 în formarea continuă a personalului medical. Deși această componentă – a formării medicale continue – ca și îmbunătățirea aspectelor de management în sectorul de sănătate – nu sunt trecute cu vederea de Strategia națională de sănătate 2014-2020, acestea nu reprezintă totuși elementele centrale sau acțiuni cheie pentru implementarea strategiei.

Cadrul legislativ la nivel național

2079. Încă din anul 2000 România a adoptat o serie de acte normative pentru asigurarea egalității de tratament a angajaților, ca element esențial, sine qua non pentru a discuta despre adaptabilitatea acestora și forme flexibile de angajare. Printre actele normative cheie: O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Cele două acte normative au suferit modificări substanțiale fiind republicate după modificări, OU 137/2000 a fost republicată în 2007 și 2014, în timp ce L 202/2002 a fost republicată pe 2013. Modificările legislative au clarificat formele de discriminare și au extins modalitățile de protecție ale persoanelor afectate de discriminare.

2080. În ceea ce privește formarea profesională a angajaților, aceasta a fost reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților. Formarea profesională a adulților este definită ca fiind atât formarea profesională inițială cât și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Prin formarea profesională inițială a adulților se asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, în vreme ce prin formarea profesională continuă, care este ulterioară formării inițiale, se asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe. Ulterior adoptării, Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 a fost de mai multe ori modificată și completată, cea mai importantă modificare survenind prin Legea nr. 167/2013, cu principalele modificări legislative: introducerea certificatelor de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale; simplificarea procedurilor de autorizare a furnizorilor de formare profesională; înregistrarea sistematică a tuturor furnizorilor de formare profesională; simplificarea procedurilor privind accesul la exercitarea serviciilor de formare profesională prin intermediul Punctului de contact unic electronic (PCU). Toate aceste prevederi legislative sunt deosebit de importante pentru modul în care se realizează formarea profesională, unul dintre principalele mijloace de asigurare a adaptabilității angajaților și angajatorilor.

2081. În domeniul relațiilor de muncă și organizării muncii principalul act normativ la nivel național este Codul Muncii, Legea nr. 53/2003. Acesta a fost modificat cu mai multe ocazii de la intrarea sa în vigoare, fiind republicată în 2011. Până în 2010 Codul Muncii a fost dublat de un Contract colectiv de muncă la nivel național, ulterior o parte din drepturile și obligațiile cuprinse în contract fiind transferate prin modificare legislativă în Codul Muncii. Principalele modificări ale Codului Muncii au privit, deci, introducerea unor garanții suplimentare pentru protejarea drepturilor angajaților, mai ales în cazuri de conflicte de muncă, dar și pentru întărirea și clarificarea responsabilităților de informare ale angajatorilor față de angajați cu privire la drepturile lor.
2082. În 2005 și 2006, prin ordonanțele de urgență ale guvernului nr. 65/2005 și 55/2006 au fost transpuse directivele europene referitoare la tipul parțial de lucru și munca pe perioadă determinată. Cu toate acestea, deși implementarea directivei privind timpul parțial²⁰⁰ a fost evaluată în 2009 ca fiind conformă în mare parte, unele limitări rămân pentru flexibilizarea muncii prin promovarea tipului parțial de muncă. Pe de altă parte, aceste limitări sunt de natură să consolideze securitatea, evitând angajarea cu timp parțial pentru a deghiza contracte cu timp integral în condiții neacceptate de codul muncii.²⁰¹
2083. O evoluție cu adevărat semnificativă din perspectiva adaptabilității și a introducerii elementelor de flexibilitatea muncii a fost adoptarea Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, prin care s-a reglementat munca la domiciliu.
2084. Pe de altă parte, Codul Muncii prevede o scurtă serie de drepturi de flexibilizare a muncii pentru părinți, dublate de acte normative precum Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare, intervenite cel mai substanțial prin Legea nr. 66/2016.
2085. O serie de acte normative, pe de altă parte, reglementează sănătatea, siguranța și securitatea în muncă. Cele mai importante dintre acestea sunt:
2086. Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006 și Hotărârea Guvernului Nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă, modificate la rândul lor
2087. Hotărârea Guvernului nr.557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară și alte 21 de Hotărâri de Guvern sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 2006 (majoritatea) - 2016.
2088. Sistemul de sănătate este în ansamblu guvernat de legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății, care a suferit modificări de-a lungul timpului, dar nu la nivel semnificativ privind formarea medicală continuă și formarea managerilor din sistem. Toate reglementările concrete privind autorizarea programelor educaționale, formatorilor și formatorilor de formatori din sistemul sanitar se realizează prin ordin al Ministrului Sănătății și permite adaptare la evoluțiile tehnologice și științifice din domeniu, dar nu au intervenit în perioada analizată modificări de abordare din punct de vedere legislativ sau administrativ.

200 Comisia Europeană, 2009, Raport al Comisiei - Punerea în aplicare a Directivei 97/81 / CE privind acordul-cadru privind activitatea part-time încheiat de UNICE, Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care furnizează servicii publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC). Raport pentru România. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagId=203>

201 Ibid. Interviu cu sindicatele citate de raportul Comisiei Europene. A se vedea și motivările la modificările codului fiscal privind taxele și contribuțiile sociale aplicabile contractelor de muncă cu timp parțial.

Cadrul instituțional la nivel național

2089. Ministerul Muncii și Justiției Sociale este autoritatea publică principală ce reglementează elementele legate de relațiile de muncă. Monitorizarea respectării acestora, în ceea ce privește respectarea drepturilor angajaților și a condițiilor de securitate și sănătate în muncă revine Inspecției Muncii, prin Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Dincolo de evoluția numelui Ministerului Muncii și Justiției Sociale, atribuțiile acestuia în domeniul relațiilor de muncă nu au evoluat semnificativ din 2007, de la adoptarea POSDRU, până în prezent. În schimb ministerul însuși a trecut prin mai multe modificări de nume și structură.
2090. În ceea ce privește cadrul instituțional al formării profesionale continue din România, se remarcă varietatea instituțiilor cu responsabilități în acest domeniu, de la nivel central, dar și regional/local. Ministerul Muncii și Justiției Sociale elaborează împreună cu Ministerul Educației Naționale și coordonează punerea în aplicare a strategiilor și politicilor naționale în domeniul formării profesionale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări (aflată în subordinea ministerului educației), în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale. Ministerul Muncii și Justiției Sociale coordonează și activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin intermediul unor comisii teritoriale de autorizare înființate în subordinea acestuia. Tot Ministerul Muncii și Justiției Sociale împreună cu Ministerul Educației Naționale exercită controlul asupra modului în care se organizează, desfășoară și finalizează formarea profesională a adulților în România și aplică sancțiunile prevăzute de OUG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.
2091. Până în 2011 un rol cheie în structura instituțională pentru formarea profesională inițială și continuă l-a avut Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (CNFPA) în subordinea Ministerului Muncii. Ulterior atribuțiile sale au fost parțial preluate de Autoritatea Națională pentru Calificări în ceea ce privește coordonarea comisiilor de autorizare județene și a municipiului București ce se ocupau cu autorizarea furnizorilor de formare și certificarea cursurilor de formare profesională (calificare, perfecționare etc.).
2092. În privința monitorizării elementelor de flexisecuritate, Inspecția Muncii, care acționează pentru asigurarea protecției sociale a muncii, în baza prevederilor art. 41 din Constituția României, republicată, și, respectiv, a prevederilor Convenției OIM nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 și ale Convenției OIM nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.
2093. În domeniul sănătății, în special a formării medicale continue ce a fost asigurată prin DMI 3.2 din cadrul POSDRU, alături de Ministerul Sănătății, un rol important în reglementare și rolul principal în monitorizare îl au Colegiul Medicilor, Colegiul Medicilor Dentiști, respectiv Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România. De asemenea, un rol în formarea profesională din sistemul sanitar îl are și Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București, specializată în programe de formare post-universitară în sănătate publică, management și administrația serviciilor de sănătate și asigură autorizarea, organizarea și certificarea programelor de educație medicală continuă și dezvoltare profesională pentru personalul din sistemul sanitar.

Literatura studiată (liste)

- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional de Capital Uman, 2014
- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane , 2006
- Evaluările intermediare ale Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, 2011
- Lucie Richard, Sara Torres, Marie-Claude Tremblay, François Chiochio, Éric Litvak, Laurence Fortin-Pellerin, and Nicole Beaudet, 2015, „An analysis of the adaptability of a professional development program in public health: results from the ALPS Study”, BMC Health Services Research, 15:233
- European Communities (2009) „The european social fund: adaptability of enterprises and continuing training of workers”

- Claire S. Johnston (2016) „A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook”, in CAREER ADAPTABILITY REVIEW, 26:1
- Marlene Schaffer, Lea Hannola, Francisco José Lacueva-Pérez, Matjaž Milfelner, Melanie Steinhüser, Miguel Angel Gracia (2018) „Evaluating worker-centered smart interventions on the shop floor”, Publicat de Gesellschaft für Informatik eV. 2017 în M. Burghardt, R. Wimmer, C. Wolff, C. Womser-Hacker (ed.) (2017), Mensch und Computer, Regensburg
- OECD (2016) „Enhancing employability. Report prepared for the G20 Employment Working Group with inputs from The International Monetary Fund”
- Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 privind stabilirea dispozițiilor generale pentru Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune, Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1081/2006 privind Fondul Social European și Regulamentul Comisiei (CE) nr. 1828/2006 stabilind regulile pentru implementarea Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1083/2006 privind stabilirea dispozițiilor generale pentru Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune.
- Strategia Europeană de Ocupare
- Documentul Cadru de Implementare al POSDRU
- Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă 2005-2010
- Carta Pactelor privind Ocuparea și Incluziunea Socială
- Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare
- Strategia pentru formare profesională continuă pe termen scurt și mediu 2005-2010
- Planul Național de Acțiune pentru Ocupare 2002-2003 și 2004-2005
- Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora
- Ordonanța Nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, modificată prin Legea nr. 167/2013, OUG 96/2016; OUG 73/2017; L 203/2018
- HOTĂRÂRE Nr. 522 din 8 mai 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările ulterioare
- Hotararea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor
- Ordin Nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare
- Strategia Națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015 -2020
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 - 2020
- Planul de Acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020
- Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.
- Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 01.10.2019)
- Comunicare [COM(2002) 416 final] asupra realizărilor la cinci ani de la adoptarea Strategiei Europene în domeniul Ocupării <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0416:FIN:EN:PDF> (accesat: 01.10.2019)
- 2013/208/UE: Decizia Consiliului din 22 aprilie 2013 privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32013D0208> (accesat: 01.10.2019)
- Comunicarea [COM(2007) 62 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1550222397650&uri=CELEX:52007DC0062> (accesat: 01.10.2019)
- Comunicarea [COM(2014) 332 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (accesat: 01.10.2019)
- Strategia pentru creștere economică Europa 2020
- Strategia Lisabona
- Parteneriatul European Inovator pentru Îmbătrânire Sănătoasă și Activă (*The European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing*)

- Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă
- Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE
- Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP
- Directiva 1997/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES
- Directiva 1998/23/CE privind extinderea la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a aplicării Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat cu UNICE, CEEP și ETUC
- Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității
- Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor
- Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor
- Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene
- Programul Național de Reforme 2007-2010
- Planul Național de Dezvoltare 2007-2013
- Programul Național de Reformă 2011 – 2013 (PNR)
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014–2020
- Hotărârea nr. 191/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018-2020
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Cele două acte normative au suferit modificări substanțiale fiind republicate după modificări
- Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr.522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților
- Codul Muncii, Legea nr. 53/2003
- Comisia Europeană, 2009, Raport al Comisiei - Punerea în aplicare a Directivei 97/81 / CE privind acordul-cadru privind activitatea part-time încheiat de UNICE, Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care furnizează servicii publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC). Raport pentru România
- Rapoartele Comisiei Europene din cadrul semestrului european referitoare la România
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, prin care s-a reglementat munca la domiciliu
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare
- Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006 și Hotărârea Guvernului Nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă, modificate la rândul lor
- Hotărârea Guvernului nr.557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară.



MINISTERUL FONDURILOR EUROPENE



Rapoarte de caz

11.7.1 DMI 3.2. Studiu de caz „Centrul de informare EMAS în regiunea Nord-Est”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie a Județului Iași		
Titlu proiect	Centrul de informare EMAS în regiunea Nord-Est		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 6066		
Data de început	01.07.2009	Data de finalizare	30.06.2010
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1.730.329,50 lei	Buget rambursat (absorbit)	1.730.329,50 lei
Regiunea de implementare	Nord-Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Iași
Persoane intervievate	Director, Direcția Promovare și Relația cu membrii, Camera de Comerț și Industrie Iași Partener		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2095. Obiectivul general al proiectului a constat în îmbunătățirea continuă a performanței de mediu a organizațiilor prin instruirea angajaților și managerilor IMM-urilor din regiunea Nord-Est și promovarea sistemului european de management și audit EMAS.

2096. Obiectivele specifice ale proiectului au vizat:

- Crearea unui cadru exhaustiv regional privind nivelul de conștientizare și practicile EMAS existente în regiunea Nord-Est;
- Crearea unui centru de informare EMAS;
- Organizarea și realizarea unei campanii de conștientizare a IMM-urilor;
- Elaborarea și susținerea unor cursuri privind conceptele și practicile EMAS, pentru angajați și manageri ai IMM-urilor din regiunea Nord-Est, destinate dezvoltării competențelor și soluțiilor necesare pentru adaptarea potențialului lor operativ la provocările dezvoltării durabile în general.

2097. Printre rezultatele atinse, s-au numărat următoarele:

- Organizarea unei conferințe regionale cu 80 de participanți
- 80 de persoane selectate și instruite
- 1 raport privind nivelul competențelor și intereselor pentru certificarea EMAS în rândul grupului țintă
- 1 raport privind analiza competențelor deja existente în domeniul certificării EMAS la nivelul beneficiarului
- 1 curs de formare susținut, 3 formatori instruiți
- 1 centru de informare EMAS creat
- 1 ghid EMAS în format PDF conceput și realizat
- 4 seminarii de formare pentru 80 de persoane organizate și implementate
- 80 de persoane intervievate

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2098. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este coerentă și corectă. Proiectul a contribuit la îndeplinirea obiectivului general al Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) de dezvoltare a capitalului uman și creștere a competitivității economiei românești, deoarece în cadrul proiectului au fost desfășurate activități de instruire pentru angajatori și manageri privind dezvoltarea durabilă și importanța promovării EMAS în regiunea Nord-Est și societatea românească. Obiectivele proiectului au fost definite în conformitate cu obiectivele generale ale Axei Prioritare 3 "Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor", respectiv dezvoltarea adaptabilității întreprinderilor, în special a microîntreprinderilor și IMM-urilor, la mediul economic în schimbare și la provocările globalizării. Activitățile proiectului au contribuit la atingerea obiectivelor DMI 3.2 prin crearea capacității interne a firmelor de a dezvolta resurse umane proprii, privind controlul poluării și protecția mediului. Astfel, activitățile proiectului au vizat formare profesională pentru facilitarea introducerii de noi procese tehnologice și organizatorice care să respecte normele de protecție a mediului, precum și dezvoltare și furnizare module de formare profesională și activități de diseminare pentru crearea unei culturi privind protecția mediului, îmbunătățirea competențelor privind controlul poluării, respectarea și asigurarea protecției mediului.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2099. Proiectul a fost demarat în contextul în care România încă înregistra dificultăți la capitolul implementării graficului european pentru întreprinderile mici datorită resurselor financiare limitate, a unor lipse semnificative de tehnologie și lipsei de metodologie în domeniul dezvoltării afacerilor, ceea ce conduce la îngreunarea capacității IMM-urilor de a se adapta rapid atât la cerințele pieței străine cât și la cerințele pieței interne. În ceea ce privește Sistemul European de Management de Mediu și de Audit (EMAS) al Uniunii Europene, acesta este un instrument prin care companiile și alte organizații evaluează, raportează și îmbunătățesc efectul pe care activitățile lor îl au asupra mediului înconjurător²⁰². Regulamentul EMAS se aplică în toate cele 28 de state membre ale UE, cele trei state membre ale Spațiului Economic european precum și țărilor candidate la aderarea la Uniunea Europeană.

2100. Pentru a primi înregistrarea în EMAS o organizație trebuie să efectueze următoarele:

- să identifice și să prioritizeze aspectele de mediu, pe factori de mediu: deversări în apă, emisii în aer, zgomot, scurgeri în sol și în pânza freatică, deșeuri, utilizarea utilităților, gestionarea substanțelor și preparatelor periculoase, etc.
- să efectueze o analiză de mediu a tuturor aspectelor de mediu din cadrul organizației (trebuie să ia în considerare atât aspectele de mediu directe, cât și cele indirecte, ale activităților, produselor sau serviciilor sale, metode de evaluare a acestora, cadrul legal și de reglementare relevante, a practicilor de management de mediu existente și a procedurilor).
- să adopte o politică de mediu care conține angajamentul organizației de a respecta legislația de mediu relevantă și de realizare a îmbunătățirii continue a performanței de mediu.

202 Programul a fost deschis în 1995 (Reglementarea Consiliului Europei Nr. 1836/93 din 29 iunie 1993) și a fost limitat companiilor din sectorul industrial. Din 2001 a fost deschis pentru toate sectoarele economice incluzând serviciile publice și private (Reglementarea (CE) Nr. 761/2001 a Parlamentului European și a Consiliului Europei din 19 martie 2001). În plus, integrarea standardului de certificare EMAS, EN/ISO 14001, ca sistem de management pentru mediul înconjurător, adoptarea unui logo sugestiv care să dovedească certificarea EMAS, precum și implicarea acestuia în problemele financiare, administrative și luarea deciziilor au dus la consolidarea poziției Sistemului European de Management de Mediu și de Audit. Participarea este voluntară pentru organizațiile publice și private din Uniunea Europeană și Zona Economică a Europei – Islanda, Liechtenstein și Norvegia.

Cea de-a treia revizuire a regulamentului EMAS a fost făcută în anul 2009 prin Regulamentul (CE) nr.1221/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 noiembrie 2009 privind participarea voluntară a organizațiilor la un sistem comunitar de management de mediu și audit (EMAS) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 761/2001 și a Deciziilor 2001/681/CE și 2006/193/CE ale Comisiei, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L342, 22.12.2009 (EMAS)

- să elaboreze și să pună în aplicare un sistem de management de mediu. Pe baza rezultatelor analizei, să stabilească un sistem eficient de management al mediului (SMM) în vederea realizării politicii de mediu a organizației care să conducă la îmbunătățirea continuă a performanțelor de mediu. Sistemul de management trebuie să stabilească responsabilitățile la toate nivelurile, procedurile operaționale, nevoile de formare, monitorizare și sistemele de comunicare.
- să efectueze un audit intern, să elaboreze un program de mediu care conține informații cu privire la obiectivele de mediu.
- să-și stabilească obiectivele și țintele de mediu;
- să identifice prevederile legale și alte cerințe sub incidența cărora se încadrează activitatea organizației
- să asigure implicarea activă a angajaților în organizarea și instruirea proprie adecvată, care să le permită participarea activă la elaborarea și punerea în aplicare a SMM în cadrul organizației
- să elaboreze o declarație de mediu. În cazul în care, pentru sectorul specific de activitate, sunt disponibile documentele de referință sectoriale, la evaluarea performanței de mediu a organizației aceasta trebuie să tina seama de documentul în cauză.
- să asigure comunicarea internă și externă.

2101. Astfel, pentru a preîntâmpina noile provocări ale pieței, a fost necesar să i se acorde grupului țintă instruirea și suportul necesar pentru ca întreprinderile românești să-și adapteze potențialul operativ la noile standarde de competitivitate. În acest context, a fost necesar ca grupul țintă să fie pregătit să utilizeze eficient instrumente inovative având ca rezultat rezolvarea problemelor de mediu și sociale în cadrul legal creat. Prin urmare, conform interviului cu reprezentantul beneficiarului, utilizarea competențelor verzi a permis găsirea de noi căi de creștere a profitabilității, de a fi mai inovativi decât competitorii de pe piață, și de a crește valoare și reputația întreprinderilor.

2102. Având în vedere că, odată ce o organizație decide să participe la EMAS, aceasta trebuie să respecte în totalitate prevederile cuprinse în această hotărâre. Acest aspect asigură o abordare credibilă și riguroasă a managementului de mediu. În plus, având în vedere faptul că întreprinderile mici și mijlocii nu dispun de necesarul de resurse economice și umane pentru a investi în dezvoltarea sistemelor de voluntariat, strategiilor de mediu, și “ecologizarea” produselor, obiectivul proiectului a urmărit facilitarea accesului la informațiile referitoare la certificarea în domeniul mediului și certificarea EMAS și de a susține întreprinderile interesate în a deveni mai competitive prin calitate.

2103. Avantajele înregistrării în EMAS:

- menținerea și îmbunătățirea imaginii publice în fata clienților, partenerilor de afaceri, investitorilor și comunității locale;
- asigurarea conformării cu legislația de mediu;
- dezvoltare durabilă printr-o mai bună utilizare a materiilor prime și resurselor;
- competitivitate pe piața europeană și pe cea externă în general, prin îmbunătățirea performanței de mediu și de afaceri;
- câștigarea încrederii părților interesate, și îmbunătățirea relațiilor cu acestea
- îmbunătățirea productivității și a condițiilor de muncă ale salariaților;
- reducerea costurilor de operare (reducerea consumurilor de utilități) ca efect al îmbunătățirii performanțelor de mediu, eficientizarea proceselor existente, introducerea unor procese noi, eficiente;
- eficiența internă și externă a organizației înregistrată în EMAS;
- comunicare internă mai bună;
- comunicare mai bună cu autoritățile;
- diminuarea sau reducerea riscurilor de răspundere penală și juridică;
- creșterea profitului organizației prin majorarea ofertelor de vânzare pe piețele europene, avantaj în obținerea unor viitoare contracte publice

2104. În fapt, conform interviului, prin participarea la EMAS, s-a deschis accesul spre piețe noi (cumpărători care cer produse și servicii certificate, autorități publice care introduc criteriul de mediu pentru produsele și procedurile de achiziții publice); simplificarea relațiilor cu băncile, cu companiile de asigurări, cu autoritățile publice și cu toți partenerii; evitarea sancțiunilor administrative și mărirea

eficienței întreprinderilor. Astfel, conform interviului cu reprezentantul beneficiarului, proiectul a contribuit la îmbunătățirea aptitudinilor și cunoștințelor EMAS ale angajatorilor și întreprinderilor din regiunea Nord-Est, astfel încât aceștia să poată furniza informații referitoare la beneficiile și metodologia de certificare EMAS, prin intermediul sesiunilor de instruire, birourilor de asistență EMAS formate și campaniei regionale de creștere a conștientizării. Chiar dacă este dificil de contorizat acest lucru, interviul cu beneficiarul interviuat confirmă faptul că proiectul a avut o contribuție importantă la sporirea eficienței muncii, a eficacității activităților realizate, la creșterea responsabilității ecologice și, în mod indirect, la o competitivitate crescută a firmelor, în sectorul economic în care fiecare dintre ele activează.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2105. În ceea ce privește efectele generate de proiect, interviul cu reprezentantul beneficiarului confirmă faptul că efectul cel mai important generat de acest proiect a fost reprezentat de crearea unui mediu regional pozitiv în domeniul protecției mediului și aspectelor sociale, ameliorări care pot fi aduse prin implementarea inițiativelor EMAS. În plus, a fost evidențiată analiza cunoștințelor despre și a beneficiilor implementării EMAS în regiunea Nord-Est, dar și Centrul de Informare EMAS din cadrul Camerei de Comerț și Industrie și campania regională de creștere a conștientizării asupra beneficiilor certificării EMAS.
2106. De asemenea, 97 de cursanți (proiectul și-a propus 80) au fost pregătiți să întâmpine noile provocări ale pieței, prin instruirea și suportul necesar pentru ca întreprinderile românești să-și adapteze potențialul operativ la noile standarde de competitivitate.
2107. Seminariile de instruire derulate prin intermediul proiectului, la care au participat angajații și managerii instituțiilor membre ale solicitantului dar și alți factori interesați, au contribuit la conștientizarea și diseminarea beneficiilor EMAS în regiunea vizată, în vederea realizării de certificări chiar și după ce proiectul a fost încheiat.
2108. Un alt efect al proiectului se referă la înființarea centrului EMAS în cadrul Camerei de Comerț și Industrie Iași, un instrument permanent și operațional care să ofere instituțiilor membre ale organizației solicitante informații referitoare la beneficiile certificării EMAS, precum și cu privire la procedura de certificare.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2109. Persoanele intervievate nu au identificat efecte neașteptate generate de proiect.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2110. Unul dintre elementele prin care s-a urmărit menținerea sustenabilității proiectului este centrul de informare EMAS, care a funcționat și după finalizarea proiectului (aproximativ 4-5 ani), acest lucru fiind asigurat de către personalul special instruit prin intermediul sesiunilor de instruire din cadrul proiectului. Centrul a fost gândit ca un instrument permanent și operațional care să-și continue funcțiile și după finalizarea proiectului, personalul acestui Centru de Informare EMAS oferind instituțiilor membre ale organizației solicitante informații referitoare la beneficiile certificării EMAS, precum și la procedura de certificare. Interviurile confirmă faptul că centrul a fost închis ca urmare a interesului scăzut din partea operatorilor economici față de certificarea EMAS.
2111. Seminariile de instruire derulate prin intermediul proiectului, la care au participat angajații și managerii instituțiilor membre ale solicitantului și alți factori interesați au contribuit la conștientizarea și diseminarea beneficiilor EMAS în regiunea vizată, în vederea realizării de certificări chiar și după ce proiectul a fost încheiat.

2112. De asemenea, diseminarea a fost continuată (doar pe parcursul existenței centrului) prin distribuirea materialelor informative (broșuri, CD-uri), precum și prin intermediul secțiunii dedicate proiectului, creată pe website-ul solicitantului, unde au fost stocate materialele informative, referitoare la activitățile și rezultatele obținute prin intermediul acestui proiect.

Centrul de informare EMAS, a oferit gratuit IMM-urilor: informații privind înregistrarea EMAS (pași pentru înregistrare, actori implicați din cadrul Ministerului Mediului, proceduri de înregistrare, legislația în vigoare în România și UE), sprijin în identificarea legislației de mediu ce trebuie respectată de diversii actori economici pentru asigurarea conformității cu legislația în vigoare, stabilirea de contacte cu firme de consultanță și verificatori de mediu.

15.

(Conform articolului postat la adresa
<https://www.ccib.ro/afacerea/Stire-8440-.htm> semnat

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2113. Printre elementele care au afectat în mod negativ materializarea efectelor proiectului a fost identificată birocrăția excesivă privind numărul de rapoarte și documente solicitate.

2114. Pe de altă parte, printre elementele care au sprijinit materializarea efectelor proiectului s-a numărat:

- Prefinanțarea în procent de 30%.
- Analiza preliminară cu privire la nevoia existentă la nivelul operatorilor economici poluatori din regiunea Nord-Est care a facilitat implementarea proiectului și realizarea și depășirea indicatorilor propuși.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2115. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele recomandări se desprind din analiza proiectului „Centrul de informare EMAS în regiunea Nord-Est”:

- Implicarea unui consultant în scrierea și implementarea proiectelor este esențială pentru accesarea unor astfel de fonduri, mai ales în contextul în care instituția publică nu dispune de capacitatea necesară pentru scrierea unui proiect dintr-un domeniu specific.

11.7.2 DMI 3.2. Studiu de caz „Centrul de Informare EMAS în regiunea București-Ilfov”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București		
Titlu proiect	Centrul de Informare EMAS în regiunea București-Ilfov		
Cod SMIS /ID proiect	8488		
Data de început	5/1/2011	Data de finalizare	11/30/2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1,842,299.14	Buget rambursat (absorbit)	967,546.27
Regiunea de implementare	București-Ilfov	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	București
Persoane intervievate	Director Relații Interne Membru grup țintă (participant la cursurile de formare EMAS)		
Bibliografie	Raport Tehnic de Implementare nr.4 aferent Cererii de rambursare finală Raport de sustenabilitate www.ccib.ro		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	N/A		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2116. Obiectivul general al proiectului a constat în îmbunătățirea continuă a performanței de mediu a organizațiilor prin instruirea angajaților și managerilor IMM-urilor din regiunea București - Ilfov și promovarea sistemului european de management și audit EMAS.

2117. Obiectivele specifice:

- Crearea unui cadru exhaustiv regional privind nivelul de conștientizare și practicile EMAS existente în regiunea București - Ilfov;
- Crearea unui centru de informare EMAS;
- Organizarea și realizarea unei campanii de conștientizare a IMM-urilor;
- Elaborarea și susținerea unor cursuri privind conceptele și practicile EMAS, pentru angajați și manageri ai IMM-urilor din regiunea București - Ilfov, destinate dezvoltării competențelor și soluțiilor necesare pentru adaptarea potențialului lor operativ la provocările dezvoltării durabile în general.

2118. Pentru îndeplinirea obiectivelor proiectului au fost estimate următoarele rezultate principale: înființarea unui Centru de Informare EMAS, realizarea de campanii de conștientizare a IMM-urilor cu privire la EMAS (1000 seturi de broșuri și CD-uri realizate), implementarea de programe de formare în domeniul EMAS.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2119. Activitățile proiectului au fost concentrate pe introducerea Sistemului European de Management de Mediu și de Audit (EMAS) al Uniunii Europene la nivelul IMM-urilor active din regiunea București-Ilfov. Sistemul European de Management de Mediu și de Audit (EMAS) al Uniunii Europene este un instrument prin care companiile și alte organizații evaluează, raportează și îmbunătățesc efectul pe care activitățile lor îl au asupra mediului înconjurător.

2120. Programul a fost deschis în 1995 (Reglementarea Consiliului Europei Nr. 1836/93 din 29 iunie 1993) și a fost limitat companiilor din sectorul industrial. Din 2001 a fost deschis pentru toate sectoarele

economice incluzând serviciile publice și private (Reglementarea (EC) Nr. 761/2001 a Parlamentului European și a Consiliului Europei din 19 martie 2001).

2121. Deși deschis din 2001 pentru toate sectoarele economice, în România, procedura de înregistrare și avantajele înregistrării EMAS, la nivelul IMM-urilor erau mai degrabă necunoscute de către IMM-uri.
2122. Astfel, activitățile de formare profesională au vizat familiarizarea potențialelor IMM-uri interesate cu noțiunile de bază ale EMAS și creșterea gradului de conștientizare asupra avantajelor înregistrării EMAS care în final să conducă la îmbunătățirea performanței de mediu a organizațiilor prin instruirea angajaților și managerilor IMM-urilor din regiunea București.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2123. Proiectul a fost implementat în contextul oportunității existente la nivelul UE dată de posibilitatea de a introduce EMAS la nivelul IMM-urilor începând cu anul 2001 dar și de necesitatea introducerii acestui sistem de management și de audit pentru creșterea performanțelor de mediu a întreprinderilor. În acord cu orientările strategice la nivelul UE și politicile care vizează îmbunătățirea practicilor și a proceselor la nivelul organizațiilor cu privire la impactul asupra mediului și respectiv necesitatea de îmbunătățire a performanțelor de mediu ale acestora), înregistrarea EMAS a IMM-urilor nu a fost percepută doar ca o oportunitate dar și ca o cerință necesară pentru îmbunătățirea proceselor organizaționale și a calității serviciilor și produselor oferite de IMM-uri. Efectul brut poate fi estimat doar pe baza potențialului de creștere a calității proceselor organizaționale ale întreprinderilor, prin atenția acordată performanțelor de mediu.
2124. Înființarea Centrului de Informare EMAS a condus la creșterea nivelului de informare și conștientizare asupra EMAS și a creat premisele introducerii acestui sistem pe scară largă la nivelul IMM-urilor din regiunea București-Ilfov. Cu toate acestea, pe parcursul interviului nu au fost oferite informații cu privire la numărul actual al IMM-urilor înregistrate EMAS la nivelul regiunii.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2125. Efectele la nivelul regiunii București-Ilfov nu pot fi apreciate cu privire de ex. la modificările în ceea ce privește cifra de afaceri sau evoluția profitului înregistrat de IMM-uri sau a unor elemente de flexibilitate a muncii nou-introduse în programul angajatorului etc.
2126. Însă se poate estima că înregistrarea EMAS ar fi putut produce efecte cu privire la creșterea calității proceselor organizaționale la nivelul întreprinderilor care să conducă în final la extinderea activităților acestora la nivel teritorial și respectiv la oferirea de produse sau servicii noi. Cursurile de formare profesională în domeniul EMAS s-au adresat unui număr de peste 80 de persoane (angajați și manageri) iar prin intermediul campaniei de conștientizare și a Centrului de informare EMAS nivelul de cunoaștere asupra beneficiilor EMAS a crescut în rândul persoanelor și organizațiilor interesate.
2127. După finalizarea proiectului, în primul an, au fost furnizate informații de către Centrul EMAS, în continuare, unui număr de 21 de organizații interesate și respectiv unui număr de 50 de persoane care au solicitat informații cu privire la EMAS și au fost distribuite materiale de informare (broșuri, CD-uri) unui număr de 113 persoane. Înregistrarea EMAS ar fi trebuit să aducă beneficii directe cel puțin în ceea ce privește reducerea costurilor legate de **gestionarea resurselor și a deșeurilor, simplificarea normativă privind cerințele de mediu, minimizarea** riscurilor de mediu etc – dar nu au fost identificate date care să ateste aceste beneficii sau efecte în rândul IMM-urilor.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2128. Nu au fost identificate efecte neașteptate

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2129. Nu au fost identificate efecte propagate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2130. Conform raportului de sustenabilitate, aferent primului an de după finalizarea proiectului, la sfârșitul anului 2013 erau înregistrate EMAS 3 organizații. La aceeași dată de referință 5 persoane juridice erau acreditate ca verificador de mediu pentru EMAS.

2131. După finalizarea perioadei de implementare a proiectului, Centrul EMAS a fost preluat în cadrul Centrului de Asistență pentru IMM-uri al Camerei de Comerț și Industrie a Municipiului București (CCIB) ,care însă nu a mai funcționat după 2017 (a fost desființat ca urmare a proceselor de restructurare la nivelul CCIB). S-a menționat însă pe parcursul interviului că activitățile de informare și asistență cu privire la EMAS au fost continuate la nivelul CCIB.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2132. Instabilitatea organizațională/ instituțională poate limita producerea efectelor pe termen lung (prin imposibilitatea de a continua activitățile de informare – cu referire la procesele de restructurare, desființarea Centrului EMAS).

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2133. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului Camerei de Comerț și Industrie:

- Asigurarea de resurse financiare constante pentru a face posibilă implementarea în condiții de calitate a proiectului
- (REC) Revizuirea/ regândirea modalităților de utilizare a subvențiilor și a contextului în care acestea sunt acordate, în cadrul proiectelor
- (REC) Continuarea activităților derulate în perioada de implementare a proiectului și consolidarea informațiilor prin organizarea de module de instruire care să introducă noțiuni avansate în domeniul EMAS.

11.7.3 DMI 3.2. Studiu de caz „Educatori calificați în acordarea primului ajutor”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov		
Titlu proiect	Educatori calificați în acordarea primului ajutor		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 9371		
Data de început	03.08.2009	Data de finalizare	31.07.2011
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	722.397 lei	Buget rambursat (absorbit)	448.908,87 lei
Regiunea de implementare	Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Brașov
Persoane intervievate	Manager de proiect Participant (fostă educatoare din Săcele, jud. Brașov, pensionară) Participant (educatoare Prejmer, jud. Brașov) Lector, factor interesat Reprezentant Inspectoratul Școlar Brașov		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2135. În cadrul proiectului au fost organizate cursuri de prim ajutor cu 745 de educatoare din 165 de grădinițe din tot județul Brașov. Participantele au fost organizate în 84 de grupe. Scopul proiectului a fost de a crește nivelul de siguranță și securitate din grădinițele din județul Brașov, prin dezvoltarea competențelor de acordare a primului ajutor la personalul didactic. Prin calificarea cadrelor didactice și certificarea acestora prin obținerea diplomei europene de prim ajutor, proiectul a urmărit ca acestea să dobândească cunoștințele practice necesare pentru intervenții calificate în caz de accident în unitățile de învățământ preșcolar sau alte tipuri de urgență, până la sosirea ambulanțelor.
2136. În cadrul proiectului, beneficiarul – Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov – a fost responsabil de realizarea activităților de formare, în timp ce partenerul – Inspectoratul Școlar Brașov – a fost responsabil de promovarea oportunităților de formare la nivelul grupului țintă.
2137. Cursurile au fost susținute de medici cu experiență în furnizarea acestui tip de formare: inițiere în acordarea primului ajutor pentru persoane fără pregătire medicală și care au avut și are o bună colaborare cu beneficiarul: Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov, astfel că persoanele toate intervievate au confirmat o bună colaborare atât între partenerii de proiect: Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov și Inspectoratul Școlar Brașov, cât și a echipei de management cu personalul tehnic al proiectului: formatorii angajați. Aceste aspecte au contribuit la oferirea unor sesiuni de formare de calitate.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2138. Proiectul a identificat ca principală problemă lipsa de cunoștințe și lipsa formării educatorilor în ceea ce privește acordarea primului ajutor, iar pe cale de consecință existența unor riscuri de siguranță și sănătate pentru copiii din grădinițe. Proiectul și-a propus să răspundă acestei nevoi prin calificarea cadrelor didactice din grădinițe și certificarea acestora prin obținerea diplomei europene de prim ajutor. În acest sens au fost formate 745 de educatoare din 165 de grădinițe din județul Brașov, față de ținta de 600 stabilită de proiect.

2139. Cursul a vizat îmbunătățirea capacității educatoarelor de reacție și intervenție în caz de accident sau alte incidente de sănătate: organizarea locului accidentului, evaluarea stării victimei, stabilirea priorităților în acordarea primului ajutor, oferirea de suport emoțional, aplicarea corectă a tehnicilor de intervenție. Cel puțin 9.000 de preșcolari au beneficiat ulterior de cadre didactice instruite în domeniul primului ajutor și au fost asigurate premisele pentru intervenții calificate în caz de urgență.

2140. În ansamblu logica de intervenție a proiectului este solidă, coerentă și corectă. Proiectul răspunde obiectivului specific DMI 3.2 de creștere a nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor și obiectivului operațional, de creștere a gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților, promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, a formării profesionale specifice și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, dat fiind că a oferit educatoarelor din județul Brașov un tip de formare absolut necesară în activitatea lor și care le permite creșterea nivelului de securitate atât pentru munca lor, cât și pentru beneficiarii muncii lor, copiii.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2141. Proiectul a fost implementat în contextul lipsei formării inițiale obligatorii în ceea ce privește primul ajutor în rândul personalului didactic în general, și a personalului didactic din învățământul preșcolar din județul Brașov în special. În acest context se observa un deficit de competențe la nivelul grupului țintă.

2142. Situația cu privire la existența unui modul de formare obligatoriu la nivelul grupului țintă (personal didactic) în ceea ce privește primul ajutor nu s-a schimbat la nivel național de la momentul implementării proiectului, perioada 2009-2011.

2143. Cu toate acestea, s-a schimbat modul de raportare la nevoia formării în domeniul primului ajutor, iar persoanele implicate în proiect: Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov, dar și ISJ Brașov și lectorul Luminița Voica, accentuează faptul că la nivelul personalului didactic din Brașov a crescut de-a lungul timpului gradul de conștientizare a nevoii de formare și interesul pentru cursuri de prim ajutor, chiar și dacă nu sunt oferite gratuit.

2144. Proiectul s-a concentrat pe creșterea nivelului de competențe pentru prim ajutor la personalul din învățământul preșcolar, deoarece la acest nivel de educație riscurile de accidente sunt cele mai mari. Cu toate acestea, toate persoanele intervievate recunosc faptul că nevoia de formare este încă foarte importantă pentru cadrele didactice de la toate nivelurile de învățământ.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2145. În total proiectul a asigurat formarea în domeniul primului ajutor a peste 75% din personalul didactic din învățământul preșcolar din județul Brașov (745 din 985) și cel puțin 50% din copiii înscriși la grădinițe în anul 2010, pe parcursul căruia s-a implementat proiectul.

2146. Persoanele intervievate, inclusiv participante, apreciază că nivelul de pregătire al educatoarelor formate a crescut considerabil de la lipsa oricăror competențe de prim ajutor la dobândirea cunoștințelor de prim ajutor pre-medical, de bază, necesare până la sosirea echipajelor de intervenție de urgență (ambulanță). În majoritate a cazurilor se remarcă, înainte de formare, inclusiv utilizarea unor tehnici de prim ajutor greșite și periculoase, cunoscute „din popor”/„din folclor”, tehnici cu grad de risc și pericolozitate care au fost ulterior evitate.

2147. Există însă niveluri diferite în care cursul este util și utilizat la nivelul educatoarelor participante, în funcție de profilul personal și profesional al fiecăreia. Din interviurile cu participante la curs și discuția cu lectorul care a păstrat legătura cu unele dintre participante, impactul cel mai vizibil al cursului este în cazul oferirii primului ajutor în cazuri simple. În cazuri mai complexe și mai riscante, se întâlnește și după curs o oarecare rețineră de utilizare a tehnicilor învățate.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2148. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2149. Obiectivele cursului, în termeni de efecte, au fost atinse, așadar, fiind crescută capacitatea de oferire a primului ajutor pre-medical. În ceea ce privește efectul propagat al realizării, de către educatoarele formate, a unor activități de învățare a primului ajutor cu copiii, acest efect este limitat. În schimb, educatoarele formate, care au conștientizat importanța primului ajutor, continuă să invite reprezentanții Crucii Roșii să desfășoare activități cu copiii. Desfășurarea acestor activități este asigurată și prin faptul că parteneriatul dintre Crucea Roșie Filiala Brașov și Inspectoratul Școlar Brașov a continuat cu succes și după finalizarea proiectului finanțat prin POSDRU DMI 3.2.

2150. Pe de altă parte, un alt efect propagat poate fi remarcat în comunitățile unde nu este prezent medic de familie, relativ îndepărtate de oraș, sau uneori în sate îndepărtate de centrul comunei, unde trusele de prim ajutor oferite grădinițelor în cadrul cursului se puteau dovedi utile în intervenții și pentru copiii mai mari, până la intervenția medicală specializată.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2151. Parteneriatul dintre Crucea Roșie Filiala Brașov și Inspectoratul Școlar Brașov a continuat cu succes și după finalizarea proiectului. Pe baza acestui parteneriat cursurile de prim ajutor dedicate cadrelor didactice continuă și în 2019, la peste 8 de la finalizarea proiectului finanțat prin POSDRU DMI 3.2. Doar că în cazul cursurilor din afara proiectului cadrele didactice trebuie să plătească formarea.

2152. Pe de altă parte, durabilitatea efectelor de creștere a competențelor personalului didactic din grădinițe de acordare a primului ajutor, este afectată de lipsa de stabilitate a personalului didactic, mai ales în mediul rural și de vârsta medie destul de înaintată a participanților – educatoarele din grădinițele din județul Brașov. Aproximativ 10% dintre acestea aveau la data cursului peste 54 de ani, ceea ce înseamnă că au putut ieși la pensie în perioada 2010-2019, cu privire la care analizăm durabilitatea efectelor.

2153. Trebuie însă subliniat că pentru restul de 90% dintre participante nu pensionarea, ci părăsirea sistemului de educație pentru alte motive poate pune limitări sustenabilității efectelor, iar această variație a personalului educațional este sub media altor ramuri de activitate economică, cel puțin la nivelul județului Brașov.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2154. Beneficiarul proiectului subliniază, în interviul acordat pentru prezenta evaluare, că implementarea proiectului a fost lipsită de incidente majore. Gradul relativ mic de absorbție a fost generat de economii realizate prin achiziții și o supraestimare a unor costuri la momentul alcătuirii bugetului.

2155. Un factor de succes este buna cooperare între beneficiar – Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov – și partenerul din proiect: Inspectoratul Școlar Județean. De asemenea, s-a dovedit un factor de succes implicarea în proiect a partenerului încă de la început, în măsura în care acesta a putut asigura în mod eficace informarea tuturor persoanelor eligibile pentru a face parte din grupul țintă.

2156. Un alt factor de succes identificat de beneficiarul proiectului, ca și de participanți și ceilalți factori interesați este relevanța mare a subiectului de formare oferit prin proiect.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2157. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Educatori calificați în acordarea primului ajutor”:

- Este esențială oferirea unor moduri de formare pe subiecte de relevanță mare pentru grupul țintă. Este esențială o corectă identificare a grupului țintă care are nevoie de formare, dar nu este niciodată indiferentă tematica formării oferite. În acest context, ca recomandare pentru viitor pe baza experienței POSDRU, este necesară o atenție crescută, la nivelul ghidurilor pentru solicitanți și în grilele de evaluare a proiectelor, pentru relevanța temelor/subiectelor alese pentru formările oferite.
- Este esențial ca designul proiectului, prin parteneriatul propus, sau prin activități concrete pentru care beneficiarul sau partenerii demonstrează capacitate și experiență, să permită o bună informare a grupului țintă cu privire la oportunitățile de formare.
- Pentru ca efectele pozitive planificate să fie obținute, calitatea formării trebuie asigurată. În acest context, utilizarea unor instrumente de monitorizare care să includă și indicatori privind calitatea sesiunilor de formare organizate cu finanțare prin FSE este recomandată pentru viitor pe baza experienței POSDRU.

11.7.4 DMI 3.2. Studiu de caz „Actualizarea cunoștințelor TIC ale angajaților din Regiunea V Vest – factor de creștere economică în regiune”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	ETA2U S.R.L.		
Titlu proiect	Actualizarea cunoștințelor TIC ale angajaților din Regiunea V Vest – factor de creștere economică în regiune		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 5422		
Data de început	03.01.2011	Data de finalizare	31.12.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1.007.320,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	861.620,09 lei
Regiunea de implementare	Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Toate județele din regiunea Vest
Persoane intervievate	Manager de proiect Reprezentant partener – Universitatea Politehnică de Timișoara - și formator 3 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2159. Obiectivul general al proiectului a fost creșterea gradului de adaptabilitate și mobilitate al angajaților din Regiunea Vest prin furnizarea de programe de formare profesională autorizate în domeniul noilor tehnologii de comunicație și prelucrare a informației.

2160. Prin proiect s-a vizat formarea a 375 de angajați din toate cele 4 județe ale regiunii Vest prin furnizarea a 3 tipuri de cursuri de perfecționare în domeniul IT (noutăți Microsoft Office, introducere în utilizarea bazelor de date Access și introducere în utilizarea sistemelor de proiectare AutoCAD). Proiectul s-a bazat mai degrabă pe parteneriate cu angajatori mari sau mijlocii pentru care au fost formate grupe de angajați, mai degrabă decât pe recrutarea grupului țintă în mod sporadic de la un număr mare de angajatori.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2161. Conform proiectului, prin oferirea a 3 tipuri de cursuri de perfecționare în domeniul IT (noutăți Microsoft Office, introducere în utilizarea bazelor de date Access și introducere în utilizarea sistemelor de proiectare AutoCAD), proiectul a generat un efect pozitiv pe termen lung atât pentru grupul țintă – angajați din regiunea Vest - cât și pentru companii și societate deoarece:

- noile competențe dobândite de angajați conduc o la o securitate mai mare a locului de muncă, la noi oportunități în carieră și determină adaptarea acestora la schimbarea condițiilor de pe piața muncii
- îmbunătățirea performanțelor angajaților la locul de muncă conduce la creșterea competitivității firmei în care își desfășoară activitatea, precum și la adoptarea rapidă în companie a noilor tehnologii
- angajații își pot desfășura activitatea într-o formă de muncă flexibilă, întrucât folosirea instrumentelor TIC nu impune un loc sau orar fix, ceea ce oferă posibilitatea armonizării activităților profesionale cu viața de familie
- societatea va beneficia de oameni instruiți, în pas cu noile tehnologii, adaptabili la schimbare, care pot fi decisivi în creșterea productivității și calității la nivel de companie

2162. Bazându-se pe parteneriate cu angajatori mari sau mijlocii, mai degrabă decât pe recrutarea grupului țintă în mod sporadic de la un număr mare de angajatori, în ansamblu, logica de intervenție și teoria schimbării prezentate sunt foarte coerente și în acord perfect cu obiectivele specifice și operaționale ale DMI 3.2.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2163. Chiar dacă regiunea Vest este una dintre cele mai dezvoltate regiuni ale României din punct de vedere economic, ea nu a rămas neafectată de criza economică ce s-a manifestat în România începând cu 2009.

2164. Proiectul a fost implementat în perioada în care criza economică era încă resimțită în România și regiunea Vest, ceea ce a afectat în mod special bugetele de formare ale companiilor. În acest context, a fost mai mult decât bine venit și bine primit un proiect prin care s-a oferit formare gratuită pentru angajați – pentru a le crește eficiența muncii prin mai buna utilizare a programelor software la dispoziție (ex. Office) sau prin utilizarea unor programe dedicate bazelor de date (Access) sau proiectării (AutoCAD) în locul unor metode mai mult sau mai puțin improvizate.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2165. În proiect au fost formate 400 de persoane față de numărul de 375 de participanți la formare inițial planificat. Conform persoanelor intervievate din grupul țintă, cunoștințele acumulate în cadrul proiectului au permis un lucru mai eficient și mai rapid în activitatea zilnică a fiecărui angajat, prin mai buna utilizare a noilor tehnologii. În ansamblu, pentru firmele din ramurile industriale care au avut angajați formați în cadrul proiectului acest lucru a însemnat creșterea productivității în fabrici prin contribuția unor softuri îmbunătățite și integrate optim cu aplicațiile de automatizare de pe fluxul de producție.

2166. Cu toate acestea, la nivelul marilor angajatori, cum ar fi Arcelor Mittal Hunedoara de la Deva, creșterea nivelului de pregătire a angajaților nu a putut compensa alte elemente ale dinamicii economico-financiare care au dus la închiderea companiei.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2167. Printre efectele manifestate la nivelul grupului țintă al proiectului, dincolo de creșterea competențelor în domeniul IT, se numără:

- O mai bună adaptabilitate, pregătire pentru schimbarea locului de muncă. În cazul unor participanți s-au închis firma angajatoare de la momentul cursului. Aceștia raportează că i-au ajutat cunoștințele Access dobândite prin proiect să găsească un alt loc de muncă
- Capacitatea de a obține o promovare și/sau un salariu mai mare în rândul unora dintre participanți
- O mai bună pregătire în cazul persoanelor care au emigrat din țară, cu șanse mai mari pentru găsirea unui loc de muncă de calitate superioară

2168. Proiectul a afectat din punct de vedere economic beneficiarul. Din cauza întârzierilor la rambursare au fost necesare eforturi financiare, blocări de lichidități și alimentarea proiectului din linii de credit pentru care s-a plătit dobândă neeligibilă în vederea implementării corecte a proiectului. Aceste aspecte au afectat beneficiarul, proiectul nereprezentând un sprijin real pentru acesta, ci dimpotrivă.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2169. Proiectul a permis firmei beneficiare să își crească rețeaua de parteneri și clienți pentru serviciile de formare chiar și în timpul perioadei de criză. Proiectul analizat în acest caz a fost implementat în aproximativ aceeași perioadă (proiectul „IT PRO - Training expert pentru PROfesioniști din domeniul

IT&C”, implementat în perioada 01.07.2010-30.06.2012). Împreună, cele două proiecte au permis ETA2U SRL să se poziționeze pe piața din regiunea Vest ca un furnizor de formare de încredere în domeniul IT. Astfel că un efect propagat al proiectelor a fost creșterea cotei de piață și a cifrei de afaceri din formare în domeniul IT obținute de ETA2U în regiunea Vest.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2170. Așa cum arată datele, efectele obținute prin proiect au fost sustenabile, competențele dobândite sunt prețuite de participanți, care vorbesc de utilitatea cursului chiar și la peste 7 ani de la urmarea modulelor de formare.

2171. În plus, parteneriatele stabilite în cadrul proiectului au fost păstrate de ETA2U care a reușit să-și fidelizeze clienții. Mai mult, materialele și curricula de formare dezvoltate în cadrul proiectului au rămas utile pentru furnizorul de formare și după încheierea proiectului, semn că au fost realizate de calitate de la început.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2172. Momentul în care a apărut apelul s-a dovedit prielnic pentru finanțarea modulelor de formare pentru care agenții economici / angajatorii nu mai aveau fonduri proprii să plătească.

2173. Pe de altă parte, povara administrativă a raportărilor din proiect a fost resimțită puternic de beneficiar care spune că eforturile pentru raportare au fost uneori disproporționate de mari față de cele necesare pentru implementarea proiectului.

2174. Mai mult, din cauza întârzierilor la rambursare au fost necesare eforturi financiare, blocări de lichidități și alimentarea proiectului din linii de credit pentru care s-a plătit dobândă neeligibilă în vederea implementării corecte a proiectului. Aceste aspecte au afectat beneficiarul, proiectul nereprezentând un sprijin real pentru acesta, ci dimpotrivă.

2175. Au contribuit pozitiv în ansamblu la obținerea rezultatelor și impactul proiectului:

- Cooperarea cu angajatorii grupului țintă al proiectului (care în unele cazuri au asigurat transportul grupului țintă și plata orelor de formare desfășurate în afara programului de lucru ca ore suplimentare)
- Folosirea abilă a mijloacelor de comunicare și promovare a proiectului, mai ales online
- Relevanța crescută a subiectelor de formare oferite
- Calitatea cursurilor și – având în vedere ce vorbim de cursuri în domeniul IT – dotarea bună a spațiilor de formare

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2176. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele recomandări se desprind din analiza proiectului „Actualizarea cunoștințelor TIC ale angajaților din Regiunea V Vest – factor de creștere economică în regiune”:

- Ar fi necesară simplificarea procedurilor de raportare, pentru a face efortul de raportare proporțional mai mic decât cel de management al activităților curente ale proiectului
- Pentru toate cursurile de perfecționare, ar fi recomandabilă organizarea unui chestionar pregătitor, anterior cursului, pentru culegerea de informații de interes pentru participanți și identificarea capitolelor de curs din care să fie pregătite exemple detaliate;
- Pentru toate cursurile de perfecționare, ar fi recomandabilă susținerea cursului la locația unde se află participanții, când aceștia vin de la un singur angajator, dacă acesta deține un spațiu propriu desfășurării cursului

- Pentru toate cursurile de perfecționare, ar fi recomandabilă programarea unei sesiuni la 1-2 luni după curs pentru re-împrospătarea cunoștințelor și verificarea celor fixate, sesiune în care sa se acopere și punctele ramase neclarificate suficient după curs.

11.7.5 DMI 3.2. Studiu de caz „Angajați și angajatori - împreună pentru protecția muncii”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	SC HIRCH POROZELL SRL		
Titlu proiect	Angajați și angajatori - împreună pentru protecția muncii		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 28152		
Data de început	01.07.2010	Data de finalizare	30.06.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	829,868.92 lei	Buget rambursat (absorbit)	829,868.92 lei
Regiunea de implementare	Nord-Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Cluj-Napoca
Persoane intervievate	Director General 2 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2177. Obiectivul general al proiectului a fost acela de a asigura sănătatea și securitatea la locul de muncă pentru 37 de angajați ce activează în producția plăcilor din polistiren expandat din cadrul companiei amplasate în Bonțida, Cluj-Napoca.

2178. În proiect, s-au organizat 2 cursuri de instruire în sănătate și securitate în muncă (SSM), situații de urgență (SU)/prevenirea și stingerea incendiilor (PSI), s-au realizat analize și tratament medical, ignifugarea cortului de depozitare a polistirenului, verificarea periodică a utilajelor productive, precum și amenajarea unui spațiu pentru lăuze.

2179. Obiectivele specifice ale proiectului au vizat:

- Creșterea gradului de informare și pregătire a lucrătorilor în SSM și SU/PSI.
- Reducerea riscului de îmbolnăvire/accidentare profesională.
- Reorganizarea și îmbunătățirea condițiilor de lucru.
- Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie.

2180. Prin atingerea acestor obiective, proiectul a urmărit creșterea nivelului de pregătire a personalului în SSM și SU/PSI, scăderea pericolului de îmbolnăvire profesională și asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur. Prin participarea la activitățile proiectului, angajații au conștientizat consecințele necunoașterii/herespectării legislației SSM/PSI, aplicând măsuri de protecție individuală și colectivă și acționând prompt în caz de urgență. Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie s-a urmărit a fi asigurată prin amenajarea unui spațiu destinat lăuzelor.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2181. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este solidă, coerentă și corectă. Proiectul răspunde obiectivului specific DMI 3.2 de creștere a nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor și obiectivului operațional, de creștere a gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților, promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, a formării profesionale specifice și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, dat fiind că a contribuit la creșterea

gradului de securitate și sănătate în muncă, și implicit la o mai mică incidență a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în cadrul companiei.

2182. Proiectul a contribuit la atingerea obiectivului DMI 3.2 privind creșterea adaptabilității angajaților prin investiția în formare profesională, cu accent pe aplicarea legislației de SSM, prin instruirea autorizată în SSM, SU/PSI și prin activitățile de îmbunătățire a mediului de lucru. Prin obiectivele specifice, proiectul a contribuit la atingerea obiectivului și operațiunilor orientative ale DMI (asigurarea SSM la locul de muncă). Astfel, prin cursurile de SSM/PSI organizate, angajații sunt mai bine pregătiți, competitivi și flexibili pe piața muncii, iar compania și-a optimizat activitatea.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2183. Având în vedere că Hirsch Porozell are ca principală activitate (încă din 2006 când fabrica a fost înființată) procesarea polistirenului expandat și a polipropilenei expandat, la nivelul companiei exista o necesitate accentuată pentru managementul securității și sănătății în muncă, profilul de activitate fiind unul expus riscurilor de accidentare și apariție a bolilor profesionale. Conform interviului cu reprezentantul companiei din Cluj-Napoca, la momentul respectiv, angajații din zonă nu aveau cunoștințe legate de ceea ce înseamnă polistirenul, pentru că nu mai lucraseră în domeniul acesta. La momentul la care firma a luat naștere, compania a angajat tâmplari, strungari, manipulanți, care nu aveau nicio legătură cu producerea de polistiren. În atare condiții, pentru asigurarea unui bun management al securității și sănătății în muncă, s-a demarat implementarea acestui proiect.
2184. Prin cursurile desfășurate, lucrurile în domeniul securității s-au îmbunătățit considerabil. Dacă la început, nivelul de cunoștințe era foarte scăzut, odată cu implementarea acestui proiect, cunoștințele angajaților cu privire la SSM, SU și PSI au crescut.
2185. Cu toate acestea, având în vedere că piața muncii are o dinamică mare, coroborat cu înființarea unei fabrici NOKIA în zona respectivă, foarte mulți angajați au fost preluați de acest mare angajator. Prin urmare, la nivelul Hirsch Porozell au rămas doar aproximativ 20% dintre angajații de la momentul implementării proiectului.
2186. Interviuurile realizate evidențiază faptul că deși au schimbat locul de muncă, competențele și cunoștințele dobândite în cadrul proiectului i-a ajutat pe foarte mulți participanți la noile locuri de muncă, chiar dacă domeniul de activitate în care aceștia activează/au activat este/a fost diferit. Având în vedere că în cadrul cursurilor au fost tratate și aspecte generale ce țin de SSM/SU/PSI, participanților le-au rămas cunoștințele generale cu privire la asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.
2187. În ceea ce privește impactul proiectului pe termen lung, interviurile confirmă faptul că deși, compania nu s-a confruntat cu accidente anterior implementării proiectului (doar 3 accidente în toată activitatea acestuia de la înființare până în prezent), au existat premise pozitive ca acest lucru să fie influențat și de instruirea și creșterea nivelului de cunoștințe al angajaților, ca urmare a implementării acestui proiect.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2188. În proiect au fost formați 37 de participanți, prin participarea la cele două cursuri de instruire în sănătate și securitate în muncă (SSM), situații de urgență (SU) / prevenirea și stingerea incendiilor (PSI).
2189. Interviuurile realizate atât cu reprezentantul companiei, cât și cu cei 2 angajați care au beneficiat de instruire, confirmă faptul că efectul cel mai important generat de acest proiect a fost asigurarea sănătății și securității la locul de muncă pentru angajați, dar și un nivel de pregătire crescut în SSM și SU/PSI al personalului. Ca urmare a proiectului, angajații au conștientizat consecințele nerespectării legislației SSM/PSI, cunosc măsurile de protecție individuală și colectivă și sunt capabili să acționeze prompt în caz de urgență.

2190. În plus, a fost evidențiat faptul că, indirect, proiectul a contribuit la creșterea nivelului de sănătate al angajaților, prin prisma faptului că nu au fost înregistrate accidente dar și prin prisma faptului că în cadrul proiectului s-au oferit 37 de bilete de tratament la băi balneoclimaterice, și s-au efectuat o serie de controale medicale.

2191. În ceea ce privește creșterea performanței economice sau a adaptabilității companiei pe piață, interviul cu reprezentantul a confirmat faptul că proiectul a contribuit, într-o mică măsură, la creșterea performanței economice sau a adaptabilității pe piață. Poate doar din perspectiva angajaților care s-au simțit protejați de către firmă prin măsurile pe care aceasta le-a luat pentru asigurarea și menținerea securității și sănătății angajaților. Posibil ca acest lucru să fi avut o influență indirectă asupra unei potențiale productivități mai ridicate.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2192. Persoanele intervievate nu au identificat efecte neașteptate generate de proiect.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2193. Având în vedere că personalul este mai pregătit, acesta este mai puțin predispus spre accidente la locul de muncă, astfel, acesta are o viață socială normală, fără spitalizări, internări, fără concedii medicale, aspect ce contribuie la scăderea costurilor, atât pentru companie, cât și pentru personal.

2194. Având în vedere că foarte mulți angajați au plecat din companie, există premise pozitive privind utilizarea cunoștințelor la noile locuri de muncă. În plus, având astfel de cunoștințe, o parte dintre informații au fost propagate mai departe, către familie, prieteni, inclusiv la noile locuri de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2195. Așa cum arată datele, efectele obținute prin proiect au fost într-o măsură medie sustenabile, având în vedere numărul mare (peste 80%) de angajați care au părăsit compania pentru alte locuri de muncă. În cazul participanților care încă își desfășoară activitatea în cadrul firmei, competențele dobândite sunt utilizate și în prezent.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2196. Printre elementele care au afectat în mod negativ materializarea efectelor proiectului a fost identificată birocrăția excesivă privind numărul de raportări și documente solicitate. În plus, după implementarea activității privind acordarea tichetelor de tratament, s-a constatat faptul că aceste cheltuieli au fost de fapt neeligibile, iar bugetul a fost dat înapoi.

2197. Printre elementele pozitive care au contribuit la materializarea efectelor, au fost evidențiate următoarele:

- Respectarea cu rigurozitate a termenului de implementare a proiectului.
- Resursa umană (echipa de proiect) a avut un rol determinant în implementarea cu succes a proiectului.
- Receptivitatea personalului din cadrul companiei care a participat la instruire.
- Susținerea financiară a firmei care a pus la dispoziție resursele necesare implementării unui astfel de proiect.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2198. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele recomandări se desprind din analiza proiectului „Angajați și angajatori - împreună pentru protecția muncii”:

- Simplificarea ghidurilor ar asigura o înțelegere mai comprehensivă a cerințelor acestora.
- Implicarea unui consultant în scrierea și implementarea proiectelor este esențială pentru accesarea unor astfel de fonduri, mai ales în contextul în care firma are un anumit tip de activitate specifică și nu dispune de capacitatea necesară/un departament specializat în scrierea și implementarea proiectelor.

11.7.6 DMI 3.2. Studiu de caz „INTENSIFICAREA SPECIALIZĂRII ȘI PERFECTIONĂRII ANGAJAȚILOR SOCIETĂȚII ÎN CONTEXT DE CRIZĂ ECONOMICĂ”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Michelin Romania SA		
Titlu proiect	INTENSIFICAREA SPECIALIZARII SI PERFECTIONARII ANGAJATILOR SOCIETATII IN CONTEXT DE CRIZA ECONOMICA		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 24432		
Data de început	02.08.2012	Data de finalizare	02.08.2010
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	3.497.639 lei	Buget rambursat (absorbit)	976.418,21 lei
Regiunea de implementare	București Ilfov (sediul central Michelin) Sud Muntenia Nord Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Sălaj, Prahova
Persoane intervievate	Responsabil proiect și formare Michelin		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2200. Obiectivul general al Proiectului a fost creșterea gradului de specializare și perfecționare a angajaților Michelin România în context de criza. Proiectul a plecat de la premisa că este general recunoscut că angajați mai competenți și adaptabili reprezintă un factor esențial pentru succesul unei societăți, aceste calități asigurând calitatea produselor, precum și eficientizarea modului de lucru și adaptabilitatea angajaților la piața muncii.

2201. Compania a urmărit realizarea acestui obiectiv prin mai multe cursuri de formare profesională. În cadrul următoarelor module:

- Susținerea angajaților în dezvoltarea de cunoștințe de utilitate generală/transferabile-dezvoltarea cunoștințelor (1) de lucru cu calculatorul și internetul, (2) de limbi străine, precum și (3) de statistică, care să asigure pentru 377 participanți posibilitatea de a comunica mai ușor cu colegii/partenerii, de a avea acces direct la documentații tehnice în limbi străine, la formările profesionale on-line și asimilarea rapidă a unor bune practici din cadrul grupului Societății;
- Creșterea adaptabilității prin **polivalență** pentru 258 participanți pentru promovarea unor forme flexibile de organizare a muncii, a dobândirii abilități care să le permită să se adapteze ușor și să fie transferați pe o altă activitate sau să lucreze simultan în două domenii apropiate, pentru îmbunătățirea gestiunii și eficienței echipei;
- Formare profesională în vederea îmbunătățirii unor competențe manageriale - dezvoltarea de competențe manageriale prin asigurarea unei formări standard la nivelul Societății în acest sens pentru 550 de participanți - în scopul acumulării de cunoștințe care să dezvolte abilități pentru conducerea unei echipe, de lucru în echipe autonome și creșterea inovației și responsabilității echipei, precum și pentru eficientizarea metodică a activității și creșterea productivității în siturile industriale, în vederea creșterii completivității angajaților, cu posibilitatea unei progresii de cariera mai rapide;

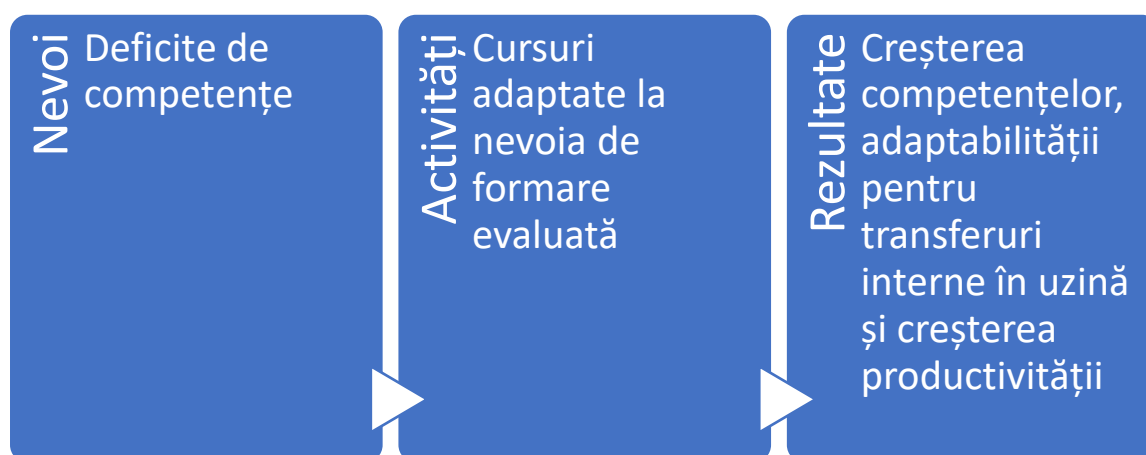
2202. S-au urmărit următoarele rezultate anticipate, distinct pe cele 6 module de formare:

- Îmbunătățirea comunicării și accesului la informațiile Grupului Societății, creșterea colaborărilor directe cu colegii din alte uzine, rapiditate și eficiență în executarea materialelor pe calculator, prin formarea a 377 participanți cu 21.748 ore formare;

2. perfecționarea competențelor profesionale privind exploatarea și întreținerea utilajelor și dezvoltarea de polivalențe, prin formarea a 258 participanți, beneficiind de 30.960 ore formare;
3. dezvoltarea competențelor manageriale prin formarea a 550 participanți cu un număr de 12.187 ore formare, urmărindu-se, ca indicator de rezultat, obținerea pentru minim 90% din participanți, a calificativului „corect” la aceasta competență în cadrul evaluării anuale.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2203. Așa cum este prezentată mai sus, logica de intervenție și teoria schimbării proiectului sunt coerente și corecte și au potențial mare de a genera rezultate, efecte și impact. Schematic, teoria schimbării poate fi prezentată conform următoarei figuri.



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2204. În activitatea Michelin, formarea angajaților este un proces continuu și esențial pentru desfășurarea în condiții optime a activității. De asemenea, a fost apreciată ca imperios necesară păstrarea unui ritm susținut al formarilor, indiferent de conjunctura externă (de exemplu: criza economica), pt. ca acumularea cunoștințelor să fie continuă, prin asigurarea competențelor necesare pe post. Conform procedurii de formare personal, au fost identificate ca nevoi specifice principale ale grupurilor țintă:

- deficit în comunicarea cu colegii, furnizorii sau clienții externi,
- deficit în accesul la documentația redactată în limbi străine
- deficit în operare calculator (în special pentru șefii de echipă)
- deficit cunoștințe de statistică;
- deficit în pregătirea angajaților pentru activități conexe sau domenii apropiate - polivalențe care ar contribui la creșterea eficienței și chiar salvarea locului de muncă;
- deficit cu privire la abilitățile de conducere a unor echipe, și la necesarul de șefi de echipă/grup sau atelier instruiți conform cerințelor Societății;
- deficit autonomie și responsabilizare a operatorilor
- deficiente cu privire la securitatea la locul de muncă;
- deficiente în implementarea standardelor și a bunelor practici industriale ale Societății care pot contribui la creșterea performanței angajaților;
- deficiente de cunoaștere a unor domenii precum sistemele hidraulice, pneumatice sau automate programabile, mecanica sau electrica, conform evoluției tehnologice a activităților.

2205. Din punct de vedere financiar, în contextul crizei economice, satisfacerea optimă a acestor nevoi de formare ale angajaților devenise practic imposibil de susținut exclusiv din veniturile obișnuite ale Societății, existând un risc mare ca aceasta să fie continuată într-un ritm insuficient sau sistată. Valoarea adăugată a Proiectului a constat în permiterea accesului la formări importante pentru competitivitatea unui nr. mare de angajați într-un context în care aceștia erau expuși riscului reducerii locurilor de munca, precum și creșterea nr. de formări în comparație cu cele desfășurate în anii anteriori.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2206. Conform rapoartelor proiectului, dar și a interviurilor realizate, rezultatele așteptate au fost atinse, atât cu privire la numărul persoanelor formate, cât și la competențele dobândite de acestea:

- îmbunătățirea comunicării și accesului la informațiile
- creșterea colaborărilor directe cu colegii din alte uzine
- rapiditate și eficiență în executarea materialelor pe calculator
- perfecționarea competențelor profesionale privind exploatarea și întreținerea utilajelor
- dezvoltarea de polivalențe, pentru a dobândirii abilitați care să le permită să se adapteze ușor și să fie transferați pe o altă activitate sau să lucreze simultan în două domenii apropiate, pentru îmbunătățirea gestiunii și eficienței echipei
- dezvoltarea competențelor manageriale

2207. Indicatorii de rezultat privind performanțele persoanelor formate la evaluările anuale au fost monitorizate în primii ani după proiect și respectate.

2208. În general, programul de formare din cadrul proiectului s-a integrat programului de formare deja existent pentru tehnicienii din uzine, iar finanțarea nerambursabilă a permis susținerea financiară a unui număr mare de sesiuni de formare în timpul și după criză.

2209. În plus, cursurile de polivalență **permite în ansamblu pentru companie promovarea unor forme flexibile de organizare a muncii**, pe cât posibil într-o uzină.

2210. Un element de noutate foarte apreciat de cursanți și reflectat în performanța lor ulterioară au fost cursurile de management.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2211. Proiectul a afectat ușor, în sens negativ, productivitatea companiei pe perioada organizării sesiunilor de formare, când oamenii au fost scoși din producție. Deși nu este un efect surprinzător, acesta nu a fost planificat. Dar nu a fost un efect pe termen lung.

2212. **Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)**

2213. Proiectul a avut efecte propagate, în sensul în care colegii persoanelor formate au putut învăța în sistem peer learning on the job.

2214. Un alt efect propagat este legat de utilizarea în uzine a unor utilaje aduse la standarde în cadrul unor ateliere practice organizate în proiect.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2215. Efectele formărilor se dovedesc durabile, în sensul menținerii competențelor. Deși a existat o fluctuație de personal în uzinele Michelin România, aceasta a fost minimă. Trebuie însă subliniat că

programul de training conform procedurii companiei este complex și presupune reîmprospătarea periodică a cunoștințelor.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2216. Momentul în care a apărut apelul s-a dovedit prielnic pentru finanțarea modulelor de formare a căror amploare s-ar fi diminuat din cauza crizei fără finanțarea POSDRU. Cu toate acestea, a **fost apreciată ca fiind foarte lungă perioada de evaluare a cererii de finanțare. Ca atare, nevoia de finanțare foarte stringentă în 2009 când proiectul a fost depus și-a pierdut din amploare în 2010 când acesta a fost aprobat și cu atât mai mult în 2011-2012 când a fost implementat. Din acest punct de vedere, POSDRU nu a reușit să sprijine 100% adecvat companiile beneficiare de ajutor de stat în perioada de criză.**

2217. Pe de altă parte, povara administrativă a raportărilor din proiect a fost resimțită puternic de beneficiar care spune că eforturile pentru raportare au fost uneori disproporționate de mari față de cele necesare pentru implementarea proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2218. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele recomandări se desprind din analiza proiectului „INTENSIFICAREA SPECIALIZARII SI PERFECTIIONARII ANGAJATILOR SOCIETATII IN CONTEXT DE CRIZA ECONOMICA”:

- Ar fi necesară simplificarea procedurilor de raportare, pentru a face efortul de raportare proporțional mai mic decât cel de management al activităților curente ale proiectului
- **Procesul de evaluare a cererilor de finanțare trebuie să se desfășoare rapid, pentru ca nevoile identificate să rămână reale și la momentul aprobării proiectului**

11.7.7 DMI 3.2. Studiu de caz „Siguranță și sănătate în activitatea de transport a substanțelor chimice”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	S.C. OIL TERMINAL S.A. CONSTANȚA		
Titlu proiect	Siguranță și sănătate în activitatea de transport a substanțelor chimice		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 35885		
Data de început	02.12.2010	Data de finalizare	30.11.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	630.210,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	630.210,00 lei
Regiunea de implementare	Sud-Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Constanța
Persoane intervievate	Director General Reprezentant Oil Terminal 3 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2219. Obiectivul general al proiectului a fost acela de a îmbunătăți condițiile de muncă ale angajaților S.C. OIL TERMINAL S.A prin creșterea gradului de securitate și sănătate în muncă. Rezultatul direct urmărit de implementarea acestui proiect a fost o mai mică incidență a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în cadrul grupului țintă, reprezentat de angajații Beneficiarului.

2220. În ceea ce privește obiectivele operaționale propuse în cadrul proiectului, acestea au vizat:

- Crearea un cadru organizatoric eficient în asigurarea securității și sănătății în muncă prin instruirea angajaților în domenii relevante.
- Îmbunătățirea mijloacelor de intervenție în caz de accidentare.
- Identificarea riscurilor de accidentare și apariție a unor boli profesionale pentru activitățile specifice desfășurate la locurile de muncă existente, stabilirea măsurilor de eliminare și/sau diminuare a acestora, în paralel cu acțiunile de conștientizare a lucrătorilor cu privire la existența riscurilor și cu metodele de protecție individuală directă.

2221. În ceea ce privește rezultatele așteptate ale proiectului, acestea au fost împărțite după cum urmează:

2222. Prin organizarea unui curs de Instruire salvatori, s-a vizat reducerea timpului de răspuns și diversificarea metodelor de intervenție în caz de accident, prin lărgirea competențelor a 37 de angajați, cu posturi în cadrul Stației de salvare, dintre care 35 de salvatori și 2 mecanici ai Stației de salvare.

2223. Prin activitatea de evaluare a riscurilor de accidentare pe locuri de muncă, s-a urmărit identificarea factorilor de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru 60 de locuri de muncă.

2224. Prin organizarea unui curs de Evaluator risc în securitate și sănătate în muncă, s-a urmărit îmbunătățirea cunoștințelor din domeniul SSM pentru 3 angajați ai solicitantului astfel încât să includă competențe legate de evaluarea factorilor de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională. Această activitate de formare a urmărit obținerea unui dublu beneficiu: în primul rând, persoanele cursante vor putea oferi asistență experților ce vor realiza evaluarea riscurilor de accidentare, câpătând o binevenită experiență practică după finalizarea instruirii teoretice. În al doilea rând, evaluările

privitoare la factorii de risc odată realizate, necesită constante completări și corectări pe care absolvenții acestui curs le vor putea realiza și după finalizarea proiectului, fără ajutor extern, ori de câte ori modificarea responsabilităților unui post sau instituirea unui post nou o cere. Noile competențe urmau să fie utilizate pentru îmbunătățirea metodelor de management al securității și sănătății în muncă și situații de urgență.

2225. Prin organizarea unui curs de Evaluator risc de explozie, s-a urmărit dobândirea de competențe legate de managementul, evaluarea și identificarea riscurilor de explozie, de către 2 angajați ai solicitantului. Noile competențe se doreau a fi utilizate pentru îmbunătățirea metodelor de management al securității și sănătății în muncă și situații de urgență.
2226. Prin organizarea unui curs de Manager SSM, s-a urmărit îmbunătățirea și completarea competențelor generale a 10 angajați ai solicitantului în domeniul securității și sănătății în muncă.
2227. Organizarea unui curs de Instruire privind utilizarea costumelor de protecție la descărcarea de leșie s-a urmărit îmbunătățirea cunoștințelor pentru a 25 de angajați cu privire la utilizarea costumelor de protecție pentru descărcarea de leșie, activitate cu riscuri ridicate și număr de incidente ridicat.
2228. Prin activitatea de elaborare de ghiduri ale riscurilor, s-a urmărit ca din evaluările riscului de accidentare și îmbolnăvire profesională să fie realizate 60 de ghiduri ale riscurilor, câte unul pentru fiecare loc de muncă evaluat.
2229. În ceea ce privește instruirea angajaților cu privire la riscuri și măsuri de prevenire, s-a dorit realizarea unei campanii de conștientizare în rândul angajaților cu privire la riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională, precum și la metodele de diminuare a acestora. Activitatea a vizat instruirea, în baza ghidurilor generate, a 200 de angajați încadrați pe posturile evaluate, cu precădere șefi de posturi, care pot disemina informația către subordonați, dar și personal cu atribuții care îi expun la riscurile identificate.
2230. Toate rezultatele au urmărit atingerea obiectivului general al proiectului, acela de a îmbunătăți condițiile de muncă ale angajaților solicitantului prin creșterea gradului de securitate și sănătate în muncă, și a obiectivelor operaționale.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2231. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este solidă, coerentă și corectă. Proiectul răspunde obiectivului specific DMI 3.2 de creștere a nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor și obiectivului operațional privind formarea profesională specifică și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, dat fiind că a contribuit la creșterea gradului de securitate și sănătate în muncă, și implicit la o mai mică incidență a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în cadrul companiei.
2232. Având în vedere nevoia de reducere/eliminare a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională în cadrul activității solicitantului, prin activitățile de evaluare a riscurilor de accidentare pe locuri de muncă care au urmărit identificarea factorilor de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru 60 de locuri de muncă, prin organizarea cursurilor menționate anterior s-a vizat reducerea timpului de răspuns și diversificarea metodelor de intervenție în caz de accident, prin lărgirea și îmbunătățirea competențelor angajaților, logica de intervenție este în acord cu obiectivele DMI 3.2.
2233. În plus, având în vedere ca Terminal Oil vehiculează gama de țigări și derivatele acestuia, chimice lichide (benzen, sodă carbon, combustibil pentru avioane, alcool metilic, uleiuri, uretan, bioetanol), compania intră sub incidența Ordinului nr. 1637/2007 pentru aprobarea Normativului privind organizarea activității de intervenție și salvare la unități industriale cu pericol potențial de emisii de gaze toxice și/sau explozive, care prevede ca 2% din angajați să fie instruiți ca salvatori, să scoată personalul din medii toxice. În acest context, relevanța cursului de Instruire salvatori este de necontestat, mai ales în contextul în care există obligația legală ca aceștia să fie reinstruiți din 2 în 2 ani.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2234. La nivelul beneficiarului exista o necesitate accentuată pentru managementul securității și sănătății în muncă, profilul de activitate fiind unul expus riscurilor de accidentare și apariție a bolilor profesionale. În acest sens, conform interviurilor realizate, în perioada 1989 – 2009, solicitantul a înregistrat 86 de accidente de muncă. Cauzele cele mai frecvente au fost căderile de la înălțime, arsurile chimice, inhalarea de vapori chimici, incendiile și exploziile. Dintre aceste 86 de cazuri, 3 au rezultat cu deces (în anii 1989, 1997 și 2007). Restul accidentelor au generat un număr de zile de incapacitate temporară de muncă înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă situat între 5 și 180. Numărul mediu pentru un accident este de 53,52 zile de incapacitate temporară de muncă. Cele mai frecvente afecțiuni au fost cele legate de fracturi (38 de cazuri) și arsuri chimice sau termice (16 cazuri). Alte urmări identificate au fost intoxicațiile prin inhalare, plăgile tăiate sau amputările, înecul, traumatismele și contuziile.
2235. Statisticile prezentate relevă faptul că deși activității de asigurare a securității și sănătății în muncă i se alocă un efort deosebit din partea departamentului specializat, măsurile dinainte de implementare a proiectului erau încă insuficiente comparativ cu riscurile rezultate din natura activităților prestate de solicitant. Principala cauza pentru această situație era reprezentată de insuficienta conștientizare de către angajați a riscurilor la care sunt supuși.
2236. Societatea asigură importul/exportul produselor petroliere/petrochimice lichide și deține instalații petroliere ce se întind pe 200 de ha, având 3 depozite. Toate aceste depozite petroliere au instalații de rezervoare în care sunt depozitate produse petroliere, rampe de încărcare-descărcare a produselor petroliere, dane de descărcare a produselor petroliere în și din nave. Toate aceste instalații petroliere sunt încadrate cu personal. În acest context, personalul este expus riscurilor. În perioada 2007-2010, societatea a avut foarte multe accidente legate de vehicularea de leșie de sod. În acest context, în cadrul proiectului a fost propus un curs la care au fost formate 25 de persoane, curs privind utilizarea costumelor de protecție la descărcarea de leșie (este o tehnică specializată). Au fost achiziționate inclusiv costume de leșie, pe lângă instruirea teoretică, pentru a fi utilizate la instruirea practică. Ca urmare a acestui lucru, de la finalizarea proiectului și până în prezent, numărul accidentelor legate de vehicularea de leșie a scăzut. De exemplu, conform extrasului din registrul accidentelor de muncă al OIL Terminal, în perioada 2013-2018, a avut loc un singur accident de muncă (în anul 2016, în timp ce un angajat preleva probe dintr-un cazan cu leșie). În rest, conform interviurilor cu reprezentanții companiei, precum și cu angajații, societatea avea câte 7-8 accidente de acest tip pe an.
2237. În cadru proiectului a fost realizată evaluarea riscurilor, respectiv identificarea riscurilor de securitate pentru activitatea pe care o desfășoară angajații companiei, inclusiv elaborarea ghidurilor de riscuri pentru 60 de locuri de muncă. Ca urmare a implementării acestei activități, 200 de persoane aproximativ din toate posturile reprezentative au fost instruite cu aceste ghiduri. În consecință, interviurile confirmă faptul că personalul a identificat și alte riscuri, iar ghidurile au fost îmbunătățite ulterior. Ulterior, acestea au fost transcrise și în alte materiale (concentrat, pentru fiecare meserie în parte). În prezent, materialele sunt furnizate la cursurile de instruire ce sunt organizate frecvent în cadrul companiei.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2238. În proiect au fost formați 275 de participanți, prin participarea la cursurile realizat. Interviurile realizate atât cu reprezentanții Oil Terminal, cât și cu cele 3 angajate care au beneficiat de cursul de evaluator risc în securitate și sănătate în muncă, confirmă faptul că efectul cel mai important generat de acest proiect a fost lipsa accidentelor la locul de muncă și a bolilor profesionale generate de prezența produselor petroliere. De asemenea, a fost recunoscută creșterea capacității personalului de a răspunde prompt provocărilor. În plus, una dintre participante a menționat faptul că se discută altfel cu personalul, angajații cunosc mai multe lucruri despre substanțele chimice periculoase, nu desfășoară nicio activitate dacă nu au/cunosc fișa cu date tehnice a produsului respectiv, și o solicită.

De asemenea, se poate observa conștientizarea personalului cu privire la acțiunile pe care trebuie să le ia pentru siguranță.

2239. În plus, aceștia solicită din proprie inițiativă înlocuirea echipamentelor uzate (cizmele, încălțăminte, mănuși, măștile de gaze), aspect ce denotă faptul că își cunosc mult mai bine drepturile.
2240. În ceea ce privește membrii biroului de securitate a muncii, prin participarea la cursul de evaluator risc în securitate și sănătate în muncă, toate cele trei persoane intervievate au menționat că au învățat să structureze mai bine evaluările și instrucțiunile ce derivă din evaluări. În plus, ca urmare a proiectului, toți membrii biroului de securitate a muncii pot elabora evaluări de riscuri. Aceștia nu puteau să fie membrii în comisia de cercetare a accidentelor de muncă dacă nu aveau cursul de evaluator de risc (înainte de proiect erau doar 2 persoane).
2241. Una dintre persoanele participante a evidențiat faptul că s-a lărgit gama de activități pe care le pot face, și că acest curs este fundamental pentru cercetare, documentare, evaluare riscuri (pe care nu le puteau realiza înainte de curs). În lipsa acestui curs, compania trebuia să subcontracteze astfel de servicii sau să formeze personalul în afara companiei.
2242. În plus, de la momentul participării în proiect au intervenit unele schimbări la nivelul companiei (având în vedere experiența și cunoștințele câștigate, pentru unii dintre angajați a fost schimbată încadrarea pe post, cum este cazul uneia dintre participantele la interviu).
2243. Mai mult, în cadrul proiectului a fost achiziționat un program de evaluare a riscurilor (soft), aspect ce contribuie la o eficiență mai ridicată a personalului. Având în vedere evaluările de riscuri realizate în cadrul proiectului, coroborat cu achiziționarea programului, personalul câștigă timp pentru munca pe teren, altfel ar fi stat în birou multe persoane și pentru foarte mult timp. În acest context, activitatea de birou este realizată mai eficient și cu o productivitate mai ridicată a muncii.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2244. Persoanele intervievate au confirmat faptul că toți colegii din zonele învecinate (operatori economici din domeniul chimiei și petrochimiei), sunt interesați de modul de realizare a ghidurilor și evaluărilor realizate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2245. Având în vedere că personalul este mai pregătit, acesta este mai puțin predispus spre accidente la locul de muncă, astfel, acesta are o viață socială normală, fără spitalizări, internări, fără concedii medicale, aspect ce contribuie la scăderea costurilor, atât pentru companie, cât și pentru personal.
2246. Scăderea riscurilor de accidente în interiorul companiei, scade riscul unor accidente cu repercusiuni în afara spațiului, inclusiv pentru populația aflată în imediata proximitate/rază unde pot fi generate efecte negative. O posibilă explozie la unul dintre rezervoarele amplasate, ar putea genera o explozie foarte mare, care ar afecta populația din regiune.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2247. Așa cum arată datele, efectele obținute prin proiect au fost sustenabile, competențele dobândite sunt utilizate și în prezent în cadrul companiei, la fel și programul (softul) achiziționat, care asigură o eficiență mai ridicată a personalului care se ocupă de evaluarea riscurilor.
2248. În plus, efectele proiectului au fost multiplicat și propagate, în sensul în care, având la bază ghidurile de riscuri elaborate, a fost mult mai ușor pentru elaborarea ulterioară a ghidurilor pentru alte 200 de posturi de muncă (deși este o obligație rezultată din legislație, acest lucru a ajutat în timp la elaborarea ghidurilor). Astfel, de la 70, au ajuns la 270 de evaluări pentru locurile de muncă.

2249. Participanții care vorbesc de utilitatea cursului chiar și la peste 7 ani de la urmarea modulelor de formare.

2250. În plus, parteneriatele stabilite în cadrul proiectului au fost păstrate de ETA2U care a reușit să-și fidelizeze clienții. Mai mult, materialele și curricula de formare dezvoltate în cadrul proiectului au rămas utile pentru furnizorul de formare și după încheierea proiectului, semn că au fost realizate de calitate de la început.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2251. Nu au fost identificate elemente majore care să îngreunească materializarea efectelor proiectului. Interviul cu reprezentanții companiei au evidențiat doar modificările la buget pe parcursul implementării proiectului care nu au fost benefice implementării proiectului (Ordinul nr. 1117/2010 pentru stabilirea regulilor de eligibilitate și a listei cheltuielilor eligibile în cadrul operațiunilor finanțate prin Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013).

2252. În ceea ce privește elementele interne, ce țin de implementarea efectivă a activităților proiectului, interviurile au confirmat faptul că în proiect nu s-a reușit participarea a două persoane la cursul de evaluator de risc la explozie, ce ar fi trebuit să fie organizat de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Securitate Minieră și Protecție Antiexplozivă (INSEMEX) Petroșani. În acest sens, au fost făcute toate demersurile necesare, dar având în vedere că la nivelul Institutului nu s-a reușit organizarea unui astfel de curs, nici indicatorii aferenți nu putut fi realizați.

2253. Printre elementele pozitive care au contribuit la materializarea efectelor, au fost evidențiate următoarele:

- Respectarea cu rigurozitate a termenului de implementare a proiectului.
- Resursa umană (echipa de proiect) a avut un rol determinant în implementarea cu succes a proiectului.
- Receptivitatea personalului din cadrul companiei care a participat la instruiți.
- Experiența implementării unui proiect PHARE a fost foarte apreciată de către beneficiar.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2254. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele recomandări se desprind din analiza proiectului „Siguranță și sănătate în activitatea de transport a substanțelor chimice”:

- Simplificarea ghidurilor ar asigura o înțelegere mai comprehensivă a cerințelor acestora.
- Alocarea unui procent mai mare din fonduri pentru achiziționarea echipamentelor.
- Susținerea cursurilor la locul de muncă al participanților (mai ales pentru astfel de domenii specifice).

11.7.8 DMI 3.2. Studiu de caz „EDUCAȚIA MANAGERIALĂ - FACTOR CHEIE PENTRU CREȘTEREA COMPETITIVITĂȚII”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

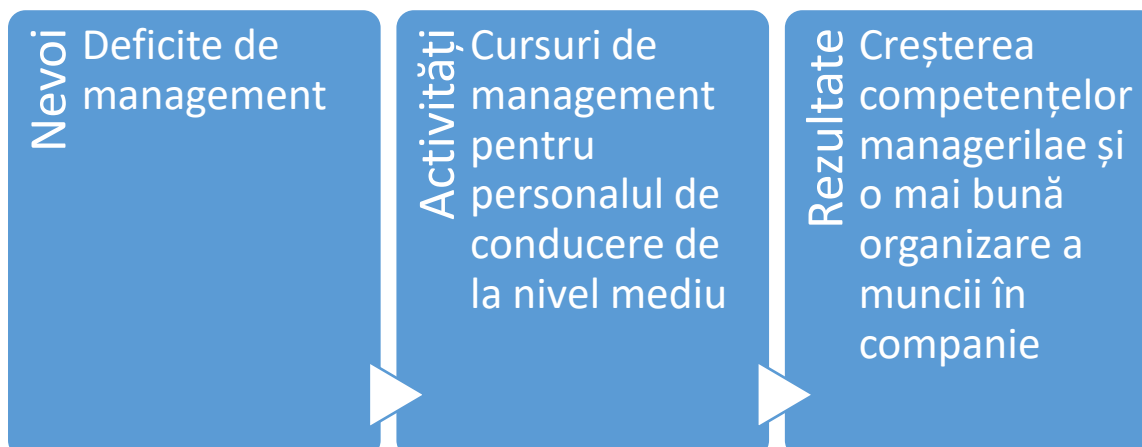
DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	BRD - Groupe Societe Generale S.A.		
Titlu proiect	EDUCAȚIA MANAGERIALĂ - FACTOR CHEIE PENTRU CREȘTEREA COMPETITIVITĂȚII		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 22908		
Data de început	31.05.2012	Data de finalizare	01.06.2010
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	4.691.339 lei	Buget rambursat (absorbit)	2.583.664,61 lei
Regiunea de implementare	București Ilfov (sediul central Michelin) Sud Muntenia Nord Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Sălaj, Prahova
Persoane intervievate	Responsabil training Membru în grupul țintă Participanți curs formare		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2255. Obiectivul general al proiectului a fost creșterea nivelului de competență a 650 de angajați ai BRD Groupe Societe General, manageri de la diverse niveluri (directori/șefi servicii), prin furnizarea de cursuri de formare generală în competența specifică mai multor ocupații. Proiectul a fost dezvoltat de BRD din convingerea că o modalitate de a crește competitivitatea națională este aceea de a investi în oameni furnizând-le acestora o educație continuă, de calitate. Având aceasta credință, Solicitantul investea deja anual sume semnificative pentru formarea angajaților săi (cursuri specifice domeniului bancar). Pentru a furniza însă și o educație care să îi ajute pe angajați în construirea viitorului lor, indiferent dacă aceasta se va realiza în compania Solicitantului sau într-o altă, declarau BRD în cererea de finanțare, participanții la sesiuni de formare din cadrul proiectului au nevoie de cursuri de formare generală, cursuri de care au beneficiat prin acest proiect DMI 3.2 peste 650 de angajați.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2256. Proiectul a fost relevant pentru angajații din grupul țintă și pentru Solicitant întrucât în urma activităților de formare se așteptau ca persoanele din grupul țintă să își crească performanța ca manageri (vor avea abilități crescute, vor face mai puține erori) și vor putea rezolva problemele identificate.



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2257. Prin analize realizate de Solicitant la diferite niveluri (al sarcinilor de lucru, al angajaților) s-a observat ca directorii, șefii de servicii întâlnesc în activitatea lor profesională de zi cu zi situații din ce în ce mai diverse și dificile în care lipsa unor decizii sau luarea unor decizii greșite conduc către:

- De motivarea angajaților pe care îi coordonează;
- Supraîncărcarea angajaților și, ca urmare, erori în realizarea de către aceștia a sarcinilor;
- Comportamente neperformante menținute sau chiar încurajate;
- Alocarea defectuoasă a resurselor;
- Conflicte între membrii echipei menținute sau generate;
- Menținerea sau încurajarea unor nedreptăți;
- Satisfacție scăzută a angajaților;
- Nivel de stres ridicat la angajați;
- Creșterea costurilor companiei.

2258. Ca urmare, a fost stabilit grupul țintă al proiectului (650 de angajați cu responsabilități de management: Directori agenții; Directori sucursale / județene; Directori comerciali; Directori direcții; Șefi servicii) precum și abilitățile care să se dezvolte acestora (managementul relațiilor de la locul de muncă; managementul situațiilor problematice; managementul timpului; managementul prin obiective; managementul conflictelor; managementul stresului).

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2259. Conform rapoartelor proiectului, dar și a interviurilor realizate, rezultatele așteptate au fost atinse, atât cu privire la numărul persoanelor formate, cât și la competențele dobândite de acestea.

2260. **După desfășurarea proiectului compania, BRD, a trecut prin mai multe crize, independente de proiect. Este convingerea persoanelor intervievate pentru studiul de caz, implicate în managementul proiectului, dar și parte a grupului țintă, că au ajutat în mod deosebit competențele de management dezvoltate pentru gestionarea crizei și menținerea companiei pe piața din România.**

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2261. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2262. Cursurile realizate în cadrul proiectului au fost reluate de companie, pe cheltuiala proprie în anii ulteriori.

2263. Proiectul a avut efecte propagate și în sensul în care colegii persoanelor formate au putut învăța în sistem peer learning on the job.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2264. Efectele formărilor se dovedesc durabile, în sensul menținerii competențelor. Deși a existat o fluctuație de personal în BRD. Trebuie însă subliniat că programul de training conform procedurii companiei este complex și presupune reîmprospătarea periodică a cunoștințelor.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2265. Momentul în care a apărut apelul s-a dovedit prielnic pentru finanțarea modulelor de formare a căror amploare s-ar fi diminuat din cauza crizei fără finanțarea POSDRU. Cu toate acestea, a fost apreciată ca fiind foarte lungă perioada de evaluare a cererii de finanțare.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2266. Procesul de evaluare a cererilor de finanțare trebuie să se desfășoare rapid, pentru ca nevoile identificate să rămână reale și la momentul aprobării proiectului.

11.7.9 DMI 3.2. Studiu de caz „Dezvoltarea competențelor personalului medical specializat privind prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite la copii prin utilizarea tehnologiei de vârf - CARDIOPED”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Universitatea de Medicina și Farmacie Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca		
Titlu proiect	Dezvoltarea competențelor personalului medical specializat privind prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite la copii prin utilizarea tehnologiei de vârf - CARDIOPED		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 58517		
Data de început	26.02.2015	Data de finalizare	25.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	18,303,915.41	Buget rambursat (absorbit)	18,303,915.41
Regiunea de implementare	Nord-Vest, Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Bihor, Bistrița Năsăud, Cluj, Satu-Mare, Sălaj, Maramureș, Arad, Hunedoara, Timiș, Caraș-Severin
Persoane intervievate	Director Științific, Universitatea de Medicina și Farmacie Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca Asistentă șef, Institutul Inimii "Niculae Stancioiu" (participant) Medic specialist chirurgie CV, Institutul Inimii "Niculae Stancioiu" (participant)		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare			

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2267. Proiectul și-a propus creșterea capacității operatorii în domeniul cardiologiei pediatrie prin dezvoltarea competențelor a 80 de medici și 150 de asistente medicale privind prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite la copii prin utilizarea tehnologiei de vârf, în sensul creșterii eficienței, calității și accesibilității serviciilor medicale copiilor.

2268. Pe termen lung, având în vedere că toate cadrele medicale din grupul țintă al proiectului, asigura desfășurarea întregului proces medical, incluzând prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite, având specialități diverse precum chirurgie cardiovasculară, cardiologie, pediatrie, anestezie-terapie intensivă, ginecologie, neonatologie, imagistică medicală etc, proiectul a vizat pregătirea aprofundată a acestora în domenii specifice precum:

- Tratamentul chirurgical și minim invaziv al malformațiilor cardiace,
- Diagnosticul și tratamentul urgențelor cardiovasculare,
- Îngrijirea și supravegherea nou-născutului și sugarului cu malformații cardiace congenitale,
- Diagnosticul tulburărilor de ritm la copii-medici,
- Diagnosticul ecografic prenatal și diagnosticul anatomo-patologic al malformațiilor cardiace congenitale care asigură creșterea calității actului medical pe toate palierele privind problemele cardiologice ale copiilor. În acest context, s-a îmbunătățit prevenția și diagnosticul prin creșterea numărului de doctori și asistente competente să identifice problemele cardiace încă de la stadiul intra-uterin, dar și la nivel de sugari, nou-născuți, respectiv copii și adolescenți. S-a urmărit îmbunătățirea capacității de a trata și opera copiii cu probleme cardiologice prin creșterea numărului de medici competenți în desfășurarea acestor activități specifice, prin transferul competențelor deținute la nivel internațional în cadrul spitalelor

românești. Ținând cont de faptul că incidența problemelor cardiace la copii era de aproximativ 10%, impactul pe termen lung urmărit a fost creșterea speranței de viață și a calității vieții copiilor și a familiilor lor. S-a dorit astfel să se asigure un tratament modern și corect. S-a urmărit utilizarea unor metode de diagnostic și tratament de ultimă generație, coroborată cu creșterea nivelului de pregătire a personalului medical și integrarea în activitatea profesională a mijloacelor informatice moderne, având scop creșterea calității actului medical în domeniul cardiologiei pediatrice, cu efecte pozitive pe termen scurt și pe termen lung asupra calității vieții acestei grupe de pacienți.

2269. În sensul atingerii obiectivului general, au fost avute în vedere următoarele obiective specifice:

- Creșterea capacității operatorii în domeniul cardiologiei pediatrice prin asigurarea pregătirii de înaltă specialitate a echipelor complexe (interdisciplinare) formate din chirurghi cardiovasculari, cardiologi intervenționiști, anesteziști, imagiști, perfuzioniști, asistente medicale. În plus, s-a urmărit pregătirea avansată de specialitate în cardiologie pediatrică a cel puțin un chirurg tânăr, a cel puțin doi cardiologi intervenționiști, a cel puțin un perfuzionist și a cel puțin doi anesteziști.
- Dezvoltarea a zece programe de formare care să asigure îmbunătățirea competențelor cadrelor medicale privind diagnosticarea și tratamentul bolilor cardiace la copii. Programele s-au dorit a avea o componentă practică, prin implicarea unor specialiști din străinătate.
- Formarea a 80 de medici și a 150 de asistente prin participarea la programele de formare dezvoltate în cadrul proiectului, formarea a cel puțin 20 de medici și 20 de asistente prin participarea la stagii aprofundate de practică în străinătate, respective formarea prin participarea pe echipe la modulul ALS a cel puțin 40 de membri ai grupului țintă.
- Creșterea gradului de prevenție și informare a cadrelor medicale, părinților, profesorilor și copiilor privind problemele legate de bolile cardiologice la copii prin răspândirea unor materiale prin campanii de prevenție la copii- vizând examinarea a cel puțin 15.000 de copii privind existența unor posibile probleme cardiace prin examen clinic și screening EKG, respective analiza genetică pentru cel puțin 150 de copii.

2270. Rezultatele anticipate ale proiectului au fost următoarele:

- 80 de medici și 150 de asistente vor beneficia de activități de formare profesională;
- participarea a cel puțin 20 medici și 20 asistente la stagii aprofundate de practică în străinătate;
- formarea a cel puțin două echipe medicale complete competente și dotate pentru a realiza intervenții chirurgicale de nivel complex;
- diagnosticarea pe baza examenului clinic și utilizând screeningul EKG la cel puțin 20.000 de copii din școli a existenței unor posibile probleme cardiologice, analiză factori de risc bio-umoral și genetici pentru cel puțin 300 de copii cărora li s-a identificat anterior o problemă cardiologică;
- echipamentele achiziționate în cadrul proiectului, care vor fi utilizabile direct în activitățile medicale (inclusiv intervenții chirurgicale);
- salvarea de vieți de copii în perioada implementării proiectului.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2271. Proiectul a identificat ca principală problemă numărul redus de personal pregătit specific în domeniul/aria cardiologiei pediatrice, respectiv în aria de chirurgie cardiovasculară pediatrică. În fiecare an, se nasc cel puțin 1000 de copii cu malformații cardiace congenitale. Dintre acestea, un sfert necesită intervenție chirurgicală în primul an de viață, procent pe care cele două centre existente la momentul 2015 (Tg. Mureș și Cluj) nu puteau să-l gestioneze.

2272. Astfel, logica de intervenție a proiectului a presupus creșterea capacității operatorii în domeniul cardiologiei pediatrice prin dezvoltarea competențelor a 80 de medici și 150 de asistente medicale privind prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite la copii prin utilizarea tehnologiei de vârf, în sensul creșterii eficienței, calității și accesibilității serviciilor medicale copiilor.

2273. În ansamblu, logica de intervenție a proiectului este solidă, coerentă și corectă. Proiectul răspunde obiectivului specific DMI 3.2 de creștere a nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor și obiectivului operațional, de creștere a gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților, promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, a formării profesionale specifice și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, dat fiind că a oferit medicilor și asistentelor medicale din Cluj un tip de formare absolut necesară în activitatea privind acordarea ajutorului medical specific în domeniul cardiologiei pediatrice.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2274. Contextul proiectului a pornit de la nevoia existență la momentul anului 2015 în domeniul/aria cardiologiei pediatrice. La nivelul regiunii dar și la nivel de țară, exista un număr redus de personal pregătit specific pentru această patologie (cardiologie pediatrică). Deficitul cel mai mare de personal se regăsea în aria privind chirurgia cardiovasculară pediatrică. Conform interviurilor realizate, în fiecare an se nasc cel puțin 1000 de copii cu malformații cardiace congenitale. Dintre aceștia, cel puțin un sfert necesită intervenție chirurgicală în primul an de viață, la care se adaugă alți 250 de copii din anii anteriori sau cei operați și care necesită o altă intervenție. Numărul este mult mai mare față de ceea ce puteau să asigure cele două centre de excelență existente la momentul anului 2015, respectiv în Tg. Mureș și Cluj. În plus, în cadrul Institutului Inimii din Cluj-Napoca, un singur chirurg pediatric trebuia să facă față solicitărilor numeroase privind intervențiile pediatrice. Ca urmare a implementării acestui proiect, Institutul inimii are în prezent 2 chirurgi (cel de-al doilea a fost angajat ca urmare a participării în cadrul proiectului și formării de care a beneficiat).

2275. Interviurile cu reprezentantul beneficiarului precum și cu medicul chirurg care a beneficiat de formare în cadrul proiectului au confirmat faptul că până în 2015 (perioada de început a proiectului), a existat o infuzie de know-how și de tehnică în general, însă a fost extrem de sporadic și nesistematizat.

2276. Ca urmare a tehnicilor achiziționate în cadrul proiectului precum și a pregătirii grupului țintă în diferite domenii specifice, capacitatea Clujului de a prelua pacienți a crescut în acest timp. Prin proiect, s-a reușit achiziționarea unei sonde pentru copii transesofagiană (ce nu aveau înainte), ce le oferă un plus de diagnostic. Astfel, acest lucru a contribuit la îmbunătățirea diagnosticului, și astfel la creșterea calității actului medical pe toate palierele privind problemele cardiologice ale copiilor.

2277. În cadrul proiectului, grupul țintă format din asistente a urmat un program de formare pentru cardiologia pediatrică. Conform interviurilor realizate, acestea lucrează în Institutul Inimii (care este destinat adulților) și nu au secție dedicată copiilor. Au doar câteva paturi arondate copiilor. A fost foarte utilă pregătirea specializată a acestor asistente să lucreze cu pacienți pediatrici. Acestea au realizat stagiul în Italia sau Germania unde au lucrat pe secții exclusiv dedicate copiilor. În plus, acestea au plecat și lucrat împreună cu medici, anesteziști etc., aspect identificat ca fiind o practică pozitivă și utilă în activitatea ulterioară din spital.

2278. În contextul implementării acestui proiect, toată lumea din domeniul medical a conștientizat care este rolul cardiologiei pediatrice. Interviurile realizate confirmă faptul că sunt tot mai mulți tineri care își doresc să urmeze cardiologia pediatrică. Între timp, aluat naștere și cea de-a doua specialitate de cardiologie pediatrică, ca specialitate de sine stătătoare. Conform interviului realizat cu reprezentantul beneficiarului, au 3 tineri în spital care vor face cardiologie pediatrică (rezidenți de cardiologie pediatrică), iar în 2 ani își vor da specialitatea. Dincolo de chirurgi este nevoie de cardiologi. Dacă înainte era o specialitate de care toată lumea fugea (pentru că este o specialitate grea și nici nu existau resurse pentru diagnostic), în cadrul proiectului au achiziționat pentru Institutul Inimii un ecograf performant în cadrul căruia sunt examinați foarte mulți copii cu ajutorul aparatului (permite un diagnostic performant). De el beneficiază pacienți din toată țara/spitalele de neonatologie din țară.

2279. De asemenea, interviurile au confirmat faptul că au atras în proiect 2 medici cardiologi specializați în aritmologie (tulburări de ritm) și care s-au îndrăgostit de pediatrie. Unul dintre aceștia își va da al doilea rezidențiat în cardiologie pediatrică.

2280. În plus, prin proiect au fost achiziționate primele sonde de dimensiuni pediatrice cu care au putut să examineze primii copii (la momentul respectiv nu se regăseau în România). Ca urmare, Clujul își va dezvolta partea de aritmologie pediatrică care mai există doar la Timișoara, Iași.

2281. În ceea ce privește impactul pe termen lung, interviurile confirmă faptul că se observă deja o îmbunătățire a practicii zilnice a cadrelor medicale din aria cardiologiei pediatrice. Ca urmare a proiectului, cadrele medicale au început să folosească tehnici noi (tipurile de cardioplegie pe care le folosesc). Interviul cu medicul chirurg evidențiază faptul că, până să meargă în Italia și să vadă cum se lucrează acolo, cadrele medicale de aici foloseau un singur tip de cardioplegie, care avea rezultate destul de proaste la copiii nou născuți. Mortalitatea în rândul acestora era destul de mare. Ca urmare a proiectului, a scăzut mortalitatea operatorie în special la nou născuți, prin urmare au stat mai puțin la terapie intensivă, au plecat mai repede acasă, aspect ce face ca durata internării să scadă, și implicit costurile internării.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2282. Ca urmare a implementării proiectului, 84 de medici au beneficiat de activități de formare profesională, dintre care 20 au beneficiat și de stagii aprofundate de practică în străinătate. În plus, 93 de asistente au beneficiat de activități de formare profesională, iar 20 au beneficiat de stagii aprofundate de practică în străinătate, alături de medicii care au beneficiat de astfel de stagii. Astfel, în ceea ce privește formarea profesională a asistentelor, proiectul și-a atins indicatorii în proporție de 62% (conform raportului tehnic final). Pe de altă parte însă, interviul realizat cu directorul științific din echipa de implementare a proiectului, a evidențiat faptul că toți indicatorii au fost atinși în proporție de 100%.

2283. Proiectul a vizat și realizat inclusiv diagnosticarea pe baza examenului clinic și utilizând screeningul EKG la cel puțin 20.000 de copii din școli a existenței unor posibile probleme cardiologice, analiză factori de risc bio-umoral și genetici pentru cel puțin 300 de copii cărora li s-a identificat anterior o problemă cardiologică.

2284. În plus, o serie de echipamente au fost achiziționate în cadrul proiectului, echipamente care sunt utilizate direct în activitățile medicale (inclusiv intervenții chirurgicale).

2285. De asemenea, în cadrul proiectului, au fost dezvoltate zece programe de formare care să asigure îmbunătățirea competențelor cadrelor medicale privind diagnosticarea și tratamentul bolilor cardiace la copii. Programele au avut o componentă practică, prin implicarea unor specialiști din străinătate.

2286. Unul dintre aceste programe s-a adresat rezidenților și specialiștilor din spitale, și a vizat organizarea unor ateliere practice/workshop-uri – de resuscitare – aspect ce a fost evidențiat în toate interviurile ca având o valoare adăugată importantă.

2287. Cursurile, în general, au avut efecte importante asupra grupului țintă:

- În acest context, toată lumea a conștientizat care este rolul cardiologiei pediatrice. Sunt tot mai mulți tineri care își doresc să urmeze specialitatea de cardiologie pediatrică.
- Între timp, s-a născut și cea de-a doua specialitate de cardiologie pediatrică, ca specialitate de sine stătătoare.

2288. Printre efectele înregistrate se numără și:

- În cadrul proiectului au achiziționat pentru Institutul Inimii un ecograf performant în cadrul căruia sunt examinați foarte mulți copii cu ajutorul aparatului (permite un diagnostic performant).
- Prin proiect au achiziționat și o sonda pentru copii transesofagiană (ce nu aveau înainte), ce le oferă un plus de diagnostic.
- Au atras în proiect 2 medici cardiologi specializați în aritmologie (tulburări de ritm) iar 1 dintre aceștia își va da al doilea rezidențiat în cardiologie pediatrică).
- Prin proiect au fost achiziționate primele sonde de dimensiuni pediatrice cu care au putut să examineze primii copii.

- Clujul își va dezvolta partea de aritmologie pediatrică care mai există doar la Timișoara, Iași.
- Menținerea legăturii cu specialiștii străini care au fost implicați în cadrul proiectului, aspect ce presupune formarea de noi specialiști.
- Creșterea adaptabilității grupului țintă – pornind de la rezidenți, medicii pediatri, personal UPU pediatrie, datorită CARDIOPED – au plecat în schimburi de experiență – acum pot face față mai bine cazurilor de cardiologie pediatrică pe care nu știau să le abordeze.
- Creșterea nivelului de sănătate – rezidenții au declarat că intră mult mai stăpâni în gardă. Conform interviului cu directorul științific al proiectului, anxietatea generată de faptul că nu poți să oferi suportul necesar, crește consumul și stresul/anxietatea cadrelor medicale. Faptul că bagajul lor de cunoștințe este mai mare dar și faptul că pot răspunde unor elemente specifice datorita experienței acumulate, crește nivelul de pregătire și implicit scade nivelul de stres, pentru că pot face față unei situații.
- Diagnosticul acestor copii a crescut (inclusiv în perioada intrauterină). Tot mai mulți medici ginecologi/neonatologii sunt avertizați și trimit copii mai departe pentru a li se pune un diagnostic. Diagnosticul bolilor cardiovasculare a crescut. A crescut deja capacitatea neonatologilor de a realiza ecografiile cardiace.

2289. Efectele generate de proiect prin creșterea nivelului de cunoștințe par să înregistreze și unele diferențe în ceea ce privește asistentele medicale, în comparație cu efectele produse la nivelul medicilor care au beneficiat de schimbul de experiență. Interviul cu asistenta medicală evidențiază faptul că deși, schimbul de experiență le-a oferit foarte multe informații pe partea de teorie pe care nu le cunoșteau, pe partea practică, nu s-au întors cu foarte multe noutăți. Trebuie menționat faptul că aceasta a participat și la alte schimburi de experiență anterioare ce au mai fost realizate în cadrul Institutului, prin urmare nu au fost lucruri foarte noi învățate. Cu toate acestea, interviul a confirmat faptul că asistentele medicale au învățat foarte mult pe partea de organizare, pe partea de protocoale (în spitalele din România, asistenții medicali încă lucrează după protocoale nescrise), și au conștientizat faptul că legislația românească pe acest palier nu prevede contorizarea muncii asistentei medicale, așa cum se întâmplă în alte țări. În spitalele din alte țări, lucrurile stau altfel – în foaia de observație a pacientului, asistenta medicală detaliază toate elementele (de exemplu, de cine a fost vizitat pacientul în spital, planul de îngrijire etc.).

2290. Efectele generate de proiect prin creșterea nivelului de cunoștințe la medicii formați în cadrul proiectului, precum și la asistentele medicale, sunt diminuate de o serie de elemente/factori care au intervenit/intervin în tot acest proces:

- Finanțarea incorectă a sistemului de sănătate (de exemplu, pentru un copil operat primești o sumă de bani, iar dacă nu te încadrezi în respectiva sumă, ca spital trebuie să găsești o sursă suplimentară).
- Blocarea posturilor.
- Lipsa de personal/personal slab pregătit.
- Migrația internă/externă a cadrelor medicale.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2291. Cel mai important efect neașteptat al proiectului este reprezentat de scăderea mortalității operatorie în special în rândul nou născuților. Interviurile confirmă faptul că nu s-au așteptat ca într-o perioadă relativ scurtă, să se înregistreze un astfel de efect important.

2292. De asemenea, în urma proiectului, la nivelul Universității de Medicină și Farmacie Cluj-Napoca au fost publicate cărți, au fost scoase DVD-uri (ca materiale practice pentru studenți, rezidenți, asistente medicale, care se folosesc în universitate). În plus, a fost lansată o carte de malformații cardiace și chirurgie cardiovasculară pediatrică (la care nu s-au gândit inițial). Materiale educaționale au rezultat ca urmare a activității pe care echipa a avut-o în proiect.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2293. Conform interviurilor realizate cu specialiștii medicali, efectele propagate ale proiectului țin de faptul că au fost păstrate legături cu specialiștii străini care au fost implicați în proiect și pe care i-au cunoscut ca urmare a participării în cadrul activităților acestuia. Prin urmare, aceștia apelează ori de câte ori au nevoie de părerea și recomandările specialiștilor străini. În plus, cazurile pe care nu le pot soluția în cadrul Institutului inimii, le transmit către acești specialiști.
2294. De asemenea, având în vedere că specialitatea de cardiologie pediatrică a fost înființată ca urmare a implementării acestui proiect, Institutul Inimii va înființa o secție specială în cadrul spitalului pentru a asigura și trata un număr cât mai mare de copii, și implicit de a crește capacitatea Clujului de a prelua pacienți din țară.
2295. Având în vedere că în cadrul proiectului au folosit o platformă de e-learning pentru cursuri, pornind de la aceasta, au implementat un curs de cardiologie pediatrică opțional, în limba engleză, la universitate, și care a avut 80 de participanți. În plus, au creat o platformă similară ca cea din CARDIOPED. Acest curs va fi predat în continuare, conform interviului cu reprezentanta UMF Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2296. Durabilitatea efectelor este asigurată prin medicii și asistentele formate în cadrul proiectului, care și-au întărit capacitatea de a oferi serviciile necesare în domeniul cardiologiei pediatrice și care continuă activitatea în această arie. În plus, ca urmare a proiectului, Institutul Inimii poate prelua mai multe cazuri, având în vedere angajarea în cadrul spitalului a celui de-al doilea chirurg pediatru, format în cadrul proiectului. În cadrul Institutului lucrează foarte multe asistente medicale ce au fost formate în cadrul proiectului și care au beneficiat de schimbul de experiență. Deși Institutul Inimii nu are, deocamdată, o secție specială dedicată copiilor (au doar câteva paturi arundate copiilor), în viitorul apropiat, în cadrul acestuia va fi înființată o secție specială, aspect ce asigură inclusiv sustenabilitatea proiectului.
2297. Având în vedere că în cadrul programelor de formare au fost organizate inclusiv ateliere practice/workshop-uri (de exemplu, cel de resuscitare), la care au participat toți rezidenții și specialiștii din spitale, aceștia sunt mult mai pregătiți pentru a intra în gărzi și pentru a acorda ajutorul adecvat.
2298. Având în vedere că toate cadrele medicale au conștientizat care este rolul cardiologiei pediatrice, coroborat cu faptul că a luat naștere cea de-a doua specialitate de cardiologie pediatrică, ca specialitate de sine stătătoare, în spital există rezidenți de cardiologie pediatrică care în 2 ani își vor da specialitate, aspect ce asigură sustenabilitatea proiectului inclusiv.
2299. Sustenabilitatea este asigurată și prin echipamentele achiziționate în cadrul proiectului (ecograful performant din Institutul Inimii în cadrul căruia sunt examinați foarte mulți copii și care permite un diagnostic performant de care beneficiază pacienți din toată țara/spitalele de neonatologie din țară). În plus, în cadrul proiectului a fost achiziționată o sondă pentru copii transesofagiană ce le oferă un plus de diagnostic și care este utilizată în continuare.
2300. De asemenea, materialele ce au fost dezvoltate ulterior, ca efect neașteptat al activităților implementate în cadrul proiectului, continuă să fie utilizate atât la nivelul UMF Cluj-Napoca (ca materiale practice pentru studenți, rezidenți, asistente medicale, care se folosesc în universitate). În plus, având în vedere că în cadrul proiectului s-a folosit o platformă de e-learning pentru cursuri, pornind de la aceasta, au implementat un curs de cardiologie pediatrică opțional, în limba engleză, la universitate, și care a avut 80 de participanți. În plus, au creat o platformă similară ca cea din CARDIOPED. Acest curs va fi predat în continuare, conform interviului cu reprezentanta UMF Iuliu Hațieganu Cluj-Napoca.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2301. Interviurile realizate au scos în evidență povara administrativă a managementului proiectului, respectiv a achizițiilor publice care au reprezentat o problemă, precum și timpul scurt de implementare a proiectului. Pe de altă parte, s-a evidențiat faptul că s-a alocat mai mult buget pentru servicii externalizate (s-a pus accentul pe formarea personalului) și foarte puțin pentru achiziționarea de echipamente, care sunt cruciale în domeniul medical. Ar fi fost necesare mai multe echipamente.
2302. Interviu cu medicul chirurg a confirmat faptul că ar fi fost util ca perioada de implementare a proiectului să fie mai mare, astfel încât, personalul medical să studieze în afară (în cadrul schimburilor de experiență) și să se întoarcă în țară să aplice cunoștințele dobândite și astfel, să poată să adreseze întrebări suplimentare/legate de practica specialiștilor din afară. În acest context, perioada de 2 săptămâni în care s-a făcut schimbul de experiență pare să fi fost insuficient.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2303. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Dezvoltarea competențelor personalului medical specializat privind prevenția, diagnosticarea și tratamentul chirurgical al cardiopatiilor congenitale și dobândite la copii prin utilizarea tehnologiei de vârf - CARDIOPED”:
- În ceea ce privește personalul medical (medicii), schimburile de experiență ar trebui să se desfășoare pe o perioadă mai mare de timp, astfel încât, formarea să aibă un caracter mult mai aplicat/practic.
 - Procentul alocat pentru achiziția echipamentelor ar trebui să fie mai mare, raportat la nevoile existente în sistemul medical, astfel încât, sustenabilitatea proiectelor să fie asigurată și din această perspectivă.
 - Implicarea unor specialiști de renume din străinătate este apreciată ca fiind un aspect foarte important, cu atât mai mult cu cât domeniul este la o fază incipientă de dezvoltare.
 - Sprijinul Universității a fost crucial în implementarea proiectului, mai ales din perspectivă financiară.
 - Echipa de implementare a proiectului are un rol determinant în implementarea cu succes a proiectului, precum și participanții (grupul țintă) din proiect.

11.7.10 DMI 3.2. Studiu de caz „Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane - Specializare Cadre Medicale”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Universitatea de Medicină și Farmacie Victor Babeș Timișoara		
Titlu proiect	Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane - Specializare Cadre Medicale		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 5402		
Data de început	03.01.2011	Data de finalizare	31.12.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1.720.960 lei	Buget rambursat (absorbit)	1.297.269,60 lei
Regiunea de implementare	Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	203 Timiș
Persoane intervievate	Responsabil proiect UMF Consultant resurse umane pe perioada de implementare a proiectului 5 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza secundară de date statistice pe baza datelor TEMPO (INS)		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2305. Proiectul și-a propus, pe termen lung – în 2 ani de la inițierea proiectului, realizarea unei structuri de formare profesională în cadrul UMF Victor Babeș din Timișoara, adaptată la cerințele din domeniul medical, în scopul asigurării calității actului medical și eficienței managementului sistemului de sănătate publică la nivel județean.

2306. Pentru realizarea acestui obiectiv pe termen lung, au fost realizate următoarele, în cadrul proiectului:

- Dezvoltarea unei echipe de 108 de formatori ai Biroului de Dezvoltare a Resurselor Umane – în domenii de specialitate medicală care deservește unitățile sanitare din municipiul Timișoara
- Dezvoltarea competențelor și abilităților a 2.629 de cadre medicale – medici și asistente medicale din 4 spitale ale municipiului Timișoara în domeniile:
 - a. de specialitate medicală: (i) prevenirea infecțiilor nozocomiale, (ii) resuscitare cardio-respiratorie, (iii) prevenirea transmiterii virusului hepatitei B, C, virusului HIV
 - b. managementului sistemelor de calitate, mediu respectiv sănătate și securitate în muncă, conform standardelor ISO 9001, ISO 14001 și OHSAS 18001; management sanitar și comunicare instituțională
 - c. de specialitate pentru asistenți medicali (chirurgie, chirurgie plastică, interne, radiologie, laborator, pediatrie, diabet-nutriție, ginecologie) - proceduri și tehnici de lucru pentru utilizarea optimă a resurselor umane și a materialelor, reducerea timpului de lucru și reducerea riscului de malpraxis
- Pregătire teoretică și practică pentru elaborarea ghidurilor și protocoalelor de bună practică, elemente de promovare a formelor de organizare și eficientizare a muncii, asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, pentru un număr de 166 persoane.

2307. Rezultatele așteptate au inclus:

- 108 de formatori formați pe diferite domenii medicale
- existența unui Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane-Cadre Medicale, care va funcționa ca o structură stabilă proprie a solicitantului, oferind programe de formare profesională specializate, programe de dezvoltare a competențelor manageriale, programe de perfecționare pentru cadre medicale la nivelul Regiunii Vest
- 2629 de medici și asistente medicale formate în domenii de specialitate
- 151 de persoane formate în domeniul managementului calității și implementarea sistemelor de calitate conform standardelor ISO 9001, sistemelor de management de mediu conform standardelor ISO 14001 și sisteme de sănătate și securitate în munca conform standardelor OHSAS 18001
- 160 de persoane instruiți în domeniul managementului sanitar
- 530 de asistenți medicali cu competențe în domenii specifice medicale, și 166 de cadre cu cunoștințe privind elaborarea ghidurilor și protocoalelor de bună practică

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2308. Logica de intervenție a presupus formarea formatorilor care ulterior să constituie echipa de Biroului de Dezvoltare a Resurselor Umane-Cadre Medicale a UMF Timișoara și care să furnizeze ulterior formare pentru medici și personal medical. Ca atare logica de intervenție a proiectului e una solidă și în acord cu obiectivele specifice și operaționale ale ghidului solicitanților pentru apelul în baza căruia a fost finanțat.

2309. Activitățile se integrează în operațiuni eligibile orientative cu privire la „promovarea și sprijinirea formării profesionale a personalului din domeniul managementului sănătății și a personalului medical”. Cu toate acestea proiectul nu conduce decât în foarte mică măsură (respectiv doar prin cursurile privind managementului sistemelor de calitate, mediu respectiv sănătate și securitate în muncă, conform standardelor ISO 9001, ISO 14001 și OHSAS 18001), în mod direct la atingerea niciuna dintre obiectivele specifice ale DMI 3.2.²⁰⁴

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2310. Toate activitățile proiectului au urmărit perfecționarea cadrelor medicale, astfel ca ele să dobândească cunoștințe și deprinderi care să le ajute în desfășurarea activităților zilnice cu pacientul, să furnizeze servicii medicale de nivel înalt, să se adapteze la necesitățile pacienților și cerințelor Uniunii Europene privind actul medical, să desfășoare activități eficiente cu mai puține greutăți profesionale și să conștientizeze importanța asigurării unui loc de muncă sigur și sănătos.

2311. Proiectul a fost implementat în perioada în care era necesară pregătirea personalului medical pentru acreditarea în sistemul spitalicesc din România și a fost, din această perspectivă, deosebit de relevant pentru grupul țintă.

204 Obiective specifice DMI 3.2

Îmbunătățirea nivelului de calificare al specialiștilor din managementul și organizarea muncii;
Cresterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor;

Obiective operaționale DMI 3.2

Creșterea gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților, promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, a formării profesionale specifice și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă.

Astfel, obiectivul operațional aferent DMI 3.2 poate fi defalcat în patru obiective de sine stătătoare:

creșterea gradului de adaptabilitate și de mobilitate al angajaților;

promovarea formelor flexibile de organizare a muncii;

promovarea formării profesionale specifice și

asigurarea sănătății și securității la locul de muncă.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2312. În cadrul proiectului s-a dorit înființarea unui Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane pentru specializarea cadrelor medicale, care să se adapteze mai bine la nevoile cadrelor medicale și să nu se adreseze doar medicilor, ci și asistenților medicali și infirmierelor. Cu toate acestea, după finalizarea proiectului, Biroul de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost integrat Departamentului de cursuri post-universitare, care exista dinainte de implementarea proiectului, iar din cauza specificului beneficiarului – Universitatea de Medicină și Farmacie – cursurile următoare, după finalizarea proiectului, nu au mai putut fi oferite decât pentru medici. Aceasta reprezintă atât o limitare a sustenabilității proiectului, cât și o atingere doar parțială a principalului obiectiv vizat de proiect.
2313. În ceea ce privește formarea cadrelor medicale, proiectul și-a atins indicatorii în proporție de 90%. Au fost formați până la finalul proiectului un total de 2382 persoane, dintre care 840 medici (inclusiv 108 formatori de formatori) și 1309 asistente medicale, restul de 233 de persoane fiind fie infirmiere, fie personal de management din cele 4 spitale din Timișoara vizat de proiect: Spitalul Clinic Județean de Urgență, Spitalul de Urgență pentru Copii Luis Țurcanu, Institutul de Boli Cardiovasculare din Timișoara și Spitalul Clinic de Boli Infecțioase. În 2010 în Municipiul Timișoara erau în total 1.663 de medici în structuri clinice în proprietate publică (fără medici de familie), iar în 2011 erau 1935. Astfel, prin intermediul proiectului au fost formați peste 50% din medicii din spitalele aflate în proprietate publică în Timișoara în anul începerii proiectului. În ceea ce privește proporția asistenților medicali formați, aceasta este la 50% din totalul cadrelor medicale medii din Municipiul Timișoara, în condițiile în care în statistica din baza TEMPO a INS nu sunt identificate separat asistentele medicale pentru medicii de familie și medicii dentiști și alte categorii de cadre medii care nu au fost țintite de proiect (ex. moașele). Din această perspectivă proiectul a oferit premisele unui impact semnificativ la nivelul personalului medical.
2314. Pe de altă parte, personalul medical are obligația formării medicale continue, ceea ce face ca participarea la un curs de durată mică (15-20 ore) de formare medicală continuă în cadrul proiectului să nu fie un eveniment major în viața participanților la cursurile din cadrul proiectului. Această constatare este valabilă în special pentru medici și în mai mică măsură pentru asistenții medicali (cu obligații mai puține de formare medicală continuă).
2315. În acest context:
- Cursurile au avut efecte mai importante asupra rezidenților și personalului medical tânăr
 - Cursurile privind infecțiile nosocomiale au avut impact și au generat interes, în contextul în care acesta nu era la nivelul anului 2011 un subiect de interes în alte programe de formare medicală continuă
 - Cursurile de management sanitar și pentru elaborarea de protocoale medicale s-au dovedit în mod special utile în condițiile introducerii în perioada premergătoare proiectului a standardelor de acreditare în sistemul spitalicesc din România.
2316. Efectele generate de proiect prin creșterea nivelului de cunoștințe la peste 50% din medicii și asistenții medicali din Timișoara sunt diminuate de o serie de probleme care persistă din 2011 până astăzi (2019) în sistemul spitalicesc din România:
- Incoerența reglementărilor
 - Lipsurile materiale care fac ca o serie de cunoștințe teoretice și competențe practice să nu își găsească utilitatea în activitatea de zi cu zi în care lipsesc echipament sau substanțe necesare
 - Lipsa stabilității în managementul spitalelor.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2317. Nu au fost identificate efecte neașteptate

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2318. Spitalele din Timișoara în cadrul cărora personalul medical a beneficiat de formare au preluat modulele și le-au adaptat pentru a le furniza mai departe noilor angajați pentru domeniile:

- Infecții nozocomiale
- Resuscitare cardio-respiratorie.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2319. În cadrul proiectului s-a dorit înființarea unui Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane pentru specializarea cadrelor medicale, care să se adapteze mai bine la nevoile cadrelor medicale și să nu se adreseze doar medicilor, ci și asistenților medicali și infirmierelor. Cu toate acestea, după finalizarea proiectului, Biroul de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost integrat Departamentului de cursuri post-universitare, care exista dinainte de implementarea proiectului, iar din cauza specificului beneficiarului – Universitatea de Medicină și Farmacie – cursurile următoare, după finalizarea proiectului, nu au mai putut fi oferite decât pentru medici. Aceasta reprezintă atât o limitare a sustenabilității proiectului, cât și o atingere doar parțială a principalului obiectiv vizat de proiect.

2320. Cursurile din domeniile managementului, sistemelor de calitate, sistemelor de mediu, respectiv sănătate și securitate în muncă, conform standardelor ISO 9001, ISO 14001 și OHSAS 18001 și management sanitar și comunicare instituțională, inclusiv competențele de elaborare a protocoalelor medico-sanitare s-au dovedit sustenabile în măsura în care au asigurat obținerea standardelor și acreditărilor pentru spitalele beneficiare de formare pentru personalul lor, în cadrul proiectului. În plus, având în vedere că doar în 2018 a apărut un ghid național pentru elaborarea protocoalelor, în perioada 2012-2018 acestea au fost elaborate la nivelul celor 4 spitale din Timișoara după modelul predat în sesiunile de formare din cadrul proiectului.

2321. Concentrarea pe includerea tinerilor în grupul țintă tinde să asigure sustenabilitatea rezultatelor. Trebuie însă subliniat că o parte dintre rezidenții formați au plecat din Timișoara după rezidențiat. Acesta este însă și o premisă pentru propagarea efectelor.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2322. Povara administrativă a managementului proiectului și a raportărilor a fost identificată ca o piedică în atingerea indicatorilor de grup țintă la nivel de 100%. În plus, poverii administrative crescute i s-a adăugat colaborarea grea cu partenerul – Institutul de Boli Cardiovasculare din Timișoara – de la care beneficiarul – UMF Timișoara – a preluat aproape toate sarcinile.

2323. În plus, echipa care a implementat proiectului nu s-a bucurat de sprijin activ din partea managementului spitalelor beneficiare de formare pentru personalul lor, în cadrul proiectului, chiar dacă unul dintre acestea (Institutul de Boli Cardiovasculare din Timișoara) era formal partener în proiect.

2324. Nevoia elaborării unor proceduri și de respectare a unor standarde pentru acreditarea spitalelor a fost un factor pozitiv care a asigurat interesul pentru proiect. Cu toate acestea, efectele generate de proiect prin creșterea nivelului de cunoștințe la peste 50% din medicii și asistenții medicali din Timișoara sunt diminuate de o serie de probleme care persistă din 2011 până astăzi (2019) în sistemul spitalicesc din România:

- Incoerența reglementărilor

- Lipsurile materiale care fac ca o serie de cunoștințe teoretice și competențe practice să nu își găsească utilitatea în activitatea de zi cu zi în care lipsesc echipament sau substanțe necesare
- Lipsa stabilității în managementul spitalelor.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2325. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Birou de Dezvoltare a Resurselor Umane - Specializare Cadre Medicale”:

- Nevoia ca pentru un impact considerabil al proiectului să fie alese subiecte de formare foarte bine adaptate nevoilor specifice ale persoanelor din grupul țintă. Persoanele intervievate au subliniat că subiectele de formare au avut relevanță medie pentru grupul țintă, fiind furnizate în cadrul proiectului un număr mic de tipuri de formare pentru un grup țintă foarte mare. Relevanța și impactul ar fi putut crește printr-o mai bună adaptare a cursurilor la particularitățile grupului țintă, grupuri mai mici formate, și diminuarea grupului țintă pentru fiecare tip de formare. Odată cu creșterea relevanței formării crește și utilitatea sa și pe cale de consecință poate crește impactul.
- În ceea ce privește personalul sanitar, cursurile oferite în cadrul proiectelor finanțate cu fonduri nerambursabile au mai mare relevanță, eficacitate și impact la nivelul asistenților medicali decât la nivelul medicilor care au obligații specifice și extinse de formare medicală continuă și pentru care cursurile din cadrul proiectului au reprezentat doar „o picătură într-un pahar cu apă” în parcursul lor de formare, mai ales că nu au fost cursuri direct adaptate nevoilor lor profesionale.
- Cursurile au mai mare relevanță, utilitate și finalmente impact atunci când vizează personal medical tânăr, inclusiv rezidenți.

11.7.11 DMI 3.2. Studiu de caz „Formarea profesională și promovarea utilizării noilor tehnologii pentru angajații din domeniul petrolului și gazelor în scopul creșterii calității serviciilor prestate, competitivității profesionale și îmbunătățirii activităților și proceselor specifice”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 3.2		
Beneficiar	Organizația Patronala Unipet ara		
Titlu proiect	Formarea profesionala și promovarea utilizării noilor tehnologii pentru angajații din domeniul petrolului și gazelor în scopul creșterii calității serviciilor prestate, competitivității profesionale și îmbunătățirii activităților și proceselor specifice		
Cod SMIS /ID proiect	29252		
Data de început	10/1/2010	Data de finalizare	9/30/2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	5.849.421	Buget rambursat (absorbit)	2.100.408,38
Regiunea de implementare	SUD - MUNTENIA	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Prahova
Persoane intervievate	Participant Profesor universitar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Raport Tehnic de Implementare aferent cererii de rambursare nr.7 (finala)		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2326. Obiectivul general al proiectului a fost îmbunătățirea și perfecționarea competențelor profesionale ale specialiștilor din domeniul petrol și gaze prin furnizarea de programe de formare profesionala.

2327. Pe termen lung s-a estimat că implementarea proiectului și atingerea obiectivului general propus vor conduce la creșterea calității programelor de formare continua a angajaților din domeniul petrol și gaze, fapt ce va avea doua efecte majore:

- în plan național va asigura creșterea calității serviciilor specifice domeniului și, implicit,
- creșterea satisfacției beneficiarilor finali ai serviciilor
- iar în plan european armonizarea serviciilor din domeniul energetic românesc cu cele oferite de alte State Membre UE

2328. Rezultatele principale (așteptate) ale proiectului au fost reprezentate de:

- Organizarea a două 2 programe de pregătire profesională, cate unul pentru fiecare din tematici:
 - tematica 1 - utilizarea programelor 3D în domeniul petrol și gaze, automatizări, tehnici de automatizare a proceselor din domeniul petrol și gaze (extracție, foraj, transporturi), specializarea personalului ingineresc în domeniul proceselor tehnologice de extracție, transport, depozitare, prelucrare primara a țițeiului și gazelor, formarea personalului pentru lucrări de pipeing, lucrări de construcții în domeniul petrol și gaze, stress analysis
 - și tematica 2 - specializare în domeniul managementului organizațional.
- Organizarea a 12 cursuri autorizate , cu o tematica specifică domeniului de petrol și gaze, în format clasic și digital;
- 531 zile de formare fata în fata, în grupe de cate 20 persoane;

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2329. Activitățile propuse, în principal de formare profesională au fost organizate pe baza nevoii de perfecționare a specialiștilor din domeniul petrol și gaze, de creștere a adaptabilității personalului la noile cerințe ale pieței și de creștere a productivității în contextul nevoii de extindere a activităților și de accesare a unor piețe noi.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2330. În conformitate cu noile direcții și politici ale Comisiei Europene în materie de energie și mediu și noua viziune privind Intelligent Energy Projects, prin implementarea acestui proiect s-a urmărit facilitarea accesului specialiștilor dintr-un domeniu specific și de tradiție al economiei românești (petrol și gaze) - la informații de ultimă oră, cu caracter inovativ, privind pregătirea lor profesională tehnică și tehnologică.

2331. În contextul crizei economice mondiale, cu repercusiuni majore pe piața forței de muncă, capacitatea de creare a noi locuri de munca s-a redus drastic, accentul fiind pus pe creșterea eficienței și competitivității forței de munca angajate, cu impact asupra productivității muncii și realocării de sarcini. În acest context al schimbărilor, multe companii au fost confruntate cu un deficit de calificare. Proiectul a propus implicarea angajaților care au o vârstă de peste 45 de ani în programe de formare profesională care vizează creșterea competențelor pentru utilizarea TIC dar și a competențelor tehnice în domenii specifice domeniului petrol și gaze, pentru personalul care lucrează în proiectare, sau au atribuții legate de verificarea, aprobarea, managementul proiectelor, în recepția, punerea în funcțiune, operarea și întreținerea echipamentelor tehnologice, personal care lucrează în construcții, instalare, personal care lucrează în aprovizionare, producție, desfacere

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2332. Activitățile specifice și rezultatele obținute au creat premisele pentru extinderea activităților personalului din domeniul petrol și gaze prin accesarea de piețe noi, creșterea numărului de servicii noi oferite. Astfel rezultatele principale ale proiectului au constat în dezvoltarea competențelor și îmbunătățirea performanțelor individuale și de echipă în domeniul noilor tehnologii, accesul la o tehnologie inovatoare (prin facilitarea participării la programe de instruire online, realizate prin intermediul unei platforme de e-learning), facilitarea cooperării între membrii grupului țintă prin crearea unei rețele virtuale de cooperare prin intermediul website-ului proiectului și inițierea procesului de consultare la distanță între specialiștii din domeniul petrol și gaze. În total, 260 de persoane au fost formate în managementul și organizarea muncii, 871 de persoane au beneficiat de cursuri pentru îmbunătățirea și actualizarea competențelor.

2333. Programele de formare profesională furnizate au condus la creșterea competențelor și a nivelului de specializare a personalului din domeniul petrol și gaze, care pe termen lung au facilitat două tipuri de efecte majore: la nivel național, creșterea calității serviciilor specific domeniului și implicit a satisfacției beneficiarilor acestor servicii iar la nivel European, armonizarea serviciilor din domeniul energetic românesc cu cele oferite de alte State Membre UE. Creșterea competențelor personalului din domeniu a facilitat și participarea personalului din domeniu la proiecte complexe (ex. Nabucco).

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2334. Numărul mare de solicitări de participare la cursuri (în absența subvențiilor oferite pentru participarea la curs) a fost un efect neașteptat.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2335. Prin existența platformei e-learning s-a creat posibilitatea de accesare a informațiilor/ cursurilor nu doar pentru persoanele din grupul țintă al proiectului dar și pentru alte persoane interesate în dezvoltarea competențelor specifice domeniului petrol și gaze, prin intermediul ghidului de accesare a platformei, disponibil pe website-ul proiectului.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2336. S-a menționat în cadrul interviului că după finalizarea perioadei de implementare a proiectului, a avut loc optimizarea periodică a suporturilor de curs în conformitate cu noile reglementări aplicabile. În acest mod, efectele generate au putut fi menținute și după finalizarea proiectului (prin posibilitatea de accesare a informațiilor actualizate).

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- Întârzierile în procesarea cererilor de rambursare care au determinat dificultăți în respectarea termenelor de plată angajate în relația cu furnizorii, bugetul statului, salariații cât și în respectarea planificării cu privire la activități.
- Proiectul a înregistrat o performanță financiară de 36,64% , ceea ce reflectă dificultățile din punct de vedere financiar și în mod deosebit de asigurare a fluxului financiar de către Beneficiar și respectiv partenerii proiectului. Aceste dificultăți s-au accentuat în condițiile întârzierilor înregistrate cu privire la procesarea și plata cererilor de rambursare.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2337. Bazele pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Formarea profesională și promovarea utilizării noilor tehnologii pentru angajații din domeniul petrolului și gazelor în scopul creșterii calității serviciilor prestate, competitivității profesionale și îmbunătățirii activităților și proceselor specifice”:

- Elaborarea și implementarea unui proiect presupun eforturi considerabile, interes din partea tuturor factorilor implicați, alocarea de resurse umane și financiare corespunzătoare
- Comunicarea eficientă în cadrul echipei, buna cunoaștere a procedurilor de implementare, cunoașterea legislației reprezintă factori care pot asigura succesul proiectului
- Pentru evitarea blocajelor financiare se recomandă accesarea unui credit de tipul liniei de credit sau capital de lucru pentru susținerea activității curente.

11.7.12 DMI 3.2. Studiu de caz „Îmbunătățirea calității vieții copiilor cu afecțiuni cardiovasculare”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

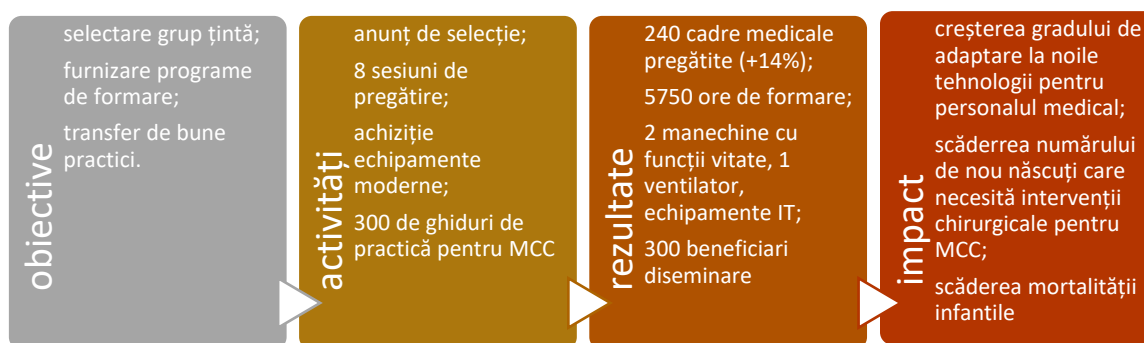
DMI	3.2.- Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității		
Beneficiar	Spitalul Clinic de Urgență Sf. Pantelimon din București		
Titlu proiect	Îmbunătățirea calității vieții copiilor cu afecțiuni cardiovasculare, prin formarea profesionala specializata a personalului medical pediatric		
Cod SMIS /ID proiect	179/3.2./58515		
Data de început	25.02.2015	Data de finalizare	24.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2363027,74 lei	Buget rambursat (absorbit)	1.899.062,56 lei
Regiunea de implementare	București-Ilfov	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	București, Ilfov, Constanța, Călărași, Brașov, Prahova
Persoane intervievate	Manager Spital Manager de proiect Trainer Asistent neonatologie Asistent ginecologie, grup țintă Medic obstetrică-ginecologie, grup țintă Contabil șef		
Bibliografie	Documentele proiectului, "Manual și metodologie pentru studii de impact în domeniul sănătății", Anexa 23A Format de contract Casa Națională de Asigurări de Sănătate- modalitatea de decontare a cheltuielilor pe spitale prin tarif pe caz rezolvat. Raport privind Auditul de performanță a spitalelor publice cu arierate ; Plan de management , Indicatori ai morbidității spitalizate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza documentelor, observația, ancheta pe bază de chestionar		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2338. Proiectul și-a propus pregătirea a 150 de asistente și 60 de medici din specializările neonatologie și obstetrică-ginecologie în vederea diagnosticării precoce a malformațiilor congenitalele cardiace (MCC) ale noului născut și creșterii calității îngrijirii acestuia, precum și elaborarea unui material (ghid de practică medicală) și difuzarea acestuia în vederea diseminării informației către personalul medical interesat la nivel național. În cadrul proiectului au fost achiziționate: software pentru evaluarea datelor ecograf, software pentru reconstrucție imagistică 3d a imaginilor cardiace obținute prin ecografie, 2 manechine sugar pentru aplicații practice de studiu, 1 aparat pentru oxid nitric (aparat de ventilație pentru nou născuți): 5 laptopuri, 1 set de mobilier sala de lucru pentru echipa de implementare, 2 videoproiectoare, o imprimantă multifuncțională, 1 aparat de fotografiat cu accesorii. Rezultatele așteptate: creșterea gradului de pregătire pentru cadrele medicale participante; creșterea gradului de informare pentru cadrele medicale care au primit ghidurile de practică medicală; creșterea gradului de adaptare la noi tehnologii prin utilizarea imagisticii computerizate și a manechinelor cu funcții vitale în sesiunile de pregătire.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2339. Proiectul s-a bazat pe o teorie de tip cognitivist ("cunoașterea determină creșterea performanței") și instrumental ("instrumente performante generează rezultate performante") proiectul presupunând intervenții la nivelul sistemului medical (sistem cu un nivel ridicat al presiunii de adaptare în raport cu cazuistica existentă și un nivel ridicat de mobilitate pe piața forței de muncă) în vederea creșterii competențelor profesionale ale cadrelor medicale pentru creșterea performanțelor profesionale ale acestora.
2340. Proiectul a presupus: 1) identificarea unei problematice sociale, respectiv incidența ridicată (50% conform autorilor proiectului) a malformațiilor cardiace congenitale în cauzalitatea mortalității infantile²⁰⁵; 2) intervenție în vederea creșterii gradului de pregătire a cadrelor medicale din secțiile obstetrică-ginecologie (la nivelul cărora se realizează monitorizarea prenatală) și neonatologie (monitorizare post natală); 3) diseminarea informației către secții similare din țară (4 regiuni)



2341. Proiectul nu prezintă date și statistici referitoare la: incidența cazuisticii MCC în cazul Spitalului Clinic de Urgență Sf. Pantelimon pentru determinarea nivelului de expertiză; cazuistica de malpraxis în cazul Spitalului Sfântul Pantelimon, sau la nivel național pentru determinarea *gradului de necesitate al pregătirii medicale*; schema de cauzalitate privind justificarea incidenței cazurilor de MCC, pentru evaluarea *rolului pregătirii medicale ca instrument* în reducerea acestei incidențe; diferențe privind protocolul medical aplicat pre și post pregătire în evaluarea și diagnoza MCC; date privind dinamica numărului de intervenții chirurgicale reparatorii efectuate în centrele de specialitate (în acest caz centru de specialitate cu care se colaborează este spitalul Budimex²⁰⁶), ca urmare a creșterii capacității de diagnostic la nivelul Instituției investigate, pentru *determinarea efectului asupra scăderii mortalității infantile*.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2342. Contextul proiectului:

a. Din perspectiva cadrului programatic (POSDRU)

²⁰⁵ Mortalitate în primul an de viață

²⁰⁶ Numele complet: "Spitalul Clinic de Urgență pentru copii "Maria Skłodowska Curie", construit de întreprinderea de construcții Budimex din fondurile pentru ajutor post cutremur 1977 oferite de statul polonez.

- 6 proiecte POSDRU implementate, din care 5 pe DMI 2.1. (pregătire studenți, elevi, stagii de practică) și unul pe DMI 3.2.

b. Din perspectiva cadrului instituțional (Sistem medical/Spitalul Clinic de Urgență Sf. Pantelimon București)

- Spitalul Sf. Pantelimon este un spital de nivel mediu (clasa a 3-a de competență²⁰⁷), păstrându-și nivelul de clasificare din 2011 și până în prezent;
- Obligația a acumula anual 40 de credite EMC pentru medici și 30 pentru asistente medicale²⁰⁸;
- Spitalul nu are chirurgie cardiacă pentru copii;
- Spitalul este finanțat de Ministerul sănătății (MS), prin contract cu CNAS, în baza parametrilor stabiliți în anul anterior (număr de pacienți, ICM, schemă de personal)
- 47 de locuri în secția de neonatologie din care 9 incubatoare/TI;
- În perioada 2008-2015 la nivelul sistemului medical din România nu s-au făcut angajări, ca urmare a măsurilor de combatere a efectelor crizei economice.

c. Din perspectiva cadrului social:

- Dinamică ascendentă a natalității precoce la nivelul județului Ilfov asociată cu MCC²⁰⁹ și dinamică descendentă la nivelul Municipiului București, cu o incidență cu 86% mai mare în București pentru segmentul de vârstă sub 15 ani și cu 69% pentru segmentul de vârstă al mamei între 15-19 ani (anexă grafic 1-4);
- Dinamică descendentă la nivel național a malformațiilor congenitale, deformații și anomalii cromozomiale în valori absolute cât și ca pondere din total decese sub un an (grafic 5-6);
- Tendință descendentă a mortalității infantile indiferent de cauze, atât în București cât și în Ilfov (grafic 7);
- Tendință ascendentă a ratei de mortalitate infantilă în Ilfov în mediul urban (grafic 8)

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

- **Creșterea nivelului de pregătire a personalului medical**, în special cel de nivel mediu. Aceasta este apreciat ca un efect major al proiectului în contextul unui vid de competență la nivelul sistemului medical generat de următoarele elemente: faptul că în perioada 2008-2015 nu s-au făcut angajări în sistemul medical²¹⁰, migrația la nivel național a personalului medical, în special de nivel mediu²¹¹, durata ridicată necesară pentru pregătirea practică a unui cadru medical²¹² și ieșirile din sistem naturale date de vârsta de pensionare. Aceste elemente au determinat un deficit de forță de muncă, deficit de tip calitativ în special. În acest context necesarul de cursuri de pregătire a fost major, la nivelul anului 2015, rămânând în continuare o problemă acută a unității medicale investigate²¹³;

207 În conformitate cu metodologia de evaluare a spitalelor din 2011, acestea sunt ierarhizate de către Ministerul sănătății pe cinci clase de competență (nivelul 1- competența cea mai ridicată-categoria spital regional de urgență; nivelul 5-nivel de competență limitată, unitate medicală pentru boli cronice sau servicii medicale cu o singură specializare. Spitalul Clinic de Urgență Sf. Pantelimon București –competență medie, unități care deservesc raza județului și prin excepție zonele limitrofe.

208 Conform Deciziei nr. 12/ 2018 a Colegiului Medicilor din România privind reglementarea sistemului național de educație medicală continuă în vederea evaluării profesionale periodice.

209 Asocieri pe baza studiilor clinice menționate de către respondenți

210 Măsură guvernamentală la nivelul sistemului public general ca urmare a crizei economice

211 Statistica la nivel național

212 În cadrul interviurilor durata estimată pentru pregătirea practică necesară unui asistent medical pentru secția de neonatologie a fost de aproximativ 2 ani, iar pentru secția de terapie intensivă de aproximativ 3 ani.

213 În conformitate declarațiile managerului Spitalului, deficitul de forță de muncă conform schemei organizaționale este de peste 100 de cadre medii și aproximativ 20 de cadre specializate. În luna iunie 2019 au fost scoase la concurs 24 de posturi medii

- **Tehnologiile noi utilizate ca urmare a implementării proiectului: 1 aparat de ventilare** cu eliberare de oxid nitric folosit pentru ventilarea nou-născuților cu tensiune pulmonară. Aparatul este utilizat predominant pentru nașterile premature. Estimativ, de la momentul achiziționării acestuia aproximativ 200 de nou-născuți²¹⁴ au fost ventilați mecanic cu ajutorul acestui aparat. Aparatul achiziționat prin proiect a fost primul de acest fel din instituția medicală²¹⁵; **2 manechine de nou-născuți cu funcții vitale** necesare pentru pregătirea cadrelor medicale medii, primele manechine de acest tip din țară²¹⁶.
- **Creșterea ofertei spitalului de asigurare a menținerii funcțiilor noului născut până la momentul intervenției chirurgicale.** Spitalul Sf. Pantelimon nu oferă servicii de chirurgie cardiacă reparatorie pentru non-născuți. Cazurile identificate sunt trimise către confirmare și rezolvare Spitalului Budimex sau către centru de chirurgie din Târgul Mureș. Însă perioada de așteptare în aceste centre până la intervenție poate ajunge până la 3 luni, perioadă în care nou-născutul poate fi asistat clinic în cadrul secției de neonatologie a Spitalului Sf. Pantelimon.
- **Creșterea, în medie cu 12% a nivelului de pregătire a personalului medical de nivel mediu, prin raportare la ultimii 5 ani (2015-2019) și cu 8,6% a personalului medical de nivel superior.** În medie, un asistent medical care a participat la cursurile de formare din proiectul analizat a urmat 1,6 cursuri de pregătire anual în perioada 2015-2019. Cursul de pregătire desfășurat în cadrul proiectului a acoperit integral necesarul de credite anuale EMC pentru un asistent medical (30 credite). În medie, un medic, participant la cursurile din cadrul proiectului, a urmat 2,6 cursuri de pregătire anual în perioada de referință. Pentru medici numărul de credite EMC a fost de 25. Majoritatea cadrelor medicale cumulează mai mult de 200 credite / 5 ani, norma minimă impusă de Colegiu
- **Creșterea cu 10,5% a nivelului perceput de informare prin raportare la evoluția științifică în domeniu,** pe o scală de la 1 (foarte slab de noutate prin raportare la evoluția științifică a domeniului) la 10 (nivel foarte ridicat). Deși din punct de vedere cantitativ personalul medical care nu a participat la cursurile de formare din cadrul proiectului a înregistrat în cadrul sondajului un nivel mai ridicat de pregătire măsurat în număr de cursuri (o medie de 1,8 cursuri anual, comparativ cu 1,6 la nivelul participanților din cadrul proiectului), nivelul mediu de satisfacție al personalului medical participant la cursuri, față de calitatea generală a formării din ultimii 5 ani este de 9,5 puncte din 10 posibile, comparativ cu media înregistrată la nivelul non-participanților la cursurile din cadrul proiectului care este de 8,5 puncte din 10 posibile (grafic 12);
- **Creșterea cu 6,3% a nivelului perceput al calității informației primite în cadrul cursurilor de formare, în general.** Participanții la cursurile de formare din cadrul proiectului sunt cu 6,3% mai

2.

3.

(asistent medical) pentru care s-au prezentat peste 100 de candidați, însă în urma probelor, au fost ocupate doar 7 din posturile scoase la concurs, deficitul de informații al candidaților (toți absolvenți ai facultăților de asistente medicale) fiind deopotrivă teoretic și practic.

214 Estimare realizată de către managerul de proiect, validată de asistenta șefă a secției de neonatologie din spital.

215 Ulterior au mai fost achiziționate/ primite prin donații private trei astfel de tehnologii.

216 Manechinele permit recunoașterea unui set amplu de scenarii de lucru, simulând mai multe simptome patologice, inclusiv MCC (cianoză, modificări de suflu pulmonar, modificări ale tensiunii arteriale în diferite părți ale corpului noului născut), permit intervenții de complexitate medie (punții intravenoase, ventilare mecanică) și evaluează prin senzori vizuali conformitatea intervențiilor și manevrelor efectuate de către practician. Afirmatia privind gradul de noutate aparține managerului de proiect. În 2017 în București s-a deschis primul Centru de simulare medicală din țară-LifeSIM, instituție privată care oferă tehnologii de simulare pentru majoritatea domeniilor de practică medicală.

mulțumiți în medie de calitatea pregătirii lor din ultimii 5 ani sub aspectul clarității informațiilor primite, consistenței și structurării acestora;

- **Creșterea cu 8,3% a nivelului perceput de utilitate a informației dobândite din perspectiva adaptării cadrului medical la patologia medicală întâlnită în practica cotidiană.** Participanții la cursurile de formare au înregistrat o medie de 9,5 puncte din 10 la acest indicator, prin comparație cu non-participanții la cursurile de formare din cadrul proiectului, care au înregistrat în cadrul sondajului o medie de 8,7 puncte;
- **Creșterea cu 4,9% a nivelului perceput de adaptare la noile tehnologii din domeniu.** Participanții la curs au înregistrat o medie de 9,3 puncte de apreciere, din 10 posibile pentru acest indicator, iar non-participanții o medie de 8,8 puncte;
- **Creșterea nu 6,8% a nivelului perceput de îmbunătățire a condițiilor de lucru,** proceselor și procedurilor utilizate. Această creștere s-a datorat unui factor intern al cursurilor de pregătire (interacțiunea directă cu toți cursanții, sesiuni prelungite de întrebări și explicații privind procedurile de lucru, în special către personalul cu nivel mediu de pregătire), și unui factor extern (vezi efectul de contagiune) determinat de îmbunătățirea condițiilor de lucru, prin renovarea secției de nou-născuți, prin creșterea calității dotării secțiilor de neonatologie și obstetrică-ginecologie²¹⁷;
- **Creșterea cu 6,4% a dezvoltării profesionale generale din ultimii 5 ani** la nivelul participanților la cursurile din cadrul proiectului comparativ cu media la nivelul non-participanților din cadrul aceleiași instituții;
- **Creșterea cu 7,7% a percepției privind utilitatea informațiilor sub aspectul creșterii gradului de adecvare a ofertei medicale a Spitalului Sf. Pantelimon la nevoile medicale ale pacienților.** Acest nivel de percepție a fost măsurat la nivelul personalului medical din spital, în cadrul sondajului de opinie, diferența menționată fiind înregistrată între grupul de participanți în cadrul proiectului, cu o medie de apreciere a gradului de adecvare de 9,5 puncte din 10 și grupul de non-participanți, cu o medie de 8,7 puncte din 10.
- **Creșterea cu 6,4% a indicelui de apreciere a Spitalului Sf. Pantelimon** în rândul participanților la formare în raport cu restul personalului medical²¹⁸. Indicele este format prin cumularea a cinci indicatori de apreciere a căror medie la nivelul eșantionului este prezentată în tabelul următor. Menționăm că aprecierea calității unității medicale în care lucrează are o pondere mai ridicată în decizia de migrațiune decât nivelul salarial.

Construcție și calcul indice de apreciere al unității medicale

Indicatori compoziți ai indicelui de apreciere	Participanți (medie ²¹⁹)	non-participanți (medie)	Diferențe de medii	Ponderea dif. medii
Nivelul general de dotare cu tehnologii și echipamente	8,4	7,9	0,5	5,0%
Nivelului general de dotare la nivelul Secției în care activați	8,6	8,2	0,4	4,0%
Condițiilor generale de muncă (orar, timp de lucru,	9,2	8,4	0,8	8,0%

217 Secția de neonatologie a beneficiat de un ajutor de aproximativ 2 mil lei din partea organizației Salvați copiii pentru dotarea cu incubatoare pentru prematuri. De asemenea s-au obținut sprijin de aproximativ 10 milioane lei de la Primăria Sector 2 pentru lucrări de amenajare generală a spitalului care au inclus cele două secții

218 Conform unui studiu MEDIJobs septembrie 2017, 80% dintre medicii care au plecat în străinătate au argumentat decizia prin dorința de a se dezvolta și prin lipsa condițiilor adecvate din unitățile medicale, argumente mai importante decât atractivitatea pachetului salarial, menționat de 68% din medicii chestionați în cadrul studiului amintit. Studiul nu mai este activ pe site-ul MEDIJobs, dar principalele rezultate pot fi consultate aici: https://adevarul.ro/news/societate/studiu-motivele-medicii-romani-plecat-strainatate-salarii-s-ar-intoarce-sistem-1_59ba78815ab6550cb82a1f99/index.html

219 Media aprecierilor pe o scala de la 1(calitate foarte slabă) la 10 (calitate foarte ridicată). Vezi chestionar anexat.

calitatea colaborării etc.)				
Calității serviciilor acordate pacienților	9,4	8,7	0,7	7,0%
Calității spațiului de lucru (clădire, cabinete, saloane, săli specializate, blocuri operatorii etc.)	9,2	8,4	0,8	8,0%
Media ponderilor dif. de medii (valoarea indicelui)				6,4%

- Influență scăzută la nivelul indicatorilor de evaluare a performanțelor manageriale la nivelul spitalului.** Evoluția indicatorilor generali de evaluare managerială la nivelul Spitalului Sf. Pantelimon din București nu este, pe ansamblu una favorabilă, așa cum se poate observa în tabelul de mai jos. Influența intervențiilor realizate prin proiect la nivelul majorității acestor indicatori, este slabă. Astfel, indicii de complexitate medicală a cazurilor²²⁰ nu poate fi influențat în sensul fluctuației valorice, deoarece rezolvarea cazurilor de MCC nu se realizează în cadrul spitalului Sf. Pantelimon. Durata zilelor de spitalizare a fost influențată, în cadrul spitalului de creșterea numărului de incubatoare pentru prematuri, durata medie de spitalizare pentru un copil născut prematur fiind de 26 zile. În perioada 2015-2018 au fost aduse 4 incubatoare noi, capacitatea totală fiind în prezent de 9 astfel de unități. Numărul de pacienți lunar se negociază și se aprobă prin contract cu CNAS, la începutul fiecărui an, prin raportare la situația din anul precedent. Creșterea numărului de pacienți în afara contractului cu CNAS nu este decontată²²¹, ducând la acumularea de arierate. Rata mortalității la nivelul secției de neonatologie a rămas constantă în intervalul 2015-2019, respectiv 1 pacient/an²²².
- Scăderea indicelui de concordanță a diagnosticului**²²³. Fără să poată fi cuantificat impactul, aproximativ 1 pacient/săptămână este trimis în prezent din Spitalul Sf. Pantelimon pentru diagnostic de confirmare și/sau intervenție de specialitate a MCC la unul din centrele de chirurgie infantilă partenere. Dintre aceștia, aproximativ 2-3 pacienți anual sunt considerați a fi cazuri grave.

Indicatori medicali la nivelul Spitalului Sf. Pantelimon

	2015	2016	2017	2018
ICM	1,6471	1,3889		1,2773
durata medie de spitalizare (zile)	4,92	6,4	6,2	-
număr de pacienți pe lună	2073	1964	994	2000 ²²⁴
rata mortalității ²²⁵	3,86	4,92	4,8	-
Indicele de concordanță a diagnosticului	92	92	77 ²²⁶	

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- Creșterea atractivității spitalului pe piața forței de muncă.** La concursul pentru ocuparea posturilor vacante din luna iunie s-au prezentat 105 candidați pentru 24 locuri²²⁷. Aproximativ un

220 Indicele este calculat ca proporție între numărul ponderat de cazurile primite și cele rezolvate

221 Spitalul Sf. Pantelimon a trecut în perioada 2015-2017 printr-o criză din punct de vedere al datoriei și acumulării de arierate.

222 Conform declarațiilor șefului de secție.

223 Indicele măsoară ponderea concordanței între diagnosticile de primire și cele de ieșire

224 Date estimative conform declarațiilor managerului de spital

225 Valoarea de prag medie acceptabilă la nivelul sistemului este de 3%

226 Conform raportului de management 2017

sfert din participanții la cursurile de formare din afara Spitalului și-au manifestat ulterior dorința de a lucra în această instituție;

- **Tendință mai scăzută de migrare în următorii 5 ani la nivelul grupului de beneficiari ai proiectului (7%) în comparație cu grupul de non beneficiari²²⁸ (9% în total din care 2% în străinătate).** Până în prezent, din total grup țintă din cadrul Spitalului (aproximativ 160 participanți) au emigrat 3 cadre medicale în străinătate în cei 5 ani de la derularea proiectului²²⁹;
- **Dezvoltarea unei rețele parteneriale pe probleme de cardiologie pediatrică** în special cu spitalul de copii Marie Curie- secția de ATI condusă de medic Cătălin Cîrstoveanu, Regina Maria-secția de cardiologie, specializarea cardiologie pediatrică condusă de dr. Alin Nicolescu și Spitalul Montza - secția de Chirurgie cardiovasculară pediatrică condusă de dr. Micea Cotul. În cadrul acestei rețele sunt rezolvate cazurile de MCC de complexitate ridicată;
- **Creșterea cantității de muncă pentru aparatul administrativ.** La nivel declarativ, s-a apreciat de către managerul de proiect și de cel al Spitalului că birocrația proiectului a presupus în medie 2 ore în plus zilnic pentru personalul administrativ implicat în proiect. Cu toate că volumul de muncă administrativă a fost apreciat ca ridicat, el a fost considerat ca fiind justificat, iar managementul Spitalului și al proiectului nu consideră că externalizarea acestui proces ar fi fost de preferat;
- **Creșterea nivelului de așteptare privind formatul cursurilor.** În prezent majoritatea cursurilor de pregătire medicală utilizează simulatoare, dezvoltându-se un centru privat care oferă astfel de servicii²³⁰. Conform respondenților "nici nu mai este de conceput un curs fără simulatoare, la ora actuală".
- **Creșterea interesului general pentru pregătire la nivelul secției medicale de interes** în cadrul proiectului. Astfel, *la nivelul secției neonatologie*, participanții la cursuri au în medie mai mult cu 0,4 cursuri de pregătire decât cei care nu au participat în cadrul proiectului;

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- **Efectul de contagiune.** Experiența acumulată în implementarea proiectului POSDRU evaluat, a generat o deschidere semnificativă la nivel instituțional pentru accesarea fondurilor prin acest program operațional. Astfel în 2015, Spitalul Sf. Pantelimon din București reușește să acceseze fonduri pentru pregătirea cadrelor medicale, tinerilor studenți, elevi sau rezidenți fonduri de aproximativ 9.750.000 lei în special prin DMI 2.1.(5 proiecte), iar prin DMI 3.2 (1 proiect)²³¹, suma reprezentând aproximativ 20% (19,6%) din total venituri curente²³² pe anul respectiv. În actualul exercițiu de programare, POCU, Spitalul Sf. Pantelimon are în derulare trei proiecte de pregătire a resurselor umane, cu o valoare inițială cumulată de aproximativ 19.442.450 lei²³³.

2.

3.

227 Prin comparație concurența la admitere la UMF Carol Davila la sesiunea din iulie 2019 a fost de 2 concurenți/loc;

228 Corelație semnificativă statistic între participarea la proiect și intenția de a părăsi unitatea medicală în care lucrează în prezent în următorii 5 ani;

229 Nu s-au putut obține date cu privire la emigrarea la nivelul participanților din afara unității medicale analizate;

230 Costul pentru o oră de pregătire în acest centru este de 100 lei, de aproximativ 2,75 ori mai mic decât cel finanțat prin proiect. LifeSIM nu oferă servicii de acomodare, oferite în cadrul proiectului pentru toți participanții;

231 Acest lucru este, considerăm, semnificativ și pentru că Spitalul Sf. Pantelimon nu este centru universitar;

232 <https://urgentapantelimon.ro/admin/uploads/Buget%20venituri%20si%20cheltuieli%202015.pdf>;

233 Prin comparație, cea mai mare finanțare externă a Spitalului a venit din partea Primăriei Sector 2 (10 mil. lei)

- **Efectul de expandare.** Experiența acumulată a lărgit aria de relaționare instituțională, Spitalul dezvoltând în prezent proiecte și în afara POCU. În prezent Spitalul este partener într-un proiect de cercetare-dezvoltare finanțat de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI), sub același management ca și proiectul analizat, cu o companie privată cu intenția dezvoltării unui sistem de recunoaștere automată a motivației plânsetelor noului-născut²³⁴.
- **Efect de plasă-** în perioada de criză economică proiectul a asigurat, cel puțin pentru echipele de implementare un venit semnificativ, având rol de "plasă economică" atât pentru echipă cât și pentru cursanții al căror nivel salarial nu permitea plata unor cursuri de pregătire de calitate. Acest efect considerăm că se regăsește la nivelul unei mari părți din economie, POSDRU fiind unul din instrumentele care considerăm că, indirect, a diminuat migrația la nivelul unei elite sociale și profesionale din România²³⁵.
- **Creșterea cererii pe piața turismului din România.** Toți cei 240 de participanți la cursuri împreună cu cei 10 lectori au beneficiat de servicii de acomodare la Sinaia și Mamaia.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

234 Proiect PN-II-PT-PCCA-2013-4-1443, partener SOFTWIN SRL

235 Raportul Strategie Național 2009 privind implementarea Fondurilor structurale și de coeziune, publica de Guvernul României în ianuarie 2010 evidențiază acest aspect.

Efect identificat	Evoluție estimată
Creșterea nivelului de pregătire a personalului medical	La interval de 5 ani efectul este vizibil cantitativ, atât la nivelul medicilor, cât și asistentelor. În sistemul medical informația are un grad de perisabilitate ridicat (upgrade estimat la fiecare 7 ani). Este de estimat o diluare în timp a efectului, sub aspect cantitativ. Sub aspect calitativ informația intră în pachetul "elementar de cunoștințe" nivelul de remanență fiind direct proporțional cu incidența cazuisticii MCC.
Tehnologiile noi utilizate ca urmare a implementării proiectului	Tehnologiile achiziționate în proiect nu mai prezintă grad de noutate. Menționăm faptul că pentru acestea nu sunt prevăzute în bugetul actual cheltuieli de mentenanță/ upgrade. Estimăm o uzură morală în următorii 5 ani.
Creșterea ofertei spitalului de asigurare a menținerii funcțiilor noului născut	Disponibilitatea spitalului de ofertă de suport a crescut în ultimii 5 ani prin noi echipamente și incubatoare pentru prematuri. Secția dispune în prezent de 9 astfel de unități. Nu estimăm o evoluție pozitivă semnificativă, Spitalul fiind constrâns de condițiile de spațiu deținute în prezent.
Creșterea calității percepute a informației primite	Informația primită se situează în prezent la nivelul cunoștințelor de bază. Efectele de apreciere se diluează în timp ca efect al acumulării succesive de informație, cel puțin pentru acoperirea creditelor EMC
Creșterea indicelui de apreciere a Spitalului	Valoare indicelui apreciem că a fost una ascendentă în ultimii 5 ani , pe fondul investițiilor majore în dotarea și amenajarea unității medicale și a cursurilor de pregătire desfășurate. Totuși Spitalul nu dispune de spațiul necesar unei unități medicale moderne ²³⁶ și nici nu are în proiect investiții de extindere majoră. De asemenea Spitalul nu dispune de secție de chirurgie pediatrică pentru rezolvarea cazurilor de MCC identificare.
Indicele de concordanță a diagnosticului	Valoarea scăzută a indicelui înregistrată la nivelul anului 2017 apreciem că se va menține pentru următorii ani din cauza faptului că Spitalul "colectează" un număr mare de pacienți din zona de est a județului Ilfov, la nivelul căreia acoperirea cu expertiză medicală este semnificativ mai scăzută în comparație cu Bucureștiul. Cu toate acestea, Spitalul nu are perspectiva transformării într-o unitate de elită de tip 1 sau 2.
Atractivitatea pe piața forței de muncă	Se va păstra ridicată în special pentru cadrele medicale din zona de proximitate înscriindu-se în atractivitatea generală a Bucureștiului pe piața forței de muncă.
Tendința de migrare	Estimăm o tendință de emigrare descendentă, generată de creșterea atractivității sistemului medical românesc și o tendință de migrație internă ascendentă generată de rangul mediu al unității medicale (clasa a 3-a), de oferta medie din punct de vedere salarial (finanțarea de la MS este mai scăzută decât cea de la CL) și de oferta medie de dezvoltare profesională (nu este spital universitar, nu are centru de cercetare, nu are spațiu de expansiune logistică)
Dezvoltarea unei rețele parteneriale pe probleme de cardiologie pediatrică	Rețeaua se va dezvolta în măsura în care bazele puse de inițiatori (cadrele medicale care au manageriat proiectele dezvoltate până în prezent) vor fi consolidate și formalizate. Din punctul nostru de vedere, deși nu face parte din viziunea managerială a Spitalului, apartenența la o rețea medicală este principala modalitatea de dezvoltarea a Spitalului Sf. Pantelimon
Creșterea cantității de muncă pentru aparatul administrativ	Situația se va păstra constantă. Managementul instituției nu intenționează externalizarea serviciilor administrativ-contabile ale proiectelor aflate în derulare.
Creșterea nivelului de așteptare privind formatul cursurilor	Dinamica nivelului de așteptare față de tehnicile de predare este ridicată. În prezent majoritatea cursurilor utilizează simulatoare. Estimăm că acestea vor fi din ce în ce mai complexe în următorii ani.

236 Spre exemplu, în neonatologie, trendul la nivel european este cel al camerelor de nașteri individuale, organizate pentru acomodarea întregii familii, nu doar a mamei și noului născut. În prezent saloanele au 6 paturi.

Efectul de contagiune	Este, așa cum s-a arătat în creștere. Pe de altă parte există percepția faptului că în POCU sunt mai mulți aplicanți decât în POSDRU. Din punct de vedere managerial Spitalul de declară deschis în a susține derularea de proiecte, dar nu a prezentat o politică/strategie internă care să aibă în vedere dezvoltarea unui compartiment instituțional care să dezvolte această sursă de finanțare. În prezent reacția este încă de tip oportunist.
Efectul de expandare	Pentru alte Programe operaționale Spitalul nu dezvoltă o politică pro activă, acceptă parteneriate, dar așteaptă să fie contactat, să fie informat despre alte oportunități de dezvoltare.
Efectul de plasă	Se menține semnificativ, programele de pregătire finanțate prin POCU fiind surse importante de venituri pentru echipa de proiect și parțial, prin gratuitatea cursurilor, pentru beneficiarii finali, în special studenți, rezidenți, cadre medii. În prezent, restricția privind dubla finanțare restricționează accesul unor cadre medicale la mai multe cursuri în aceeași arie tematică și este percepută ca factor de blocaj în construirea grupurilor țintă.
Cerere pe piața turismului	Dinamică direct dependentă de cuantumul sumelor disponibile pentru deplasări/acomodare.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- *(pozitiv)* Posibilitatea de redistribuire a sumelor rămase din achiziții a permis creșterea grupului țintă de la 210 persoane propuse inițial la 240 de persoane care au beneficiat de cursuri de formare;
- *(negativ)* Politica de dezvoltare instituțională, în acest caz, nu oferă o viziune asupra rolului acestor proiecte în dezvoltarea instituției ele rămânând exerciții, foarte utile la nivel punctual (pentru momentul respectiv, pentru grupul țintă respectiv), fără să contribuie însă la o dezvoltare instituțională care să creeze o ofertă sustenabilă în afara finanțărilor europene (ex: centru de pregătire, centre de excelență, rețea de intervenție pe o cazuistică etc.);
- *(pozitiv)* Dinamica natalității infantile și lipsa educației pentru familie continuă să ofere o cazuistică amplă a nașterilor premature, neurmărite sau slab diagnosticate cu implicații asupra mortalității infantile și asupra sănătății sociale în general.
- *(pozitiv)* Calitatea actului didactic este un factor major al succesului unui program de formare. În acest caz ascendentul organizațional al lectorilor (șef de secție, medici primari) au fost principalele argumente. Menționez că în România, accesul la un grad superior medical se realizează în special pe criterii de vârstă nu pe criterii de experiență ("x" număr de intervenții, "y" număr de cazuri de "z" patologii rezolvate) ca în majoritatea țărilor occidentale. Prin urmare prestigiul și autoritatea profesională sunt deseori discutabile și pot oferi actului de predare valori de calitate diferite.
- *(negativ)* Dezvoltarea sectorului privat în domeniul sanitar oferă alternative viabile de pregătire, la standarde înalte și prețuri modice, programele operaționale destinate pregătirii în sectorul medical tinzând să ofere gratuit și cu cheltuieli de acomodare un serviciu pe care beneficiarii finali sunt dispuși și au resursele necesare să îl achiziționeze de pe piața privată.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

Lecții învățate:

1. Oferta de pregătire s-a realizat fără o evaluare a nevoilor de pregătire la nivelul beneficiarului final, fără o relaționare a nevoii de pregătire cu cerințele de pe piața forței de muncă, fără o prognoză asupra dinamicii cerințelor pe piața forței de muncă;
2. Oferta de pregătire s-a realizat de către instituțiile care au aplicat, conform expertizei și opiniei acestora, fără o evaluare nivelului de expertiză a ofertanților de formare. *Au fost furnizorii de formare cei mai îndreptățiți să ofere informațiile respective? Au transmis informația corectă din punct de vedere științific?* (spre exemplu, în cazul modului pentru asistente, una dintre teme

avea în vedere "consilierea cuplului cu nou-născut malformat". Această temă a avut ca lector un medic din secția de neonatologie, nu un specialist psiholog, care a transmis informații extrase "din experiența personală". (reamintim că incidența cazurilor de malformații congenitale la nou născuți în Spitalul Sf. Pantelimon este de 1-2 cazuri pe an);

3. Unitățile medicale în special fac parte din rețele de intervenție pentru rezolvarea în special a cazurilor complexe. În interiorul rețelelor procedurile și procesele de succes se multiplică.
4. Dezvoltarea de competențe în scrierea și implementarea de proiecte s-a realizat pe bază de tutorat (de la om la om), de cele mai multe ori prin mimetism, ceea ce constituie o vulnerabilitate sub aspectul multiplicării deopotrivă a erorilor și a lecțiilor de bună practică.
5. Lipsa unui sistem de monitorizare la nivel de proiect a efectelor post-factum pe o perioadă de minim un an face dificilă procedura de evaluarea ex-post a proiectului atunci când beneficiarii finali nu sunt concentrați într-un singur cadru instituțional.

Recomandări:

1. Apeluri închise pentru domenii cu nivel ridicat de expertiză, de exemplu domeniul medical, care să aibă în vedere creșterea reală a competențelor beneficiarilor finali.
2. Realizarea unor studii, sau utilizarea unor studii realizate la nivel național și regional privind dinamica forței de muncă, privind direcțiile strategice de specializare inteligentă la nivel regional, privind evoluțiile pe piața ofertei de forță de muncă astfel încât să poată fi oferită o pregătire corelată cu nevoile existente. (preluat în POCU)
3. Încurajarea parteneriatelor între unitățile medicale menită să asigure continuitate colaborării și intervenții cu un grad mai ridicat de integrare în abordarea cazurilor de complexitate ridicată.
4. Sesiuni de instruire dedicate managerilor de proiecte. Organizarea managerilor de proiecte, în special a acelor de succes în rețele de multiplicare a experienței de implementare, rețele care să ofere suport real în rezolvarea diverselor probleme care apar în implementarea unui proiect.
5. Crearea în cadrul proiectului a unui sport pentru alumnii astfel încât să poată fi urmărite în timp efectele la nivelului unui segment cât mai larg din grupul țintă.

11.8 Anexe: Capacitatea SPO (Aria de acoperire – DMI 4.1)

Rapoartele de caz

11.8.1 DMI 4.1. Studiu de caz „OBSERVATORUL PIEȚEI MUNCII (OPM)”

Date generale despre proiect

2344. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Hunedoara		
Titlu proiect	OBSERVATORUL PIEȚEI MUNCII (OPM)		
Cod SMIS /ID proiect	50676 / POSDRU/123/4.1/S/129565		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.09.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	12.951.364,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	3,619,140.96 lei ²³⁷
Regiunea de implementare	Regiunile Vest și Centru	Județul/județele de implementare	Hunedoara, Timiș, Arad, Caraș-Severin, Alba, Harghita, Covasna, Sibiu, Mureș, Brașov ²³⁸
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare nr. 182222/30.12.2013, Raport tehnico-financiar nr. 15 aferent cererii de rambursare nr. 15 (finale), Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2345. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelul de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Consilier AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Hunedoara
Interviu reprezentant Partener	Expert AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Alba
Interviu reprezentant grup țintă	Expert AJOFM	Agenția Județeană pentru

²³⁷ Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

²³⁸ Proiectul este de tip mult-regional

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
		Ocuparea Forței de Muncă Hunedoara

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2346. Obiectivul general al proiectului OPM îl reprezintă dezvoltarea capacității SPO de monitorizare, analiză, anticipare și prognoză a schimbărilor de pe piața muncii, în scopul adaptării sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă – la nivel inter-regional.

2347. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

- Furnizarea unui sistem operațional de analiză, sinteză și prognoză a evoluției pieței muncii în scopul creșterii capacității de anticipare a nevoilor de formare profesională;
- Monitorizarea și evaluarea sistemului public și privat de formare profesională, pentru evidențierea impactului net al măsurilor active de ocupare, în corelare cu cererea și oferta de forță de muncă existentă.

2348. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Realizarea unui sistem inter-instituțional pentru furnizarea de date privind piața muncii și evoluția ocupațiilor, care să cuprindă toți actorii implicați în formarea inițială și continuă (învățământ liceal, școli de arte și meserii, învățământ universitar, furnizori autorizați de formare profesională etc) pe de o parte și instituțiile care monitorizează piața muncii pe de altă parte (Inspectoratul Teritorial de Muncă - ITM, AJOFM, Evidența Populației etc);
- Realizarea unei platforme informatice de gestiune a datelor și a unor instrumente de interogare și emitere de rapoarte privind evoluția pieței muncii;
- Realizarea a 31 de analize și prognoze privind piața muncii: eficiența unor programe de formare profesională, eficiența unor furnizori de formare profesională, analiza traseului profesional al beneficiarului de formare profesională.

2349. AJOFM Hunedoara a implementat acest proiect în parteneriat cu Asociația non-profit L&C Consulting – Hunedoara, Camera de Comerț și Industrie Hunedoara și alte 9 agenții județene (AJOFM Alba, AJOFM Mureș, AJOFM Brașov, AJOFM Harghita, AJOFM Covasna, AJOFM Sibiu, AJOFM Arad, AJOFM Timiș, AJOFM Caraș-Severin).

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2350. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde nevoii de adaptare a sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea impact asupra capacității SPO de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2351. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă
- Elaborarea și implementarea instrumentelor adecvate pentru monitorizarea și evaluarea impactului real al măsurilor active pe piața muncii
- Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate, locurile de muncă vacante și angajatorii

- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO

2352. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea numărului de analize și prognoze privind piața muncii

2353. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2354. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2355. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 144. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2356. Scopul existenței SPO este acela de a oferi asistență persoanelor în căutarea unui loc de muncă pentru a facilita integrarea/reintegrarea acestora pe piața muncii. Pentru a-și desfășura activitatea în mod eficient, personalului SPO îi sunt necesare informații corecte, previziuni, analize și prognoze complexe cu privire la piața muncii.

2357. De asemenea, o activitate eficientă presupune o dimensionare corectă a numărului de personal conform volumului de servicii oferite: servicii de informare și consiliere, medierea muncii, orientare în carieră și formare profesională continuă. În lipsa acestor elemente, serviciile oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă au de suferit din punct de vedere calitativ și cantitativ, ceea ce afectează în mod direct șansele de ocupare a acestor persoane.

2358. În plus, județul Hunedoara și județele învecinate se confruntă cu un efect de mobilitate invers celui din perioada comunistă. În perioada respectivă oamenii veneau din zone mai slab dezvoltate ale țării pentru a lucra în domeniul siderurgic. În perioada derulării proiectului, odată cu restructurarea economiei monoindustriale din zona, forța de muncă este nevoită să migreze sau să se reprofileze. Astfel, a apărut nevoia unui instrument modern cu ajutorul căruia să se culeagă informații despre ceea ce se întâmplă pe piața muncii, pentru a avea o imagine reală a situației de pe piața muncii și pentru a fundamenta acțiunile menite să vină în sprijinul șomerilor.

2359. Pregătirea și implementarea acestui proiect a apărut ca un răspuns la nevoia de modernizare SPO, în vederea întăririi capacității de furnizare a serviciilor de ocupare printr-un instrument de sondare a pieței muncii, care să poată genera analize și strategii care:

- să anticipeze necesarul de forță de muncă în corelare cu direcția de dezvoltare a sectoarelor economiei
- să propună noi direcții de dezvoltare a programelor de formare profesională

2360. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
 - Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2361. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2362. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

*Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare*²³⁹

Indicatori de program ²⁴⁰	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ²⁴¹
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

Efectele proiectului

2363. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a sprijinit cele zece AJOFM-uri partenere, contribuind la:

- *Realizarea a 31 de analize și prognoze privind piața muncii: eficiența unor programe de formare profesională, eficiența unor furnizori de formare profesională, analiza traseului profesional al beneficiarului de formare profesională*

2364. Definirea parametrilor de dezvoltare ai aplicației informatice Observatorul Pieței Muncii a fost fundamentată în urma realizării unor studii și analize:

- Conform informațiilor Un studiu de analiză a documentelor relevante în contextul definirii parametrilor aplicației
- Zece studii de analiză a sistemelor de formare profesională, câte un studiu de analiză pentru fiecare dintre cele zece județe de implementare, prin care s-au formulat recomandări și proceduri de lucru referitoare la extragerea și prelucrarea datelor privind măsurile active de ocupare
- Zece studii de analiză a populației active, câte un studiu de analiză pentru fiecare dintre cele zece județe de implementare, prin care s-au formulat recomandări și proceduri de lucru referitoare la extragerea și prelucrarea datelor în cadrul parteneriatului public-privat
- Zece studii de analiză a calificărilor, câte un studiu de analiză pentru fiecare dintre cele zece județe de implementare, prin care s-au formulat recomandări și proceduri de lucru referitoare la extragerea și prelucrarea datelor privind forța de muncă și șomajul

2365. Colectate în cadrul interviurilor, toate studiile elaborate în cadrul proiectului au contribuit la definirea parametrilor de dezvoltare ai aplicației și pentru ajustarea soluției tehnice.

²³⁹ Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

²⁴⁰ Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

²⁴¹ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

- *Realizarea unei platforme informatice de gestiune a datelor și a unor instrumente de interogare și emitere de rapoarte privind evoluția pieței muncii*

2366. Pentru realizarea acestei platforme informatice, în cadrul proiectului au fost implementate o serie de etape:

- Realizarea unui regulament de deontologie profesională și a unui set de norme privind securitatea sistemului în utilizarea aplicațiilor Observatorului
- Realizarea analizelor, studiilor, vizitelor de documentare în scopul definirii parametrilor de dezvoltare ai aplicației
- Realizarea instrumentelor de interogare a aplicației
- Organizarea unui workshop pentru testarea platformei informatice
- Implementarea soluției tehnice
- Instruirea persoanelor din grupul țintă cu privire la funcționarea platformei
- Monitorizarea și ajustarea funcționalității platformei

2367. Odată pusă în funcțiune, platforma Observatorul Pieței Muncii analizează și corelează informațiile de pe piața muncii în vederea emiterii unor studii, rapoarte, sinteze pentru anticiparea nevoilor de formare profesională, ca răspuns la noile cerințe ale pieței muncii.

2368. Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, Observatorul este funcțional și utilizat de către personalul SPO în special pentru obținerea în timp real a unor informații despre nivelul cererii și al ofertei de pe piața muncii. Totuși, nu există informații concrete cu privire la gradul de utilizare a acestei platforme, acest aspect reprezentând un factor de limitare a acestei evaluări. De asemenea, relevanța informațiilor generate de platformă este condiționată de frecvența cu care Observatorului i se furnizează date.

- *Realizarea unui sistem inter-instituțional pentru furnizarea de date privind piața muncii și evoluția ocupațiilor*

2369. **În cadrul acestui proiect s-a realizat un parteneriat durabil prin intermediul a zece protocoale cadru de colaborare între instituțiile publice relevante de pe piața muncii (SPO) pe de o parte și pe de cealaltă parte fie agenți economici publici/privați, fie furnizori de formare profesională. Membrilor parteneriatelor li s-au furnizat 12 chestionare standardizate de înregistrare și transmitere a unor date către Observator cu privire la angajați și șomerii indemnizați.**

2370. **Crearea acestei rețele inter-instituționale și furnizarea în mod regulat a datelor către Observator permit Observatorului să genereze rapoarte, previziuni, prognoze și analize pertinente ale pieței muncii.**

2371. **Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, acest sistem inter-instituțional este în continuare funcțional. Totuși, secțiunea dedicată pe site-ul proiectului pentru completarea chestionarelor nu a mai fost actualizată din 2016²⁴², ceea ce limitează evaluarea acestui efect.**

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului*

2372. În cadrul proiectului a fost realizată o strategie de comunicare și promovare SPO, au fost realizate și distribuite 4000 de broșuri, 4000 de pliante și 25000 de reviste, au fost realizate și trimise 9 buletine informative lunare, s-au realizat și s-au închiriat spații publicitare în cadrul a două emisiuni TV, 30 de

242 Sursa: <http://www.opmr.ro/ro/chestionare/chestionar>, consultată în octombrie 2019

ziare, 150 de difuzări radio. De asemenea, a fost realizat și un eveniment de comunicare și promovare la nivel național.

Efecte neașteptate ale proiectului

2373. Interviuurile cu părțile interesate din acest proiect au fost relevante pentru identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Astfel, un efect neașteptat este reprezentat de identificarea unor nevoi noi care stau la baza apariției ideii unui alt proiect prin care să se creeze o platformă inter-instituțională pentru o colectare și prelucrare uniformă a informațiilor privind educația și experiența persoanelor active și a șomerilor. Echipa de implementare a constatat în perioada de implementare a proiectului care face obiectul acestui studiu de caz, un element care îngreunează dezvoltarea Observatorului. Mai exact, instituțiile relevante pentru piața muncii, care ar trebui să colaboreze între ele, utilizează tipare diferite pentru:

- Formularele și bazele de date, care sunt diferite ca structură
- Calendarele activităților de colectare a informațiilor, care nu sunt sincronizate

Efecte propagate ale proiectului

2374. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. O primă concluzie care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Totuși, acest tip de efecte există și au fost observate de către respondenți.

2375. Un exemplu este reprezentat de inițiativa Inspectoratului Școlar Hunedoara de a prelua modelul parteneriatelor utilizând informații din Observator. Mai exact, Inspectoratul Școlar Hunedoara a încheiat protocoale cu operatori economici furnizori de date în Observator pentru a implementa învățământul dual. În planul local de acțiuni în învățământ 2016-2025, oferta educațională la nivelul județului Hunedoara²⁴³ cuprinde patru opțiuni de calificări profesionale care pot fi dobândite prin învățământ dual. La nivelul clasei a IX-a, la începutul anului 2017-2018 s-au înscris 72 de elevi în cadrul acestei forme de învățământ, dintr-un total de 82 de locuri disponibile.

Durabilitatea efectelor proiectului

2376. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent).

2377. Mai exact, platforma electronică este funcțională și utilizată în activitatea personalului SPO. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor. În același timp, răspunsurile oferite în cadrul interviurilor susțin ipoteza prin care semnatarii protocoalelor furnizează în mod consecvent informații Observatorului, deși acest aspect nu poate fi verificat deoarece pagina web a proiectului nu a mai fost actualizată de la finalizarea perioadei de sustenabilitate a proiectului.

²⁴³ Sursa: http://isj.hd.edu.ro/images/2018/PLAI_Hunedoara_2017-2020_in_revizuire_2017_14.12.pdf

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2378. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2379. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către soluții inovative a factorilor de decizie. De asemenea, rambursarea cheltuielilor la timp a eliminat riscul unor blocaje în implementare.
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului
- Factori care au influențat negativ:
 - Eficacitatea proiectului – lipsa de experiență din partea echipelor de implementare a dus la un consum mai ridicat din punct de vedere al resurselor umane, mai ales pe partea de raportare tehnico-financiară. Ca exemplu, structura bugetului diferă foarte mult de modelul cu care sunt familiarizați funcționarii publici.
 - Impactului proiectului – unele modificări legislative au împiedicat Observatorul să ajungă la anvergura pentru care are potențial: reglementările GDPR limitează setul de informații pe care Observatorul le poate colecta și furniza.
 - Sustenabilitatea proiectului – discrepanțele sistemice privind denumirile ocupațiilor și nivelul de competențe aferent acestora îngreunează activitatea Observatorului: un ospătar absolvent de școală profesională are competențe diferite de un ospătar absolvent de curs de calificare în mediul privat

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2380. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2381. Ca propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2382. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2383. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

2384. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO precum și pentru modificări legislative care sunt necesare pentru o performanță mai bună a SPO.
- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO

2385. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.8.2 DMI 4.1. Studiu de caz „Cardul Profesional European -2- instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO”

Date generale despre proiect

2387. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		
Titlu proiect	Cardul Profesional European -2- instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO		
Cod SMIS /ID proiect	50668 / POSDRU/123/4.1/S/128947		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.10.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	13.527.980,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	8,032,969.18 lei ²⁴⁴
Regiunea de implementare	Toate regiunile țării: București-Ilfov, Vest, Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Est, Centru, Sud-Muntenia, Sud-Vest	Județul/județele de implementare	Toate județele țării ²⁴⁵
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare nr. 182244/30.12.2013, Raport tehnico-financiar nr. 9 aferent cererii de rambursare nr. 9 (finale), rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate , Rapoarte anuale de activitate ale ANOFM disponibile la http://193.169.6.21/search/node/raport+de+activitate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2388. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Consilier superior	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Interviu reprezentant Partener	Administrator	Soft Business Union SRL
Interviu reprezentant grup țintă	Expert AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Teleorman

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

244 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

245 Proiectul este de tip național

2389. Obiectivul general al proiectului îl constituie îmbunătățirea, creșterea calității și transparenței serviciilor de ocupare oferite de Serviciul Public de Ocupare (SPO) persoanelor în căutarea unui loc de muncă, respectiv îmbunătățirea serviciilor de mediere a muncii prin realizarea și implementarea unui serviciu de tip "self-service" la nivelul a 43 de SPO, fapt ce presupune integrarea de noi funcționalități în cadrul sistemului informatic dedicat Cardului profesional European implementat la nivel național.

2390. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

- Îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii de tip self-service, la nivelul a 43 structuri SPO prin dezvoltarea unei soluții informatice ce presupune implementarea în cadrul sistemului informatic dedicat Cardului Profesional European existent la nivelul SPO a unor module prin care să se asigure posibilitatea de a eficientiza activitatea specialiștilor din cadrul SPO, facilitând astfel accesul la serviciul de ocupare.
- Creșterea notorietății SPO prin dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO și a serviciilor pe care acesta le oferă prin organizarea unei campanii de promovare, respectând specificul fiecărei regiuni.

2391. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Realizarea unei platforme informatice care are în componență mai multe module funcționale și o aplicație de tip self-service.
- Realizarea unei strategii de comunicare și promovare a SPO, realizarea de materiale de promovare a proiectului, transmiterea de comunicate de presă, realizarea unui site de promovare a proiectului, realizarea și publicarea pe site de rapoarte privind stadiul implementării, publicarea de anunțuri în presa scrisă, organizarea de conferințe de presă și evenimente de promovare a proiectului.

2392. ANOFM Hunedoara a implementat acest proiect în parteneriat cu Soft Business Union SRL, o companie specializată în produse și servicii IT.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2393. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde nevoii de creștere a calității serviciilor de informare și orientare în carieră și de mediere a muncii oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

2394. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea **impact asupra capacității SPO** de a:

- Eficientiza monitorizarea disponibilităților locurilor de muncă ale agenților economici
- Îmbunătăți corelarea dintre cererea și oferta de pe piața muncii
- Asigura o mobilitate mai mare a persoanelor și a serviciilor între Statele Membre și între regiuni
- Crește accesului persoanelor în căutarea unui loc de muncă la măsurile active de ocupare
- Asigura transparența asupra serviciilor de ocupare oferite de SPO
- Îmbunătăți vizibilitatea SPO și a serviciilor pe care acesta le oferă

2395. Aceste activități sunt:

- Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare și transnaționale în sprijinul modernizării SPO
- Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate, locurile de muncă vacante și angajatorii
- Dezvoltarea serviciilor de tip "self-service"
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO

2396. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea numărului de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip "self-service"
- Creșterea ponderii șomerilor beneficiari de servicii de tip "self-service" în total șomeri înregistrați la o agenție

2397. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

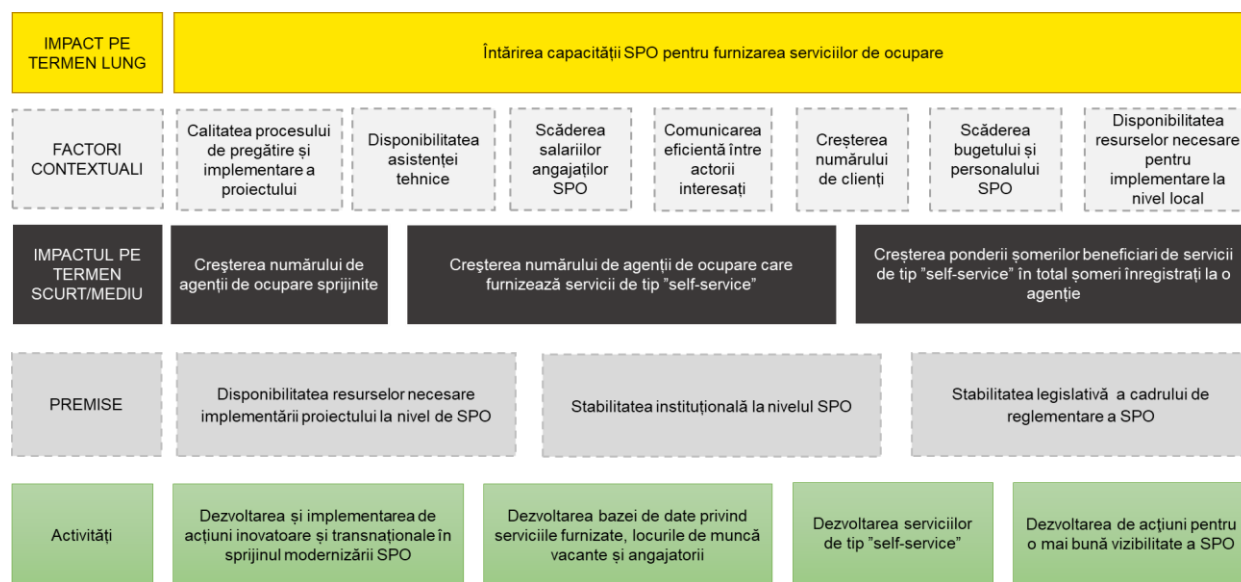
- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2398. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2399. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 145. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2400. Scopul existenței SPO este acela de a oferi asistență persoanelor în căutarea unui loc de muncă pentru a facilita integrarea/reintegrarea acestora pe piața muncii. Pentru a-și putea îndeplini această atribuție și pentru a-și îmbunătăți propriile metode de lucru, personalului SPO îi sunt necesare informații corecte, actualizate și instrumente informatice care să integreze funcții noi, performante și personalizate.

2401. De asemenea, creșterea accesibilității la serviciile oferite de SPO presupune inclusiv o vizibilitate îmbunătățită a SPO. În lipsa acestor elemente, serviciile oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă au de suferit din punct de vedere calitativ și cantitativ, ceea ce afectează în mod direct șansele de ocupare a acestor persoane.

2402. Pregătirea și implementarea acestui proiect a apărut ca un răspuns la nevoia de modernizare SPO, în vederea creșterii calității serviciilor de informare și orientare în carieră și de mediere a muncii oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

2403. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
 - Măsuri active de ocupare
- Printre prioritățile tematiche ale **Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013** se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2404. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Număr de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip “self-service”

2405. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor:

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare²⁴⁶

Indicatori de program ²⁴⁷		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ²⁴⁸
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Număr de agenții de ocupare care furnizează servicii de	Realizat	0	0	0	1	45	61	111	115	108	108
	Țintă	-	5	10	25	40	65	85	95	100	100

²⁴⁶ Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

²⁴⁷ Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

²⁴⁸ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

Indicatori program ²⁴⁷	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
tip "self-service"											

2406. Conform raportului de activitate al ANOFM pentru anul 2015, unul din obiectivele principale al ANOFM a fost finalizarea interconectării bazelor de date proprii cu bazele de date ale instituțiilor și autorităților ce dețin date necesare realizării activității specifice ANOFM. Interconectarea tuturor bazelor de date reprezenta o nevoie imperativă în vederea realizării bazei de date pentru tinerii „nu în educație, angajare sau formare” (NEET), condiționalitate asumată a fi îndeplinită ex-ante de către ANOFM. Acest obiectiv a fost atins prin semnarea formelor actualizate ale protocoalelor existente (Casa Națională de Pensii - CNPP, Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială - ANPIS, ANAF, Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date - DEPABD etc.) și încheierea de noi protocoale (Ministerul Educației și Cercetării) pentru a reflecta noile tehnologii de prelucrare informatizată a datelor. Aplicația (eCard) care acoperă toate funcționalitățile aplicației expert a ANOFM și care în plus tine seama de toate modificările legislative la zi, a fost testată în regim de producție, în paralel cu aplicația SIANOFM. Începând cu data de 23 decembrie, aplicația SIANOFM a fost înlocuită cu aplicația eCard.

2407. În ceea ce privește acțiunile pentru o mai bună vizibilitate a SPO și pentru o informare eficientă a beneficiarilor SPO cu privire la piața muncii, au fost realizate următoarele activități în perioada 2014-2015:

Rezultatele acțiunilor de informare și promovare

Acțiuni	2104	2015	Total
Comunicate de presă	2.578	2.873	5.451
Interviuri/ participări la emisiuni radio/ tv	6.050	6.236	12.286
Conferință de presă	300	349	649
Exemplare materiale informative distribuite (pliante, broșuri, mape de informare, afișe etc)	350.000	208.439	558.439

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM aferente anilor 2014 și 2015

Efectele proiectului

2408. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- *Realizarea unei platforme informatice (eCard) care are în componență mai multe module funcționale și o aplicație de tip self-service*

2409. Pentru realizarea platformei informatice, în cadrul proiectului au fost implementate o serie de etape:

- Realizarea unui raport statistic privind utilizarea cardului de către persoanele în căutarea unui loc muncă, aflate în evidențele SPO
- Organizarea a două seminarii pentru analiza cerințelor și specificațiilor tehnice necesare pentru îmbunătățirea cardului, la care au participat 41 de consilieri din cadrul SPO
- Elaborarea unui raport tehnic privind structura cadru pentru întocmirea modulului soft

2410. Realizarea soluției tehnice pentru modernizarea serviciului de tip „self-service” – card european, a fost succedată de alte etape precum:

- A avut loc testarea sistemului informatic

- S-a realizat un manual cu procedurile de utilizare a echipamentelor de tipărire a cardurilor (care a fost tipărit și distribuit în 150 de exemplare)
- S-a implementat platforma self-service în 43 de SPO
- Au fost organizate 4 sesiuni de instruire pentru 80 de persoane angajate SPO în scopul familiarizării cu noua platformă
- S-a realizat monitorizarea funcționalității Cardului European Profesional, concretizată într-un raport de diseminare a rezultatelor

2411. Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor cu părțile interesate, odată pusă în funcțiune, platforma a adus ca element de noutate serviciile de tip „self-service” prin „introducerea în baza de date a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă” și facilitarea accesului acestora la locurile de muncă disponibile prin intermediul aplicației. Totodată, inter-operabilitatea bazelor de date ale diverselor instituții publice (Casa de Pensii, Evidența Populației, Inspekția Muncii etc) a eficientizat într-o mare măsură activitatea personalului SPO de prelucrare a dosarelor, timpul petrecut de client la ghișeu scăzând cu aproximativ 75%.

2412. De asemenea, respondenții confirmă utilizarea platformei (eCard) și în prezent. Cu toate acestea, nu există un studiu care să fundamenteze aceste efecte motiv pentru care evaluarea este limitată din acest punct de vedere. În plus, pagina web dedicată acestei aplicații nu a mai fost actualizată din 26.06.2016²⁴⁹.

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului precum și a SPO și a serviciilor de tip self-service*

2413. Proiectul a prevăzut două activități distincte cu specific de informare și promovare.

2414. Prin intermediul activității „Informare și publicitate – promovare proiect” s-au realizat o serie de sub-activități care au avut ca scop creșterea vizibilității susținerii financiare de către Fondul Social European. Obiectivele și rezultatele prevăzute în cadrul proiectului au fost promovate prin intermediul a:

- Nouă comunicare de presă
- 21 de rapoarte de implementare publicate pe pagina web a proiectului
- Două conferințe de presă
- 4 anunțuri în presa scrisă
- Peste 10.000 de materiale de promovare distribuite (6.000 pliante, 2.000 broșuri, 300 afișe, 8 roll-up-uri etc)

2415. Prin intermediul activității „Campanie de promovare a SPO și a serviciilor de tip self-service” au fost implementate o serie de sub-activități de promovare a soluțiilor de tip self-service furnizate de SPO, astfel încât să crească încrederea clienților în acestea. Mai exact:

- A fost realizată o strategie de comunicare și promovare a SPO
- Au fost postate 129 de comunicate de presă electronice (3 comunicate pentru fiecare SPO)
- Au fost publicate 9 anunțuri în presa scrisă
- A fost realizat conceptul grafic și s-au distribuit 5.000 de broșuri de prezentare SPO și 500 de CD-uri inscripționate, conținând un fișier PowerPoint de descriere a modului de utilizare a cardului

249 Sursa: <https://www.card-profesional.ro/welcome>, pagină web consultată în octombrie 2019

2416. Efectele privind activitățile de informare și promovare nu au făcut obiectul unui studiu aprofundat, acest lucru reprezentând o limitare a acestei evaluări.

Efecte neașteptate ale proiectului

2417. Răspunsurile persoanelor intervievate privind acest proiect relevă existența unui singur efect neașteptat identificat. Mai precis, a fost observată creșterea gradului de satisfacție al clienților față de serviciile oferite de SPO ca urmare a interacționării cu o aplicație prietenoasă cu utilizatorul.

Efecte propagate ale proiectului

2418. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect, conform cărora nu au fost identificate efecte propagate. De asemenea, o altă concluzie care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă.

Durabilitatea efectelor proiectului

2419. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent).

2420. Mai exact, platforma electronică este funcțională și utilizată în activitatea personalului SPO. Schimbările legislative nu au afectat specificul activităților zilnice ale personalului SPO motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor iar funcționalitățile aplicației dezvoltate în cadrul proiectului nu au necesitat modificări. În același timp, pagina web a proiectului nu a mai fost actualizată de la finalizarea perioadei de sustenabilitate a proiectului.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2421. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2422. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către soluții inovative a factorilor de decizie
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului
- Factori care au influențat negativ:
 - Eficacitatea proiectului – schimbările privind regulile de implementare, prin publicarea a peste 100 de instrucțiuni, au dus la un consum mai ridicat din punct de vedere al resurselor umane, mai ales pe partea de raportare tehnico-financiară
 - Impactului proiectului – modificările legislative privind prelucrarea datelor cu caracter personal reprezintă o provocare
 - Sustenabilitatea proiectului – acordarea unei importanțe scăzute sustenabilității și lipsa alocărilor bugetare pentru mentenanță au dus la remediarea îngreunată a problemelor tehnice apărute după finalizarea proiectului

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2423. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.
2424. Ca și propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:
- În faza de evaluare a proiectelor ar trebui pus mai mult accent pe sustenabilitate
2425. Tehnologia progresa într-un ritm alert motiv pentru care orice soluție digitală are nevoie de mentenanță și optimizări pe termen lung. După finalizarea proiectului există mai mulți factori care duc la utilizarea redusă a soluțiilor digitale: lipsa finanțării alocate acestei activități, proceduri de achiziție greoaie pentru aceste servicii, pregătirea experților IT din cadrul instituției mai mult pe partea de rețelistică, etc. Aceste aspecte ar trebui prevăzute încă din perioada de pregătire a proiectului. De asemenea, în grila de evaluare a proiectelor ar trebui prevăzut un punctaj mai mare pentru sustenabilitate.
- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact
2426. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.
2427. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:
- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO
 - Inter-operaționalizarea bazelor de date a instituțiilor publice reprezintă un factor major în eficientizarea aparatului de lucru al acestor instituții
2428. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.8.3 DMI 4.1. Studiu de caz: „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică”

2430. Proiectul „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică” a vizat îmbunătățirea capacității ANOFM de a realiza analize, studii și prognoze pe termen scurt și mediu privind piața muncii.

Informații generale despre proiect

DMI	4.1		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		
Titlu proiect	Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica		
Cod SMIS /ID proiect	155259 / 180/4.1/S		
Data de început	01.03.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2,270,348,90 lei	Buget rambursat (absorbit)	1,188,880,00 lei
Regiunea de implementare	București-Ilfov, Nord-Vest, Centru, Nord-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest, Oltenia, Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	
Persoane intervievate	3 Participanți		
Bibliografie	Contract de finanțare (27.02.2015), Sistemul partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica Cerere de finanțare (14.04.2014), Sistemul partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica Raport Inițial (19.06.2019) Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă Raport Tehnico-Financiar nr. 3, aferent cererii de rambursare finala Detalii proiect, cereri de rambursare, disponibil la: http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare de birou, interviuri telefonice		

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul / funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant beneficiar	Director adjunct	ANOFM
Interviu reprezentant grup țintă	Inspector principat	ANOFM
Interviu reprezentant partener	Cercetător Științific	Institutul Național de Cercetare

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2431. **Obiectivul general** al proiectului „Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica” a fost stabilit ca urmare a identificării nevoi pentru creșterea calității serviciilor publice de ocupare prin îmbunătățirea capacității ANOFM de a realiza studii, analize și prognoze pe termen scurt și mediu privind funcționarea pieței muncii.

2432. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul mai sus menționat proiectul a avut următoarele **obiective specifice**:

- Implementarea unor metode și mecanisme operaționale cu rol de a crește capacitatea de a previziona, fundamenta și implementa noi servicii și măsuri crescând gradul de satisfacție a clienților SPO

- Crearea unui sistem partenerial de analiza, validare și control care sa permită o acțiune continua de adaptare a acestora la dinamica pieței muncii

2433. Obiectivele specifice mai sus menționate au fost atinse printr-o serie **activități eligibile** specifice:

1. Managementul, coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului
2. Informare și publicitate
3. Elaborarea de analize și studii privind funcționarea SPO pe piața muncii
4. Dezvoltarea unui sistem partenerial la diferite niveluri (național, regional și județean) cu actori relevanți publici și privați de pe piața muncii
5. Implementarea activităților care vizează consolidarea SPO de a furniza servicii de ocupare a forței de munca
6. Diseminarea expertizei și bunelor practici prin acțiuni de informare și organizare evenimente²⁵⁰

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului

2434. Proiectul „Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica” a fost finanțat din DMI 4.1, Axa Prioritară 4 „MODERNIZAREA SERVICIULUI PUBLIC DE OCUPARE”, impactul pe termen lung fiind **întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare**²⁵¹.

2435. În cadrul proiectului, principalele activități au fost:

1. Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare și transnaționale în sprijinul modernizării SPO
 - S-a creat un plan de implementare a proiectului; au fost 20 de întâlniri ale echipei de management, a fost creată o procedură de comunicare între parteneri, împreună cu un plan de monitorizare și evaluare
2. Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii
 - Un număr de 42 de fișiere de date privind piața muncii la nivel regional și județean au fost încărcate pe platforma informatică
 - S-a creat o metodologie de analiza a pieței muncii la nivel regional și județean
 - S-au creat 42 de studii de dinamica a pieței muncii la nivel regional și local
 - Pregătirea unei prognoze a pieței muncii la nivel național, împreună cu 8 prognoze ale pieței muncii la nivel regional, validate de actorii relevanți pe plan local
 - Crearea unei platforme informatice
3. Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO
 - În cadrul proiectului s-a realizat și un web-site, www.sistempartenerialdeocupare.ro (website care la data raportării acestui studiu de caz, 21.10.2019 este indisponibil, dar și postări pe web-site-urile www.anofm.ro și www.incsmos.ro). Totodată, în cadrul proiectului s-au creat o broșură și un CD (într-un număr de 300 de exemplare), un manual de utilizare a platformei și au avut loc opt acțiuni de diseminare a rezultatelor proiectului.

²⁵⁰ Cerere de finanțare (14.04.2014), Sistemul partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică

²⁵¹ Raport Inițial (19.06.2019) Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă

2436. Conform teoriei schimbării DMI 4.1, impactul pe termen scurt/mediu în urma activităților mai sus menționate a fost legat de gradul de satisfacție a clienților și angajaților SPO²⁵² (în urma proiectului s-a reușit realizarea unor rapoarte de cercetare a pieței muncii care au contribuit la decongestionarea activității SPO și mărirea gradul de satisfacție a clienților). Urmărind indicatorii de rezultat din Raport Tehnico-Financiar nr. 3, pe o scară de la 1 la 10, gradul de satisfacție a clienților SPO a fost de 9²⁵³.

Totodată, factorii contextuali specifici proiectului au fost reprezentați de:

1. Calitatea procesului de pregătire, selectare, contractare și implementare a proiectelor
 - a. Proiectul a venit în contextul în care în urma „Recomandărilor de țară pentru România”²⁵⁴ acestea atrăgeau atenția asupra calității reduse a serviciilor de ocupare. Proiectul a fost extrem de necesar în contextul care o mare parte dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă este necalificată.
2. Creșterea numărului de clienți
 - a. Datorită calității reduse a serviciilor de ocupare la nivel național dar și local, prin implementarea proiectului s-a urmărit odată cu îmbunătățirea serviciilor și creșterea numărului de persoane în căutarea unui loc de muncă care să apeleze la serviciile agențiilor pentru ocuparea forței de muncă.
3. Comunicarea eficientă între actorii interesați
 - a. Necesitatea implementării proiectului este justificată de faptul că, înainte de implementarea proiectului, au existat locuri de muncă care au rămas neocupate pentru perioade mari de timp, deși agențiile eliberează repartiții pentru respectivele locuri de muncă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
 - b. În mod similar, existau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care deși au participat la măsurile active oferite de agențiile de ocupare, nu reușesc să își găsească loc de muncă.

2437. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

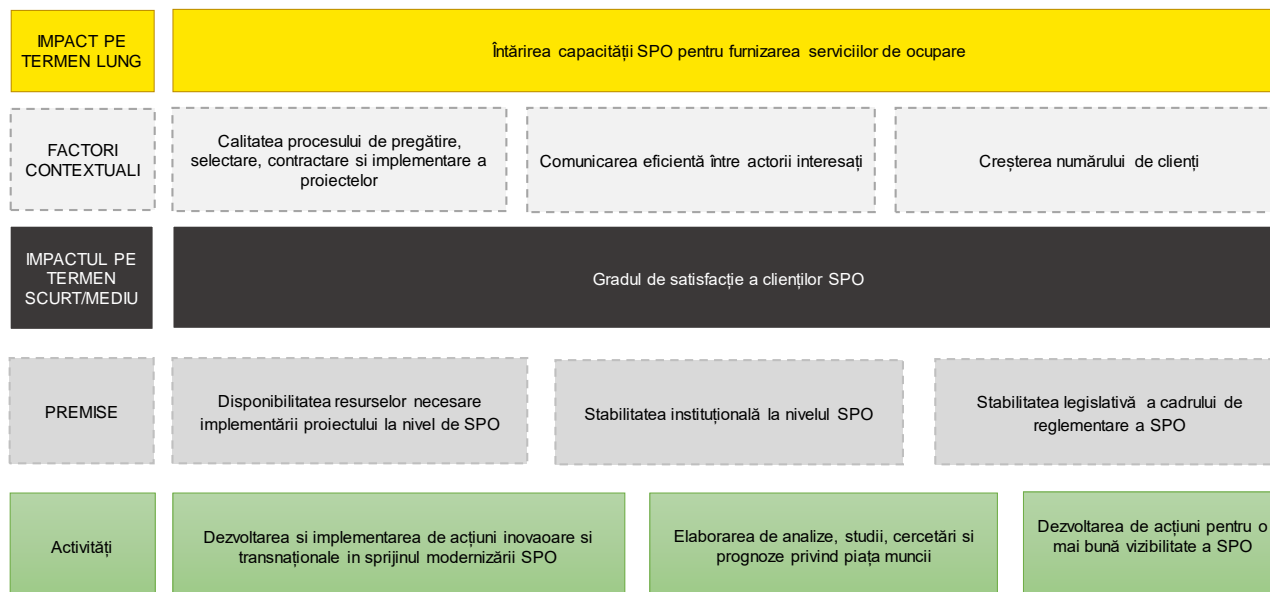
- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

252 Raport Inițial (19.06.2019) Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă

253 Raport Tehnico-Financiar nr. 3, aferent cererii de rambursare finală

254 Cerere de finanțare (14.04.2014), Sistemul partenerial de analiză și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică

Figura 146. Reconstrucția teoriei schimbării, specifică proiectului „Sistem partenerial de analiză și prognoză pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economică”



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare

2438. Contextul în care a apărut proiectul „Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica”, a fost reprezentat de **nevoia identificată de a îmbunătății calitățile serviciilor de ocupare** la nivel național dar și local. Prin implementarea proiectului s-a urmărit odată cu îmbunătățirea serviciilor și creșterea numărului de persoane în căutarea unui loc de munca care sa apeleze la serviciile agențiilor pentru ocuparea forței de munca.

Potrivit datelor furnizate în raportările finale ale proiectului²⁵⁵ evidențiem:

- Egalitate de șanse

2439. În cadrul proiectului s-a urmărit crearea unui instrument care asigură un tratament egal al tuturor persoanelor implicate în proiect fie ei experți ai echipei de management sau implementare, membrii ai grupului țintă, sau persoane implicate în furnizarea de servicii necesare derulării proiectului. S-a ținut cont de principiile egalității de șanse în: exercitarea activităților, selectarea echipei de management și a echipei de implementare, distribuția sarcinilor între diferiții membri ai echipei, veniturile egale pentru munca de valoare egala, informare și pregătire profesionala, condiții de munca ce respecta normele de sănătate și securitate în munca.

- Dezvoltare durabilă

2440. Implementarea proiectului a atins obiectivele dezvoltării durabile, având în vedere creșterea gradului de utilizare a potențialului de munca disponibil, prin anticiparea pe termen scurt și mediu a evoluțiilor de pe piața muncii. Crearea în cadrul proiectului a unui mecanism de prognoza și previziune a evoluțiilor pieței muncii va îmbunătății procesul de fundamentare și implementare a strategiilor cu impact pe piața muncii.

- Inovare și TIC

²⁵⁵ Raport Tehnico-Financiar nr. 3, aferent cererii de rambursare finala

2441. Proiectul a promovat și încurajat beneficiarii în utilizarea instrumentelor TIC, inclusiv prin dezvoltarea unei platforme prin care să se preia continuu (anual) informații de la actorii locali relevanți, informații care să contribuie la ajustarea analizelor și prognozelor de pe piața muncii.

2442. În perioada de raportare au fost utilizate TIC în realizarea tuturor activităților, începând cu cele de informare și publicitate și continuând cu activitățile de colectare și prelucrare a datelor.

- Îmbătrânire activă

2443. Proiectul și-a propus promovarea principiului îmbătrânirii active. Prin activitățile desfășurate în cadrul proiectului, în perioada de raportare, s-a urmărit realizarea unor analize riguroase a dinamicii pieței muncii, la nivel județean care a avut în vedere și aspectele legate de îmbătrânirea forței de muncă. Totodată, pentru colectarea informațiilor necesare realizării unei baze de date cât mai complete s-au inclus informații referitoare la vârsta persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

- Abordare transnațională și interregională

2444. În cadrul proiectului, s-a folosit o abordare interregională care s-a realizat în special prin schimbul de informații și rezultate de bune practici în cadrul activităților ce conduc la dezvoltarea unei rețele/sistem partenerial la diferite niveluri (național, regional și județean) cu actori relevanți publici și privați de pe piața muncii, cât și implementarea activităților care vizează consolidarea SPO de a furniza servicii de ocupare a forței de muncă.

Indicatori de program aferenți proiectului

Indicatori	Valoare prognozată	Valoare realizată până la ultimul RTI, perioada 01.03.2015 – 13.07.2015	Valoare realizată în perioada de raportare, perioada 01.11.2015 – 31.12.2015
Număr de agenții de ocupare	43	33	43
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel național - SPO	2	1	2
Număr de studii analize, rapoarte strategii - SPO	1	0	1
Gradul de satisfacție a clienților SPO	9	0	9

Efectele proiectului

2445. În urma interviurilor cu managerul de proiect, reprezentantul instituției partenere, dar și al grupului țintă, următoarele efecte s-au evidențiat:

1. Datorită sesiunilor de training, pe termen scurt, personalul SPO a putut înțelege mai bine de ce și cum pot să vină în ajutorul persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă, utilizând noua soluție tehnică.
2. Pe parcursul perioadei de instruire, angajații AJOFM au părut foarte interesați, și au ajuns să aprecieze instrumentul nou creat, care i-a ajutat astfel să decongestioneze activitatea din cadrul instituțiilor. Totodată, proiectul a avut de câștigat de pe urma participanților pro activi, pe baza cărora aceștia au reușit să dezvolte platforma în baza feedback-ului primit din partea participanților.

Efecte neașteptate ale proiectului

2446. În urma interviurilor, a rezultat faptul că **efecte proiectul** „Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica” **s-au propagat și în alte arii și domenii** decât în cele inițial prevăzute în proiect.

- La nivelul grupului țintă, informațiile dobândite la cursul de formare sunt de mare ajutor în continuare, cu precizarea că datorită volumului mare de munca din interiorul agenției naționale, personalul nu mai are timp și pentru partea de analiza.
- Un alt efect neașteptat al proiectului, a fost acela de a avea o soluție tehnică care, din păcate nu a putut fi interconectată cu sistemul informatic folosit deja de ANOFM, astfel soluția tehnică funcționând în paralel și nu împreună cu sistemul deja existent, acest factor ducând la nevoia creării unui mecanism care să fie îmbunătățit și unde sistemele informatice să fie integrate.

Efecte propagate ale proiectului

2447. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. Datorită naturii proiectului și a nevoilor în baza cărora acesta a fost dezvoltat, efectele propagate ale acestui proiect s-au revărsat în mod direct tot asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului

2448. În cazul proiectului „Sistem partenerial de analiza și prognoza pentru piața muncii, adaptat continuu la dinamica economica” efectele proiectului se pot vedea și astăzi.

2449. Soluția tehnică adoptată funcționează în continuare, efectele proiectului menținându-se, prognozele fiind efectuate până în 2020, totuși având în vedere dinamica spațiului de ocupare, analizele trebuie actualizate în mod constant.

2450. Analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor duc la concluzia că:

- Proiectul s-a dovedit un succes pentru că acesta a fost construit pe baza nevoilor angajaților SPO.
- Proiectul a fost dezvoltat în urma feedback-ului primit din partea angajaților SPO.

2451. Totodată, trebuie precizat că datorită faptului că platforma ActionWeb nu era încă gata, soluția tehnică implementată în cadrul proiectului nu a putut să comunice cu restul instrumentelor.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2452. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2453. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Cea mai mare problemă identificată în cadrul POSDRU a fost data de schimbările legislative din timpul proiectului. Astfel, schimbările legislative au reprezentat o provocare pentru experții din proiect.
- Totodată, respondenții au scos în evidență faptul că un lucru pozitiv care a dus la buna implementare și succesul acestui proiect a fost dat de faptul că proiectul a venit ca un răspuns la nevoile reale, atât ale personalului SPO cât și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Acest lucru a permis crearea unui produs inovativ care poate fi îmbunătățit oricând, permițând astfel să fie interconectat cu celelalte sisteme deja folosite.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2454. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2455. Principalele propuneri menționate pentru îmbunătățire au fost:

- Comunicarea mult mai bună și mai eficientă între toți factorii participanți la implementarea proiectelor
- Viitoarele proiecte trebuie să ia în considerare dacă soluțiile noi propuse aduc o îmbunătățire sistemelor deja existente, o parte din respondenți scoțând în evidență faptul că, spre exemplu, vechea platformă unde se făceau raportările, ActionWEB, a fost net superioară celei folosite în prezent, MySMIS, platformă care este mult mai greoaie, și deloc intuitivă.

2456. Totodată, din cauza faptului că reprezentatul grupului țintă nu a fost implicat în perioada de implementare a proiectului, acesta nu a putut oferi recomandări pentru viitoarele proiecte.

2457. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2458. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

2459. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.8.4 DMI 4.1. Studiu de caz „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”

Date generale despre proiect

2461. Tabelul următor oferă imaginea de ansamblu asupra proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546 – „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”.

Prezentarea proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546

DMI	DMI 4.1 – Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)		
Titlu proiect	„Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice “		
Cod SMIS /ID proiect	130546		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.10.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	15.183.392,46 lei	Buget rambursat (absorbit)	2.697.015,56 lei
Regiunea de implementare	Național (București-Ilfov, Centru, Nord-Est, Nord-Vest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest, Oltenia, Vest)	Județul/județele de implementare	Toate
Persoane intervievate	Reprezentant beneficiar Reprezentant grup țintă Reprezentant partener SIVECO		
Bibliografie	<p>ANOFM, Raport anual de activitate 2013, disponibil la http://193.169.6.21/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202013.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2014, disponibil la http://193.169.6.21/files/raport%20de%20activitate%202014.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2015, disponibil la http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202015.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2016, disponibil la http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202016.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2018, disponibil la http://193.169.6.21/files/Raport%20activitate_2018.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>Cerere de finanțare (14.02.2014), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, ID 130546.</p> <p>Fișă de prezentare, „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, POSDRU/123/4.1/S/130546, disponibil la http://anofmvechi.anofm.ro/files/fisa%20proiect%20isis%20.pdf, accesat la 18 Octombrie 2019.</p> <p>Guvernul României, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ghidul Indicatorilor POSDRU, Ianuarie 2018, disponibil la https://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00010448/rk7qu_ghidul_indicatorilor_final.pdf, accesat la 18 Octombrie 2019.</p> <p>Ministerul Fondurilor Europene, Date SMIS privind stadiul proiectelor contractate, disponibil la http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546.</p> <p>Siveco România, Comunicat de presă – lansare proiect "Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice", POSDRU/123/4.1/S/130546, disponibil la http://www.siveco.ro/ro/despre-siveco-romania/presa/comunicate-de-presa/lansare-proiect-anofm-id-130546, accesat la 18 Octombrie 2019.</p>		

Alte metode utilizate pentru informare/cercetare

Analiza datelor și documentelor relevante; interviuri cu părțile interesate

2462. Tabelul următor oferă detalii suplimentare cu privire la interviurile organizate în cadrul acestui studiu de caz.

Interviuri organizate cu privire la proiectul POSDRU/123/4.1/S/130546

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant beneficiar	Informația nu este disponibilă	ANOFM
Interviu reprezentant grup țintă	Informația nu este disponibilă	ANOFM Roman
Interviu reprezentant partener	Informația nu este disponibilă	SIVCO

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2463. Proiectul și-a propus, ca obiectiv general, îmbunătățirea capacității operaționale a SPO prin extinderea și modernizarea sistemului informatic la nivel național cu scopul îmbunătățirii serviciilor și reducerii timpului de operare, raportare și prognoză.²⁵⁶ Din acesta, derivă următoarele obiective specifice²⁵⁷:

- **Eficientizarea activității structurilor Serviciului Public de Ocupare cu ajutorul interogării și gestionării în timp real a unei baze de date integrate** (i.e. extragerea datelor dintr-o singură sursă, actualizată în timp real atât de către ANOFM/AJOFM, cât și de ANPIS/Agenția Județeană de pentru Plăți și Inspecție Socială (AJPIS), primării și alte instituții abilitate ar reduce semnificativ durata obținerii informațiilor clare, corecte și complete)
- Eficientizarea procesului de **comunicare între SPO și alte instituții administrative** ale statului
- Identificarea **cerințelor și schimbărilor pe piața forței de muncă** prin realizarea de studii și prognoze
- **Popularizarea și sporirea receptivității persoanelor din grupul țintă la folosirea tehnologiei** în activitatea curentă
- Activități la nivel local și național de campanii **mass media**

2464. Proiectul a avut **7 activități** cu 29 subactivități eșalonate pe **18 luni**.²⁵⁸ **În ansamblu, rezultatul așteptat** prin acest proiect (integrarea sistemului informatic al ANOFM, respectiv AJOFM cu alte sisteme informatice) este ca **reducerea timpului alocat inserării, interogării, procesării și validării fiecărui dosar să conducă la o eficiență sporită care să permită angajaților ANOFM/AJOFM să își dedice timp îmbunătățirii calității serviciilor oferite**.²⁵⁹

2465. **Rezultatele așteptate aferente fiecărei activități** au fost următoarele²⁶⁰:

- **A1 – Activități de management. Rezultatele așteptate privesc:**

²⁵⁶ Fișă de prezentare, „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, POSDRU/123/4.1/S/130546, disponibil la <http://anofmvechi.anofm.ro/files/fisa%20proiect%20isis%20.pdf>, accesat la 18 Octombrie 2019.

²⁵⁷ Fișă de prezentare, „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, POSDRU/123/4.1/S/130546, disponibil la <http://anofmvechi.anofm.ro/files/fisa%20proiect%20isis%20.pdf>, accesat la 18 Octombrie 2019.

²⁵⁸ Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546.

²⁵⁹ Cerere de finanțare (14.02.2014), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, ID 130546.

²⁶⁰ Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546.

- Coordonarea generală a proiectului, raportare, monitorizare, întâlniri de proiect, realizarea de activități financiar-contabile, gestionarea resurselor umane
 - Pregătirea și depunerea cererilor de rambursare
 - Desfășurarea activităților de achiziții și managementul contractelor de achiziții
 - Expertiză contabilă și audit
- **A2 – Informare și publicitate. Rezultatele așteptate privesc:**
 - Organizarea și desfășurarea Conferinței de lansare proiect și a conferinței Naționale de Deschidere
 - Dezvoltarea, administrarea, actualizarea și întreținerea portalului de proiect
 - Realizarea și distribuirea de materiale pentru informare și promovare
 - Organizarea și desfășurarea Conferinței intermediare proiect și a Conferinței naționale intermediară
 - Publicare de articole și informații în publicații la nivel național precum și pe portalul proiectului
 - Organizarea și desfășurarea Conferinței de încheiere proiect și a conferinței Naționale de Finalizare
- **A3 – Activități de analiză funcțională. Rezultatele așteptate privesc:**
 - Analiza procesului de business actual al SPO
 - Identificarea cerințelor funcționale ale SPO
 - Elaborarea documentației de analiza și a planului de implementare”
 - Elaborarea specificațiilor funcționale
- **A4 – Activități de integrare, implementare și dezvoltare a sistemelor informatice ANOFM și AJOFM cu sistemele SAFIR și MERCUR. Rezultatele așteptate privesc:**
 - Achiziționarea de echipamente hardware necesare integrării, implementării și dezvoltării
 - Proiectarea bazei de date a noului sistem informatic cu realizarea unei zone tampon și migrarea datelor
 - Realizarea designului grafic pentru portal
 - Implementarea portalului proiectului
 - Implementarea interfeței de integrare a sistemelor informatice ANOFM și AJOFM, Safir și Mercur
 - Implementarea mecanismelor de integrare a sistemelor informatice ANOFM și AJOFM, Safir și Mercur
- **A5 – Testarea și raportarea portalului și a funcționalității de integrare. Rezultatele așteptate privesc:**
 - Generarea scenariilor de testare portal și integrare
 - Desfășurarea activității de testare portal și integrare
 - Elaborarea documentației de testare: raportare îndeplinire scenariu de testare, propuneri de îmbunătățire
 - Asigurarea mentenanței și suportului tehnic
- **A6 – Instruirea utilizatorilor. Rezultatele așteptate privesc:**
 - Elaborarea de materiale electronice de instruire
 - Instruirea utilizatorilor la nivel proiect PILOT
 - Instruirea utilizatorilor la nivel național
 - Organizarea de seminarii de lucru și study visits
- **A7 - Elaborarea de studii, prognoze, analize, rapoarte, strategii. Rezultatele așteptate privesc:**
 - Redactarea de studii/prognoze privind activitatea SPO

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2466. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de a spori capacitatea administrativă a ANOFM/AJOFM**. Din cauza supra-alocării permanente a angajaților, personalul SPO reușea numai să facă față tuturor cererilor, fără a rămâne cu timp pentru găsirea soluțiilor de îmbunătățire a calității serviciilor oferite.²⁶¹

2467. Pentru a răspunde acestei nevoi, au fost întreprinse următoarele **activități**:

- Managementul proiectului
- Informare și publicitate pentru proiect
- Analize funcționale
- Integrare, implementare și dezvoltare a sistemelor informatice
- Testări și raportări privind sistemele informatice
- Instruirea utilizatorilor finali
- Elaborare studii, prognoze, analize, rapoarte, strategii

2468. În urma implementării acestor activități, **impactul** pe care proiectul îl va avea pe **termen scurt/mediu** vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea gradului de satisfacție al clienților SPO
- Reducerea timpului alocat inserării, interogării, procesării și validării fiecărui dosar
- Implicarea partenerilor transnaționali în proiect
- Schimbarea modului în care instituțiile statului interacționează privind șomerii

2469. În ansamblu, pe **termen lung**, proiectul va avea **impact** asupra **întăririi capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare**.

2470. **Factorii contextuali** identificați, care pot influența atingerea impactului sunt:

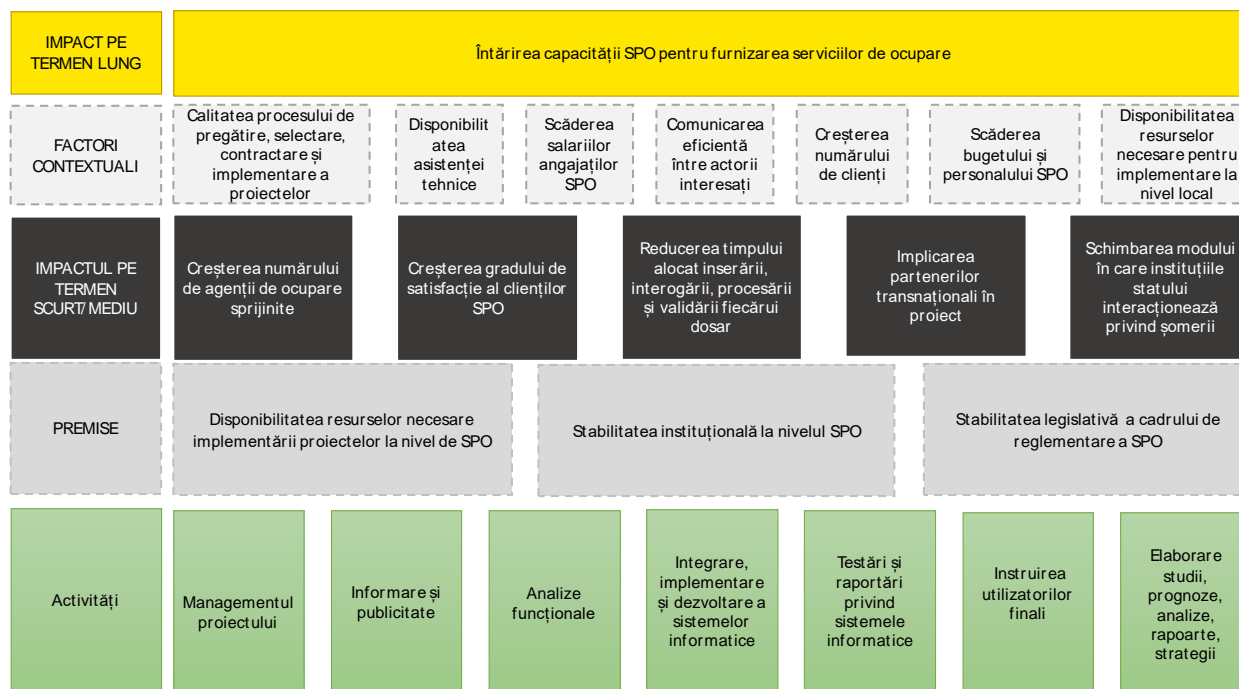
- Calitatea procesului de pregătire, selectare, contractare și implementare a proiectelor
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2471. **Premisele** avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO
- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO

²⁶¹ Cerere de finanțare (14.02.2014), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, ID 130546.

Figura 147. Logica intervenției aferentă proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546²⁶²



Sursa: Logica intervenției pentru DMI 4.1. cuprinsă în Raportul Inițial privind Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020; Raportul Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2472. Cele două sisteme vizate pentru integrarea cu **sistemul informatic al ANOFM (SIANOFM)** au fost²⁶³:

- **Safir** (aplicație unitară și integrată de plăți pentru toate serviciile sociale), folosită de Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială – ANPIS)
- **Mercur** (soluție specializată care asigură gestiunea computerizată a activităților instituțiilor implicate în asigurări sociale pentru lucrătorii emigranți) – implementată de Agenția Națională pentru Servicii Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

2473. **La momentul depunerii cererii de finanțare, nu exista o comunicare directă între ANOFM, respectiv AJOFM și ANPIS, respectiv AJPIS. Beneficiarul SPO trebuia să parcurgă un lung proces birocratic, consumator de timp: trebuie să obțină întâi adeverința de venit completată de la ANOFM/AJOFM, apoi să o ducă la Inspecția Socială din cadrul primăriei orașului. Aceasta efectua verificările necesare și întocmea dosarul solicitantului. Solicitantul revenea la primărie, ridica dosarul și îl**

²⁶² Logica intervenției aferentă proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243 a fost elaborată pornind de la Logica intervenției pentru DMI 4.1. cuprinsă în Raportul Inițial privind Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, ținând cont și de Raportul Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546.

²⁶³ Cerere de finanțare (14.02.2014), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, ID 130546.

depunea mai departe la ANPIS /AJPIS, așteptând decizia acestora. De asemenea, din cauza lipsei de comunicare, se crea posibilitatea comiterii de fraude la încasarea diferitelor ajutoare sociale.²⁶⁴

2474. Această situație apare în contextul **evoluției sistemului informatic al ANOFM în perioada 2013-2015** (anterior proiectului și până la finalizarea acestuia) privind interoperabilitatea acestuia cu alte sisteme.

2475. Anul 2013 a fost anul de încetare al contractului privind externalizarea serviciilor informatice ale instituției, iar începând cu 30.12.2013, activitățile informatice ale ANOFM au fost preluate în administrare cu resurse proprii și cu sprijinul Serviciului de Telecomunicații Speciale.²⁶⁵

2476. În anul 2014, au fost realizate și testate interconectările bazelor de date cu CNPP la nivelul aplicațiilor dezvoltate în proiecte specifice FSE (urmând interconectarea și cu celelalte instituții cu care s-au semnat sau urmau să fie semnate protocoale de colaborare în vederea schimbului de date sau interconectării).²⁶⁶

2477. Unul din obiectivele principale ale ANOFM pentru anul 2015 a fost finalizarea interconectării bazelor de date proprii cu bazele de date ale instituțiilor și autorităților ce dețin date necesare realizării activității specifice ANOFM. Interconectarea tuturor bazelor de date era considerată imperativ necesară în vederea realizării bazei de date pentru tinerii NEET'S, condiționalitate asumată a fi îndeplinită ex-ante de către ANOFM. Acest obiectiv a fost atins prin semnarea formelor actualizate ale protocoalelor existente (CNPP, ANPIS, ANAF, DEPABD etc.) și încheierea de noi protocoale (Ministerul Educației și Cercetării) pentru a reflecta noile tehnologii de prelucrare informatizată a datelor.²⁶⁷

2478. În anul 2016, s-a asigurat schimbul de informații cu/de la alte instituții de interes național necesare pentru buna desfășurare a activității. Celelalte activități privind managementul bazelor de date și serviciilor informatice au abordat alte tematici, care nu priveau interoperabilitatea.^{268, 269}

Efectele proiectului

2479. **Efectele proiectului asupra grupurilor țintă** sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Grupul țintă al proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546

Grup țintă	Valoare prognozată	Valoare realizată
Instituții ale Serviciului Public de Ocupare	42	42
Personal propriu al Serviciului Public de Ocupare	180	180

Sursa: Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546

2480. Într-o primă instanță, **efectele proiectului** se pot identifica prin intermediul **indicatorilor de realizare imediată (output)** și **indicatorilor de rezultat** realizați în cadrul proiectului.

²⁶⁴ Cerere de finanțare (14.02.2014), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, ID 130546.

²⁶⁵ ANOFM, Raport anual de activitate 2013, disponibil la <http://193.169.6.21/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202013.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

²⁶⁶ ANOFM, Raport anual de activitate 2014, disponibil la <http://193.169.6.21/files/raport%20de%20activitate%202014.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

²⁶⁷ ANOFM, Raport anual de activitate 2015, disponibil la <http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202015.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

²⁶⁸ Exemplu: începând cu anul 2016 vechea aplicație SIANOFM a fost înlocuită cu o nouă aplicație rezultată din implementarea Proiectului "Card Profesional 2-instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO"-ID 128947, proiect în care unde a fost implementat un nou sistem informatic expert dedicat activității de bază a instituției.

²⁶⁹ ANOFM, Raport anual de activitate 2016, disponibil la <http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202016.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

Indicatorii aferenți proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546

Indicator	Valoare prognozată	Valoare realizată
Indicatori de realizare imediată (output)		
Număr de agenții de ocupare sprijinite	42	42
Număr de analize și prognoze privind piața muncii	4	4
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel național - Serviciul Public de Ocupare	3	3
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel județean - Serviciul Public de Ocupare	3	3
Număr de studii, analize, rapoarte, strategii - Serviciul Public de Ocupare	4	4
Indicatori de rezultat		
Gradul de satisfacție al clienților SPO (pe o scară de la 1 la 10)	9	9,1

Sursa: Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546“

2481. Proiectul a rezultat în **sprijinirea tuturor agențiilor de ocupare din țară** întrucât a fost implementat la nivel național. În timp ce sistemul a fost dezvoltat la nivel național de către ANOFM, interfața este accesibilă tuturor AJOFM-urilor din țară. **Conform interviurilor derulate**, platforma dezvoltată a produs **efecte asupra angajaților** acestor agenții de ocupare, astfel:

- Scurtarea timpului necesar procesării dosarelor
- Oferirea accesului rapid la informații din alte instituții
- Instruirea utilizatorilor, astfel:
 - În cadrul proiectului pilot, au fost instruiți doar trei reprezentanți ai AJOFM Neamț , rolul acestei intervenții fiind colectarea de feedback pentru îmbunătățirea implementării pe termen lung a proiectului
 - Au fost instruite 160 de persoane din 42 de agenții, atât din ANOFM cât și AJOFM, instruirea fiind una în format multimedia interactiv

2482. **Analizele și prognozele privind piața muncii** nu au putut fi identificate printre rezultatele obținute.

2483. Evenimentele de comunicare și promovare la nivel național au constat în conferința națională de deschidere, conferința națională intermediară și conferința națională de finalizare.

2484. Evenimentele de comunicare și promovare la nivel județean au constat în conferința de lansare, conferința intermediară de proiect și conferința de încheiere proiect.

2485. Din punct de vedere al studiilor, analizelor, rapoartelor și strategiilor, au fost elaborate două studii privind activitatea SPO, un raport de analiză proces de business și un raport de identificare a cerințelor.

2486. Gradul de satisfacție al clienților SPO reprezintă nu doar un indicator la nivelul proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546, cât și un indicator suplimentar la nivelul POSDRU.270 Acesta este constituit din media notelor pe o scară de la 1 la 10, acordate de clienții SPO (persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri și angajatori) pentru serviciile oferite de SPO (1 reprezintă total nesatisfăcător, iar 10 reprezintă pe deplin satisfăcător). Măsurarea acestui indicator se face prin analiza chestionarelor

270 Guvernul României, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ghidul Indicatorilor POSDRU, Ianuarie 2018, disponibil la https://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00010448/rk7qu_ghidul_indicatorilor_final.pdf, accesat la 18 Octombrie 2019, p. 44.

aplicate în cadrul agențiilor de ocupare având ca grup țintă intervievat persoanele în căutarea unui loc de muncă, șomerii înregistrați, precum și angajatorii.

2487. Impactul proiectului asupra gradului de satisfacție al clienților SPO ar putea fi reliefat în contextul evoluției acestui grad de satisfacție de-a lungul anilor, atât în perioada premergătoare prezentului proiect, cât și în timpul proiectului și după finalizarea acestuia. Cu toate acestea, nu a fost putut identificată nicio sursă care să prezinte evoluția acestui indicator la nivelul țării, ci doar sporadic la nivel regional (e.g. regiunea Nord-Vest).

2488. De asemenea, gradul de satisfacție al clienților SPO reflectă unul dintre efectele reliefate în decursul interviurilor, și anume diminuarea birocrăției pe care un șomer era nevoit să o parcurgă și scurtarea timpilor de așteptare. Beneficiile efectului sunt influențate de o rezistență împotriva schimbării din partea angajaților și a legislației. 271 Mai exact:

- deși interoperabilitatea bazelor de date reduce sau elimină, după caz, constituirea unor dosare fizice, șomerii sunt adesea nevoiți să aducă în continuare dovezi fizice astfel încât, la nevoie, să existe o justificare în scris a deciziilor luate
- legislația nu a ținut pasul cu evoluția tehnologică, necesitând în continuare producerea unor documente, deși sistemul informatic permite din punct de vedere tehnic realizarea verificărilor necesare

2489. În ansamblu, prin raportare la **efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare** descris la punctul anterior, reiese că **proiectul POSDRU/123/4.1/S/130546 a reprezentat, în perioada analizată, cea mai semnificativă sursă pentru implementarea operabilității bazei de date ANOFM cu cele ale celorlalte instituții**. Conform rapoartelor de activitate, nu s-a putut remarca vreun alt proiect major la nivel național, în perioada analizată, care să adreseze aceiași nevoie. Complementar proiectului, ANOFM a semnat o serie de protocoale care să faciliteze și să fundamenteze schimbările implementate la nivel tehnic.

2490. În plus, în timp ce proiectul și-a atins rezultatele, iar raportul de activitate al ANOFM din 2016 atestă că bazele de date sunt interoperabile, interviurile au adus în atenție faptul că acuratețea informațiilor este uneori doar parțială. Cauza aparentă a acestei situații este faptul că doar o parte dintre utilizatori actualizează informațiile la timp.

Efecte neașteptate ale proiectului

2491. În urma interviurilor cu părțile interesate din acest proiect, au fost identificate următoarele **efecte neașteptate pozitive** ale proiectului:

- S-a diminuat riscul unei duble plăți. Acesta apărea în momentul în care o persoană solicita mai multe beneficii sociale, deși acestea nu se puteau cumula. Se aproximează faptul că proiectul a condus la identificarea a 75% dintre plățile duble. Proporția de 25% sunt cazuri care nu pot fi identificate din cauza limitărilor portalului sau din cauza faptului că datele nu sunt comunicate de angajator în timp util.
- S-a îmbunătățit colaborarea cu reprezentanții celorlalte instituții

Efecte propagate ale proiectului

2492. Nu au putut fi identificate efecte propagate ale proiectului.

271 Conform interviurilor cu părțile interesate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2493. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, **analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor** conduc la concluzia că efectele s-au menținut în mare măsură de la finalizarea proiectului până în prezent (patru ani), însă au fost marcate de existența unor limitări contextuale.

2494. Rapoartele anuale de implementare evidențiază că, în anul 2018, ANOFM avea schimb de date cu următoarele instituții: Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Inspekția Muncii, Casa Națională de Pensii Publice, Oficiul Național Registrul Comerțului, Agenția Națională pentru Plăți și Inspekție Socială. Conform interviurilor, soluția tehnică este încă utilizată cu succes, iar participanții la instruire folosesc cunoștințele dobândite. Se asigură în continuarea mentenanța platformei, însă nu fost aduse alte îmbunătățiri.

2495. Durabilitatea efectelor proiectului este influențată într-o măsură considerabilă de faptul că legislația nu a fost adaptată în mod coerent cu **schimbările tehnice implementate prin acest proiect**. Ca urmare, deși schimbul de informații se face digitalizat, cerințele legislației impun în unele situații existența dovezilor fizice.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2496. Analiza interviurilor cu părțile interesate a evidențiat existența unor **mecanisme privind**:

- măsura în care **strategia de implementare a POSDRU/DMI 4.2** influențează apariția efectelor, după cum urmează:
 - Sistemul birocratic, inclusiv numărul ridicat de instrucțiuni, a îngreunat pe alocuri buna dezvoltare și bunul mers al proiectului
- Măsura în care au existat **alte fenomene** care au îngreunat apariția efectelor, astfel:
 - Fluctuația de personal
 - Lipsa adaptării legislației în concordanță cu schimbările tehnice (digitalizare)
 - Rezistența la schimbare a personalului
- Măsura în care procedura/procesul de implementare/monitorizare a proiectelor a facilitat apariția efectelor, astfel:
 - Existența unei echipe stabile de management
 - Implicarea grupului țintă la seminariile din teritoriu
 - Respectarea planificării și dedicarea beneficiarului care a pilotat soluția tehnică

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2497. Interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de **recomandări** fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect, referitoare la:

- **Menținerea direcției către digitalizare a proceselor** instituțiilor publice, inclusiv prin proiecte dedicate interconectivității instituțiilor (schimbul de informații să se facă strict în formă electronică, pe cât posibil eliminând-se nevoia pentru folosirea mijloacelor tradiționale)

272 ANOFM, Raport anual de activitate 2018, disponibil la http://193.169.6.21/files/Raport%20activitate_2018.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.

- **Rolul legislației** ar trebui încorporat cu atenție în proiectele similare viitoare, astfel încât să faciliteze procesul de implementare și asigurarea sustenabilității proiectului
- **Reducerea numărului instrucțiunilor și deciziilor primite din partea Organismului Intermediar**

11.8.5 DMI 4.1. Studiu de caz „Centre autonome și moderne de pregătire prin implementarea unei organizări noi -CAMPION”

Date generale despre proiect

2499. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)		
Titlu proiect	Centre autonome și moderne de pregătire prin implementarea unei organizări noi - CAMPION		
Cod SMIS /ID proiect	37044 / POSDRU/94/4.1/S/52806		
Data de început	03.01.2011	Data de finalizare	31.12.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	20.003.376,62 lei ²⁷³	Buget rambursat (absorbit)	7.697.256,49 ²⁷⁴
Regiunea de implementare	București-Ilfov, Centru, Nord-Est, Nord-Vest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia, Vest.	Județul/județele de implementare	Alba, Arad, Argeș, Bacău, Bihor, Bistrița Năsăud, Botoșani, Brăila, Brșov, București, Buzău, Călărași, Caraș Severin, Covasna, Constanța, Cluj, Dâmbovița, Dolj, Galați, Giurgiu, Gorj, Harghita, Hunedoara, Ialomița, Iași, Ilfov, Maramureș, Mureș, Mehedinți, Neamț, Olt, Prahova, Sălaj, Satu Mare, Sibiu, Suceava, Teleorman, Timiș, Tulcea, Vâlcea, Vaslui, Vrancea.
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare nr. 52806/15.09.2009, Raport tehnico-financiar nr. 13 aferent cererii de rambursare finală nr. 13, rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2500. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform **tabelul de mai jos**.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
-----------------------	----------------	--------------------------

273 Sursa: Contract de finanțare

274 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

Interviu reprezentant Beneficiar	Coordonator regional	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Interviu reprezentant Partener	Expert partener	SC Global Development SRL
Interviu reprezentant grup țintă	Director adjunct	CRFPA Mehedinți

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2501. Obiectivul general al proiectului CAMPION este crearea premiselor de modernizare și reorganizare a capacității structurilor regionale de formare profesională ale ANOFM pentru a furniza servicii de calitate, adaptate la cerințele pieței muncii.

2502. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

- Evaluarea situației actuale a fiecărei structuri regionale;
- Crearea și implementarea unui sistem de evaluare și control al activității de formare;
- Crearea și implementarea unui sistem de formare online pentru îmbunătățirea permanentă a competențelor personalului propriu;
- Inițierea unei campanii de creștere a vizibilității serviciilor oferite de structurile regionale;
- Dezvoltarea unei rețele de colaborare cu actori de pe piața formării profesionale și a ocupării;
- Implementarea unei forme noi de organizare și management.

2503. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Elaborarea și implementarea a 4 instrumente – platforma de formare pentru personalul propriu, instrument de evaluare și control a calității formării, platformă pentru rețeaua transnațională de cooperare, pagină web cu tururi virtuale;
- Formarea personalului propriu;
- Actualizarea tuturor cursurilor cu module transversale conform standardelor europene;
- Rețea națională și transnațională cu actori relevanți pentru domeniul formării profesionale.
- Realizarea unor acțiuni de creștere a notorietății și vizibilității proiectului și a serviciilor oferite de SPO prin intermediul organizării unei caravane în mediul rural.

2504. ANOFM a implementat acest proiect în parteneriat cu CENTRO SUPERIOR DE FORMACION EUROPA SUR S.A. (CESUR) – partener transnațional 1, DATA CONTROL TECNOLOGIAS DE LA INFORMATION – partener transnațional 2, S.C. GLOBAL COMMERCIIUM DEVELOPMENT S.R.L. – partener național 3.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2505. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de adaptare a sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă.** Astfel, pe termen lung, proiectul va avea impact asupra capacității SPO de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2506. Aceste activități sunt:

- Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare și transnaționale în sprijinul modernizării SPO;
- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii;

- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă;
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO.

2507. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul urma să îl aibă pe termen scurt/mediu viza următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite;
- Creșterea numărului de studii, rapoarte, strategii SPO;
- Parteneri transnaționali implicați în proiect.

2508. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului;
- Disponibilitatea asistenței tehnice;
- Scăderea salariilor angajaților SPO;
- Comunicarea eficientă între actorii interesați;
- Creșterea numărului de clienți;
- Scăderea bugetului și personalului SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local.

2509. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO;
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO.

2510. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 148. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2511. Obiectivele proiectului au fost stabilite în concordanță cu direcțiile de acțiune ale strategiei Lisabona și anume creșterea calității și competitivității pe piața muncii, dar și în concordanță cu Programul de Guvernare existent în perioada respectivă care prevedea modificări aduse în conturarea rolului structurilor de ocupare pe piața muncii. Ca urmare a Summitului UE din 2009 privind ocuparea au fost

identificate măsuri de contracarare a efectelor crizei și a fost propus un angajament comun statelor membre. Una dintre direcțiile identificate a fost îmbunătățirea nivelului competențelor personalului și adaptarea lor la nevoile pieței.

2512. Structurile regionale s-au confruntat cu o serie de dificultăți care creează contextul demarării acestui proiect. Una dintre aceste dificultăți este reprezentată de inexistența unei strategii coerente de dezvoltare continuă care să țină cont de competențele pe care cei implicați în acest sistem de formare trebuie să și le îmbunătățească permanent pentru a ține pasul cu schimbările pieței, noile tehnologii, etc. Acest aspect se poate observa și din rezultatele financiare anuale pe care structurile le obțin, dependența de structura națională fiind foarte mare.

2513. De asemenea, coordonatorii de la nivel național au semnalat dificultăți în aplicarea unitară a strategiilor naționale și europene din domeniul ocupării întrucât la nivelul structurilor regionale sunt definite standardele de calitate și nu există un sistem de monitorizare și îmbunătățire permanentă a calității.

2514.În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2515. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2516. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

*Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare*²⁷⁵

Indicatori program ²⁷⁶	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
--------------------------------------	----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

275 Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

276 Valoarea raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

Indicatori de program ²⁷⁶	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ²⁷⁷
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

2517. În ceea ce privește acțiunile pentru o mai bună vizibilitate a SPO și pentru o informare eficientă a beneficiarilor SPO cu privire la piața muncii, au fost realizate următoarele activități în perioada 2014-2015:

Rezultatele acțiunilor de informare și promovare

Acțiuni	2014	2015	Total
Comunicate de presă	2.578	2.873	5.451
Interviuri/ participări la emisiuni radio/ tv	6.050	6.236	12.286
Conferință de presă	300	349	649
Exemplare materiale informative distribuite (pliante, broșuri, mape de informare, afișe etc)	350.000	208.439	558.439

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM aferente anilor 2014 și 2015

Efectele proiectului

2518. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a sprijinit grupul țintă format din cele 8 centre de formare profesională, contribuind la:

- Realizarea unei analize privind instrumentele și programele aplicate în furnizarea serviciilor de formare profesională de către structurile regionale de formare profesională

2519. Dezvoltarea unei platforme de e-learning a fost fundamentată în urma realizării unor studii și analize:

- Analiza capacității tehnologice a structurilor regionale prin colectarea de date relevante privind infrastructura tehnică prin intermediul unor vizite la structurile regionale
 - Realizarea unor rapoarte tehnice ale analizei mediului în care activează fiecare structură a Centrului Regional de Formare Profesională a Adulților (CRFPA);
 - Redactarea unor rapoarte ale analizei capacității tehnice a structurilor CRFPA în baza rapoartelor și vizitelor anterioare;
 - Redactarea unor rapoarte tehnice detaliate cu propuneri ale experților transnaționali.
- Analiza programelor aplicate
 - Redactarea unor rapoarte privind capacitatea de formare a fiecărei structuri;

²⁷⁷ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

- *Crearea și implementarea unui instrument de formare continuă a personalului propriu care să conducă la îmbunătățirea capacității structurilor regionale de formare de a furniza servicii de calitate*

2520. Pentru realizarea acestui instrument, în cadrul proiectului au fost implementate o serie de etape:

- Dezvoltarea unei aplicații online și proiectarea unei interfețe de utilizator;
- Pregătirea programelor care urmează să fie încărcate pe platformă;
- Încărcarea cursurilor pe platformă;
- Testarea instrumentului în cadrul unei structuri regionale, evaluarea și îmbunătățirea ei;
- Instruirea unor persoane în interpretarea și scoaterea de rapoarte , actualizarea platformei cu programe noi etc;
- Elaborarea a două ghiduri, unul de exploatare a platformei și unul de folosire pentru utilizatori.

2521. Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, sesiunile de formare online prin intermediul platformei de e-learning au avut efecte pozitive asupra personalului instruit contribuind la îmbunătățirea cunoștințelor acestora de a dezvolta curricule de curs, standarde ocupaționale, crearea de dosare de autorizare a unor cursuri pe baza modulelor transversale (matematică, informatică, limbi străine, antreprenoriat etc.)

- *Dezvoltarea unei rețele de suport care să permită cooperarea, colaborarea și schimbul permanent de informații*

2522. **În cadrul acestui proiect s-a realizat un parteneriat durabil prin intermediul a 62 de acorduri de parteneriat semnate fie cu instituțiile publice relevante de pe piața muncii (SPO), fie cu agenți economici publici/privați sau furnizori de formare profesională.**

2523. **Au fost elaborate chestionare standardizate pentru 5 structuri regionale (CRFPA Craiova, CRFPA Drobeta Turnu Severin, CRFPA Vâlcea, CRFPA Călărași, CRFPA Turnu Măgurele) și au fost planificate și organizate mese rotunde la care au participat agenți economici, angajatori, parteneri și personalul CRFPA-urilor).**

2524. **În cadrul acestei activități a fost realizat și un instrument informatic dezvoltat pentru schimbul de informații cu structurile similare din Spania.**

- *Creșterea vizibilității serviciilor oferite de structurile regionale de formare*

2525. În cadrul proiectului au fost realizate planuri de hosting pentru fiecare structură regională în vederea creării unei pagini web dedicată fiecărei structuri. Conform informațiilor colectate prin intermediul interviurilor, instrumentele utilizate în cadrul proiectului sunt folosite și în prezent în cadrul centrelor de formare regionale.

2526. De asemenea, în cadrul campaniei de promovare, personalul structurilor au luat parte la o activitate intitulată „Școala vine la tine acasă” prin care s-a dorit o schimbare de abordare privind atragerea persoanelor neîncadrate pe piața muncii către urmarea unor cursuri în cadrul structurilor în vederea angajării ulterioare. Conform informațiilor colectate în urma interviurilor, a reieșit faptul că aceste campanii de promovare au avut un mare succes în rândul populației țintă. Au fost vizitate 55 de localități din 6 regiuni ale țării.

Efecte neașteptate ale proiectului

2527. Nu au fost înregistrate efecte neașteptate ale proiectului.

Efecte propagate ale proiectului

2528. Nu au fost înregistrate efecte propagate ale proiectului.

Durabilitatea efectelor proiectului

2529. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent). Și în prezent, personalul centrelor pune în aplicare informațiile învățate în cadrul sesiunilor de formare la care a participat. De asemenea, toate instrumentele dezvoltate în cadrul proiectului, dar și dotările necesare au rămas în cadrul centrelor și sunt încă utilizate în activitatea de zi cu zi a personalului.

2530. Un alt efect al proiectului a fost reprezentat de păstrarea unor relații de colaborare și cooperare între centrele de formare și realizarea unor schimburi de bune practici între acestea. De asemenea, a fost înregistrată o creștere a vizibilității Centrelor în rândul populației, crescând numărul tinerilor care s-au înscris la cursuri pentru urmarea a diferite meserii.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2531. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2532. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Parteneriatul cu instituțiile partenere din proiect – conform celor menționate în timpul interviurilor cu părțile interesate, colaborarea instituțiilor în cadrul acestui proiect a fost una exemplară și a contribuit major la succesul proiectului. Partenerul Global Commercium a pus la dispoziția personalului din Centrele de Formare formatori în domeniul serviciilor de ocupare și mediere pe piața muncii, dar și traducători în relația cu partenerul transnațional.
 - Dorința de implicare și învățare a personalului din Centrele de Formare – personalul a fost foarte receptiv și a asimilat rapid informațiile, implicându-se activ în cadrul tuturor activităților. Au avut loc inclusiv deplasări în Spania pentru un schimb de bune practici.
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului.
- Factori care au influențat negativ:
 - Modificările instrucțiunilor POSDRU care au determinat reducerea numărului de angajați din Centrele de Formare. Acest lucru a condus la nevoie de reducere a indicatorilor proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2533. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare.

- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO precum și pentru modificări legislative care sunt necesare pentru o performanță mai bună a SPO;
- Formarea personalului din cadrul SPO este esențială în procesul de funcționare a acestora și conduce la îmbunătățirea calității furnizării serviciilor de ocupare.

2534. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.



MINISTERUL FONDURILOR EUROPENE



11.8.6 DMI 4.1. Studiu de caz „Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunile Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO”

Date generale despre proiect

2536. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Botoșani		
Titlu proiect	Calitate, Eficiență și Servicii Profesionale în Serviciul Public de Ocupare din Regiunile Nord-Est, Centru și Sud-Muntenia – CESP SPO		
Cod SMIS /ID proiect	50673 / POSDRU/123/4.1/S/129602		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.11.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	12.072.936,09 lei	Buget rambursat (absorbit)	5,043,016.98 lei ²⁷⁸
Regiunea de implementare	Nord -Est	Județul/județele de implementare	Botoșani
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare nr. 182219/30.12.2013, Raport tehnico-financiar final și rapoarte tehnico-financiare intermediare, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2537. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelului de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Responsabil financiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Botoșani
Interviu reprezentant Partener	Expert partener	ARTEMIS Alba Iulia
Interviu reprezentant grup țintă	Expert AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Botoșani

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2538. Obiectivul general al proiectului CESP SPO îl constituie îmbunătățirea calității, eficienței și transparenței serviciilor furnizate de structurile SPO din regiunile Nord-Est, Centru și Sud Muntenia.

2539. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

²⁷⁸Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

- Extinderea sistemului de management al calității la nivelul structurilor SPO din zona țintă;
- Dezvoltarea serviciilor de asistență personalizată și abordare individuală pentru șomerii cu dificultăți de integrare pe piața muncii;
- Dezvoltarea capacității structurilor SPO de a furniza servicii on line și de tip self –service;
- Facilitarea transferului de expertiză de la partenerii transnaționali pentru întărirea capacității SPO de furnizare de servicii orientate spre potențialul și nevoile clienților.

2540. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Realizarea unei analize privind contribuția formării profesionale la creșterea gradului de ocupare;
- Îmbunătățirea capacității SPO de a evalua și valorifica potențialul clienților prin elaborarea unui model de evaluare a intereselor profesionale ale clienților SPO;
- Realizarea unui parteneriat public privat între actori relevanți pentru piața muncii care să contribuie la modernizarea structurilor SPO din Regiunile N-E, Sud Muntenia și Centru;
- Implementarea serviciilor de tip „self-service” în cadrul celor 9 Agenții de Ocupare;
- Transferul de expertiză pentru îmbunătățirea calității serviciilor de ocupare prin schimb de experiență și bune practici și instruirea personalului SPO în vederea preluării de metode, tehnici și instrumente standardizate de furnizare a serviciilor integrate și personalizate;
- Extinderea Sistemului de Management al Calității la nivelul structurilor SPO prin certificarea a 9 Agenții de Ocupare;
- Realizarea unui studiu privind nivelul și cauzele șomajului;
- Realizarea unor acțiuni de creștere a notorietății și vizibilității proiectului și a serviciilor oferite de SPO.

2541. ANOFM a implementat acest proiect în parteneriat cu SC ARTEMIS SRL Alba Iulia, Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună”, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Teleorman, Desarrollo de Estrategias Exteriores, SA, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2542. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de îmbunătățire a calității, eficienței și transparenței serviciilor furnizate de SPO la nivelul celor 3 regiuni**. Astfel, pe termen lung, proiectul urma să aibă **impact asupra capacității SPO** de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2543. Aceste activități sunt:

- Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare și transnaționale în sprijinul modernizării SPO;
- Dezvoltarea serviciului de asistență personalizată pentru șomerii cu dificultăți de integrare/reintegrare pe piața muncii;
- Dezvoltarea soluțiilor pentru abordarea șomajului neînregistrat, în special în mediul rural;
- Extinderea sistemului de Management al Calității;
- Dezvoltarea serviciilor de tip „self-service”;
- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii;
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO.

2544. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul urma să îl aibă pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite;
- Creșterea numărului de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip „self-service”;
- Creșterea ponderii agențiilor de ocupare certificate în sistemul de management al calității;
- Creșterea ponderii șomerilor beneficiari de servicii de tip „self-service”;
- Creșterea numărului de agenții de ocupare acreditate conform standardelor de calitate;
- Parteneri transnaționali implicați în proiect;
- Creșterea numărului de studii, rapoarte, strategii SPO.

2545. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului;
- Disponibilitatea asistenței tehnice;
- Scăderea salariilor angajaților SPO;
- Comunicarea eficientă între actorii interesați;
- Creșterea numărului de clienți;
- Scăderea bugetului și personalului SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local.

2546. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO;
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO.

2547. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 149. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2548. Prezentul proiect a fost realizat în contextul capacității administrative reduse la nivel național care nu permite formularea eficientă a unor politici publice active în domeniul pieței forței de muncă prin furnizarea serviciilor personalizate de calitate și îngreunarea integrării politicilor active și pasive în domeniu. Proiectul urmărește sporirea capacității de inserție profesională și a productivității forței de

muncă prin revizuirea politicilor active în domeniu, prin asigurarea de servicii de formare și îndrumare individualizate și prin promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

2549. Prin intermediul acestui proiect s-a investit în dezvoltarea capacității structurilor SPO din 9 județe în vederea îmbunătățirii sistemului de management al calității, monitorizarea programelor de formare, dezvoltarea punctelor de „self-service” în calitate de structuri care să contribuie la responsabilizarea clienților și crearea unei rețele de actori sociali relevanți pentru piața forței de muncă al cărui scop este de a susține îmbunătățirea calității serviciilor de ocupare.

2550. În regiunile Nord-Est, Sud Muntenia și Centru, la nivelul structurilor SPO din zona țintă, ponderea AJOFM-urile care au acreditat propriul sistem de management al calității este sub procentul de 30%. Pe de altă parte, din datele existente la nivelul SPO din cele 3 regiuni, în ultimii 3 ani precendenți cererii de finanțare, pentru serviciile de informare și consiliere s-a alocat un procent de sub 2% din buget, iar costurile au vizat doar salariile cu personalul care furnizează între 2-4 tipuri de servicii. Nu au existat activități prin care să se urmărească modernizarea structurilor SPO, în direcția acreditării, trecerii la servicii personalizate, creșterea vizibilității la nivel inter-regional și național.²⁷⁹

2551. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local;
 - Măsuri active de ocupare.
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului;
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței.

2552. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2553. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

²⁷⁹ Sursa: cererea de finanțare – revizuită AA4

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare²⁸⁰

Indicatori de program ²⁸¹	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ²⁸²
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Număr de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip „self-service”	Realizat	0	0	0	1	45	61	111	115	108	108
	Țintă	-	5	10	25	40	65	85	95	100	100
Pondere agentilor de ocupare certificate în sistemul de management al calității	Realizat	0	0	0	0	0	3	18,3	25	83,04	83,04%
	Țintă	-	90,6	91	91,8	93	94	95	95	95	95%
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

2554. În ceea ce privește acțiunile pentru o mai bună vizibilitate a SPO și pentru o informare eficientă a beneficiarilor SPO cu privire la piața muncii, au fost realizate următoarele activități în perioada 2014-2015:

Rezultatele acțiunilor de informare și promovare

Acțiuni	2014	2015	Total
Comunicate de presă	2.578	2.873	5.451
Interviuri/ participări la emisiuni radio/ tv	6.050	6.236	12.286
Conferință de presă	300	349	649
Exemplare materiale informative distribuite (pliante, broșuri, mape de informare, afișe etc)	350.000	208.439	558.439

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM aferente anilor 2014 și 2015

Efectele proiectului

2555. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a sprijinit grupul țintă format din cele 9 AJOFM-uri din cele 3 regiuni la nivelul cărora a fost implementat proiectul, contribuind la:

280 Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

281 Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

282 Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

- *Redactarea unui raport de analiză care reflectă modul în care formarea profesională finanțată din BAS asigură creșterea ocupabilității*

2556. Au fost analizate din punct de vedere statistic programele desfășurate pentru persoanele fără loc de muncă finanțate din BAS, derulate în anul 2014. Analiza a fost realizată pentru județele țintă din cadrul regiunii Sud-Muntenia: Argeș, Ialomița, Călărași și Teleorman. Analiza statistică cuprinde indicatori cu privire la programele de formare profesională, la instituții care organizează programe de formare profesională, la cursanții participanți la programele de formare, la absolvenții acestor programe, incluzând defalcarea pe nivel de studii atinși și pe încadrarea în diverse grupuri țintă. Analiza vizează atât indicatori cantitativi, cât și calitativi. Pentru finalizarea activității a fost elaborat un raportul cu privire la aportul adus de programele de formare la creșterea gradului de ocupare la nivelul regiunii Sud-Muntenia. Acest raport va fi inclus în raportul integral, care va cuprinde analiza la nivelul celor trei regiuni vizate prin proiect.

2557. Raportul de analiză a fost prezentat în cadrul unui seminar informativ prin intermediul căruia a fost asigurat un cadru organizat de dezbateri și transfer de informații și date relevante despre impactul formării profesionale. În ceea ce privește numărul participanților în cadrul acestui seminar, procentul de realizare a fost atins în proporție de 87,5%.

- *Elaborarea unui model de evaluare a intereselor profesionale ale clienților SPO*

2558. Pentru îndeplinirea acestei activități a fost identificat un grup țintă format din 196 de membri. În cadrul activității a fost realizat un exercițiu de pilotare a Modelului de evaluare a intereselor profesionale ale clienților SPO. De asemenea, a fost organizat un seminar informativ care a asigurat un cadru organizat de dezbateri pentru 22 de specialiști SPO cu atribuții de consiliere profesională. Procentul de realizare a indicatorului privind numărul de participanți în cadrul seminarului a fost atins în proporție de 88%.

- *Dezvoltarea unei rețele inter-regionale în vederea consolidării parteneriatului public privat între actori relevanți pentru piața muncii*

2559. A fost realizată o rețea inter-regională formată din furnizori publici și privați de servicii de stimulare a ocupării. În cadrul acestei rețele au fost implicați 50 de actori publici și privați din 9 județe care au colaborat în vederea unei abordări integrate a ocupării. De asemenea, a fost elaborată și o procedură de lucru în rețea care contribuie la întărirea colaborării în rândul membrilor rețelei în vederea furnizării unor servicii calitative.

- *Implementarea serviciilor de tip „self-service” în cadrul celor 9 Agenții de Ocupare*

2560. Au fost dotate cu echipamente și susținute în funcționare 27 de puncte „self-service” la nivelul celor 9 județe aflate în aria de acoperire a proiectului. De asemenea, au fost elaborate materiale suport pentru personalul SPO, dar și pentru clienții SPO care vor accesa punctele „self-service” și a fost demarat un proces de asistență de specialitate acordată clienților SPO de către experții proiectului în vederea dezvoltării de cunoștințe și deprinderi pentru utilizarea „self-service”.

2561. În cadrul acestei activități au fost planificate și 9 instruirii metodice organizate pentru un număr total de 100 de salariați SPO din 9 județe, însă acestea nu au fost realizate.

- *Efectuarea unor vizite de studiu în Spania cu scopul preluării unor modele de bună practică și instruirea personalului SPO în vederea preluării de metode, tehnici și instrumente standardizate de furnizare a serviciilor integrate*

2562. Au fost realizate 7 vizite de studiu pentru 108 specialiști SPO în locația partenerilor transnaționali. Prin intermediul acestor vizite a fost asigurat un cadru organizat de preluare de bune practici în furnizarea serviciilor individualizate și integrate.

- *Certificarea unui Sistem de Management al Calității pentru cele 9 Agenții de Ocupare*

2563. Organizarea acestei activități a presupus și existența unei sesiuni de informare pentru 40 de participanți cu privire la rolul și importanța certificării unui sistem de management al calității, dar care nu a fost realizat. Au fost selectate 9 Agenții de Ocupare care au primit sprijin în certificarea sistemului de management al calității. Ulterior procesului de certificare care a asigurat confirmarea îmbunătățirii managementului în structurile SPO, a fost organizat un eveniment de înmânare a Certificatelor ISO 9001 pentru cele 9 Agențiile de Ocupare. Scopul organizării acestui eveniment a fost creșterea vizibilității SPO.

- *Realizarea unui studiu privind nivelul și cauzele șomajului*

2564. A fost redactată o metodologie de identificare a nivelului și cauzelor șomajului neînregistrat din mediul rural. Pornind de la datele statistice privind populația stabilă și ponderile pe sex și grupă de vârstă la nivelul comunelor-țintă, a fost realizată eșantionarea stratificată conform indicatorilor sex și grupă de vârstă la nivelul comunelor vizate prin studiu. După realizarea eșantionării stratificate au fost stabilite modalitățile de eșantionare a grupului țintă și a fost redactat un material explicativ, destinat operatorilor de teren, ca anexă la Metodologie. Materialul conține informații despre eșantionarea pe comunele-țintă, în funcție de sex și grupe de vârstă, instrucțiuni de identificare a respondenților pentru completarea fișelor de culegere a datelor, instrucțiuni pentru stabilirea statutului de eligibilitate al respondenților la studiu, dar și alte informații destinate unei organizări eficiente a procesului de culegere a datelor din teren.

2565. A fost organizat un atelier de lucru destinat instruirii a 25 de specialiști SPO privind tehnicile și instrumentele de abordare a șomajului neînregistrat în mediul rural.

- *Campanie de promovare a serviciilor de ocupare*

2566. A fost redactată o metodologie de măsurare a gradului de informare și a percepției clienților. Ulterior acestei activități, a fost redactat raportul de analiză urmat de procesul de promovare a rezultatelor. Implementarea campaniei de informare și publicitate a presupus 9 acțiuni de informare, la nivelul fiecărei Agenții de Ocupare, care au contribuit la creșterea vizibilității SPO.

Efecte neașteptate ale proiectului

2567. Nu au fost înregistrate efecte neașteptate ale proiectului.

Efecte propagate ale proiectului

2568. Nu au fost înregistrate efecte neașteptate ale proiectului.

Durabilitatea efectelor proiectului

2569. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent). Și în prezent, personalul Agențiilor de Ocupare pune în aplicare informațiile învățate în cadrul sesiunilor de formare la care a participat. De asemenea, toate instrumentele dezvoltate în cadrul proiectului sunt utilizate și în prezent. Respondenții au menționat faptul că punctele „self service” sunt încă utilizate, iar informațiile conținute de acestea sunt actualizate în permanență.

2570. Schimbul de informații și bune practici cu partenerii transnaționali au avut efecte atât pe termen mediu, cât și pe termen lung. Respondenții au fost de părere că această activitate a avut o influență benefică asupra proiectului. De asemenea, parteneriatul public privat a funcționat foarte bine.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2571. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2572. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Parteneriatul cu instituțiile partenere din proiect – conform celor menționate în timpul interviurilor cu părțile interesate, colaborarea instituțiilor în cadrul acestui proiect a fost una exemplară și a contribuit major la succesul proiectului.
 - Dorința de implicare și învățare a personalului din SPO – personalul a fost foarte receptiv și a asimilat rapid informațiile, implicându-se activ în cadrul tuturor activităților. Au avut loc inclusiv deplasări în Spania pentru un schimb de bune practici.
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului.
- Factori care au influențat negativ:
 - Modificările legislative pe parcursul derulării proiectului. Recomandarea respondenților a fost ca accesarea unor astfel de proiecte ar trebui să fie mult mai permisivă și să fie eliminate aspectele birocratice care împiedică buna desfășurare a proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2573. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare.

- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO precum și pentru modificări legislative care sunt necesare pentru o performanță mai bună a SPO;
- Formarea personalului din cadrul SPO este esențială în procesul de funcționare a acestora și conduce la îmbunătățirea calității furnizării serviciilor de ocupare.

2574. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.8.7 DMI 4.1. Studiu de caz „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al Serviciului Public de Ocupare (SPO)”

Date generale despre proiect

2575. Tabelul următor oferă imaginea de ansamblu asupra proiectului POSDRU/123/4.1/S/129928– „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”.

Prezentarea proiectului POSDRU/123/4.1/S/129928

DMI	DMI 4.1 – Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)		
Titlu proiect	„Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice “		
Cod SMIS /ID proiect	129928		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	06.07.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	13.243.686,58 lei	Buget rambursat (absorbit)	3.908.723,45 lei
Regiunea de implementare	Național (București-Ilfov, Centru, Nord-Est, Nord-Vest, Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest, Oltenia Vest)	Județul/județele de implementare	Toate
Persoane intervievate	Reprezentant beneficiar Reprezentant grup țintă Reprezentant partener (companie implicată în scrierea și implementarea proiectului)		
Bibliografie	<p>ANOFM, Raport anual de activitate 2013, disponibil la http://193.169.6.21/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202013.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2014, disponibil la http://193.169.6.21/files/raport%20de%20activitate%202014.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2015, disponibil la http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202015.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2016, disponibil la http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202016.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>ANOFM, Raport anual de activitate 2018, disponibil la http://193.169.6.21/files/Raport%20activitate_2018.pdf, accesat 18 Octombrie 2019.</p> <p>Cerere de finanțare, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, ID 129928.</p> <p>Guvernul României, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ghidul Indicatorilor POSDRU, Ianuarie 2018, disponibil la https://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00010448/rk7qu_ghidul_indicatorilor_final.pdf, accesat la 18 Octombrie 2019.</p> <p>„SMI SPO – Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, disponibil la http://195.82.131.197/datamining/content/despre-proiect, accesat 21 Octombrie 2019.</p> <p>Ministerul Fondurilor Europene, Date SMIS privind stadiul proiectelor contractate, disponibil la http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate, accesat 21 Octombrie 2019.</p> <p>Raport Tehnico-Financiar (RTF), Raport Tehnic de Implementare Nr. 5, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/129928.</p>		
Alte metode utilizate	Analiza datelor și documentelor relevante; interviuri cu părțile interesate		

pentru
informare/cercetare

2576. Tabelul următor oferă detalii suplimentare cu privire la interviurile organizate în cadrul acestui studiu de caz.

Interviuri organizate cu privire la proiectul POSDRU/123/4.1/S/129928

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant beneficiar	Informația nu este disponibilă	ANOFM
Interviu reprezentant grup țintă	Informația nu este disponibilă	ANOFM
Interviu reprezentant partener	Informația nu este disponibilă	SIVCO

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2577. Proiectul și-a propus, ca obiectiv general, îmbunătățirea capacității operaționale a SPO prin extinderea și modernizarea sistemului informatic la nivel național cu scopul îmbunătățirii serviciilor și reducerii timpului de operare, raportare și prognoză. Se intenționa ca modernizarea sistemului informatic să se realizeze prin dezvoltarea și implementarea unui Sistem Managerial și Informațional în vederea îmbunătățirii procesului de luare a deciziilor și oferirea de suport de decizie în vederea optimizării proceselor de business și acțiunilor.²⁸³

2578. Obiectivul a urmărit câteva direcții majore:

- O viziune de ansamblu asupra activității proprii prin indicatorii creați pe baza sistemelor informatice existente care acoperă toate ariile de business
- Monitorizarea și corelarea tuturor nivelurilor de activitate ale SPO, permițând prelucrarea analitică și sintetică a datelor în timp util
- Identificarea rapidă a zonelor cu probleme
- Prezentarea datelor atât în format tabelar, cât și în format grafic
- Generarea rapidă de situații/raportări ad-hoc pe baza datelor agregate în sistem, chiar de către utilizatorii finali, fără să fie nevoie să cunoască structurile fizice de date care le accesează
- Vizualizarea datelor din rapoarte la nivel sintetic (nivel național) sau detaliat (la nivel de Agenție Județeană)
- Urmărirea evoluției datelor de-a lungul unei perioade de timp selectabilă
- Efectuarea facilă și rapidă de prognoze
- Modalitate flexibilă de aranjare în rapoarte a informațiilor de interes, prin pivotarea structurilor de date pe liniile și coloanele tabelelor

2579. Din obiectivul general enunțat mai sus derivă următoarele **obiective specifice**²⁸⁴:

- Agregarea datelor din bazele de date existente și alte informații
- Realizarea indicatorilor de performanță și program ai SPO, analiza predictivă a acestora
- Identificarea cerințelor și schimbărilor pe piața forței de muncă prin realizarea de analize și prognoze naționale
- Popularizarea și sporirea receptivității persoanelor din grupul țintă la folosirea tehnologiei în activitatea curentă, crescându-se astfel atât gradul de alfabetizare tehnologică în rândul

²⁸³ Raport Tehnico-Financiar (RTF), Raport Tehnic de Implementare Nr. 5, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/129928.

²⁸⁴ „SMI SPO – Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, disponibil la <http://195.82.131.197/datamining/content/despre-proiect>, accesat 21 Octombrie 2019.

resurselor umane din instituțiile naționale, cât și nivelul de sincronizare al utilizatorilor cu tendințele actuale de lucru

- Activități la nivel local și național de creștere a vizibilității SPO și a serviciilor oferite de acesta prin organizarea de evenimente, publicitate scrisă, în emisiunile radio și TV

2580. Proiectul a avut **6 activități**, cu un cumul de 33 subactivități eșalonate pe **19 luni**.²⁸⁵ În ansamblu, **rezultatul așteptat** prin acest proiect este **dezvoltarea și implementarea unui Sistem Managerial și Informațional**.²⁸⁶ Acest fapt ar conduce la o **eficiență sporită** prin reducerea timpului alocat activităților de înregistrare și raportare în diferite forme și de căutare a informațiilor necesare raportării pe de o parte, și informația ar fi furnizată și vizibilă către factorii decizionali cât mai aproape de momentele în care se produce.²⁸⁷

2581. **Rezultatele așteptate** obținute ca urmare a implementării proiectului au fost **structurate pe fiecare activitate**, după cum urmează²⁸⁸:

- **A1 – Activități de management. Rezultatele așteptate** privesc:
 - Implementarea, monitorizarea, raportarea și evaluarea proiectului
 - Realizarea achizițiilor
 - Realizarea auditului (externalizat)
 - Realizarea expertizei contabile (externalizat)
- **A2 – Informare și publicitate. Rezultatele așteptate** privesc:
 - Organizarea și derularea conferinței de lansare
 - Diseminarea informației prin emisiuni și dezbateri
 - Crearea website-ului proiectului
 - Realizarea și distribuirea de materiale pentru informare și promovare
- **A3 – Realizare analiză și prognoze privind piața muncii. Rezultatele așteptate** privesc:
 - Elaborarea metodologiei
 - Colectarea datelor
 - Elaborarea studiului și a prognozei
 - Diseminarea rezultatului analizei
- **A4 – Dezvoltarea și implementarea unui sistem informatic pentru îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO. Rezultatele așteptate** privesc:
 - Achiziționarea echipamentelor hardware și a licențelor necesare dezvoltării și implementării
 - Analiza și elaborarea specificațiilor funcționale
 - Proiectarea bazei de date a noului sistem informatic cu realizarea agregării datelor existente
 - Instalarea și configurarea sistemului informatic
 - Importarea datelor din bazele de date existente
 - Dezvoltarea indicatorilor și prognozelor

285 Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546.

286 Raport Tehnico-Financiar (RTF), „Integrarea sistemului informatic al ANOFM cu alte sisteme informatice”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/130546.

287 Cerere de finanțare, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, ID 129928.

288 Raport Tehnico-Financiar (RTF), Raport Tehnic de Implementare Nr. 5, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/129928.

- Testarea pentru acceptanța finală
- A5 – **Instruire utilizatori. Rezultatele așteptate** privesc:
 - Pregătirea materialelor suport pentru seminariile de instruire
 - Desfășurarea seminariilor de instruire pentru utilizatorii sistemului informatic
- A6 – **Realizare studiu impact proiect și bune practici. Rezultatele așteptate** privesc:
 - Elaborarea metodologiei
 - Colectarea datelor
 - Elaborarea studiului de impact al proiectului și bune practici
 - Diseminarea rezultatelor studiului

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2582. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de a spori capacitatea administrativă a ANOFM**. Această necesitate a apărut în contextul ritmului rapid al schimbărilor de pe piața muncii, a apariției de noi calificări și a fluctuației personalului propriu al SPO.

2583. Din cauza aglomerării permanente a angajaților, personalul SPO reușea numai să facă față tuturor cererilor, fără a rămâne cu timp pentru găsirea soluțiilor de îmbunătățire a calității serviciilor oferite.²⁸⁹ Modernizarea SPO necesita reforme și proceduri adecvate, acestea fiind obligatorii atât la nivelul personalului angajat, cât și la nivelul tehnologiei și metodelor de lucru folosite.

2584. Pentru a răspunde acestei nevoi, au fost întreprinse următoarele **activități**:

- Activități de management
- Informare și publicitate
- Analize și prognoze privind piața muncii
- Dezvoltarea și implementarea unui sistem informatic
- Instruire utilizatori
- Studiu de impact și bune practici

2585. În urma implementării acestor activități, **impactul** pe care proiectul îl va avea pe **termen scurt/mediu** vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea gradului de satisfacție al clienților SPO
- Implicarea partenerilor transnaționali în proiect
- Reducerea timpului alocat prelucrării datelor de către angajații ANOFM

2586. În ansamblu, pe **termen lung**, proiectul va avea **impact** asupra **întăririi capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare**.

2587. **Factorii contextuali** identificați, care pot influența atingerea impactului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire, selectare, contractare și implementare a proiectelor
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați

289 Cerere de finanțare, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, ID 129928.

- 723

2590. Anul 2013 a fost anul de încetare al contractului privind externalizarea serviciilor informatice ale instituției, iar începând cu 30.12.2013, activitățile informatice ale ANOFM au fost preluate în administrare cu resurse proprii și cu sprijinul Serviciului de Telecomunicații Speciale. Pe parcursul anului 2013:

- Au fost utilizate platforme hardware și software existente, care au fost actualizate în funcție de modificările legislative și solicitările specifice ale utilizatorilor din agențiile județene
- Au fost finalizate și acceptate aplicațiile statistice pentru programul de ocupare și indicatorii de performanță
- Au fost efectuate update-uri pentru testarea aplicației SIANOFM referitoare la câteva dintre module²⁹¹

2591. În anul **2014**, au avut loc următoarele activități principale:

- S-a asigurat funcționarea în regim normal a echipamentelor
- Au fost demarate procedurile de prelungire a serviciului de suport pentru serverele județene pentru funcționarea serviciilor și aplicațiilor
- Au fost realizate și testate interconectările bazelor de date cu CNPP la nivelul aplicațiilor dezvoltate în proiecte specifice FSE
- S-au asigurat echipamentele și s-au luat măsuri pentru protecția infrastructurii IC&C și a ANOFM împotriva amenințărilor provenite din spațiul cibernetic²⁹²

2592. În anul **2015**, **sistemul informatic în ansamblul său a funcționat în regim normal cu excepția unor deficiențe minore** semnalate prin incidentele deschise de utilizatori și care au fost rezolvate. Următoarele **elemente principale** au fost identificate:

- Unul din obiectivele principale ale ANOFM pentru anul 2015 a fost **finalizarea interconectării bazelor de date proprii** cu bazele de date ale instituțiilor și autorităților ce dețin date necesare realizării activității specifice ANOFM
- În cadrul proiectului „**Cardul Profesional European -2- instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO**” POSDRU/123/4.1/S/128947 aplicație (eCard) care acoperă toate funcționalitățile aplicației expert a ANOFM și care în plus ține seama de toate modificările legislative la zi, a fost testată în regim de producție, în paralel cu aplicația SIANOFM. Începând cu data de 23 decembrie, aplicația SIANOFM a fost înlocuită cu aplicația eCard.
- În vederea creșterii securității sistemului informatic au fost instalate, configurate și interconectate, echipamentele IT aferente proiectului de securizare a infrastructurilor cibernetice de interes național intitulat „**Sistem național de protecție a infrastructurilor IT&C de interes național împotriva amenințărilor provenite din spațiu/cibernetice**”, proiect susținut cu ajutorul Centrului National Cyberint din cadrul Serviciului Român de Informații.²⁹³

2593. Pentru asigurarea funcționării sistemului informatic al ANOFM în **2016**, s-au întreprins următoarele măsuri:

- Începând cu anul 2016 vechea aplicație SIANOFM a fost înlocuită cu o nouă aplicație rezultată din implementarea Proiectului „Card Profesional 2-instrument inovativ de modernizare și

291 ANOFM, Raport anual de activitate 2013, disponibil la <http://193.169.6.21/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202013.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

292 ANOFM, Raport anual de activitate 2014, disponibil la <http://193.169.6.21/files/raport%20de%20activitate%202014.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

293 ANOFM, Raport anual de activitate 2015, disponibil la <http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202015.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

eficientizare a activității SPO”-ID 128947, proiect în care unde a fost implementat un nou sistem informatic expert dedicat activității de bază a instituției

- S-a finalizat, pentru 1800 de stații de lucru, migrarea de la Windows XP la Windows 7
- Au fost reînnoite licențele de utilizare a soluțiilor antivirus și au fost întreținute echipamentele antispam și de securizarea a infrastructurii cibernetice a ANOFM, ca sistem de interes național
- S-a asigurat schimbul de informații cu/de la alte instituții de interes național necesare pentru buna desfășurare a activității²⁹⁴

Efectele proiectului

2594. Proiectul a rezultat în dezvoltarea unei aplicații bazate pe „**data mining**”, având în vedere **specificul activității ANOFM**. Astfel, pentru buna derulare a activității, este necesară **realizarea frecventă de analize ale pieței muncii**. Până la începerea acestui proiect, **colectarea datelor din diverse baze de date pentru această analiză se realiza manual**. **Sistemul informatic realizat** prin acest proiect a condus la **culegerea automată a informațiilor din diverse baze de date ANOFM**. Mai exact, datele sursă pentru analize și rapoarte erau extrase din sistemele informatice sursă existente în cadrul ANOFM și fișierele structurate sursă, erau transformate (uniformizate, curățate, prelucrate) și apoi încărcate într-un depozit de date („data warehouse”).²⁹⁵

2595. **Grupurile țintă asupra cărora s-au manifestat efectele** proiectului sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Grupul țintă al proiectului POSDRU/123/4.1/S/129928

Grup țintă	Valoare prognozată	Valoare realizată
Instituții ale Serviciului Public de Ocupare	42	42
Personal propriu al Serviciului Public de Ocupare	246	248

Sursa: Raport Tehnico-Financiar (RTF), Raport Tehnic de Implementare Nr. 5, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/129928

2596. Într-o primă instanță, **efectele proiectului** se pot identifica prin intermediul **indicatorilor de realizare imediată (output)** și **indicatorilor de rezultat** realizați în cadrul proiectului.

Indicatorii aferenți proiectului POSDRU/123/4.1/S/129928

Indicator	Valoare prognozată	Valoare realizată
Indicatori de realizare imediată (output)		
Număr de agenții de ocupare sprijinite	42	42
Număr de analize și prognoze privind piața muncii	1	1
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel național - Serviciul Public de Ocupare	3	3
Indicatori de rezultat		
Gradul de satisfacție al clienților SPO (pe o scară de la 1 la 10)	9	9

Sursa: Raport Tehnico-Financiar (RTF), Raport Tehnic de Implementare Nr. 5, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/129928

²⁹⁴ANOFM, Raport anual de activitate 2016, disponibil la <http://193.169.6.21/files/RAPORT%20DE%20ACTIVITATE%202016.pdf>, accesat 18 Octombrie 2019.

²⁹⁵ Interviuurile cu părțile interesate și Raport Tehnico-Financiar (RTF), Raport Tehnic de Implementare Nr. 5, „Îmbunătățirea sistemului managerial și informațional al SPO”, contract nr. POSDRU/123/4.1/S/129928.

- Proiectul a rezultat în sprijinirea tuturor agențiilor de ocupare din țară întrucât a fost implementat la nivel național. Conform interviurilor derulate, platforma dezvoltată a produs efecte asupra angajaților acestor agenții de ocupare, după cum urmează:
- Reducerea timpului necesar realizării analizelor, având ca urmare posibilitatea de a aloca anumite resurse de timp și personal altor activități (i.e. alocarea unei singure persoane pe dosar în loc de trei persoane pe dosar)
- Fluidizarea proceselor deja existente
- Ca urmare a activităților de instruire, dobândirea de cunoștințe privind “Sistemul Informatic Managerial și Informațional al SPO”, obiectivul fiind învățarea fluxurilor de utilizare a Sistemului Informatic Managerial și Informațional al SPO
- Ca urmare a vizitei de studiu în Madrid și a observării activității omologilor, dobândirea de cunoștințe privind comunicarea cu clienții (abordarea fiecărui client în funcție de specificul acestuia)

2597. **Analiza și prognoza privind piața muncii** a presupus următoarele componente:

- Studiul sectoarelor cu capacitate mare de absorbție a forței de muncă în viitor
- Studiul domeniului din care o anumită cantitate de forță de muncă în urma unor factori modelați pentru viitor pot ajunge în situația de solicitanți de servicii (mediere, indemnizație, formare profesională, măsuri active)
- Investițiile viitoare din economie
- Prognoze de venituri și productivitate a muncii,
- Schimburile tehnologice și redimensionarea resurselor interne ale agenției în funcție de date istorice, geografice ale numărului de beneficiari deserviți sau previzionați

2598. **Evenimentele de comunicare și promovare la nivel național** au constatat în conferința de lansare și conferința de încheiere. Nu există informații asupra celui de-al treilea eveniment de comunicare și promovare la nivel național.

2599. **Gradul de satisfacție al clienților SPO** reprezintă nu doar un indicator la nivelul proiectului POSDRU/123/4.1/S/130546, cât și un indicator suplimentar la nivelul POSDRU.296 Acesta este constituit din media notelor pe o scară de la 1 la 10, acordate de clienții SPO (persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri și angajatori) pentru serviciile oferite de SPO (1 reprezintă total nesatisfăcător, iar 10 reprezintă pe deplin satisfăcător). Măsurarea acestui indicator se face prin analiza chestionarelor aplicate în cadrul agențiilor de ocupare având ca grup țintă interviuat persoanele în căutarea unui loc de muncă, șomerii înregistrați, precum și angajatorii.

2600. Impactul proiectului asupra gradului de satisfacție al clienților SPO ar putea fi reliefat în contextul evoluției acestui grad de satisfacție de-a lungul anilor, atât în perioada premergătoare prezentului proiect, cât și în timpul proiectului și după finalizarea acestuia. Cu toate acestea, nu a fost putut identificată nicio sursă care să prezinte evoluția acestui indicator la nivelul țării, ci doar sporadic la nivel regional (e.g. regiunea Nord-Vest).

2601. În ansamblu, reiese că doar o parte dintre schimbările observate în aria geografică restrânsă de implementare descrisă la punctul anterior poate fi atribuită proiectului POSDRU/123/4.1/S/129928. În afara prezentului proiect, modernizarea și eficientizarea activității SPO s-a realizat și prin Cardul Profesional European, care a înlocuit aplicația SIANOFM în 2016. Nu există informații cu privire la modul

296 Guvernul României, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ghidul Indicatorilor POSDRU, Ianuarie 2018, disponibil la https://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00010448/rk7qu_ghidul_indicatorilor_final.pdf, accesat la 18 Octombrie 2019, p. 44.

în care implementarea aplicației dezvoltată prin prezentul proiect a fost influențată din punct de vedere tehnic, legislativ și instituțional de adoptarea Cardului Profesional **European**.

Efecte neașteptate ale proiectului

2602. Nu au putut fi identificate efecte neașteptate ale proiectului.

Efecte propagate ale proiectului

2603. Nu au putut fi identificate efecte propagate ale proiectului.

Durabilitatea efectelor proiectului

2604. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, **analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor** conduc la concluzia că **efectele nu s-au menținut de la finalizarea proiectului până în prezent (patru ani)**. Conform interviurilor cu părțile interesate, platforma a fost folosită în perioada de sustenabilitate, însă nu și ulterior. Motivele acestei situații sunt neclare.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2605. Analiza interviurilor cu părțile interesate a evidențiat existența unor **mecanisme privind**:

- Măsura în care **strategia de implementare a POSDRU/DMI 4.2.** influențează defavorabil apariția efectelor, după cum urmează:
 - Numărul mare de indicații
 - Neclarități în Ghidul Beneficiarului
 - Lipsa unui sistem de feedback care să permită participanților la vizite de studiu să transmită mai sus pe scara ierarhică informațiile acumulate, cu o potențială aplicabilitate și în România
 - Mecanismul de calcul al salariilor și al ratelor lunare era de așa natură încât lunar era necesar semnarea unui act adițional la contractul de muncă (i.e. fiecare are un număr diferit de zile lucrătoare/ore lucrătoare, care provoacă modificarea ratelor lunare)
 - Plafoanele impuse pentru aparatura ce poate fi achiziționată prin proiect sunt foarte mici
- Măsura în care **strategia de implementare a POSDRU/DMI 4.2.** influențează favorabil apariția efectelor, după cum urmează:
 - Sistemul informatic ActionWeb a corespuns nevoilor părților interesate
- Măsura în care au existat **alte fenomene** care au îngreunat apariția efectelor, astfel:
 - Schimbările legislative
- Măsura în care **procedura/procesul de implementare/monitorizare a proiectelor** a facilitat apariția efectelor, astfel:
 - Monitorizarea proactivă a beneficiarului

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2606. Interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de **recomandări** fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect, referitoare la:

- Implementarea unui **sistem de feedback** care să permită participanților la vizite de studiu să **transmită mai sus pe scara ierarhică informațiile acumulate** care au o potențială aplicabilitate și în România
- **Necesitatea integrării diverselor aplicații și sisteme IT** care au fost/sunt dezvoltate sub umbrela fondurilor europene și a dezvoltării unei strategii unitare privind aceste proiecte. În măsura în care utilizarea unei astfel de abordări unitare nu este posibilă ex-ante, se recomandă implementarea ei în perioada de sustenabilitate

- **Regândirea modului de plată al experților**, îndeosebi privind **calculul ratei lunare** (detalii în secțiunea privind mecanismele de implementare)
- **Îmbunătățirea sistemului informatic MySMIS** astfel încât să permită **încărcarea mai multor tipuri de atașamente** (în prezent, se permite doar încărcarea fișierelor de tip PDF)

11.8.8 DMI 4.1. Studiu de caz „Funcționarul Electronic POSDRU”

Date generale despre proiect

2608. Proiectul „Funcționarul Electronic” a fost stabilit ca urmare a identificării nevoii de către Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Cluj (AJOFM) de a crește calitatea, eficiența și transparența serviciilor de ocupare.

Informații generale despre proiect

DMI	4.1		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Cluj (AJOFM Cluj)		
Titlu proiect	Funcționarul electronic		
Cod SMIS /ID proiect	61424 / 94/4.1/S		
Data de început	01.04.2010	Data de finalizare	01.08.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	13,993,750 lei	Buget rambursat (absorbit)	2,738,496 lei
Regiunea de implementare	Nord-Vest și Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Cluj și Alba
Persoane intervievate	3 Participanți		
Bibliografie	Contract de finanțare Funcționarul Electronic Informare Funcționarul Electronic – Rezultate Finale Anexa 3 – Raport Tehnico Financiar Raport Initial (19.06.2019) Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operational Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă Detalii proiect, cereri de rambursare, disponibil la: http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Desk Research, Interviu telefonice		

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant beneficiar	Purtător de cuvânt al beneficiarului	AJOFM Cluj
Interviu reprezentant grup țintă	Șef agenție locală	AJOFM Cluj
Interviu reprezentant partener	Director	AJOFM Alba

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2609. **Obiectivul general** al proiectului „Funcționarul Electronic” a fost stabilit ca urmare a identificării nevoii de către Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Cluj de a **crește calitatea, eficiența și transparența serviciilor de ocupare**²⁹⁷ furnizate de Serviciul Public de Ocupare în regiunile Nord-Vest și Centru, prin abordarea aspectului ocupării forței de muncă atât din punct de vedere cantitativ (creșterea gradului de ocupare) cât și calitativ (calitatea ocupării însemnând o concordanță între nevoile – potențialul individual și cerințele șomerilor.

²⁹⁷ Raport Tehnico - Financiar

2610. Pentru a putea atinge cu succes obiectivul mai sus menționat proiectul a avut următoarele **obiective specifice**:

- Dezvoltarea unor servicii specializate la nivelul regiunii Nord-Vest și Centru pentru ocuparea șomerilor pe piața forței de muncă în timp real, mecanisme de înregistrare și de prelucrare a datelor relevante și crearea de oportunități de accesare și valorificare a acestora
- Înlăturarea obstacolelor privind accesul pe piața muncii a șomerilor din județele Cluj și Alba
- Promovarea serviciilor de ocupare
- Gestionarea ofertelor de locuri de muncă vacante
- Încadrarea în muncă a unui număr mare de șomeri într-un interval redus de timp
- Crearea unei baze de date specializate care să vină în ajutorul firmelor și al șomerilor
- Asigurarea de personal calificat pentru firmele din regiunea Nord-Vest și Centru
- Dezvoltarea serviciilor de mediere a muncii în favoarea celor mai dezavantajate grupuri

2611. Obiectivele specifice mai sus menționate au fost atinse printr-o serie **activități eligibile** specifice:

- 1. Proiectare executivă (s-au realizat întâlniri de lucru pentru stabilirea cadrului organizatoric)
- 2. Monitorizarea și evaluarea proiectului (s-au întocmit rapoarte de activitate lunare, de către responsabilii de monitorizare și experți)
- 3. Realizarea web site-ului proiectului (s-a actualizat web site-ul www.eangajat.ajofmcj.ro, portal care momentan nu mai este actualizat)
- 4. Instruirea personalului (în cadrul proiectului au existat mai multe sesiuni de instruire a personalului SPO pentru a putea folosi noua soluție tehnică implementată)
- 5. Introducerea datelor în aplicația informatică
- 6. Menținerea soft-hard (s-au monitorizat serviciile privind comunicația la internet, repararea și întreținerea tehnicii de calcul, a perifericelor și a antenei)
- 7. Achiziționarea de materiale consumabile (în cadrul proiectului au existat mai multe achiziții pentru materialele consumabile folosite în cadrul proiectului)
- 8. Achiziționarea de mobilier, aparatură și birotică
- 9. Achiziționarea softului (s-a achiziționat 1 soft care a preluat ofertele de locuri de muncă online)
- 10. Audit (s-a formulat un raport de audit pentru 11 cereri de rambursare)
- 11. Dezvoltarea și implementarea noi soluții organizaționale (în cadrul proiectului au existat 173 de:
 - dispoziții de numire
 - convenții civile de prestări servicii
 - fise de atribuții
 - fise cu rezultatele așteptate
 - indicatori măsurabili
 - 57 de minute de la ședințe
- 12. Dezvoltarea și implementarea serviciilor de tip self-service (s-a implementat softul pentru utilizarea infotouch-urilor și pentru introducerea ofertelor de locuri de muncă online:
 - 1 soft care preia ofertele de locuri de muncă online
 - 1 document de analiză de sistem pentru aplicațiile informatice
 - 1 model chestionar satisfacție agenți economici
 - 1 model chestionar satisfacție șomer
 - 1 soft pentru amprenta digitală
 - 1 soft implementat și adaptat pentru eliberarea adeverinței pentru ajutor minim garantat
- 13. Îmbunătățirea serviciilor destinate IMM-urilor, inclusiv micro-întreprinderilor (în cadrul au existat întâlniri de lucru între experții de pe cele două proiecte în vederea analizei implementării și adaptarea softului)

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului

2612. Proiectul „Funcționarul Electronic” s-a axat pe DMI 4.1, Axa Prioritară 4 „MODERNIZAREA SERVICIULUI PUBLIC DE OCUPARE”, impactul pe termen lung fiind **întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare**²⁹⁸.

2613. În cadrul proiectului, principalele activități au fost:

- Dezvoltare a bazei de date privind serviciile furnizate, locuri de muncă vacante și angajatori
- Dezvoltarea serviciilor de tip self-service
- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO

2614. Conform teoriei schimbării DMI 4.1, impactul pe termen scurt/ mediu în urma activităților mai sus menționate a fost:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare care furnizează servicii de tip self-service
 - La momentul implementării proiectului, în 2010, la nivelul celor două agenții județene nu exista nici un tip de serviciu de tip self-service. Conform datelor furnizate în raportările tehnice finale²⁹⁹ atât AJOFM Cluj cât și AJOFM implementând cu succes serviciile de tip self-service.
- Creșterea gradului de satisfacție a clienților SPO
 - Din raportările tehnice finale și din activitățile de desk research desfășurate nu s-a putut cuantifica nivelul de satisfacție al clienților SPO. Însă, pe baza indicatorilor prezenți în raportul tehnico-financiar, putem conclua că gradul de satisfacție a clienților SPO (pe o scară de la 1 la 10) la finalul proiectului a fost de 9.
- Ponderea șomerilor beneficiari de servicii de tip self-service în total șomeri înregistrați la o agenție
 - Din raportările tehnice finale și din activitățile de desk research desfășurate nu s-a putut cuantifica numărul ponderea dintre numărul total de șomeri înregistrați și numărul de șomeri care au folosit serviciile de tip self-service. Totuși, urmărind indicatorii prezenți în Raportul Tehnico-Financiar dar și ai indicatorilor prezenți în „Informare Funcționarul Electronic – Rezultate Finale” putem trage concluzia că aceasta pondere este mare. La momentul implementării proiectului, știm că nici o persoană nu s-a folosit de servicii de tip self-service, acest serviciu nefiind prezent atunci.

2615. Totodată, factorii contextuali specifici proiectului au fost reprezentați de:

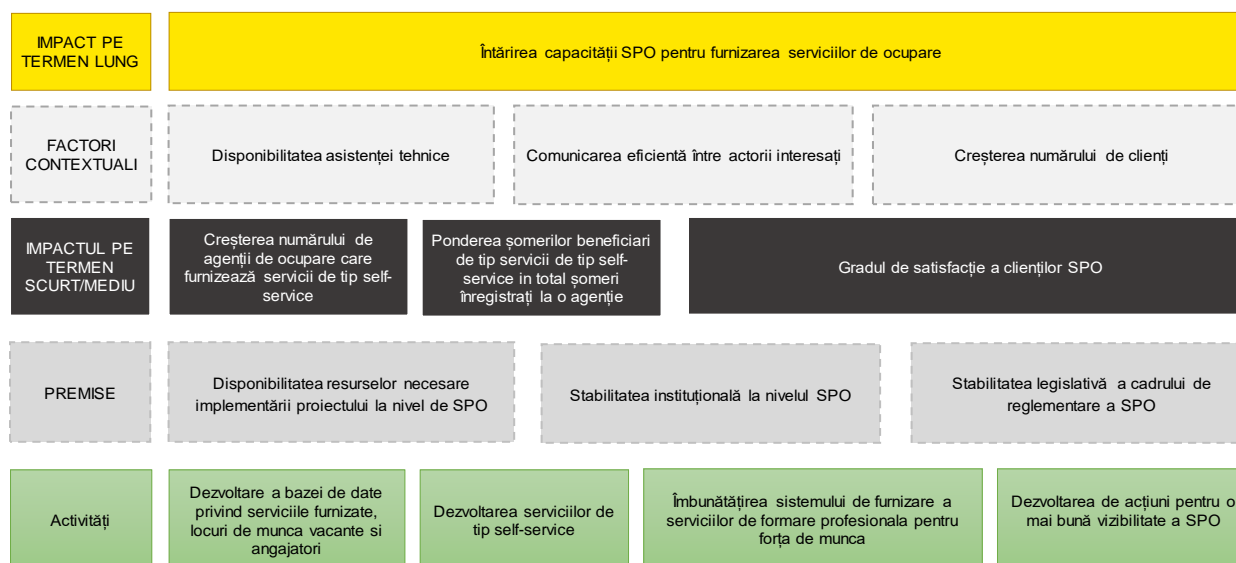
1. Disponibilitatea asistentei tehnice:
 - a. Sistemul nou creat a reușit să preia și să prelucereze întreaga formularistică privind depunerea declarațiilor nominale și declararea ofertelor de locuri de muncă vacante pe care angajatorii au avut obligația, impusă de legislația aflată în vigoare la momentul implementării, să le depună periodic la AJOFM
2. Comunicarea eficientă între actorii interesați:

298 Raport Inițial (19.06.2019) Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă

299 Raport Tehnico - Financiar

- a. „Funcționarul Electronic” a dus la evitarea tradiționalelor cozi, facilitând accesul atât angajatorilor cât și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de munca, indiferent de perioada din zi
 - b. În cadrul proiectului angajații instituțiilor partenere au participat la cursuri unde au învățat cum să folosească soluția tehnică nou adoptată
3. Creșterea numărului de clienți:
- a. Informațiile legate de cerere și oferta au putut fi vizualizate și accesate în timp real și din mediul online, împreună cu toate informațiile aferente pentru fiecare post vacante, atât la nivel local cât și din rețeaua Eures
 - b. Odată implementat, activitatea din interiorul instituțiilor a fost decongestionată, fapt care a permis accesul unui număr mai mare de șomeri la cererea de pe piața.
 - c. Centralizarea întreg procesului de aplicare și mutarea lui în mediul online a facilitat crearea unei baze de date unde informațiile au putut fi vizualizate în timp real.

Figura 151. Reconstrucția teoriei schimbării, specifică proiectului „Funcționarul Electronic”



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare

2616. Contextul în care a apărut proiectul “Funcționarul electronic” a fost reprezentat de nevoia identificată la nivel local de a **reîmprospăta modalitatea prin care problema serviciului public de ocupare este adresată**. Înainte de implementarea proiectului, la nivelul celor două AJOFM-uri, Cluj și Alba, informațiile legate despre locurile de munca disponibile erau disponibile doar la sediile celor două agenții, utilizând doar ghișeele deja existente. Datorită modernizării serviciului public de ocupare, supus și acesta, inevitabil, contextului disponibilizărilor de personal și al restructurărilor, **activitatea nu mai putea fi realizată corect** și real cu un număr redus de salariați asaltați de solicitări multiple generate de situația actuală.

2617. Potrivit datelor furnizate în raportările finale ale proiectului³⁰⁰, la nivelul celor două agenții județene:

- În perioada 01.01.2010 – 01.03.2012 (data la care s-a trecut la depunerea ofertelor de locuri de munca în format electronic cu ajutorul aparatelor Info chioșc) media lunară a depunerilor ofertelor de locuri de munca vacante este 2160,077 iar media lunară a depunerilor ofertelor de

300 Informare Funcționarul Electronic – Rezultate Finale

locuri de munca vacante în perioada 01.03.2012 - 01.07.2013 este 5962,438 rezulta o creștere a numărului de oferte de locuri de munca vacante după implementarea procedurii de depunere a ofertelor având la baza funcționarul electronic cu un procent de 176,029%.

- Înainte de implementarea proiectului promovarea serviciilor de ocupare se rezuma strict la informațiile oferite la sediile agențiilor prin acces la ghișeele din interiorul celor doua AJOFM-uri , în scris sau telefonic la solicitările clienților. După implementarea proiectului pagina proiectului funcționarul electronic a fost accesată de peste 120,000 de vizitatori din care peste 82,000 de vizitatori unici din țara și străinătate. De asemenea de la implementarea proiectului funcționarul electronic au fost contorizate pe site-ul AJOFM Cluj un număr de peste 130,000 de vizitatori din care peste 102,000 vizitatori unici din țara și din străinătate.
- La nivelul **AJO FM Cluj** s-a înregistrat o scădere a ratei șomajului de la 5,87 în August 2010, la demararea proiectului "Funcționarul electronic", la 3,42 în Iunie 2013, deci o scădere cu 41,74%.
- La nivelul **AJO FM Alba** se înregistrează o scădere a ratei șomajului de la 10,29 în August 2010, la demararea proiectului Funcționarul electronic, la 6,83 în Iunie 2013, deci o scădere cu 33,63%.
- Urmărind graficele din raportul final, la nivelul celor doua AJOFM-uri, Cluj și Alba, la momentul implementării proiectului, pentru anul 2010 numărul total de locuri de munca vacante înregistrate era de 23,677, la finalul implementării proiectului numărul locurilor de munca disponibile fiind de 37,386 doar pentru prima jumătate a anului 2013.

Indicatori de program aferenți proiectului

Indicatori	Valoare prognozată	Valoare realizată până la ultimul RTF aprobat, perioada 01.08.2010 – 31.07.2013
Număr de agenții de ocupare	2	2
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel național – SPO	6	7
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel județean - SPO	36	36
Numărul agențiilor de ocupare care furnizează servicii de tip self-service	2	2
Gradul de satisfacție a clienților SPO	9	9

Efectele proiectului

2618. În urma interviurilor cu managerul de proiect, reprezentantul instituției partenere, dar și al grupului țintă, **următoarele efecte s-au evidențiat:**

1. Soluția tehnică agreată și dezvoltată a fost una care s-a dovedit a fi foarte utilă pentru angajații din cadrul SPO, aceștia din urmă dobândind un bagaj nou de informații în urma instructajelor de care au avut parte
2. Informațiile dobândite ca urmare a instructajelor din cadrul proiectului „Funcționarul electronic” au fost de mare ajutor și au putut fi aplicate și în activitatea ulterioară a fiecăruia
3. Timpul pe care persoanele în căutarea unui loc de muncă îl petreceau în interiorul instituției s-a scurtat, astfel creând o experiență mult mai plăcută atât pentru angajații AJOFM cat și pentru șomeri, operațiuni precum preluarea dosarelor de la clienți fiind eliminate
4. Activitatea din interiorul instituției partenere a fost decongestionată, o serie de activități care implicau nevoia atenției unui angajat AJOFM, devenind acum activități care puteau fi făcute de

către orice persoana care era în căutarea unui loc de munca fără asistare, doar folosindu-se sistemele self-service

2619. Pentru a putea ajunge la efectele mai sus menționate au existat un număr de indicatori care s-au urmărit:

- Organizarea a 6 evenimente de comunicare și promovare la nivel național, la final realizându-se un număr de 7
- Organizarea a 36 de evenimente de comunicare și promovare la nivel județean
- S-a urmărit ca gradul de satisfacție a clienților SPO scris în valoarea prognozată să fie atins

2620. Totodată, la nivelul celor două AJOFM-uri grupul țintă a fost alcătuit din:

- 17 personal al SPO, 4 femei și 13 bărbați prognozați, 5 femei și 13 bărbați realizați
- 2 SPO³⁰¹

*Trebuie menționat faptul că persoanele intervievate în cadrul acestui proiect au confirmat faptul că soluția tehnică propusă și implementată a avut un impact puternic atât pe termen scurt și mediu, dar că din cauza schimbărilor legislative continue și din cauza noilor directive venite din partea Autorității Centrale, astăzi „Funcționarul Electronic” nu mai funcționează, momentan funcționând altă soluție.

Efecte neașteptate ale proiectului

2621. În urma interviurilor telefonice, a rezultat faptul că **efecte proiectul „Funcționarul electronic” s-au propagat și în alte arii și domenii** decât în cele inițial prevăzute în proiect.

- Odată decongestionată activitatea din interiorul agențiilor, instituțiile au dobândit capacitatea de a fi manageriat mult mai bine activitatea internă;
- Implementarea noului sistem informațional a crescut notorietatea celor două AJOFM-uri, Cluj și Alba, s-a îmbunătățit, aceasta devenind mult mai populară în rândul persoanelor care erau în căutarea unui loc de munca
 - a. Noua abordare asupra problemei ridicate de căutarea unui loc de munca
 - b. Modul în care „Funcționarul Electronic” colecta și procesa informațiile introdu-se în sistem și având posibilitatea vizualizării lor în timp real
- Notorietatea creată de proiectul „Funcționarul Electronic” a creat un efect neprevăzut și neașteptat, organizații non-guvernamentale dar și alte instituții contactând reprezentanții celor două AJOFM-uri pentru acele informații și a vedea cum poate aceasta idee să-i ajute în activitatea desfășurată de ei

2622. Datorită factorilor mai sus menționați, reprezentanții celor două instituții au avut posibilitatea să-și fundamenteze o procentaj mare din analizele, proiectele și strategiile ce deja erau în derulare.

Efecte propagate ale proiectului

2623. Datorită notorietății și a realului succes de care aplicația s-a bucurat, au existat o serie de efecte propagate, care au depășit granița zonei sau a sectorului specific proiectului. Implementarea proiectului „Funcționarul Electronic” a **oferit o imagine în timp real asupra cererii și ofertei** din județele Cluj și Alba. Datorită acestui considerent la nivel socio-economic s-a înregistrat o creștere a ofertei locurilor de munca, fapt care a dus automat și la creșterea gradului de ocupare a forței de munca.

301 Anexa 3, Raport tehnic final

2624. Pentru ca „Funcționarul electronic” a oferit o imagine în timp real, persoanele aflate în căutarea unui loc de munca, au avut posibilitatea sa vadă în ce domenii exista o cerere mai mare, aşadar reuşind cu succes sa se orienteze către domeniile şi ariile unde exista o cerere mai mare.

2625. Totodată, la nivel local, datorita informațiilor oferite de către noua soluție tehnica, **furnizorii de formare profesionala au avut posibilitatea sa-şi ajusteze oferta de cursuri**, astfel persoanele aflate în căutarea unui loc de munca reuşind astfel sa poată face conversia profesionala într-un timp scurt.

Durabilitatea efectelor proiectului

2626. În cazul proiectului „Funcționarul Electronic” efectele proiectului se pot vedea şi astăzi.

2627. Soluția tehnica oferita funcționează în continuare, atâta angajatorii când şi persoanele care sunt în căutarea unui loc de munca având posibilitatea sa încarce aplicații

2628. Un factor pozitiv ce a adus un plus acestui proiect şi a ajutat la implementarea şi punerea în practica a acestuia este reprezentat de:

- faptul ca la nivelul celor doua AJOFM-uri, proiectul a fost apreciat şi nu a existat o reticența din partea angajaților
- deschiderea spre idei noi şi nevoia de a învața noi modalități de a gestiona situația au reprezentat un atu
- informația a fost prezentata în timp real şi ca toata lumea a avut acces la ea, existând o transparenta totala a crescut gradul de încredere de care aceasta s-a bucurat din partea tuturor utilizatorilor

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2629. În urma interviurilor cu cei 3 reprezentanți a rezultat faptul că proiectul „Funcționarul electronic” s-a bucurat de un real succes şi a reuşit sa-şi atingă obiectivele. Proiectul ar trebui dat ca exemplu de bune practici la nivel regional.

2630. Totodată, proiectele care dovedesc ca aduc ceva în plus şi îmbunătățesc procesele deja existente trebuie implementate şi în alte regiuni. Multiplicând proiectele care au succes reuşești:

- Crearea unei rețele de proiecte regionale
- Posibilitatea interconectării proiectelor asemănătoare în vederea creării unei baze de date naționale
- Posibilitatea creării unui singur proiect la nivel național care sa poate oferi date în timp real despre întreaga situație din tara

2631. Însă, posibilitățile mai sus menționate au fost limitate de aspecte precum:

1. Schimbările legislative care modifică regulile deja stabilite pentru fiecare proiect în parte;
2. Numărul mare de instrucțiuni au îngreunat procesul şi buna desfășurare a proiectului, în permanenta existând nevoia de a fi în conformitate cu noile reglementari aduse.

2632. **Sprijinul oferit de ofiterii de proiect** a dus la depășirea complexității problemelor apărute pe parcursul proiectului astfel ca azi vorbim despre un proiect care s-a bucurat de un real succes şi care încă produce efecte pozitive.

2633. Datorita echipei puternice, probleme precum modul în care fiecare individ se loghează au putut fi trecute cu ușurință. Folosirea amprentei pentru sistemul de logare s-a lovit de o anumita reticența din partea utilizatorilor, existând probleme ridicate pentru stocarea datelor cu caracter personal. Prin instruiuri şi demonstrații, soluția a fost la final agreata şi apreciata de către toate părțile.

2634. Totodată, trebuie scos în evidenta faptul ca o echipa puternica pe plan local trebuie susțină de oameni potenți şi experți şi la nivel național. Soluțiile tehnice venite de la centru trebuie gândite în detaliu, şi

gândite pe termen lung, astfel eliminând zecile de schimbări de apar pe parcursul proiectului. Trebuie luat în calcul și faptul ca un proiect dezvoltat la nivel local are nevoie atât de sprijinul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) cat și a Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2635. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

2636. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

2637. Pentru o **mai buna implementare a viitoarelor proiecte**, trebuie luate în calcul mai multe lucruri.

- proiectele care au avut un impact pozitiv ar trebui multiplicat
- atenție sporită acordată echipelor responsabile de scrierea și implementarea proiectelor. Selecția acestora ar trebui sa se facă pe baza de competente și experiența
- un lucru important ce trebuie luat în considerare este reprezentat de factorul uman. O parte din angajați au prezentat o rezistență la schimbare astfel împiedicând buna desfășurare a proiectului.
- deschidere din partea tuturor angajaților la sisteme noi ar permite fluidizarea și îmbunătățirea multor sisteme deja existente, sisteme care nu mai sunt adaptate la nevoile de azi
- un alt aspect foarte important este reprezentat de faptul ca ar trebui sa exista o serie de verificări suplimentare din partea ANOFM-ului cat și a AJOFM-urilor implicate în proiecte pentru a se asigura ca nu exista cazuri în care exista o **finanțare dubla pentru soluții similare** dezvoltate regional cat și național.

11.8.9 DMI 4.1. Studiu de caz „TELEJOB – Organizarea pieței muncii adiacente Municipiului București”

Date generale despre proiect

2638. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Teleorman		
Titlu proiect	Telejob		
Cod SMIS /ID proiect	100197 / POSDRU/111/4.1/S/100197		
Data de început	01.03.2012	Data de finalizare	25.02.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	20.385.879,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	20.385.879,00 lei ³⁰²
Regiunea de implementare	Sud-Muntenia	Județul/județele de implementare	Teleorman, Argeș, Dâmbovița, Prahova, Ialomița, Călărași, Giurgiu, Ilfov și AMOFM București
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Raport tehnico-financiar aferent cererii finale de plata, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2639. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelului de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Șef Serviciu Buget AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Teleorman
Interviu reprezentant Partener	Expert Piața Muncii	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Ilfov
Interviu reprezentant Grup țintă	Consilier	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Argeș

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2640. Obiectivul general al proiectului Telejob îl reprezintă **îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii furnizate clienților SPO** prin organizarea pieței muncii adiacente Municipiului București. Pentru

302 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

Îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

1. **Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare în sprijinul modernizării SPO** prin gestionarea de pachete de oferte de locuri de munca specializate privind ocuparea cu beneficiari din regiunea adiacentă cu ajutorul portalului informatic;
2. **Dezvoltarea serviciilor tip self-service prin acces la portal de la touch-screen**, PC-uri și telefoane mobile folosind internetul;
3. **Dezvoltarea soluțiilor pentru abordarea șomajului neînregistrat** prin înregistrarea utilizatorilor externi ai portalului;
4. Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate prin **crearea unor baze de date specializate** pe portalul Telejob;
5. Elaborarea de **analize și studii privind piața muncii**, incluzând nivelul general al muncii nedeclarate sau al ocupării informale folosind experiența partenerilor transnaționali care prin studiul pieței muncii europene abordează și realizează studiul pieței muncii din regiunile unde se implementează proiectul;
6. **Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO și a serviciilor pe care acesta le oferă** prin acțiuni de promovare prin portal și clasice cu aportul partenerilor transnaționali și prin dezvoltarea de baze de date cu proiecte, cursuri și cursanți înscriși voluntar.

2641. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Organizarea pieței muncii adiacente Municipiului București prin realizarea portalului TELEJOB;
- Realizarea accesului la portal de la terminalele grupului țintă și personal desemnat din cadrul AJOFM-urilor 100 persoane din 8 agenții județene sprijinite și cea municipală;
- Realizarea rețelei de tip self service pe touch-screen;
- Realizarea accesului la portal de pe telefoane mobile și PC prin internet pentru 9 agenții beneficiare de self- service;
- Realizarea unei baze de date cu utilizatorii externi ai portalului neînregistrați în evidența agențiilor;
- Realizarea a 5 baze de date specializate;
- Realizarea modulului de mediere electronică asistată;
- Realizarea studiului de piață privind piața muncii incluzând nivelul muncii neînregistrate și a unei anchete la nivel european privind identificarea bunelor practici și evitarea potențialelor greșeli în implementare;
- Realizarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO prin acțiuni de promovare prin portal și clasice, o variantă demo a portalului, un buletin informativ lunar și 12 evenimente de comunicare și promovare;
- Realizarea unei ponderi de 2% de beneficiari al rețelei de tip self service din totalul numărului de șomeri înregistrați la o agenție;
- Realizarea de materiale pentru informare, publicitate și promovare;
- Realizarea unui data-center al proiectului

2642. Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Teleorman a implementat acest proiect în parteneriat cu Agenția Municipală de Ocupare a Forței de Muncă, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Ilfov împreună cu SC Insoft Development & Consulting SRL, Ecotech SRL (Italia) și Scuola Centrale Formazione SRL (Italia).

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2643. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de adaptare a sistemului de furnizare a serviciilor** de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă.

Astfel, pe termen lung, proiectul urma să aibă impact asupra capacității SPO de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2644. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă
- Elaborarea și implementarea instrumentelor adecvate pentru monitorizarea și evaluarea impactului real al măsurilor active pe piața muncii
- Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate, locurile de muncă vacante și angajatorii
- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO

2645. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea numărului de analize și prognoze privind piața muncii

2646. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

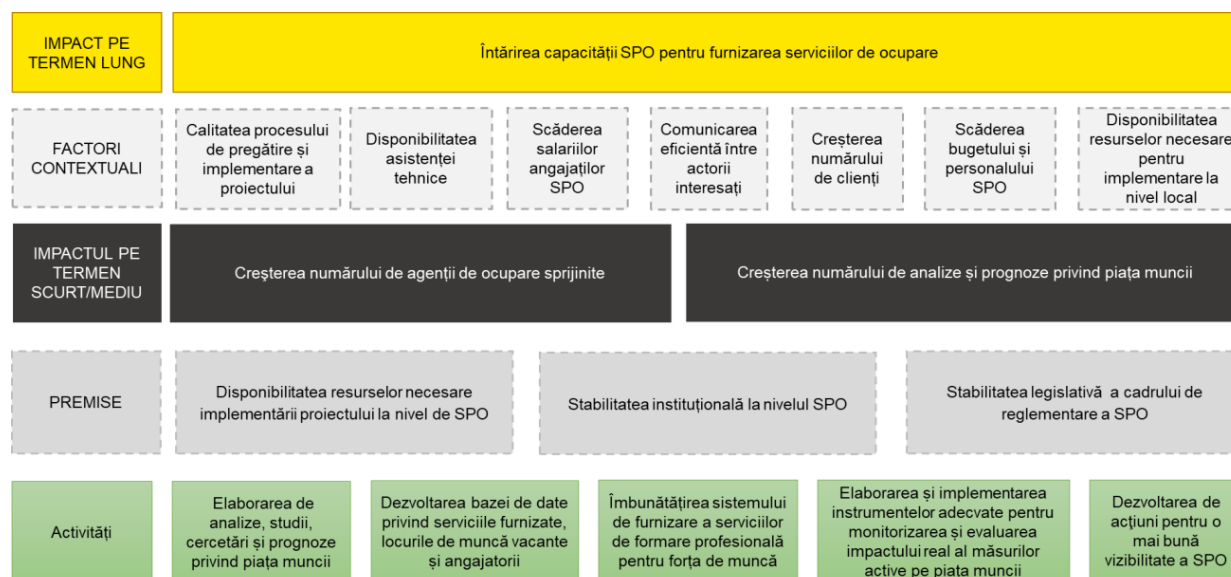
- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2647. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2648. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 152. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2649. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
 - Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2650. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2651. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³⁰³

Indicatori de program ³⁰⁴	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ³⁰⁵
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

2652. Odată cu extinderea crizei economice mondiale și asupra României, aceasta a determinat încă de la începutul anului 2009 modificări importante în toate sectoarele de activitate. Atât companiile private cât și administrația publică au luat măsuri pentru reducerea costurilor, iar una din aceste măsuri a reprezentat-o reducerea costurilor cu personalul, materializată prin scăderea salariilor și prin restructurări masive de personal.

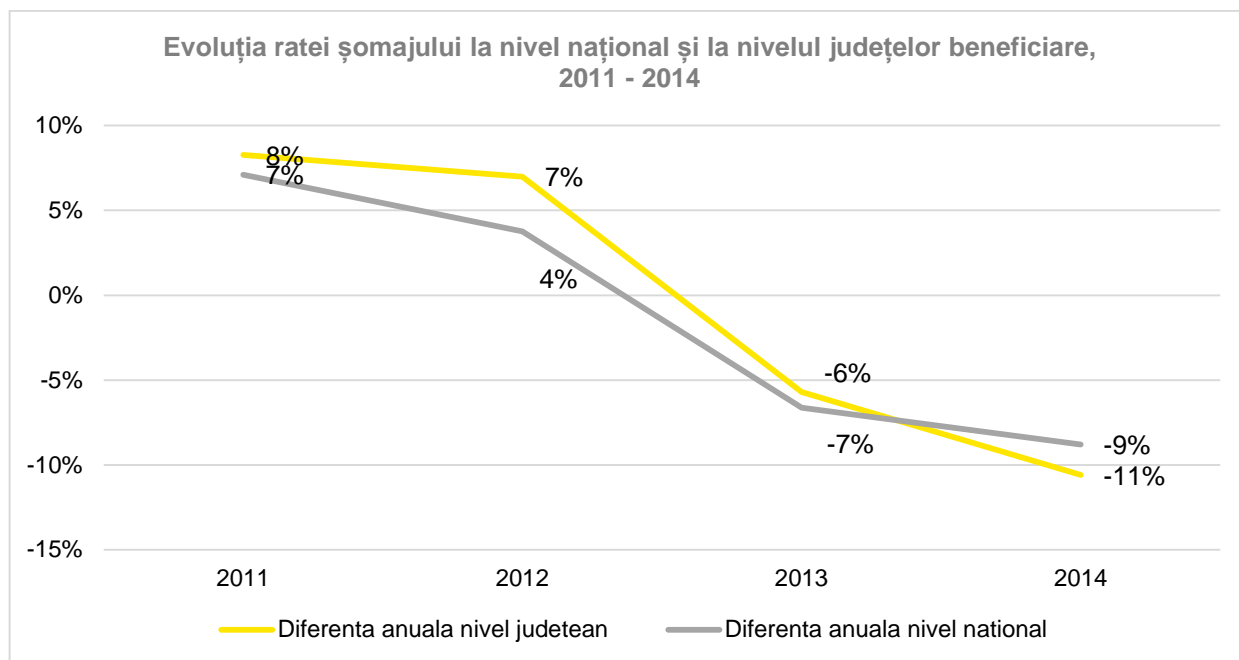
2653. Problemele cu care s-a confruntat România, respectiv criza economică, sectoarele necompetitive, dispariția locurilor de muncă în anumite domenii, duc la creșterea ratei șomajului, după cum este prezentat în figura de mai jos. Nivelul de șomaj județean este calcul

303 Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

304 Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

305 Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

Figura 153 Evoluția șomajului la nivel național vs. nivelul județelor impactate de proiectul Telejob în perioada 2011 - 2014³⁰⁶



2654. După cum se poate observa din grafic, rata șomajului a scăzut atât la nivel național cât și la nivel național în perioada de implementare a proiectului. Trebuie evidențiat faptul că rata șomajului la nivelul județelor impactate de proiect a scăzut cu două puncte procentuale mai mult decât rata la nivel național (11% față de 9%).

Efectele proiectului

2655. Plecând de la obiectivul general al proiectului „TeleJob - Organizarea pieței muncii adiacente Municipiului București”, îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii furnizate clienților Serviciului Public de Ocupare, dar și a celor dornici de a-și schimba locul de muncă, în cadrul proiectului au fost realizate activități:

- *Concepția site-ului și bazelor de date pentru angajatori și persoane în căutarea unui loc de muncă care asigură facilități suplimentare la ocuparea locului de muncă*

2656. Baza de date elaborată în cadrul proiectului avea ca scop centralizarea furnizorilor care asigură facilitate suplimentară pentru ocuparea locurilor de muncă

- *Crearea unor instrumente electronice care să sprijine activitatea SPO-urilor (baze de date cu doritorii care ar accepta un loc de muncă pe pachete speciale și care nu sunt înscrise în evidența AJOFM, precum și a unei platforme de mediere electronică și a unei pagini de internet dedicate proiectului)*

³⁰⁶ Nivelul județean este calculat pentru județele Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Prahova, Teleorman, Ilfov și Municipiul București care au beneficiat de proiectul Telejob

2657. Crearea bazei de date a captat persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă și care nu sunt evidențiate în înregistrările ANOFM. Totodată, această activitate a vizat și crearea unei aplicații de mediere electronică, împreună cu personalul specializat din cadrul AJOFM-urilor. Atât bazele de date cât și platforma au fost securizate și configurate pentru utilizarea atât a persoanelor fizice cât și juridice interesate. Acestea au fost ulterior încărcate cu informații relevante beneficiarilor finali.

2658. Totodată, în cadrul acestei activități a fost elaborat site-ului www.telejobs.ro.

- *Realizarea unei rețele de self-service (touchscreen)*

2659. 9 AJOFM-uri au fost dotate cu facilități de tip self-service touchscreen, cu scopul de a facilita procesul de identificare a candidaților potriviți cerinței locurilor de muncă transmise către AJOFM-urile incluse în proiect. Din această activitate se desprinde un alt beneficiu, acela al posibilității angajatorului de a evalua CV-urile primite, în mod gratuit și în timp real, selectându-se candidații corespunzători cerințelor locurilor de muncă oferite. În același scop, portalul oferă și posibilitatea desfășurării interviului pe chat și negocierea salariului.

2660. Un alt efect pozitiv pe termen lung generat de rezultatele proiectului îl reprezintă asigurarea unui instrument puternic în prevenirea și reducerea șomajului, asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane (Obiectiv general POSDRU). Totodată,

2661. Alt efect pozitiv pe termen lung posibilitatea înaintării de oferte și recrutării de personal din zonele adiacente de către angajatori în vederea ocupării locurilor de munca.

Efecte neașteptate ale proiectului

2662. Interviuurile cu părțile interesate din acest proiect nu au generat informații privind identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Atât pe parcursul implementării proiectului cât și în perioada de sustenabilitate nu s-au manifestat efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului

2663. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. Concluzia principală care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Totuși, acest tip de efecte există și au fost observate de către respondenți.

Durabilitatea efectelor proiectului

2664. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent).

2665. Mai exact, platforma electronică este funcțională și utilizată în activitatea personalului SPO. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor în utilizarea bazelor de date și a celorlalte instrumente create.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2666. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2667. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către soluții inovative a factorilor de decizie. De asemenea, rambursarea cheltuielilor la timp a eliminat riscul unor blocaje în implementare.
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului
- Factori care au influențat negativ:
 - Eficacitatea proiectului – Nu au fost identificați asemenea factori.
 - Impactul proiectului – schimbările instituționale și politice din cadrul rețelei ANOFM au afectat impactul proiectului din perspectiva sprijinului intern oferit.
 - Sustenabilitatea proiectului – modificarea Codului Muncii care a implicat eliminarea restricției de a ocupa un loc de muncă la maxim 50km depărtare de reședință. Acest aspect, combinat cu migrația naturală a forței de muncă către zona București – Ilfov a diminuat abilitatea de a monitoriza efectele sustenabile ale proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2668. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2669. Ca și propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2670. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2671. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

2672. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO precum și pentru modificări legislative care sunt necesare pentru o performanță mai bună a SPO.
- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO

2673. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

- Proiectele de acest tip ar trebui susținute prin activități de conștientizare mai numeroase și mai țintit adresate grupului țintă

2674. În cadrul proiectului s-a constatat o lipsă de interes atât din partea șomerilor cât și din partea potențialilor angajatori în ceea ce privește instrumentele electronice în general și platforma Telejob în mod special. Activități de management al schimbării ar fi utile de prevăzut în viitoarele proiecte.

- Proiectarea de soluții informatice la nivel SPO, ar trebui proiectate la nivel național, nu regional sau local

2675. Conform informațiilor obținute din interviuri, o abordare unitară la nivel național pentru elaborarea a astfel de instrumente ar fi mai utilă SPO-urilor atât din perspectiva operațională adică, familiarizarea cu și utilizarea instrumentelor de lucru precum și din perspectiva pieței forței de muncă a cărei mobilitate a crescu.

11.8.10 DMI 4.1. Studiu de caz „Plus de capacitate și expertiză în Serviciul Public de Ocupare SPO PLUS CE”

Date generale despre proiect

2677. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Vrancea		
Titlu proiect	Plus de capacitate și expertiza în Serviciul Public de Ocupare SPO PLUS CE		
Cod SMIS /ID proiect	91864/ POSDRU/111/4.1/S/91864		
Data de început	01.03.2012	Data de finalizare	28.02.2014
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	9.675.565 lei	Buget rambursat (absorbit)	9.675.565,00 lei ³⁰⁷
Regiunea de implementare	Regiunile SUD – EST, NORD EST, SUD și CENTRU	Județul/județele de implementare	Vrancea, Iași, Ialomița, Covasna
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Raport tehnico-financiar aferent cererii finale de plata, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2678. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelului de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Șef Serviciu Buget AJOFM	Agentia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Vrancea
Interviu reprezentant Partener	Expert	ADR SUD-Est
Interviu reprezentant Grup țintă	Beneficiar	Agentia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Vrancea

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2679. Obiectivul general al proiectului Telejob îl reprezintă **Creșterea capacității și mărirea expertizei la nivelul SPO din 4 județe, din Regiunile Sud Est, Nord Est, Sud și Centru de a furniza servicii de ocupare..** Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

1. Elaborarea și implementarea de proceduri care sa faciliteze o buna cooperare și dezvoltarea rețelilor la nivel local / regional / interregional cu furnizori acreditați de servicii de ocupare și cu

307 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

furnizori autorizați de formare profesională continuă, în vederea dezvoltării și asigurării calității serviciilor de ocupare oferite, prin promovarea dialogului social, a schimbului de experiență și de bune practici și a parteneriatului public – privat;

2. Dezvoltarea capacității instituționale de manageri ere de parteneriate în implementarea de proiecte finanțate din Fondurile Structurale
3. Activarea de birouri de informare pentru dezvoltarea și implementarea activităților de informare și publicitate adresate potențialilor clienți, cu precădere în mediul rural, cu scopul de a promova serviciile publice de ocupare;
4. Identificarea și implementarea de metode și instrumente în vederea furnizării serviciilor integrate de informare și consiliere în carieră, formare profesională, asistenta și consultanta pentru începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, mediere și asistenta la locul de munca;
5. Dezvoltarea serviciilor de tip self – service;
6. Realizarea unei campanii de sondare a opiniei clienților SPO- urilor din cele 4 regiuni: Sud Est, Nord Est, Sud și Centru, privind gradul de satisfacere a nevoilor
7. Dezvoltarea unui parteneriat care sa contribuie la creșterea competențelor pentru furnizarea serviciilor de ocupare prin realizarea unui schimb de bune practici și expertiză privind capacitatea de gestionare a serviciilor publice de ocupare și a parteneriatului public – privat, cu un organism regional, furnizor de formare profesională pentru adulți, dintr-un stat membru al UE.
8. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:
 - Elaborarea de materiale informative și promoționale
 - Crearea unei pagini web a proiectului
 - Îmbunătățirea capacității SPO-urilor din cele 4 județe ale regiunilor Sud Est, Nord Est, Sud și Centru privind cooperarea și dezvoltarea de rețele la nivel local / regional / interregional cu furnizori acreditați de servicii de ocupare și cu furnizori autorizați de formare profesională continuă, dezvoltarea și asigurarea calității serviciilor de ocupare oferite, prin promovarea dialogului social, a schimbului de experiență și de bune practici și a parteneriatului public ? privat.
 - Îmbunătățirea capacității SPO-urilor din cele 4 județe ale regiunilor Sud Est, Nord Est, Sud și Centru privind gestionarea de parteneriate în implementarea de proiecte finanțate.
 - Îmbunătățirea capacității SPO-urilor din cele 4 județe ale regiunilor Sud Est, Nord Est, Sud și Centru privind dezvoltarea și implementarea de noi soluții organizaționale orientate spre creșterea calității și eficienței serviciilor de ocupare prin consolidarea rolului de lider de parteneriat al SPO -urilor în relația cu autorități locale, organizații sindicale și patronale, ONG-uri, diferiți furnizori publici sau privați autorizați de servicii de ocupare sau formare profesională continuă de pe piața muncii interregional? / regională și locală.

2680. Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Vrancea a implementat acest proiect în parteneriat cu Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă Iași, Ialomița și Covasna și Agenția de Dezvoltare Regională (ADR) SUD-Est și un partener transnațional ST SRL (Verona Italia).

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2681. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de adaptare a sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă**. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea **impact asupra capacității SPO** de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru

implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2682. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă
- Elaborarea și implementarea instrumentelor adecvate pentru monitorizarea și evaluarea impactului real al măsurilor active pe piața muncii
- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO

2683. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea numărului de analize și prognoze privind piața muncii

2684. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2685. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2686. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 154. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2687. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
 - Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2688. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2689. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³⁰⁸

Indicatori de program ³⁰⁹		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ³¹⁰
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

308 Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

309 Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

310 Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

Efectele proiectului

2690. Analiza contextuală a structurii și calității serviciilor publice de ocupare din piața internă relevă o calitate relativ scăzută a serviciilor integrate de ocupare, o insuficientă corelare a structurii acestora cu dinamica pieței muncii interregionale/regionale și locale, precum și adecvarea limitată a procedurilor, instrumentelor și a mecanismelor pentru personalizarea pachetului de servicii în funcție de nevoile diferitelor categorii de clienți, la nivelul celor aplicate pe piața muncii europene de Serviciile Publice de Ocupare. Pentru a asigura un impact decisiv pe piața muncii, la nivelul Regiunilor Sud-Est, Nord-Est, Sud și Centru, SPO - urile din cele 4 regiuni trebuie să dețină capacitatea de a acționa rapid și chiar de a anticipa schimbările survenite pe piața muncii interregională, regională și locală. Pentru a satisface nevoile clienților, furnizând pachete de servicii personalizate, este esențial ca SPO să-și consolideze capacitatea de a elabora și implementa proceduri care să faciliteze o bună cooperare și dezvoltarea rețelelor la nivel local / regional / interregional cu furnizori acreditați de servicii de ocupare și cu furnizori autorizați de formare profesională continuă, în vederea dezvoltării și asigurării calității serviciilor de ocupare oferite, prin promovarea dialogului social, a schimbului de experiență și de bune practici și a parteneriatului public și privat; De asemenea, SPO din Regiunile Sud-Est, Nord-Est, Sud și Centru trebuie să își consolideze rolul de coordonator al diferiților furnizori de servicii de formare și consiliere în carieră de pe piața muncii interregională/regională și locală. Pentru îmbunătățirea calității serviciilor de formare profesională și consiliere în carieră, se va lua în considerare și necesitatea abordării șomajului neînregistrat, în zonele rurale și pentru grupurile vulnerabile, asigurând o abordare diferențiată din punct de vedere geografic și social, pentru a răspunde nevoilor specifice ale grupurilor sociale existente la nivel interregional/regional și local. Prin proiect, vor fi promovate acțiuni care vor conduce la îmbunătățirea relației dintre SPO și clienții săi, precum și la un acces crescut al acestora la măsurile active de ocupare: informare și consiliere în cariera, formare profesională, asistență și consultanță pentru demararea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, medierea muncii și asistență la locul de muncă.

2691. Plecând de la obiectivul general al proiectului „SPO PLUS CE - Plus de Capacitate și Expertiza în Serviciul Public de Ocupare”, Creșterea capacității și mărirea expertizei la nivelul SPO din 4 județe, din Regiunile Sud Est, Nord Est, Sud și Centru de a furniza servicii de ocupare, în cadrul proiectului au fost realizate activități 11 activități, restructurate ulterior în 31 de sub-activități.

- Elaborarea de materiale informative și promoționale;
- Crearea unei pagini web a proiectului;
- Dezvoltarea de rețele la nivel local/ regional/ interregional cu furnizori acreditați de servicii de ocupare și cu furnizori autorizați de formare profesională continuă, dezvoltarea și asigurarea calității serviciilor de ocupare oferite, prin promovarea dialogului social, a schimbului de experiență și de bune practici și a parteneriatului public - privat;
- Creșterea numărului de parteneriate în implementarea de proiecte finanțate;
- Dezvoltarea și implementarea de noi soluții organizaționale orientate spre creșterea calității și eficienței serviciilor de ocupare prin consolidarea rolului de lider de parteneriat al SPO-urilor în relația cu autorități locale, organizații sindicale și patronale, ONG-uri, diferiți furnizori publici sau privați acreditați de servicii de ocupare sau autorizați de formare profesională continuă de pe piața muncii interregională / regională și locală.

Efecte neașteptate ale proiectului

2692. Intervenițiile cu părțile interesate din acest proiect nu au generat informații privind identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Atât pe parcursul implementării proiectului cât și în perioada de sustenabilitate nu s-au manifestat efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului

2693. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de intervențiile cu părțile interesate din proiect. Concluzia principală care s-a desprins în urma intervențiilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra

dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Totuși, acest tip de efecte există și au fost observate de către respondenți.

Durabilitatea efectelor proiectului

2694. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent).

2695. Mai exact, platforma electronică este funcțională și utilizată în activitatea personalului SPO. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor în utilizarea bazelor de date și a celorlalte instrumente create.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2696. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2697. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către soluții inovative a factorilor de decizie. De asemenea, rambursarea cheltuielilor la timp a eliminat riscul unor blocaje în implementare.
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului
- Factori care au influențat negativ:
 - Eficacitatea proiectului – Nu au fost identificați asemenea factori.
 - Impactul proiectului – schimbările instituționale și politice din cadrul rețelei ANOFM au afectat impactul proiectului din perspectiva sprijinului intern oferit.
 - Sustenabilitatea proiectului – modificarea Codului Muncii care a implicat eliminarea restricției de a ocupa un loc de muncă la maxim 50km depărtare de reședință. Acest aspect, combinat cu migrația naturală a forței de muncă către zona București – Ilfov a diminuat abilitatea de a monitoriza efectele sustenabile ale proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2698. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2699. Ca și propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2700. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea

proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2701. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

2702. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO

2703. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

- Proiectarea de soluții informatice la nivel SPO, ar trebui proiectate la nivel național, nu regional sau local

2704. Conform informațiilor obținute din interviuri, o abordare unitară la nivel național pentru elaborarea a astfel de instrumente ar fi mai utilă SPO-urilor atât din perspectiva operațională adică, familiarizarea cu și utilizarea instrumentelor de lucru precum și din perspectiva pieței forței de muncă a cărei mobilitate a crescu.

11.8.11 DMI 4.1. Studiu de caz „Serviciu public de ocupare– calitate, accesibilitate și promptitudine – SPO CAP”

Date generale despre proiect

2705. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Sibiu		
Titlu proiect	Studiu de caz „Serviciu public de ocupare– calitate , accesibilitate și promptitudine – SPO CAP		
Cod SMIS /ID proiect	38400 / POSDRU/111/4.1/S/22267		
Data de început	01.03.2012	Data de finalizare	31.12.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	6.713.681,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	6.713.681,00 lei ³¹¹
Regiunea de implementare	Regiunile Vest, Sud, Nord Vest, Nord Est, Centru	Județul/județele de implementare	HUNEDOARA, DAMBOVITA, SATU MARE, VASLUI, CLUJ , SIBIU
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Raport tehnico-financiar aferent cererii finale de plata, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2706. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelului de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Șef Birou APMES	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Sibiu
Interviu reprezentant Partener	Consilier Superior	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Vaslui
Interviu reprezentant Grup țintă	Consilier	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Vaslui

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2707. Obiectivul general al proiectului SPO CAP este sa se relaționeze oferta SPO cu așteptările clienților(angajatorii) prin îmbunătățirea și facilitarea accesului la servicii de calitate de tip „self-service”. Proiectul își propune atingerea unuia din obiectivele operaționale și anume sa vina în sprijinul clienților SPO în speța angajatorii în scopul satisfacerii nevoilor lor privind accesul la serviciile oferite prin

311 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

modernizarea și reorganizarea celor existente (crearea a doua servicii noi), făcându-le mai ușor accesibile și de o mai bună calitate.

2708. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

2709. Întărirea capacității administrative a SPO, prin reorganizarea serviciului pentru preluarea declarației rectificative privind obligațiile către bugetul asigurărilor pentru șomaj folosind touch screen-uri.

2710. Întărirea capacității administrative a SPO, prin crearea unui portal care să permită încărcarea declarațiilor rectificative și a locurilor de muncă vacante de către angajatori prin intermediul touch-screenurilor precum și crearea unei baze de date cu angajatorii.

2711. Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare și transnaționale prin elaborarea strategiei de dezvoltare instituțională a agențiilor de ocupare a forței de muncă din cele 2 regiuni de dezvoltare pentru atingerea standardelor identificate;

2712. Promovarea acestor servicii prin diseminarea informațiilor angajatorilor și realizarea unei rețele inter-regionale între solicitant și cei patru parteneri ai SPO.

2713. Evaluarea impactului serviciului de preluare automată a declarațiilor și preluare on-line a locurilor de muncă vacante prin organizarea: de focus grupuri cu angajatorii, unui studiu privind funcțiile ce trebuie să deservească acest serviciu, precum și studiul final privind satisfacția clienților în urma implementării sistemului, prin aplicarea unor chestionare.

2714. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Implementarea a 43 de sisteme touch-screen în regim de self-service pentru depunerea declarațiilor lunare privind evidența nominală a salariaților de către angajatori și de preluare on-line a ofertei locurilor de evidențiază modernizarea efectivă a serviciului public de ocupare.
- Crearea unei baze de date cu angajatori ce conține informații referitoare la (datele de identificare angajator, personal angajat etc.) - <http://eajofm.ro/>. Aceasta va ajuta la o comunicare mai eficientă și imediată prin e-mail fără costuri suplimentare a acțiunilor desfășurate de SPO, a informațiilor privind modificările legislative, etc. prin contactul permanent cu aceștia.
- Crearea unei rețele inter-regionale între beneficiar și partenerii cu serverul central la solicitant având ca scop depunerea lunară a declarațiilor de către angajatori și comunicarea on-line a locurilor de muncă vacante, supravegherea și monitorizarea funcționării portalului, a accesului și schimbului de informații între regiuni etc.

2715. Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Sibiu a implementat acest proiect în parteneriat cu Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă Vaslui, Timiș, Teleorman, Satu Mare împreună cu Acces Oltenia și S.C. TOP NET S.R.L. Sibiu.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2716. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii de adaptare a sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă**. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea **impact asupra capacității SPO** de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2717. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă

- Elaborarea și implementarea instrumentelor adecvate pentru monitorizarea și evaluarea impactului real al măsurilor active pe piața muncii
- Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate, locurile de muncă vacante și angajatorii

2718. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea numărului de analize și prognoze privind piața muncii

2719. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2720. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2721. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 155. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2722. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:

- Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
- Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2723. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2724. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³¹²

Indicatori de program ³¹³		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ³¹⁴
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

Efectele proiectului

2725. Plecând de la obiectivul general al proiectului „de a se relaționa oferta SPO cu așteptările clienților prin îmbunătățirea și facilitarea accesului la servicii de calitate de tip „self-service””, în cadrul proiectului au fost realizate activități o serie de activități.

³¹² Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

³¹³ Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

³¹⁴ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

- Elaborarea unui studiu privind funcțiunile touch-screenurilor de preluarea a declarațiilor și a portalului de preluare a locurilor de munca vacante
- Realizarea unui portal dedicat și analizarea funcționalității acestuia precum și instalarea self-service-urile
- Elaborarea unui studiu privind satisfacția clienților privind sistemul automat de preluare a declarațiilor și a portalului de preluare a locurilor de munca vacante

2726. Acestea au condus la îndeplinirea și în unele situații chiar depășirea indicatorilor de output, după cum se arata în tabelul de mai jos.

Indicatori	Valoare prognozată	Valoare realizată în perioada de raportare 01.08.2013-31.10.2013	Valoare realizată în perioada de raportare 01.11.2013-31.12.2013
Număr de agenții de ocupare sprijinite	5	5	0
Număr de analize și prognoze privind piața muncii	0	0	0
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel național - Serviciul Public de Ocupare	3	3	0
Număr de evenimente de comunicare și promovare la nivel județean - SPO	6	20	10
Număr de studii, analize, rapoarte, strategii - Serviciul Public de Ocupare	2	1	1

Efecte neașteptate ale proiectului

2727. Interviuurile cu părțile interesate din acest proiect nu au generat informații privind identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Atât pe parcursul implementării proiectului cât și în perioada de sustenabilitate nu s-au manifestat efecte neașteptate pozitive.

2728. În baza informațiilor primite din interviuri, a fost sesizat un efect neașteptat negativ în ceea ce privește reticenta atât a angajatorilor cât și a celor în căutare de loc de muncă privind înregistrarea electronică și ținerea evidenței declarațiilor. Echipa de proiect estimase o reacție opusă din piață datorită facilitării substanțiale a procesului de depunere a declarațiilor și documentelor conexe, conform legii.

Efecte propagate ale proiectului

2729. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. Concluzia principală care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Totuși, acest tip de efecte există și au fost observate de către respondenți prin prisma intensificării colaborării între AJO FM-urile parteneri în proiect și a schimbului constant de informații și practici.

Durabilitatea efectelor proiectului

2730. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent).

2731. Mai exact, platforma electronică <http://eajofm.ro/> este funcțională și utilizată în activitatea personalului SPO și în prezent. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare procedurile și alte instrumente de lucru elaborate în cadrul proiectului privind info-touch-urile.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2732. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2733. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – buna colaborare între partenerii de proiect.
 - Impactul proiectului – Modificarea legii șomajului în ceea ce privește diversificarea paletelor de instrumente financiare existente pentru șomeri.
 - Sustenabilitatea proiectului – nu au fost identificați asemenea factori
- Factori care au influențat negativ:
 - Eficacitatea proiectului – nu au fost identificați asemenea factori.
 - Impactul proiectului - Schimbarea legislației privind șomajul care a redus substanțial numărul documentelor și formularelor necesar a fi completate și depuse atât de șomeri cât și de angajatori (declarația unică), fapt ce a redus substanțial impactul proiectului prin minimizarea nevoii pieței
 - Sustenabilitatea proiectului – nu au fost identificați asemenea factori.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2734. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2735. Ca și propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2736. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2737. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

- Elaborarea proiectelor cu componenta IT la nivel național pentru a permite o mai bună integrare a tehnologiilor dezvoltate

2738. În cadrul proiectului SPO CAP, a fost elaborat portalul <http://eajofm.ro/> pentru AJOFM-urile vizate, însă la nivel național mai există o platformă ECAR2, cu scop similar. Integrarea celor două platforme nu s-a putut finaliza deoarece serviciile de dezvoltare IT au fost contractate separat iar birocrăția nu a permis identificarea unei soluții comune.

11.8.12 DMI 4.1. Studiu de caz „Servicii de Ocupare Performante- Elaborarea, Implementarea și evaluarea strategiei de aliniere a calității serviciilor publice de ocupare - SEROP”

Date generale despre proiect

2739. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.1	Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Olt		
Titlu proiect	Servicii de Ocupare Performante - Elaborarea, Implementarea și evaluarea strategiei de aliniere a calității serviciilor publice de ocupare - SEROP		
Cod SMIS /ID proiect	38399 / POSDRU/111/4.1/S/92443		
Data de început	01.03.2012	Data de finalizare	28.02.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	19,447,932 lei	Buget rambursat (absorbit)	19.447.932,00 lei ³¹⁵
Regiunea de implementare	Regiunile SUD – VEST Oltenia, Sud Muntenia	Județul/județele de implementare	Olt, Teleorman, Dolj
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Raport tehnico-financiar aferent cererii finale de plata, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, interviuri cu părțile interesate		

2740. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelului de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Șef Serviciu	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Olt
Interviu reprezentant Partener	Consilier Superior	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Teleorman
Interviu reprezentant Grup țintă	Consilier Superior	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Olt

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2741. Obiectivul general al proiectului SEROP îl reprezintă Elaborarea și implementarea strategiei de creștere a calității serviciilor pe piața muncii, destinate să sprijine și să susțină procesul de modernizare a serviciului public de ocupare. Serviciile care fac obiectul proiectului sunt: informarea și consilierea, medierea muncii; consultanță pentru începerea unei afaceri, formarea profesională continuă.

³¹⁵ Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

2742. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

2743. Modernizarea Serviciului Public de Ocupare din cele 12 agenții de ocupare pornind de la analiza nivelului calității serviciilor oferite în cele două regiuni de dezvoltare;

2744. Identificarea standardelor țintă, prin analizarea serviciilor oferite de serviciul public de ocupare din Regiunea Umbria Italia, recunoscut ca model de eficiență și calitate la standarde europene

2745. Dezvoltarea și implementarea de acțiuni inovatoare și transnaționale prin elaborarea strategiei de dezvoltare instituțională a agențiilor de ocupare a forței de muncă din cele 2 regiuni de dezvoltare pentru atingerea standardelor identificate;

2746. Dezvoltarea serviciilor de tip self- service la nivelul activităților de mediere a muncii și de formare profesională în cadrul SPO prin implementarea strategiei elaborate și analiza nivelului calitativ al serviciilor ca rezultat direct al implementării proiectului, prin creșterea gradului de profesionalizare și aplicarea cunoștințelor dobândite de către personalul propriu, orientat către creșterea performanțelor organizației precum și identificarea evoluțiilor pozitive ulterioare

2747. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Elaborarea de 4 rapoarte de analiza privind nivelul efectiv de asigurare a serviciilor pe fiecare tip de serviciu și regiune și 4 rapoarte de analiza privind standardele țintă pentru fiecare tip de serviciu și anume consultanță pentru începerea unei afaceri, formarea profesională continuă.
- Elaborarea unui raport care să cuprindă standardele țintă pentru fiecare tip de serviciu definit conform celor efectiv realizate în regiunea Umbria, Italia, legislației europene și strategiilor europene în domeniu (EUROPA 2020);
- Organizarea a 2 vizite de studiu la nivel managerial, a câte 4 zile cu 20 de persoane în Regiunea Umbria, Italia și 4 vizite de studiu la nivel operațional, a câte 2 zile, cu câte 20 de persoane, colaboratori și formatori în același loc.
- Elaborarea de proceduri de lucru operaționale inclusiv pentru SEMM și sistemul e-learning în cadrul serviciilor specifice;
- Organizarea de seminarii interregionale, a câte 2 zile, câte 1 pentru fiecare tip de serviciu modernizat, fiecare cu 40 de participanți; a unui seminar final pentru Crearea unui Centru Permanent de Intermedieri între cererea și oferta pe piața muncii.
- Elaborarea a 4 rapoarte de monitorizare a implementării strategiei pe fiecare tip de serviciu și a unui raport cu propuneri instituționale de aliniere a legislației naționale la cea europeană, inclusiv prin prisma Strategiei Europa 2020.

2748. Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Olt a implementat acest proiect în parteneriat cu Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă Teleorman și Dolj și Asociația Mișcarea Română pentru Calitate împreună cu Eco Tech Srl, 4 INSOFT Development & Consulting.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2749. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde nevoii de adaptare a sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională la tendințele de evoluție a cererii de forță de muncă. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea impact asupra capacității SPO de a realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare, de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii, necesare în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz.

2750. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă
- Elaborarea și implementarea instrumentelor adecvate pentru monitorizarea și evaluarea impactului real al măsurilor active pe piața muncii
- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii

2751. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea numărului de analize și prognoze privind piața muncii

2752. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2753. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2754. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 156. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ etc.)

2755. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:

- Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
- Anticiparea schimbărilor pe piața muncii și adecvarea intervențiilor publice pentru îmbunătățirea ocupării
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă, modalităților de ocupare a forței de muncă și combaterea șomajului
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente. Astfel, se sprijină acțiuni menite să consolideze capacitatea instituțională de management a administrației locale și centrale, prin implementarea unei abordări strategice a managementului privind alocarea de resurse și măsurarea performanței

2756. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Numărul de analize și prognoze privind piața muncii

2757. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor.

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³¹⁶

Indicatori de program ³¹⁷		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ³¹⁸
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Numărul de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36

Efectele proiectului

2758. Plecând de la obiectivul general al proiectului „Elaborarea și implementarea strategiei de creștere a calității serviciilor pe piața muncii, destinate să sprijine și să susțină procesul de modernizare a serviciului public de ocupare”, în cadrul proiectului au fost realizate activități o serie de activități.

³¹⁶ Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

³¹⁷ Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

³¹⁸ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

- Elaborarea de materiale informative și promoționale pentru activitatea de comunicare, promovare și diseminare a informațiilor:
 - 14 comunicate de presa și au fost publicate în cotidiene regionale și naționale.
 - spoturi publicitare și distribuite la nivel regional aferente serviciilor de mediere electronică a muncii și serviciului de e-learning.
 - spoturi publicitare și distribuite la nivel național aferente celor 4 servicii modernizate în cadrul proiectului.
- Crearea unei pagini web a proiectului www.serop.ro.
- Elaborarea de analize privind nivelul calității serviciilor oferite în cele două regiuni de dezvoltare:
 - Analiza privind standardele calitative asumate la nivelul fiecărei agenții județene de ocupare a forței de muncă din cele două regiuni pe tipuri de servicii - informare și consiliere profesională, formare profesională, medierea muncii și consultanță pentru inițierea unei afaceri.
 - Analiza privind nivelul efectiv al serviciilor oferite la nivelul fiecărei agenții județene pentru ocuparea forței de muncă, din cele două regiuni
 - Evaluarea satisfacției clienților (pe un eșantion reprezentativ de 1448 beneficiari ai serviciilor) exprimată pentru nivelul serviciilor oferite de SPO
 - Identificarea standardelor țintă prin analizarea serviciilor oferite de serviciul public de ocupare din regiunea Umbria – Italia, recunoscut ca model de eficiență și calitate la standarde europene

Efecte neașteptate ale proiectului

2759. Interviuurile cu părțile interesate din acest proiect nu au generat informații privind identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Atât pe parcursul implementării proiectului cât și în perioada de sustenabilitate nu s-au manifestat efecte neașteptate pozitive.
2760. În baza informațiilor primite din interviuri, a fost sesizat un efect neașteptat negativ în ceea ce privește nivelul diferit de înțelegere privind existența unei structuri unitare la nivel procedural și strategic la nivelul celor 12 județe din punctul de vedere al conducerii structurilor SPO. Acest lucru s-a maturizat prin schimbarea frecvenței a directorilor beneficiari - 3 schimbări pe parcursul proiectului.

Efecte propagate ale proiectului

2761. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. Concluzia principală care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Totuși, acest tip de efecte există și au fost observate de către respondenți.

Durabilitatea efectelor proiectului

2762. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efectele generate de proiect s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent).
2763. Mai exact, platforma electronică este funcțională și utilizată în activitatea personalului SPO. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare procedurile și alte instrumente de lucru elaborate în cadrul proiectului. Conform interviurilor, se are în vedere și o continuare a acestui proiect prin POCU.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2764. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2765. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – buna colaborare între partenerii de proiect.
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului
- Factori care au influențat negativ:
 - Eficacitatea proiectului – Schimbarea frecventă a directorilor din AJOFM Olt și gradul diferit de înțelegere al acestora în ceea ce privește standardizarea strategică a SPO.
 - Sustenabilitatea proiectului – o mai bună selectare a partenerilor privați pentru a se asigura sustenabilitatea proiectului de către cei care au contribuit la elaborarea lui.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2766. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2767. Ca și propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2768. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens. Un accent deosebit ar trebui acordat fundamentărilor bugetare.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2769. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

11.9 Anexe: Formarea personalului SPO (Aria de acoperire – DMI 4.2)

Rapoarte de caz

11.9.1 DMI 4.2. Studiu de caz „Formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare – PAC SPO”

Date generale despre proiect

2771. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Datele generale ale proiectului

DMI	4.2		
Beneficiar	Centrul National de Formare Profesionala a Personalului Propriu al ANOFM		
Titlu proiect	Formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare - PACSPO		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/95/4.2/S/59727		
Data de început	01.07.2010	Data de finalizare	30.06.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	17.721.396,600	Buget rambursat (absorbit)	17.721.396,00
Regiunea de implementare	Centru, Nord-Vest, Sud-Vest Oltenia, Sud-Muntenia	Județul/județele de implementare	Brașov, Cluj, Dolj, Teleorman, Vâlcea
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Rapoartele tehnice de activitate la nivel de proiect, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, Interviu cu părțile interesate		

Interviuri realizate în cadrul procesului de colectare date

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Manager de proiect	Centrul National de Formare Profesionala a Personalului Propriu
Interviu reprezentant grup țintă	Formator intern	AJOFM Vâlcea
Interviu reprezentant Partener	Nu am putut contacta reprezentantul unei instituții partenere deoarece acestea au fost dizolvate de la finalizarea proiectului și până în prezent.	

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2772. Obiectivul general al proiectului PAC SPO îl reprezintă consolidarea capacității Serviciului Public de Ocupare prin modernizarea creșterii calității și eficienței serviciilor oferite utilizând metode inovative și bune practici de formare profesională continuă a personalului propriu.

2773. Îndeplinirea obiectivului general al proiectului se va realiza prin atingerea următoarelor obiective specifice:

1. Promovarea unei noi culturi pe bază de managementul performanței în cadrul Serviciului Public de Ocupare
2. Dezvoltarea unui serviciu profesional de informare, ghidare, consiliere și sprijin și certificarea personalului SPO în competențe precum managementul performanței, consultanță antreprenorială etc.
3. Modernizarea infrastructurii de conducere existente și adaptarea ei la cerințele de formare a personalului propriu la nivel central, regional, local.
4. Perfecționarea sistemului național de formare a personalului propriu SPO prin aplicarea unor metode moderne în proiectarea și realizarea programelor de formare profesională continuă și aprofundată care contribuie la dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi abilități, aptitudini precum și deprinderi profesionale.

2774. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-au avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

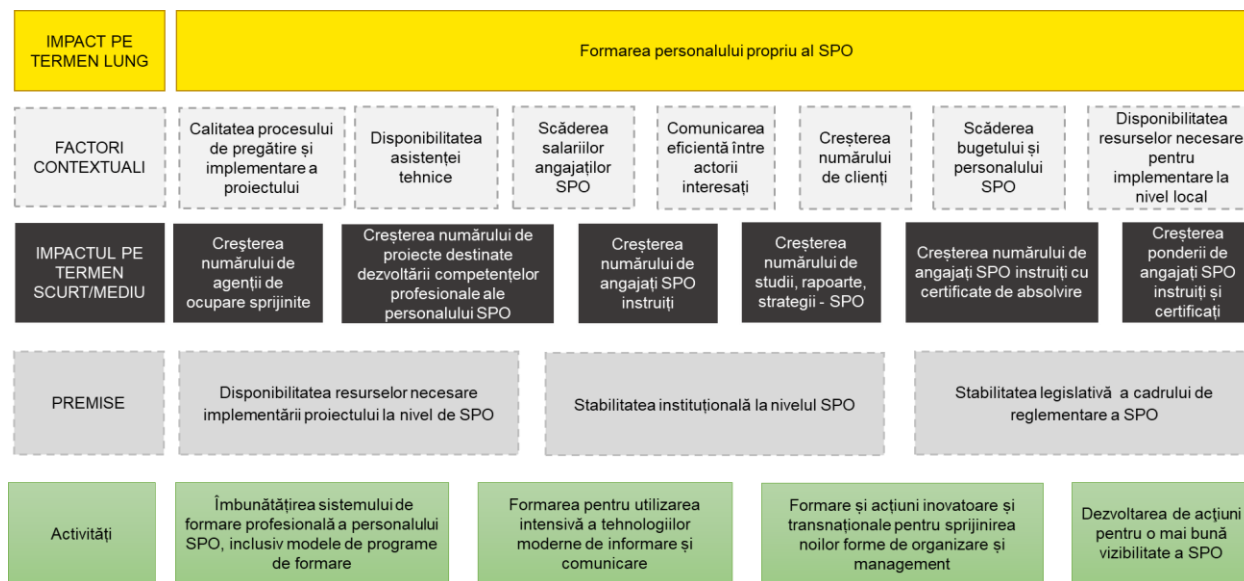
- **Instruirea a 2975 de persoane din personalul SPO** pentru dobândirea unor competențe specifice privind activitatea de informare și consiliere profesională
- **Organizarea unui vizite de studiu în Marea Britanie** împreună cu partenerul de proiect transnațional Crownford Ltd.
- **Dezvoltarea unei strategii pentru formarea profesională continuă a personalului SPO**, crearea unui parteneriat durabil între structurile asociative ale mediului de afaceri și Serviciul Public de Ocupare (SPO) a la forței de muncă în vederea creșterii gradului de competitivitate a economiei românești precum și elaborarea altor analize suport. Scopul strategiei este de a
- **Organizarea unui Forum Național al Dezvoltării Personalului SPO** ce constă într-un grup de 40 de formatori interni care odată instruiți în cadrul proiectului, vor furniza cursuri de formare profesională continuă personalului SPO.
- **Realizarea de materiale de promovare a proiectului**, transmiterea de comunicate de presă, realizarea unui site de promovare a proiectului, realizarea și publicarea pe site de rapoarte privind stadiul implementării, organizarea unei conferințe de presă.

2775. CNFPPP a implementat acest proiect în parteneriat cu Crownford Ltd., o companie specializată în formare profesională în domeniul ocupării forței de muncă din Marea Britanie. Din rețeaua Serviciului Public de Ocupare, au beneficiat de formare AJOFM Vâlcea, AJOFM Teleorman, AJOFM Dolj și AJOFM Cluj.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2776. În secțiunile ce urmează va fi analizată sumar teoria schimbării proiectului SPO CAP.

Figura 157 Logica intervenției proiectului



2777. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii unui număr mai mare de angajați ai SPO care să dețină competențe specifice** în domeniul informării și consilierii privind orientarea profesională. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea **impact asupra formării personalului propriu al SPO**. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz. Aceste **activități** sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO, inclusiv prin modele de programe de formare
- Formare și acțiuni inovatoare și transnaționale pentru sprijinirea noilor forme de organizare și management

2778. În urma implementării acestor activități, **impactul** pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de proiecte destinate dezvoltării competențelor profesionale ale personalului SPO
- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți
- Creșterea numărului de studii, rapoarte și strategii SPO
- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți cu certificate de absolvire
- Creșterea ponderii de angajați SPO instruiți și certificați

2779. **Factorii contextuali identificați**, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2780. **Premisele** avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO

- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2781. La nivel național, **Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu (CNFPPP)** din cadrul structurilor ANOFM are atribuții în cadrul formării profesionale. Printre altele, CNFPPP desfășoară următoarele activități³¹⁹:

- Elaborează și valorifică **analiza nevoilor de formare** ale personalului ANOFM
- **Proiectează, planifică și asigură managementul activităților de formare**
- Urmărește consolidarea sistemului participativ de pregătire prin **implicarea formatorilor**

2782. În plus, în contextul ANOFM, s-a elaborat în 2012 un **ghid metodologic pentru întocmirea planului de formare a personalului propriu al SPO**. Implicit, acesta vizează și AJOFM Ialomița.³²⁰ Ghidul trasează linii directoare pentru:

- Analiza nevoilor de formare, cuprinzând:
 - un instrument de dezvoltare instituțională și profesională continuă care, în urma identificării competențelor ce trebuie dezvoltate, reprezintă o bază pentru proiectarea planurilor individuale de formare/dezvoltare și pentru identificarea secțiunii relevante a planurilor de dezvoltare ale AJOFM
 - o metodologie de cercetare implementată la nivel instituțional sau la un nivel mai extins pentru a colecta, analiza și evalua date privind nevoile de formare ale personalului și pentru a stabili stadiul actual al abilităților și al dezvoltării profesionale ale membrilor organizației
- Forme de activitate din cadrul formării profesionale, inclusiv modalitățile prin care se realizează formarea continuă
- Planul de formare profesională

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

2783. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- *Îmbunătățirea sistemului de formare profesională continuă și aprofundată a personalului din Serviciul Public de Ocupare*

2784. În cadrul proiectului au fost elaborate instrumente, tehnici și activități pentru diagnosticarea necesarului de pregătire respectiv a nevoii de formare a personalului SPO ce au condus ulterior la dezvoltarea strategiei de formare profesională continuă precum și a planului de formare aferent.

319 Ministerul Muncii, Familiei, Protecției sociale și Persoanelor Vârstnice, ANOFM, Raport privind activitatea compartimentului formare profesională pe anul 2015, disponibil la www.cnfppp.anofm.ro/info_public/2016_08_08_RAPORT%20ACTIVITATE%202015.pdf, accesat 15 Octombrie 2019.

320 Ghid Metodologic pentru Întocmirea Planului de Formare a Personalului Propriu al SPO (2012), disponibil la <http://www.ialomita.anofm.ro/doc/INFORMATII%20PUBLICE/Ghid-pentru-intocmirea-planului-de-formare-a-personalului-propriu-al-SPO.pdf>, accesat 15 Octombrie 2019.

2785. Pentru a obține datele de intrare, s-au elaborat analize privind cererea de competente pentru creșterea eficacității și modernizarea SPO precum și procesele de lucru necesare identificării competențelor în SPO în România. Totodată s-a analizat și viitorul formatorilor din SPO-uri.

2786. Competentele rezultate din analize au fost transpuse într-o bază de date, care ulterior a fost completată și cu bune practici din alte state membre UE. Aceste activități au rezultat într-o oferta anuală de formare continuă în SPO ce a fost publicată pe un website dedicat precum și într-un Magazin bianual "Formarea profesională continuă".

2787. Totodată, în cadrul acestei activități s-a realizat Forumul Național al Dezvoltării Personalului SPO, o structură ce constă în 40 de membrii din întreaga rețea SPO care au fost formați pentru a fi formatori interni.

- *Îmbunătățirea capacității CNFPPP pentru a oferi servicii de formare profesională continuă și aprofundată personalului SPO*

2788. În cadrul proiectului a fost îmbunătățită capacitatea CNFPPP-ului prin constituirea unui Centru Național de Excelență pentru SPO (CNESPO) și stabilirea a 8 Misiuni Regionale ale CNESPO pentru implementare, consiliere, suport și sprijin în formarea profesională continuă pentru 2800 angajați SPO. În acest scop au fost formați 105 angajați ai SPO.

2789. Suplimentar, CNFPPP a fost certificat de către Institutul de Conducere și Management³²¹ ca primul Centru de Formare autorizat din România în vederea furnizării serviciilor profesionale de formare continuă pentru personalul SPO.

- *Organizarea de cursuri de formare profesională continuă a personalului SPO implicat în furnizarea serviciilor de ocupare*

2790. În cadrul acestei activități a proiectului au fost formați 1063 de angajați ai SPO, în domenii precum:

- *Tehnici și instrumente de consiliere, consultanță și orientare profesională personalizate;*
- *Crearea și consolidarea afacerilor;*
- *Tehnici de comunicare;*
- *Analiza și previziuni privind piața muncii și dinamica pieței muncii;*
- *Căutare de loc de muncă și Abilități în Ocuparea persoanelor;*
- *Management de proiect.*

- *Organizarea formării continue specifice și aprofundate pentru personalul SPO pentru implementarea de noi forme de organizare și management*

2791. Suplimentar față de competențele în care au fost formați angajații SPO menite pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor către beneficiarii finali, s-au organizat și cursuri pentru formare în competențe precum conducere și management, abilități organizaționale, managementul performanței etc. De aceste cursuri a beneficiat 949 de angajați SPO.

- *Vizită de studiu UK, Franța, Germania pentru creșterea competențelor de furnizare a serviciilor de ocupare*

2792. În cadrul proiectului a fost organizată o vizită de studiu în Marea Britanie, în parteneriat cu partenerul transnațional Crownford Ltd. La vizita de studiu au participat 20 de participanți iar conform managerului

321EN: Institute of Leadership and Management <https://www.i-l-m.com/>

de proiect, nici unul dintre aceștia nu a fost certificat. Vizita de studiu a fost însă benefică participanților pentru schimbul de bune practici, tehnici și metode obținute din Anglia.

- *Dezvoltarea de rețele și parteneriate menite să crească abilitățile pentru oferire a serviciilor de angajare în România*

2793. Cu scopul de a facilita comunicarea în cadrul SPO, a fost înființată Asociația națională a centrelor de formare, o organizație ce cuprinde 10 instituții din cadrul SPO.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2794. Interviurile cu părțile interesate din acest proiect au fost relevante pentru identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Deși nu s-a putut lua legătura și cu o instituție parteneră, managerul de proiect precum și un membru al grupului țintă și-au exprimat opinia în ceea ce privește efectele neașteptate ale proiectului. Astfel, din analiza informațiilor obținute reiese că pentru unul dintre obiectivele specifice al proiectului s-a produs un efect neașteptat.

2795. În ceea ce privește promovarea unei noi culturi pe bază de managementul performanței în cadrul SPO, în plus față de rezultatele așteptate, beneficiarul cursurilor de formare au sesizat o schimbare a percepției în raport cu profesia în care activează. Participând la cursuri organizate de formatorii britanici, acesta și-a schimbat vizibil atitudinea privind consilierea profesională și metodele de formare a adulților. Totodată a dobândit un nou interes în ceea ce privește cele mai noi tehnici și metode de astfel de formare, fapt ce i-a sprijinit propria dezvoltare profesională în perioada de la finalizarea proiectului și până în prezent.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2796. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. Concluzie care a reieșit în urma interviurilor este faptul că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă deoarece beneficiarul proiectului este o instituție suport a Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

2797. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduce la concluzia că o parte dintre efecte s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent), în timp ce alte efecte nu s-au mai menținut după finalul perioadei de sustenabilitate.

2798. Mai exact, toate efectele generate de activitatea de instruire sunt prezente în mare măsură și în prezent precum și cele privind noile metode de management ale CNFP-ului. În plus, specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor.

2799. Angajații SPO continuă să relaționeze cu omologii din alte SPO-uri și se folosesc de competențele dobândite prin proiect (inclusiv în urma schimbului de experiență) în relația cu clienții SPO.

2800. Pe de altă parte, finalizarea perioadei de sustenabilitate a proiectului a coincis cu dispariția instituției partenere din Marea Britanie. Mai mult, în prezent pagina de internet creată în cadrul proiectului nu mai este operațională deoarece a expirat contractul de mentenanță.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

2801. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2802. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori cu influență pozitivă:
 - Asupra eficacității proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către noi tehnici și metode de formare profesională
 - Asupra impactului proiectului – nu au fost factori care să afecteze pozitiv impactul proiectului
 - Asupra sustenabilității proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a menținerea efectelor și după finalizarea proiectului
- Factori cu influență negativă:
 - Asupra eficacității proiectului – lipsa de experiență atât din partea echipelor de implementare cât și a celor din echipele de monitorizare coroborată cu schimbările privind regulile de implementare, prin publicarea a numeroase instrucțiuni, au dus la un consum mai ridicat din punct de vedere al resurselor umane, mai ales în privința raportării tehnico-financiare
 - Asupra impactului proiectului – nu au fost factori care să afecteze pozitiv impactul proiectului
 - Asupra sustenabilității proiectului – odată cu dizolvarea instituției partenere responsabile de managementul paginii de internet a proiectului, aceasta a devenit neoperațională.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2803. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2804. În baza interviurilor au fost identificate o serie de propuneri de îmbunătățire:

- Planificarea, alocarea și închiderea echipei de proiect

2805. Una din problemele ridicate în cadrul interviurilor a fost faptul că echipa de management de proiect s-a modificat de numeroase ori pe parcursul implementării, dintr-o largă varietate de motive. De exemplu, managerul de proiect intervievat a avut această responsabilitate la începutul și la sfârșitul proiectului, neputând ofer informații privind ceea ce s-a întâmplat pe parcurs. Astfel, ar fi util ca pe viitor să se aibă în vedere și acest aspect atunci când se nominalizează echipa de proiect din cadrul beneficiarului, în cazul de față CNFPPP.

- Programul ar trebui să ofere mai multa flexibilitate în ceea ce privește modificările permise în timpul implementării

2806. Având în vedere faptul că proiectele derulate sub DMI 4.2. au ca și indicatori număr de angajați formați, iar disponibilitatea acestora pentru cursuri depinde și de decizii și reglementări interne ale ANOFM, s-ar dori o mai mare flexibilitate în modificările permise pe perioada de implementare.

- Planificarea cursurilor / sesiunilor de formare profesională continuă la nivel de proiect

2807. În baza experienței avute de membri ai grupului țintă al proiectului, adică a personalului propriu SPO, s-a constatat faptul că ar fi mai util ca proiectul să fie gândite într-o manieră încât să permită participarea la angajaților la mai multe sesiuni de formare pe tematici relevante activității pe care o desfășoară. Motivul pentru această afirmație a fost faptul că și tehnicile și metodele pe care aceștia trebuie să le stăpânească suferă modificări și actualizări odată cu trecerea timpului respectiv apar noi tehnici și metode.

- Formarea personalului din Organisme Intermediare (OI) și Autoritățile de Management (AM)

2808. Cu scopul de a diminua numărul de instrucțiuni și modificări ce ar fi putut fi evitate pe parcursul implementării proiectului, ar fi util ca personalul din OI-uri și AM-uri să parcurgă mai multe stagii de formare în vederea dezvoltării capacității de management de program.

11.9.2 DMI 4.2. Studiu de caz „Formarea continuă premisa calității în SPO”

Date generale despre proiect

2809. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.2 „Formarea personalului propriu al SPO”	Formarea personalului propriu al SPO		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea		
Titlu proiect	Formarea continua premisa calității în SPO		
Cod SMIS /ID proiect	37285/ POSDRU/113/4.2/S/122533		
Data de început	01.07.2011	Data de finalizare	30.06.2014
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	13.137.319 lei	Buget rambursat (absorbit)	7.477.791 lei ³²²
Regiunea de implementare	Sud-Est, Sud-Muntenia	Județul/județele de implementare	Tulcea, Ialomița, Vrancea, Călărași
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Rapoartele tehnice de activitate la nivel de proiect, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, Interviu cu părțile interesate		

2810. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform **tabelului de mai jos**.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Sef Serviciu Analiza Pieței Muncii și Economie Socială	AJO FM Tulcea
Interviu reprezentant Partener	Sef Serviciu Buget	AJO FM CĂLĂRAȘI
Interviu reprezentant grup țintă	Consilier	AJO FM Tulcea (punct de lucru)

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2811. **Obiectivul general** al proiectului “Formarea continua-premisa calității în SPO” îl reprezintă creșterea nivelului de competențe profesionale ale personalului SPO prin formarea profesională specifică și prin îmbunătățirea sistemului de formare a personalului propriu în patru SPO partenerere.

2812. Îndeplinirea obiectivului general al proiectului se va realiza prin atingerea următoarelor **obiective specifice**:

³²² Sursa datelor: old.fonduri-ue.ro, Secțiunea Istoric absorbție, Date SMIS privind stadiul proiectelor contractate

- Crearea unui model de diagnosticare a necesarului de formare și întocmire a programului de formare profesională a personalului propriu din 4 SPO parteneri.
- Dezvoltarea competențelor și abilităților a 100 de salariați ai SPO prin perfecționare și specializare în: tehnici de comunicare în limbile engleză, germană spaniolă, franceză, în management financiar și organizațional, consultanță în domeniul forței de muncă și pentru furnizarea de servicii specializate pentru persoane cu dificultăți de integrare
- Sprijinirea implementării de tehnici de lucru și forme de organizare competitive prin vizite de studiu și schimb de experiență cu servicii similare din UE

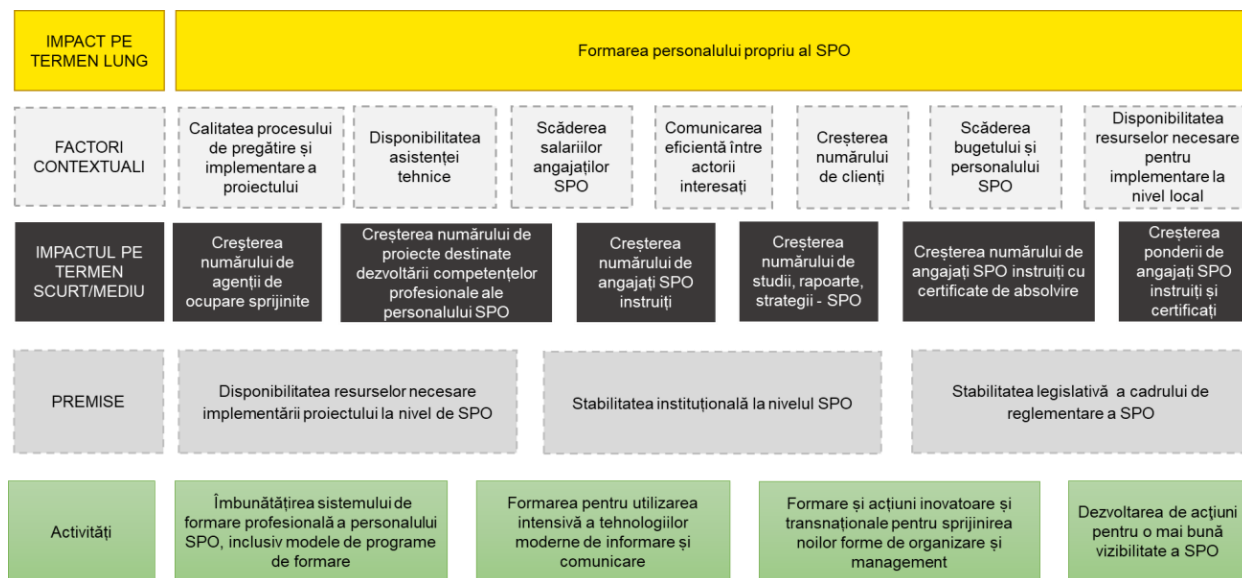
2813. Proiectul a avut **11 activități** cu eșalonate pe **36 luni**. În sprijinul îndeplinirii obiectivelor s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Instruirea personalului SPO pentru perfecționarea tehnicilor de comunicare în limbi străine de circulație europeană din care. Astfel, au fost:
 - 100 de participanți din rândul persoanelor SPO parteneri la programul de perfecționare în limba engleză, gradul de absolvire fiind de 99%.
 - 25 de participanți din rândul personalului SPO parteneri la programul de perfecționare în comunicare în limba spaniolă AJOFM Tulcea, gradul de absolvire fiind de 100%.
 - 24 de participanți din care 23 de absolvenți certificați din rândul personalului SPO parteneri la programul de perfecționare în comunicare în limba germană.
 - 51 de participanți din rândul personalului SPO parteneri Vrancea și Călărași la programul de perfecționare în comunicare în limba franceză, din care 50 de absolvenți certificați.
- Instruirea personalului SPO pentru furnizarea de servicii de specialitate pentru persoanele cu dificultăți de integrare pe piața muncii. Astfel,
 - Au participat 100 de persoane din rândul personalului SPO parteneri la programul de perfecționare în tehnici de comunicare instituțională având denumirea pentru acreditare de comunicare în limba oficială, absolvind 100% din personalul instruit.
 - S-a efectuat o vizită transnațională de studiu, participând 18 persoane, membrii ai echipei de implementare. În urma acestei vizite s-a elaborat un raport al deplasării precum și un raport de impact al vizitei de studiu
 - Au participat 100 de persoane la 12 seminarii tematice organizate la cele patru SPO parteneri, având ca temă comunicarea cu persoanele defavorizate
- Website-urile celor 4 SPO au fost adaptate astfel încât acestea să poată fi accesate de persoanele cu dizabilități
- Organizarea de cursuri de specializare privind managementul organizațional și de risc. Ponderea personalului instruit ce a obținut certificare de absolvire a fost de 100 % (total persoane participante din grupul țintă 40)
- Organizarea unui schimb de experiență transnațional în UK
- Organizarea unui curs de specializare privind Managementul financiar. În cadrul acestui curs au participat 40 de persoane din grupul țintă specializați în acest domeniu, gradul de absolvire cu certificate fiind de 100%
- Organizarea unui curs de perfecționare – Consultant în domeniul forței de muncă. În cadrul acestui curs au participat 20 de persoane din grupul țintă specializați în acest domeniu, gradul de absolvire cu certificate fiind de 100%
- Crearea unui ghid de comunicare în limba română și cele 4 limbi studiate specific domeniului de ocupare

2814. AJOFM Tulcea a implementat acest proiect în parteneriat cu AJOFM Ialomița, Vrancea, Călărași precum și cu Asociația Pro Dinamic Tulcea și Quality Managements Services (UK) Limited.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Figura 158. Logica intervenției proiectului



2815. Acest proiect a fost creat într-o **optică orientată către grupul țintă**, respectiv 100 de salariați din cadrul a 4 agenții publice de ocupare, **ținând cont de necesitățile fiecărei agenții**. Persoanele aparținând grupului țintă au fost motivate să participe la activitățile proiectului, prin elaborarea unui parcurs integrat de formare construit în așa fel încât să garanteze o **pregătire validă a participanților**, **recunoscută pe plan național și adecvata profilului ocupațional în care își exercită atribuțiile**. Investiția în capitalul uman prin formarea profesională continuă este necesară în vederea dezvoltării unei economii bazate pe cunoaștere promovată de strategia de la Lisabona. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, Activitățile acestui proiect sunt:

- Studiul privind diagnosticarea necesarului de formare în cadrul SPO partenerere
- Perfecționarea tehnicilor de comunicare în limbi străine de circulație europeană
- Specializare pentru furnizarea de servicii specializate pentru persoanele cu dificultăți de integrare pe piața muncii
- Specializare Management organizațional de risc
- Schimb de experiență transnațional în UK
- Specializare management financiar
- Perfecționare – Consultant în domeniul forței de muncă
- Creare Ghid comunicare

2816. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de studii, rapoarte și strategii SPO
- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți, numărului de angajați SPO cu certificate de absolvire și a ponderii angajaților SPO instruiți și certificați
- Creșterea numărului de agenții sprijinite
- Creșterea evenimentelor de promovare și comunicare
- Adaptarea Website-urilor celor 4 agenții partenerere pentru accesul persoanelor cu dizabilități

2817. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO

2818. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2819. Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, și Sud-Est acoperă aproximativ 150 de persoane³²³, având în vedere 38 de posturi în medie pentru cele 4 AJOFM-uri implicate.³²⁴

2820. Serviciile de informare și consiliere au un rol esențial în activitatea desfășurată de serviciile publice de ocupare, de calitate acestora depinzând în mare măsură rezultatele aplicării celorlalte tipuri de servicii de stimulare a ocupării. Tendințele în materie de ocupare pun accentul pe furnizarea de servicii personalizate și pe planurile de acțiune individuale, iar pentru aceasta este nevoie de investiții continue în formarea personalului SPO, pentru a crește gradul de profesionalism al acestuia precum și capacitatea de a realiza obiectivele instituționale. Nevoia acestui proiect a apărut ca urmare a necesității creșterii nivelului de competențe profesionale ale personalului SPO prin formarea profesională specifică și prin îmbunătățirea sistemului de formare a personalului propriu în patru SPO partenere.

2821. În anul 2015 a fost elaborat un ghid metodologic pentru întocmirea planului de formare a personalului propriu al SPO. Acest ghid trasează linii directoare pentru:

- Analiza nevoilor de formare, cuprinzând:
 - un instrument de dezvoltare instituțională și profesională continuă care, în urma identificării competențelor ce trebuie dezvoltate, reprezintă o bază pentru proiectarea planurilor individuale de formare/dezvoltare și pentru identificarea secțiunii relevante a planurilor de dezvoltare ale AJOFM
 - metodologia de cercetare implementată la nivel instituțional sau la un nivel mai extins pentru a colecta, analiza și evalua date privind nevoile de formare ale personalului și pentru a stabili stadiul actual al abilităților și al dezvoltării profesionale ale membrilor organizației
- Forme de activitate din cadrul formării profesionale, inclusiv modalitățile prin care se realizează formarea continuă
- Planul de formare profesională

³²³ Conform organigramelor publicate pe site-urile AJOFM, nr total de posturi ale AJOFM Tulcea: 38, nr total de posturi ale AJOFM Ialomița: 37, nr total de posturi ale AJOFM Călărași :40, nr. total de posturi ale AJOFM Vrancea nefiind disponibil

³²⁴ Se ia în considerare că acest număr poate varia ușor în funcție de numărul de posturi de facto ocupate în perioada derulării proiectului

2822. De asemenea, adaptarea paginilor web ale AJOFM Tulcea, Ialomița, Vrancea și Călărași pentru accesul persoanelor cu dizabilități reprezintă o activitate absolut necesară pentru îmbunătățirea diseminării informațiilor către aceste categorii de clienți SPO.

Efectele proiectului

2823. Ca urmare a îndeplinirii tuturor obiectivelor și rezultatelor proiectului³²⁵, **efectele proiectului** se pot observa, într-o primă instanță, prin intermediul **indicatorilor de realizare imediată (output)** și **indicatorilor de rezultat** elaborați în cadrul proiectului.

Indicatorii aferenți proiectului POSDRU/113/4.2/S/122533

Indicator	Valoare prognozată	Valoare realizată până la ultimul RTF aprobat Perioada 01.07.2011 – 31.05.2014	Valoare realizată în perioada de raportare 01.06.2014 – 30.06.2015
Indicatori de realizare imediată (output)			
Numărul personalului instruit	100	111	0
Număr de studii, analize, rapoarte, strategii - Serviciul Public de Ocupare	2	2	0
Indicatori de rezultat			
Pondere personalului instruit cu certificate de absolvire (%)	90	100	0
Numărul de participanți la instruire certificați - Serviciul Public de Ocupare	90	109	2
Număr de parteneri transnaționali implicați în proiect - Serviciul Public de Ocupare	1	1	0
INDICATORI ADIȚIONALI			
Indicatori de realizare imediată (output) adiționali			
Agenții de ocupare sprijinite	4	4	0
Numărul persoanelor care vor participa la activități de schimb transnațional și vizite de studiu	115	118	0
Indicatori de rezultat adiționali			
Evenimente de promovare și comunicare	14	13	1
Website-uri adaptate pentru accesul persoanelor cu dizabilități	4	4	0

Sursa: Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 13 final, perioada de raportare 01.06.2014 – 30.06.2015

2824. Se poate observa că **numărul de angajați formați (instruiți), precum și numărul de participanți la instruire certificați a depășit valoarea prognozată.**

2825. În plus, participanții au dobândit **competențe profesionale** în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment, la nivelul beneficiarilor de finanțare. **Creșterea nivelului de competențe și efectul pozitiv al acestuia asupra activității zilnice** a funcționarilor care au absolvit cursurile finanțate prin proiect au fost **confirmate și prin intermediul interviurilor** cu părțile interesate din acest proiect.

2826. Persoanele intervievate consideră că în urma acestui proiect, personalul SPO din cele patru agenții este mai calificat, serviciile oferite sunt mai orientate către clienți. De asemenea, a crescut gradul de satisfacție privind calitatea serviciilor, scăzând astfel numărul de situații în care este necesară medierea juridică.

³²⁵ Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 13 final

2827. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul informării și consilierii privind orientarea profesională.*

2828. În prima etapă a proiectului a fost realizat un studiu privind diagnosticarea necesarului de formare în cadrul SPO parteneri. În cadrul acestui studiu au fost create chestionare, aceste fiind distribuite către fiecare partener în vederea aplicării lui. Ulterior, aceste chestionare au fost centralizate, în baza acestora elaborându-se un ghid metodologic ce cuprinde un set de proceduri de urmat pentru determinarea necesarului de formare profesională și pentru întocmirea planului de formare profesională pe termen scurt, mediu și lung. Totodată s-a efectuat o vizită de studiu în Belgia, unde echipa de implementare au fost primiți și asistați de reprezentanți ai Serviciilor Regionale de Ocupare Profesională din Belgia, profesori ai Universității din Ghent, oficiali ai Parlamentului european și ai Comisiei Europene

2829. În etapele următoare au fost organizate sesiunile de formare profesională în cadrul cărora au fost instruite 111 persoane, față de 100 persoane (valoarea prognozată). Sesiunile de formare profesională au constatat în cursuri privind perfecționarea tehnicilor de comunicare în limbi străine, furnizarea serviciilor specializate pentru persoanele cu dificultăți de integrare pe piața muncii, specializarea privind Managementul organizațional și de risc, specializarea privind managementul financiar precum și un curs de perfecționare – Consultant în domeniul ocupării forței de muncă.

2830. În cadrul activității de furnizare a serviciilor specializate pentru persoanele cu dificultăți de integrare pe piața muncii au fost adaptate și cele 4 website-uri ale AJOFM-urilor Tulcea, Ialomița, Călărași și Vrancea.

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului*

2831. În cadrul proiectului s-au realizat activități care asigură vizibilitatea proiectului prin comunicarea către public și grupul țintă a informațiilor referitoare la obiectivele, activitățile și beneficiile proiectului, sprijinul financiar acordat prin POSDRU, progresul, rezultatele obținute și oportunitățile generate. De asemenea, au fost redactate și publicate 4 comunicate de presă referitoare la Conferința de Închidere, câte unul pentru fiecare dintre județele de implementare.

- *Elaborarea ghidului de comunicare în domeniul ocupării*

2832. În această etapă a fost creat un ghid de comunicare în limba română și cele patru limbi studiate specific domeniului de ocupare (spaniolă, franceză, germană și engleză). Această etapă a implicat:

- Culegere de date, legislație și formulare de către SPO
- Consultări cu membrii echipei de implementare privind conținutul forma și modul de alcătuire al ghidului
- Au avut loc discuții și întâlniri cu partenerii (Asociația Pro Dinamic și Quality Management Services (UK) Limited) și lectorii implicați în elaborarea ghidului de comunicare
- Predarea de către lectori a Ghidului de comunicare, acesta fiind multiplicat în 1000 de exemplare.

Efecte neașteptate ale proiectului

2833. În urma interviurilor cu părțile interesate din acest proiect, au fost identificate următoarele efecte neașteptate pozitive ale proiectului:

- Reprezentanți ai grupului țintă au conștientizat nivelul de competențe în alte domenii utile ale activității
- Noile competențe și certificări au condus la îmbunătățirea CV-urilor angajaților SPO, iar ca urmare aceștia s-au putut califica pentru poziții cu cerințe mai stricte

- Adresarea anumitor nevoi în materie de formare profesională, precum și identificarea tuturor deficitelor de competențe a dus la modificarea fișelor de post, astfel încât unele poziții au fost create iar altele au fost desființate

2834. Nu au fost identificate efecte neașteptate negative ale proiectului.

Efecte propagate ale proiectului

2835. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. O primă concluzie care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă.

Durabilitatea efectelor proiectului

2836. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efecte s-au menținut de la finalizarea proiectului până în prezent.

2837. Mai exact, toate efectele generate de activitatea de instruire sunt prezente în mare măsură și în prezent. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor.

2838. Angajații SPO continuă să relaționeze cu omologii din alte SPO-uri și se folosesc de abilitățile dobândite prin proiect (inclusiv în urma schimbului de experiență) în relația cu clienții SPO.

2839. Totodată, paginile web ale celor patru AJOFM-uri ce au fost create în timpul proiectului sunt încă operaționale și utilizate de către clienții acestora.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2840. În urma interviului susținut cu reprezentantul beneficiarului, acesta a apreciat faptul că nu au existat factori interni caracteristici POSDRU sau factori externi de naturi diferite care să influențeze negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2841. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2842. Ca propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2843. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens.

- Planificarea și implementarea activităților trebuie făcută într-un mod coerent și clar astfel încât acestea să se adreseze nevoilor grupului țintă
- Bazele de date ale instituției ar trebui îmbunătățite. Pe partea de subvenții nu exista o baza de date completă, încă se folosesc de registre. Se consideră necesară existența unui sistem integrat care să conțină o bază de date comună la nivelul Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

2844. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Ponderea ridicată a activităților practice în cadrul sesiunilor de instruire
- Schimbările de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO
- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO

2845. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.9.3 DMI 4.2. Studiu de caz „Formare Profesională pentru Dezvoltarea Personalului SPO”

Date generale despre proiect

2847. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.2 „Formarea personalului propriu al SPO”	Formarea personalului propriu al SPO		
Beneficiar	Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu		
Titlu proiect	Formare Profesională pentru Dezvoltarea Personalului SPO		
Cod SMIS /ID proiect	37282 / POSDRU/113/4.2/S/122645		
Data de început	01.08.2011	Data de finalizare	31.07.2014
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	17.816.960,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	5,690,106.58 lei ³²⁶
Regiunea de implementare	Toate regiunile țării	Județul/județele de implementare	Toate județele țării ³²⁷
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare nr. 180795/26.07.2011, Raportul tehnico-financiar nr. 11 aferent cererii de rambursare finale, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate , Rapoarte anuale de activitate ale ANOFM disponibile la http://193.169.6.21/search/node/raport+de+activitate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante menționate mai sus, Interviu cu părțile interesate		

2848. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform următorului tabel.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Manager de proiect	Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu
Interviu reprezentant Partener	Expert monitorizare în cadrul echipei proiectului	Asociația CERESS
Interviu reprezentant grup țintă	Director Executiv Adjunct	AJOFM Gorj

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2849. Obiectivul general al proiectului îl reprezintă creșterea nivelului de competențe profesionale a specialiștilor SPO în vederea furnizării unor servicii de ocupare de calitate și eficiente.

³²⁶ Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

³²⁷ Proiectul este de tip național

2850. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

- Facilitatea accesului specialiștilor SPO la programe de perfecționare profesională în ocupații corelate direct cu serviciile de ocupare furnizate.
- Dezvoltarea competențelor profesionale și sociale pentru personalul SPO care realizează analize și prognoze pentru piața muncii.

2851. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-au avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Formarea de specialiști SPO care furnizează servicii de mediere a muncii în vederea perfecționării profesionale pentru calificarea de „Agent de ocupare” și certificarea competențelor acestora;
- Formarea de specialiști SPO care furnizează servicii de formare profesională în vederea perfecționării profesionale pentru ocupația de „Formator de formatori” și certificarea competențelor acestora;
- Formarea de specialiști SPO care desfășoară analize și prognoze pe piața muncii la nivel regional și național în vederea perfecționării profesionale pentru calificarea de „Analist piața muncii” și certificarea competențelor acestora;
- Formarea de specialiști SPO care furnizează servicii de consultanță pentru demararea de activități generatoare de venit în vederea perfecționării profesionale pentru competențe antreprenoriale și certificarea competențelor acestora;
- Formarea de specialiști SPO implicați în managementul proiectelor cu finanțare nerambursabilă în vederea perfecționării profesionale pentru ocupația „Manager proiect” și certificarea competențelor acestora;
- Formarea de manageri SPO în vederea perfecționării profesionale pentru ocupația „Responsabil procese” și certificarea competențelor acestora;
- Instruirea metodică a specialiștilor SPO în vederea îmbunătățirii nivelului de cunoștințe și deprinderi referitoare la consilierea profesională;
- Organizarea unui schimb de bune practici într-o altă țară membră a UE;
- Evaluarea și certificarea de competențe profesionale pentru ocupația „Manager resurse umane” pentru specialiștii SPO cu atribuții în domeniul Resurselor Umane;
- Instruirea metodică a specialiștilor SPO care au atribuții de monitorizare proiecte privind dezvoltarea abilităților de monitorizare a proiectelor;
- Perfecționarea profesională și certificarea de competențe profesionale pentru ocupația de „Expert achiziții” a specialiștilor SPO;
- Perfecționarea profesională și certificarea de competențe profesionale pentru ocupația de „Expert accesare fonduri structurale și de coeziune europeană” a specialiștilor SPO;
- Identificarea propunerilor de îmbunătățire a sistemului SPO;
- Realizarea unui studiu privind impactul instituțional al programelor de perfecționare din cadrul proiectului;
- Realizarea de materiale de promovare a proiectului, transmiterea de comunicate de presă, realizarea unui site de promovare a proiectului, realizarea și publicarea pe site de rapoarte privind stadiul implementării, organizarea unei conferințe de presă, publicarea de anunțuri de presă.

2852. Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu a implementat acest proiect în parteneriat cu Asociația Centrul de Resurse pentru Servicii Sociale – CERESS și ADECCO FORMACIÓN S.A.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2853. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii unui număr mai mare de angajați ai SPO care să dețină competențe specifice** în domenii precum: medierea muncii, formare

profesională, elaborarea prognozelor și analizelor pe piața muncii, furnizarea serviciilor de consultanță pentru demararea de activități generatoare de venit, managementul proiectelor cu finanțare nerambursabilă, servicii de informare, consiliere și orientare profesională. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea **impact asupra formării personalului propriu al SPO**. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO;
- Dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului pentru realizarea analizelor și prognozelor pe piața muncii;
- Formarea personalului SPO inclusiv prin acțiuni transnaționale;
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO.

2854. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți, numărului de angajați SPO cu certificate de absolvire și a ponderii angajaților SPO instruiți și certificați;
- Creșterea numărului de studii, rapoarte și strategii SPO;
- Creșterea numărului de parteneri transnaționali implicați în proiect;
- Creșterea numărului de agenții sprijinite.

2855. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

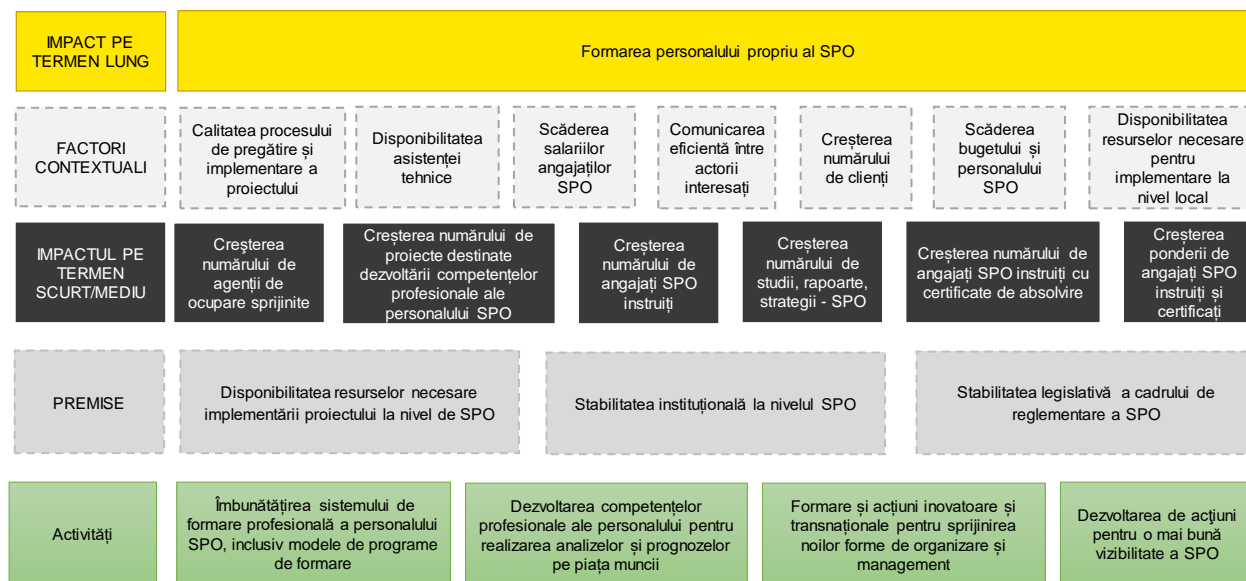
- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului;
- Disponibilitatea asistenței tehnice;
- Scăderea salariilor angajaților SPO;
- Comunicarea eficientă între actorii interesați;
- Creșterea numărului de clienți;
- Scăderea bugetului și personalului SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local.

2856. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO;
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO.

2857. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 159. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2858. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local;
 - Măsuri active de ocupare.
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă;
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente

2859. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite;
- Număr de analize și prognoze privind piața muncii;
- Număr personal instruit;
- Pondere personalului instruit cu certificate de absolvire (%).

2860. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor:

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³²⁸

Indicatori de program ³²⁹	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ³³⁰
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Număr de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36
Număr personal instruit	Realizat	0	0	205	345	2.916	3.578	4.876	6.017	13.093	13.093
	Țintă	-	1.250	1.565	1.900	2.245	2.575	2.800	2.950	3.000	3.000
Pondere personalului instruit cu certificate de absolvire (%)	Realizat	0	0	15,5	74	39	86	89,29	91	79,05	79,05%
	Țintă	-	71	73	76	78	79	80	80	80	80%

2861. În ceea ce privește acțiunile pentru o mai bună vizibilitate a SPO și pentru o informare eficientă a beneficiarilor SPO cu privire la piața muncii, au fost realizate următoarele activități în perioada 2014-2015:

Rezultatele acțiunilor de informare și promovare

Acțiuni	2104	2015	Total
Comunicate de presă	2.578	2.873	5.451
Interviuri/ participări la emisiuni radio/ tv	6.050	6.236	12.286
Conferință de presă	300	349	649
Exemplare materiale informative distribuite (pliante, broșuri, mape de informare, afișe etc)	350.000	208.439	558.439

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM aferente anilor 2014 și 2015

Efectele proiectului

2862. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul serviciilor de mediere a muncii pentru 60 de specialiști SPO

2863. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO care furnizează servicii de mediere a muncii. În cadrul acestui studiu au fost

328 Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

329 Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

330 Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Agent de Ocupare”.

2864. În etapa următoare au fost organizate 3 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 77 de specialiști SPO, cu 17 persoane în plus față de numărul prevăzut inițial (60 de persoane). Acestea au obținut certificări pentru ocupația menționată anterior.

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul serviciilor de formare profesională pentru 60 de specialiști SPO*

2865. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO care furnizează servicii de formare profesională. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Formare de formatori”.

2866. În etapa următoare au fost organizate 4 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 62 de specialiști SPO, cu 2 persoane în plus față de numărul prevăzut inițial (60 de persoane). Acestea au obținut certificări pentru ocupația menționată anterior.

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul elaborării prognozelor și analizelor pe piața muncii pentru 60 de specialiști SPO*

2867. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO care furnizează servicii de elaborare de prognoze și analize pe piața muncii. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Analist piața muncii”.

2868. În etapa următoare au fost organizate 3 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 61 de specialiști SPO, cu 1 persoană în plus față de numărul prevăzut inițial (60 de persoane). Acestea au susținut examenul de absolvire în vederea certificării competențelor dobândite.

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul furnizării serviciilor de consultanță pentru demararea de activități generatoare de venit pentru 80 de specialiști SPO*

2869. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO care furnizează servicii de consultanță pentru demararea de activități generatoare de venit. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Competențe antreprenoriale”.

2870. În etapa următoare au fost organizate 4 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 81 de specialiști SPO, cu 1 persoană în plus față de numărul prevăzut inițial (80 de persoane). Acestea au susținut examenul de absolvire în vederea certificării competențelor dobândite.

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul managementului proiectelor cu finanțare nerambursabilă pentru 55 de specialiști SPO*

2871. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO în domeniul managementului proiectelor cu finanțare nerambursabilă. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Manager proiect”.

2872. În etapa următoare au fost organizate 3 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 55 de specialiști SPO. Aceștia au susținut examenul de absolvire în vederea certificării competențelor dobândite.

- *Dezvoltarea competențelor specifice în vederea îmbunătățirii proceselor de management pentru 60 de specialiști SPO*

2873. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO în vederea îmbunătățirii proceselor de management. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Responsabil procese”.

2874. În etapa următoare au fost organizate 3 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 44 de specialiști SPO. Aceștia au susținut examenul de absolvire în vederea certificării competențelor dobândite.

- *Stagii de instruire metodică pentru specialiștii care furnizează servicii de informare, consiliere și orientare profesională*

2875. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO în vederea îmbunătățirii furnizării serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională.

2876. În etapa următoare au fost organizate 2 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 30 de specialiști SPO. Aceștia și-au îmbunătățit cunoștințele și deprinderile referitoare la consilierea profesională.

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului*

2877. Prin intermediul activității „Promovarea proiectului” s-au realizat o serie de sub-activități care au avut ca scop creșterea **vizibilității proiectului**. **Au fost realizate 2 conferințe de presă la care au participat, în total, 90 de persoane din partea partenerilor, finanțatorului, mass-media și alți factori interesați.**

2878. **De asemenea, a fost redactat un document cu privire la politicile sociale adresate formării profesionale conținute în vederea elaborării conținutului materialelor promoționale. Au fost dezvoltate și materiale promoționale ale proiectului: logo, afiș de promovare, pliante etc.**

2879. **Au fost redactate suporturi de curs care s-au constituit în mijloace de învățare pentru 525 de salariați SPO.**

- *Stagii de evaluare și certificare pentru specialiștii care furnizează servicii de informare și consiliere*

2880. Deși această activitate prevedea certificarea a 20 de specialiști în contextul pentru ocupația „Consilier de **orientare profesională**”, acest lucru nu a fost realizat.

- *Stagii de evaluare și certificare pentru specialiștii SPO cu atribuții de Resurse umane*

2881. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO pentru ocupația „Manager Resurse umane”

2882. În etapa următoare a fost organizat 1 proces de certificare a competențelor profesionale dobândite în contextul non formal pentru ocupația „Manager Resurse umane” pentru 32 de specialiști SPO.

- *Stagiu de instruire metodică pentru specialiștii SPO cu atribuții de monitorizare proiecte*

2883. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de dezvoltare a abilităților de monitorizare a proiectelor pentru specialiștii SPO care au atribuții de monitorizare proiecte.

2884. În etapa următoare au fost organizate 2 serii de cursuri de îmbunătățire a abilităților de monitorizare a proiectelor finanțate prin Fondul Social European în cadrul cărora au fost instruiți 30 de specialiști SPO. Deși una dintre activitățile proiectului prevedea certificarea specialiștilor pentru ocupația de „Expert accesare fonduri structurale și coeziune europeană”, acest lucru nu a fost realizat.

Efecte neașteptate ale proiectului

2885. Nu au fost identificate efecte **neașteptate** ale proiectului. Proiectul a facilitat relaționarea și comunicarea între toate instituțiile partenere ceea ce a condus ca o bună colaborare.

Efecte propagate ale proiectului

2886. Nu au fost identificate efecte propagate ale proiectului.

Durabilitatea efectelor proiectului

2887. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că o parte dintre efecte s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent). Mai exact, toate efectele generate de activitatea de instruire se regăsesc în mare măsură și în prezent. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor.

2888. Activitatea grupului țintă a evoluat prin prisma parteneriatelor încheiate cu operatorii economici din domeniul formării, mediul academic și alte colaborări încheiate în cadrul proiectului, dar și ulterior finalizării acestuia.

2889. De asemenea, interesul personalului SPO față de perfecționarea profesională a crescut semnificativ.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2890. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

2891. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat într-un mod pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către soluții inovative a factorilor de decizie;
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului;
 - Schimbul de bune practici între specialiștii SPO din mai multe regiuni ale țării și cunoștințele acumulate în timpul vizitei de studiu din Spania.
- Factori care au influențat într-un mod negativ:
 - Eficacitatea proiectului – schimbările privind regulile de implementare, prin publicarea de instrucțiuni pe parcursul derulării proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2892. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2893. Drept propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2894. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate

2895. În perioada de implementare POSDRU, instrucțiunile au fost transmise Beneficiarilor pe parcursul implementării proiectului. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

2896. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Selecția grupului țintă (a angajaților care au fost formați) a fost realizată în baza unui studiu elaborat din punct de vedere sociologic;
- Ponderea ridicată a activităților practice în cadrul sesiunilor de instruire;
- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO

2897. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.9.4 DMI 4.2. Studiu de caz „Formarea profesională a personalului SPO din România”

Date generale despre proiect

2898. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI	Formarea personalului propriu al SPO		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		
Titlu proiect	Formarea profesională a personalului SPO din România		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/113/4.2/S/122649		
Data de început	29.06.2011	Data de finalizare	30.06.2014
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	21.455.649 lei	Buget rambursat (absorbit)	13.359.884 lei ³³¹
Regiunea de implementare	București- Ilfov	Județul/județele de implementare	București-Ilfov, Centru, Nord-Est, Nord-Vest, Sud-Est, Sud Muntenia, Sud Vest Oltenia, Vest
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional ³³²		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante, Interviu cu părțile interesate		

2899. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform **tabelului de mai jos**.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Consilier Superior	AJOFM Buzău
Interviu reprezentant grup țintă	Consilier Superior	AJOFM Bihor
Interviu reprezentant instituție parteneră	Managerul de proiect nu ne-a putut desemna o persoană din partea instituției parteneră.	

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2900. **Obiectivul general** al proiectului “Formarea profesională a personalului SPO din România” îl reprezintă creșterea nivelului de competențe profesionale a 100 de angajați SPO în vederea adaptării la noile cerințe în domeniu, furnizând astfel servicii de ocupare și asistență adaptate clienților.

2901. Îndeplinirea obiectivului general al proiectului se va realiza prin atingerea următoarelor **obiective specifice**:

³³¹ Sursa datelor: old.fonduri-ue.ro, Secțiunea Istoric absorbție, Date SMIS privind stadiul proiectelor contractate

³³² Notă: Nu am avut acces la Rapoartele tehnice de Implementare ale proiectului deoarece acestea se află în arhiva fizică.

- Creșterea nivelului de pregătire a personalului propriu SPO
- Extinderea domeniilor de pregătire ale personalului propriu SPO (dobândirea de specialiști în domeniul analizei pieței muncii cu competențe certificate)
- Să contribuie la formarea profesională continuă a personalului SPO

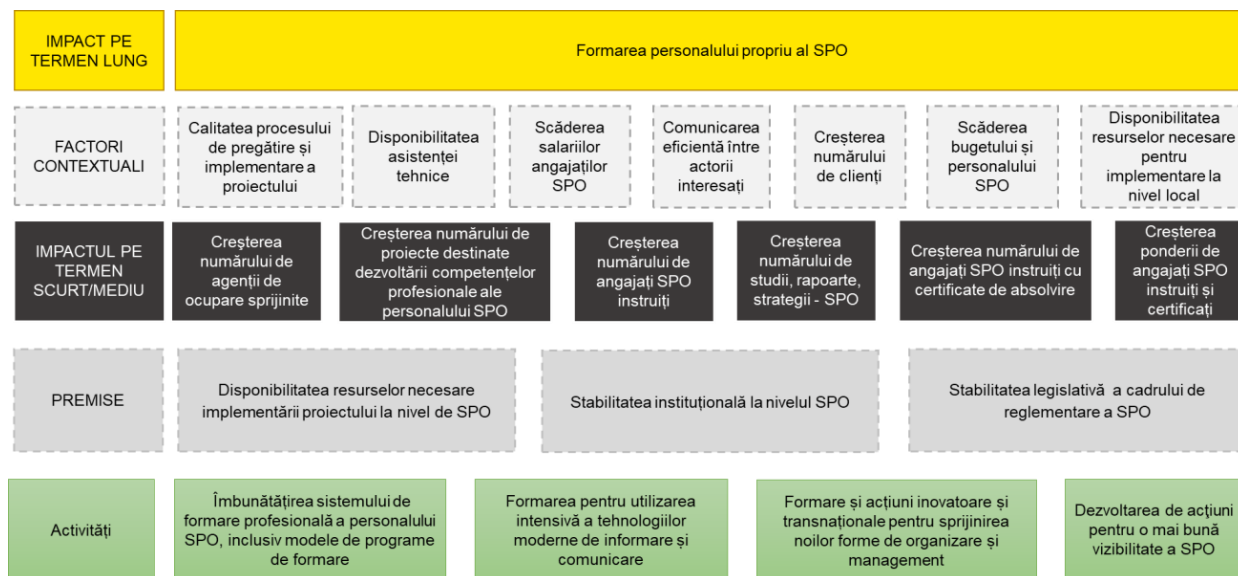
2902. Proiectul a avut **7 activități și 36 de subactivități**, ANOFM implementând acest proiect în parteneriat cu Soft Business Union SRL.

2903. În sprijinul îndeplinirii obiectivelor s-a avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Eficientizarea serviciilor furnizate de către personalul SPO pentru a asigura corelarea ofertei cu cererea de forță de muncă
- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO, inclusiv modele de programe de formare.
- Dezvoltarea și îmbunătățirea competențelor profesionale ale personalului SPO, elaborarea unui plan de formare continuă a acestora în antreprenorial astfel încât, prin arealul abordat, să se asigure abordarea unitară și modernă a instrumentelor care vizează îmbunătățirea abilităților de relaționare cu persoanele aflate în situații de maximă vulnerabilitate

2904. Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Figura 160. Logica intervenției proiectului



2905. Proiectul „Formarea profesională a personalului SPO din România” a contribuit la îndeplinirea indicatorilor de program din cadrul Documentul Cadru de Implementare. În cadrul acestui proiect au fost sprijinite toate agențiile județene, prin perfecționarea unui număr de 100 angajați. Aceștia și-au dezvoltat atât abilitățile de comunicare cât și nivelul de cunoștințe profesionale, în contextul crizei economice mondiale, iar din acest punct de vedere s-a urmărit dezvoltarea abilităților în furnizarea măsurilor active de ocupare.

2906. Implementarea activităților au contribuit la creșterea calității serviciilor oferite prin SPO, precum și deschiderea pentru clienți a noi oportunități de dezvoltare a carierei. Proiectul în sine a constituit o strategie de dezvoltare a SPO din cele 8 regiuni, și a avut ca obiectiv îmbunătățirea activității personalului SPO precum și creșterea numărului de persoane care accesează serviciile dedicate persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

2907. Proiectul propune creșterea calității serviciilor pe care SPO le oferă prin perfecționarea personalului propriu, aceștia dobândind noi cunoștințe și abilitați care să conducă la eficientizarea activității profesionale. Pentru realizarea acestui deziderat s-a propus organizarea unui curs de perfecționare de "analști pe piața muncii".

2908. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, Activitățile acestui proiect sunt:

- Informare și publicitate
- Proiectare instrumentelor necesare în formare
- Proiectarea programului de formare
- Susținerea programului de formare: analști pe piața muncii
- Diseminarea rezultatelor

2909. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de studii, rapoarte și strategii SPO
- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți, numărului de angajați SPO cu certificate de absolvire și a ponderii angajaților SPO instruiți și certificați
- Elaborarea unui soft educațional

2910. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO

2911. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2912. Serviciile de informare și consiliere au un rol esențial în activitatea desfășurată de serviciile publice de ocupare, de calitate acestora depinzând în mare măsură rezultatele aplicării celorlalte tipuri de servicii de stimulare a ocupării. Tendințele în materie de ocupare pun accentul pe furnizarea de servicii personalizate și pe planurile de acțiune individuale, iar pentru aceasta este nevoie de investiții continue în formarea personalului SPO, pentru a crește gradul de profesionalism al acestuia precum și capacitatea de a realiza obiectivele instituționale. Nevoia acestui proiect a apărut ca urmare a necesității creșterii nivelului de competențe profesionale ale personalului SPO prin formarea profesională specifică și prin îmbunătățirea sistemului de formare a personalului propriu.

2913. Personalul SPO din cele 42 de județe se confruntă cu un număr foarte mare de șomeri în momentul propunerii proiectului, net superior celui înregistrat în anii precedenți.

2914. La fel ca întreg sectorul bugetar, SPO a fost afectat de criza economică din acea perioadă, pe mai multe paliere:

- Reducerea bugetului alocat modernizării și înlocuirii infrastructurii uzate

- Reducerea personalului angajat cu efecte negative asupra calității serviciilor prin creșterea solicitărilor precum și creșterea volumului de muncă pentru personalul rămas
- Reducerea sumelor alocate perfecționării personalului

2915. Pentru a avea un impact decisiv pe piața muncii, SPO trebuie să își dezvolte atitudinea proactivă față de persoanele în căutarea unui loc de muncă, ceea ce implică nu numai înregistrarea lor în evidențe, ci și acordarea de servicii specializate, care presupun:

- Analizarea profilului celui care caută loc de muncă
- Identificarea posibilelor obstacole pe care acesta le întâmpină în procesul de reactivare pe piața muncii
- Dezvoltarea unui plan de acțiune personalizat de integrare/reintegrare în muncă și îmbunătățirea procesului de comunicare cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și cu angajatorii.

2916. Un factor extern care afectează relația SPO cu clienții, general de criza economică este adus de modificarea structurii grupului de persoane în căutarea unui loc de muncă. Astfel, serviciile SPO trebuie îmbunătățite pentru a răspunde eficient solicitărilor venite din partea clienților.

2917. Prin acest proiect s-a urmărit **creșterea calității serviciilor pe care SPO le oferă personalului propriu**. Astfel, aceștia au dobândit noi cunoștințe și abilități care să conducă la eficientizarea activității profesionale. Pentru realizarea acestui deziderat a fost organizat un curs de perfecționare de **“analisti pe piața muncii”**. Acest tip de intervenție necesită cunoștințe și abilități de comunicare, pentru a putea răspunde nevoilor clientului dar și pentru a putea transmite eficient informațiile care îi sunt acestuia utile. Activitatea de baza a analistului pieței muncii constă în oferirea serviciilor de informare referitoare la piața muncii și analizarea situației acesteia din punct de vedere a evoluției diferitelor sectoare de activitate, al efectelor aplicării diferitelor măsuri de intervenție pe piața muncii. Totodată, acesta identifică anticipat meseriile și profesiile în care este nevoie să fie pregătită forța de muncă, identificând actorii locali ce pot fi implicați în soluționarea problemelor de ocupare.

2918. În momentul propunerii proiectului, situația personalului SPO din cele 43 de agenții pentru ocuparea forței de muncă, datorită restructurărilor au mai rămas 2162 de persoane dintre care 2% dintre aceștia se ocupau cu analiza pieței muncii în compartimentele de specialitate.

Efectele proiectului

2919. **Efectele proiectului** se pot observa, într-o primă instanță, prin intermediul **indicatorilor de realizare imediată (output)** și **indicatorilor de rezultat** elaborați în cadrul proiectului. Cu toate acestea, nu am avut la dispoziție pentru analiză Rapoartele tehnice de Implementare ale proiectului, însă reprezentantul beneficiarului ne-a informat în cadrul interviului ca au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate.

Indicatorii aferenți proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243

Indicator	Valoare prognozată
Indicatori de realizare imediată (output)	
Numărul personalului instruit	100
Număr de studii, analize, rapoarte, strategii - Serviciul Public de Ocupare	1
Indicatori de rezultat (result)	
Pondere personalului instruit cu certificate de absolvire (%)	80
Numărul de participanți la instruire certificați - Serviciul Public de Ocupare	80
Număr de parteneri transnaționali implicați în proiect - Serviciul Public de Ocupare	0
Indicatori adiționali (output)	
Număr instrumente – soft educațional	1

Indicator	Valoare prognozată
Indicatori de realizare imediată (output)	
Indicatori adiționali (result)	
Număr instrumente analiza pieței muncii	1

Sursă: Cerea de finanțare

2920. Participanții la cursurile de formare au dobândit **competențe profesionale** în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment, la nivelul beneficiarilor de finanțare. **Creșterea nivelului de competențe și efectul pozitiv al acestuia asupra activității zilnice** a funcționarilor care au absolvit cursurile finanțate prin proiect au fost confirmate și prin intermediul interviurilor cu părțile interesate din acest proiect. Totodată, persoanele intervievate consideră că în urma acestui proiect, personalul SPO este mai calificat, serviciile oferite fiind mai orientate către clienți, crescând astfel crescut gradul de satisfacție al clienților privind calitatea serviciilor.

2921. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din cererea de finanțare precum și informațiile preluate în urma interviurilor au stat la baza prezentei analize, neavând acces la Rapoartele tehnico-financiare. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- *Dezvoltarea abilităților de comunicare ale angajaților cât și a nivelului de cunoștințe profesionale ale acestora*

2922. **Din acest punct de vedere s-a urmărit dezvoltarea competențelor profesionale pentru 100 de angajați ai SPO, care își desfășoară activități specifice pieței muncii (analiză și statistici), îmbunătățind astfel abilitățile personalului SPO de a furniza măsuri active de ocupare. Pentru susținerea cursului precum și pentru evaluarea cursanților s-a folosit Sistemul Informatic Educațional creat.** Competențele obținute au fost atât de natura cognitivă (care vizează utilizarea teoriei și a conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere dobândite prin experiență), dar și competențe funcționale (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată).

2923. Noile competențe și certificări au condus la îmbunătățirea CV-urilor angajaților SPO, iar ca urmare aceștia s-au putut califica pentru poziții cu cerințe mai stricte.

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului*

2924. În cadrul proiectului s-au realizat activități care asigură vizibilitatea proiectului prin comunicarea către public și grupul țintă a informațiilor referitoare la obiectivele, activitățile și beneficiile proiectului, sprijinul financiar acordat prin POSDRU, progresul, rezultatele obținute și oportunitățile generate. De asemenea, au fost redactate și publicate 4 comunicate de presă referitoare la derularea proiectului

- *Dezvoltarea procesului de perfecționare profesională*

2925. Acest proces a avut scopul de a schimba comportamentul, cunoștințele și motivația personalului SPO în vederea îmbunătățirii echilibrului dintre caracteristicile personale, cerințele locului de muncă și așteptările clienților.

2926. Creșterea nivelului de competente profesionale a personalului SPO contribuie la adaptarea acestuia la modificările organizaționale și la îmbunătățirea capacității de a reproiecta permanent serviciile de ocupare și metodele de furnizare a acestora.

Efecte neașteptate ale proiectului

2927. În urma interviurilor cu părțile interesate din acest proiect (reprezentantul Beneficiarului și Reprezentantul Grupului țintă), au menționat faptul că nu au fost identificate efecte neașteptate pozitive sau negative ale proiectului.

Efecte propagate ale proiectului

2928. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. O primă concluzie care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă.

Durabilitatea efectelor proiectului

2929. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efecte s-au menținut de la finalizarea proiectului până în prezent.

2930. Mai exact, toate efectele generate de activitatea de instruire sunt prezente în mare măsură și în prezent. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor.

2931. Angajații SPO continuă să relaționeze cu omologii din alte SPO-uri și se folosesc de abilitățile dobândite prin proiect în relația cu clienții SPO.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2932. În urma interviului susținut cu reprezentantul beneficiarului, acesta a apreciat faptul că nu au existat factori interni caracteristici POSDRU sau factori externi de naturi diferite care să influențeze negativ sau pozitiv, eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2933. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare.

2934. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Ponderea ridicată a activităților practice în cadrul sesiunilor de instruire
- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO
- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO

2935. Interviurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.9.5 DMI 4.2. Studiu de caz „C.R.E.S.C - Competențe ridicate pentru eficiența sporită și calitate în domeniul serviciilor publice de ocupare”

Date generale despre proiect

2936. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.2 „Formarea personalului propriu al SPO”	Formarea personalului propriu al SPO		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		
Titlu proiect	C.R.E.S.C - Competențe ridicate pentru eficiența sporită și calitate în domeniul serviciilor publice de ocupare		
Cod SMIS /ID proiect	50667 / POSDRU/124/4.2/S/128244		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	14.391.478,58 lei	Buget rambursat (absorbit)	1,933,683.80 lei ³³³
Regiunea de implementare	Toate regiunile țării	Județul/județele de implementare	Toate județele țării ³³⁴
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Contractul de finanțare nr. 182235/30.12.2013, Raportul tehnico-financiar nr. 8 aferent cererii de rambursare finale, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate , Rapoarte anuale de activitate ale ANOFM disponibile la http://193.169.6.21/search/node/raport+de+activitate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante menționate mai sus, Interviu cu părțile interesate		

2937. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform **tabelului de mai jos**.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Directorul Direcției Coordonarea Rețelei Naționale EURES, Relații și Parteneriate Internaționale	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Interviu reprezentant Partener	Administrator	Soft Business Union SRL
Interviu reprezentant grup țintă	Consilier EURES și Purtător de cuvânt	AJOFM Gorj

333 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

334 Proiectul este de tip național având locația în regiunea București-Ilfov

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2938. Obiectivul general al proiectului C.R.E.S.C îl reprezintă îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO pentru creșterea nivelului de competență și a calității serviciilor de informare și consiliere profesională oferite prin definirea unei strategii eficiente de formare profesională continuă în acest domeniu specific.

2939. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:

- Creșterea nivelului de competența a personalului SPO privind furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională prin instruirea a 175 de persoane de la nivelul structurilor SPO din regiunile: Nord-Est, Sud-Est, Sud, Sud Vest, Vest, Nord-Vest, Centru, București-Ilfov
- Crearea premiselor pentru perfecționarea continuă a personalului SPO prin implementarea unui instrument modern de comunicare on-line, dedicat activităților de informare și consiliere profesională, ca punct de plecare pentru creșterea calității acestor servicii
- Asigurarea continuității rezultatelor proiectului și creșterea notorietății și vizibilității acestuia.

2940. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-au avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:

- Instruirea a 175 de persoane din personalul SPO pentru dobândirea unor competențe specifice pentru activitatea de informare și consiliere profesională și pentru utilizarea sistemului de informare și comunicare on-line
- Organizarea unui schimb de bune practici într-o altă țară membră a UE
- Realizarea a trei studii și strategii: un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile specifice de competențe ale personalului SPO, pentru desfășurarea activităților de informare și consiliere, o strategie cu privire la formarea profesională continuă a personalului care asigură servicii de informare și consiliere, o strategie de promovare a sistemului de comunicare și consiliere on-line și a rezultatelor folosirii acestuia în vederea perfecționării personalului SPO și a creșterii calității serviciilor oferite
- Implementarea unui sistem informatic de informare și consiliere on-line care să devină un suport activ în desfășurarea activităților personalului SPO. Soluția va avea integrată o componentă video (camera video/web cam) astfel încât să se poată asigura posibilitatea de comunicare audio-video atât între consilierii din cadrul SPO, cât și între aceștia și persoana aflată în căutarea unui loc de muncă. Prin intermediul sistemului, aceștia vor putea oferi online servicii de informare și consiliere profesională persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, urmând ca rezultatele acestor servicii să fie gestionate și arhivate astfel încât personalul SPO să aibă acces la un set de modele de bune practici și alte documente relevante pentru formarea profesională continuă
- Realizarea de materiale de promovare a proiectului, transmiterea de comunicate de presă, realizarea unui site de promovare a proiectului, realizarea și publicarea pe site de rapoarte privind stadiul implementării, organizarea unei conferințe de presă, publicarea de anunțuri de presă

2941. ANOFM a implementat acest proiect în parteneriat cu Soft Business Union SRL, o companie specializată în produse și servicii IT.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2942. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii unui număr mai mare de angajați** ai SPO care să dețină competențe specifice în domeniul informării și consilierii privind orientarea profesională. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea impact asupra formării personalului propriu al SPO. În acest sens, au fost definite o serie de activități în vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO

- Formarea personalului SPO pentru utilizarea tehnologiilor moderne de informare și comunicare
- Formarea personalului SPO inclusiv prin acțiuni transnaționale
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO

2943. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de proiecte destinate dezvoltării competențelor profesionale ale personalului SPO
- Creșterea numărului de studii, rapoarte și strategii SPO
- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți, numărului de angajați SPO cu certificate de absolvire și a ponderii angajaților SPO instruiți și certificați
- Creșterea numărului de agenții sprijinite

2944. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

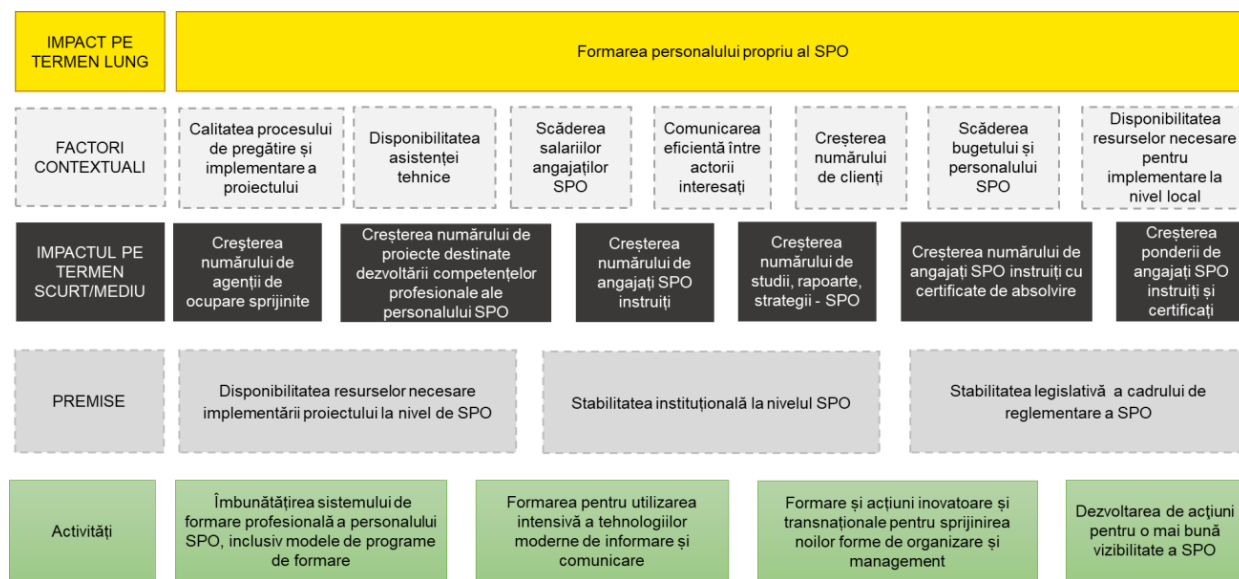
- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Disponibilitatea asistenței tehnice
- Scăderea salariilor angajaților SPO
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Creșterea numărului de clienți
- Scăderea bugetului și personalului SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

2945. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

2946. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 161. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

2947. Serviciile de informare și consiliere au un rol esențial în activitatea desfășurată de serviciile publice de ocupare, de calitate acestora depinzând în mare măsură rezultatele aplicării celorlalte tipuri de servicii de stimulare a ocupării. Tendințele în materie de ocupare pun accentul pe furnizarea de servicii personalizate și pe planurile de acțiune individuale, iar pentru aceasta este nevoie de investiții continue în formarea personalului SPO, pentru a crește gradul de profesionalism al acestuia precum și capacitatea de a realiza obiectivele instituționale³³⁵. Nevoia acestui proiect a apărut ca urmare a numărului insuficient de personal din cadrul AJOFM-urilor care să dețină competențe specifice în domeniul informării și consilierii privind orientarea profesională.

2948. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local
 - Măsuri active de ocupare
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente

2949. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite
- Număr de analize și prognoze privind piața muncii
- Număr personal instruit
- Ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire (%)

2950. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor:

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³³⁶

Indicatori de program ³³⁷	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628 ³³⁸
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200

³³⁵ Obiective strategice asumate și urmărite de conducerea instituției

³³⁶ Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

³³⁷ Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

³³⁸ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

sprijinite											
Număr de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36
Număr personal instruit	Realizat	0	0	205	345	2.916	3.578	4.876	6.017	13.093	13.093
	Țintă	-	1.250	1.565	1.900	2.245	2.575	2.800	2.950	3.000	3.000
Ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire (%)	Realizat	0	0	15,5	74	39	86	89,29	91	79,05	79,05%
	Țintă	-	71	73	76	78	79	80	80	80	80%

2951. În ceea ce privește acțiunile pentru o mai bună vizibilitate a SPO și pentru o informare eficientă a beneficiarilor SPO cu privire la piața muncii, au fost realizate următoarele activități în perioada 2014-2015:

Rezultatele acțiunilor de informare și promovare

Acțiuni	2104	2015	Total
Comunicate de presă	2.578	2.873	5.451
Interviuri/ participări la emisiuni radio/ tv	6.050	6.236	12.286
Conferință de presă	300	349	649
Exemplare materiale informative distribuite (pliante, broșuri, mape de informare, afișe etc)	350.000	208.439	558.439

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM aferente anilor 2014 și 2015

2952. Dezvoltarea competențelor TIC a personalului responsabil de serviciile de informare și consiliere și folosirea de către aceștia a unui instrument de informare și consiliere on-line aduce valoare adăugată în primul rând pentru angajații SPO, constituind un sistem activ de învățare pentru aceștia. De asemenea, beneficiază de această valoare adăugată inclusiv clienții SPO care apelează la serviciile acestui tip de personal.

2953. Sistemul de comunicare on-line între personalul SPO și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă contribuie la furnizarea unor servicii inovatoare și specializate pentru clienții SPO, în vederea implementării de planuri individuale de acțiune pentru și împreună cu aceste persoane. Sistemul permite arhivarea și gestionarea on-line a rezultatelor activităților menționate anterior, astfel încât acestea să constituie modele de bună practică, urmând să fie diseminate la nivelul întregii rețele SPO.

2954. De asemenea, prin intermediul sistemului, persoanele din cadrul SPO:

- pot comunica on-line între ele
- pot încărca în sistem, accesa și gestiona documente relevante rezultate din serviciile de informare și consiliere desfășurate on-line
- pot realiza schimburi de experiență și bune practici în domeniul informării și consilierii profesionale
- pot avea acces la situațiile întâlnite în experiența profesională, precum și feed-back-ul serviciilor oferite

2955. Proiectul și-a propus ca acest instrument să fie utilizat la nivel național iar activitățile de formare profesională au fost dedicate personalului din toate agențiile județene și locale.

Efectele proiectului

2956. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul informării și consilierii privind orientarea profesională pentru personalul SPO*

2957. În prima etapă a proiectului a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile specifice de competențe ale personalului SPO, pentru desfășurarea activităților de informare și consiliere. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: "Consilier orientare privind cariera", "Consilier pentru dezvoltare personală" și "Relații publice și comunicare".

2958. În etapele următoare au fost organizate sesiunile de formare profesională în cadrul cărora au fost instruite 176 de persoane, cu o persoană în plus față de numărul prevăzut inițial (175 de persoane). Acestea au obținut certificări pentru toate cele trei ocupații menționate mai sus.

2959. De asemenea, 180 de persoane au susținut trainingul asupra utilizării sistemului de informare și comunicare on-line, cu 5 persoane mai multe față de câte au fost prevăzute inițial în proiect.

- *Dezvoltarea sistemului informatic ce conține elemente inovatoare pentru dezvoltarea serviciilor oferite de către SPO*

2960. În prima etapă a proiectului a fost realizată o analiză a parametrilor tehnici și funcționali ai aplicației de comunicare și consiliere on-line. Raportul de analiză a fost validat în cadrul unui workshop la care au participat toți membrii echipei de proiect. În etapele următoare ale proiectului aplicația a fost dezvoltată de către Partenerul de proiect, conform specificațiilor tehnice aprobate. Aplicația a fost instalată pe echipamentele achiziționate prin proiect și a fost pusă în funcțiune.

2961. În plus, **180 de persoane au susținut trainingul privind utilizarea sistemului de informare și comunicare on-line, cu 5 persoane mai multe față de câte au fost prevăzute inițial în proiect.**

2962. Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, sistemul informatic nu mai este în prezent funcțional și prin urmare nu este utilizat de către personalul SPO. În plus, nu există informații concrete cu privire la gradul de utilizare a acestei platforme pe perioada în care a fost funcționabilă, acest aspect reprezentând un factor de limitare a acestei evaluări.

- *Elaborarea strategiei privind formarea profesională a personalului care asigură servicii de informare și consiliere profesională*

2963. Într-o fază precursoare elaborării strategiei a fost organizată o vizită de schimb de experiență în Olanda. În cadrul vizitei de studiu s-au discutat aspecte cu privire la:

- Schimbul de informații și bune practici în domeniul informării și consilierii profesionale și a sistemelor informatice utilizate în acest domeniu în cadrul SPO
- Modalitatea în care sunt utilizate parteneriatele de tip public-privat în cadrul SPO din Olanda în scopul creșterii gradului de ocupare
- Sistemele informatice utilizate în activitatea de informare și consiliere și în relația SPO-clienți
- Schimb de bune practici în ceea ce privește instruirea personalului SPO, în special în ceea ce privește dezvoltarea profesională a personalului care se ocupa de informare și consiliere profesională

2964. Pentru elaborarea strategiei a fost subcontractată Asociația Consult Pro Education. Strategia elaborată conține:

- un set de concluzii cu privire la nivelul actual al nevoilor de formare
- propuneri pentru domenii ulterioare în vederea creșterii nivelului de pregătire în prestarea serviciilor de informare și consiliere profesională
- o listă completă cu acțiuni și detalieră acestora
- un set de recomandări

2965. Atât cercetarea documentară cât și informațiilor colectate în cadrul interviurilor nu relevă măsura în care strategia elaborată a fost utilizată. Lipsa acestor informații reprezintă o limitare pentru această evaluare.

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului și a serviciilor de informare și consiliere care vor fi oferite prin intermediul sistemului de comunicare și consiliere on-line*

2966. Proiectul a prevăzut două activități distincte cu specific de informare și promovare.

2967. Prin intermediul activității „Informare și publicitate – promovare proiect” s-au realizat o serie de sub-activități care au avut ca scop creșterea vizibilității susținerii financiare de către Fondul Social European. Obiectivele și rezultatele prevăzute în cadrul proiectului au fost promovate prin intermediul a:

- Nouă comunicare de presă
- 20 de rapoarte de implementare publicate pe pagina web a proiectului
- O conferință de presă
- 4 anunțuri în presa scrisă
- Peste 9.000 de materiale de promovare distribuite (6.000 pliante, 1.000 broșuri, 300 afișe, 10 roll-up-uri etc)

2968. Prin intermediul activității „Campanie de promovare a serviciilor de informare și consiliere care vor fi oferite prin intermediul sistemului de comunicare și consiliere on-line” au fost implementate o serie de sub-activități de promovare a serviciilor furnizate de SPO, astfel încât să crească nivelul de conștientizare și a gradului de accesare a acestora de către clienților. Mai exact:

- A fost realizată o strategie de promovare a sistemului de comunicare și consiliere on-line și a rezultatelor folosirii acestuia în vederea perfecționării personalului SPO și a creșterii calității serviciilor oferite
- Au fost realizate și s-au distribuit broșuri și CD-uri inscripționate video de prezentare SPO

2969. Efectele privind activitățile de informare și promovare nu au făcut obiectul unui studiu aprofundat, acest lucru reprezentând o limitare a acestei evaluări.

Efecte neașteptate ale proiectului

2970. Interviurile cu părțile interesate din acest proiect au fost relevante pentru identificarea efectelor neașteptate ale proiectului. Astfel, din analiza informațiilor obținute reiese că pentru fiecare obiectiv specific al proiectului s-a produs cel puțin un efect neașteptat.

2971. În ceea ce privește primul obiectiv specific - creșterea nivelului de competența a personalului SPO – un efect neașteptat s-a produs în ceea ce privește grupul țintă. Dobândirea competențelor specifice în cadrul sesiunilor de instruire precum și obținerea certificatelor de absolvire au facilitat calificarea personalului SPO ca experți în cadrul altor proiecte cu finanțare europeană. De asemenea, personalului SPO instruit și certificat i-au fost alocate sarcini suplimentare cum ar fi acelea de responsabili de comunicare ai instituției.

2972. În ceea ce privește al doilea obiectiv specific - crearea premiselor pentru perfecționarea continuă a personalului SPO prin implementarea unui instrument modern de comunicare on-line – în plus față de rezultatele așteptate, utilizarea unui instrument digital inovativ a dus la creșterea motivației personalului SPO care utilizează aplicația dezvoltată prin proiect.

2973. În ceea ce privește obiectivul specific aferent creșterii notorietății și vizibilității proiectului, s-a remarcat o creștere inclusiv a notorietății beneficiarului. Astfel, numărul de solicitări de colaborare primit de ANOFM a crescut, atât a solicitărilor primite din mediul privat cât și a celor din mediul public și non-guvernamental. Prin urmare, ANOFM dispune de mai multe oportunități pentru încheierea de parteneriate cu ajutorul cărora își poate îndeplini obiectivele instituționale.

Efecte propagate ale proiectului

2974. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de interviurile cu părțile interesate din proiect. O primă concluzie care s-a desprins în urma interviurilor este aceea că nu s-a realizat o monitorizare a efectelor proiectului asupra dezvoltării socio-economice locale, asupra altor domenii de activitate sau asupra altor persoane din afara grupului țintă. Totuși, acest tip de efecte există și unele au fost observate de către respondenți, cum ar fi:

- Efectele vizibile în urma implementării unei soluții digitale ajută la creșterea nivelului de deschidere a factorilor de decizie și a angajaților față de instrumente similare. Altfel spus, măsura în care aceste soluții digitale reușesc să decongestioneze activitatea agenților și să îmbunătățească calitatea serviciilor oferite șomerilor contribuie la diminuarea rezistenței la schimbare a factorilor de decizie sau a angajaților
- Personalul SPO care nu a participat la instruire a beneficiat de rezultatele proiectului deoarece eficientizarea activității la nivel de SPO ca urmare a implementării aplicației a dus la decongestionarea activităților individuale

Durabilitatea efectelor proiectului

2975. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că o parte dintre efecte s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent), în timp ce alte efecte nu s-au mai menținut după finalul perioadei de sustenabilitate.

2976. Mai exact, toate efectele generate de activitatea de instruire sunt prezente în mare măsură și în prezent. Specificul activităților zilnice ale personalului SPO nu s-a schimbat motiv pentru care personalul utilizează în continuare competențele și cunoștințele dobândite în urma instruirilor.

2977. Angajații SPO continuă să relaționeze cu omologii din alte SPO-uri și se folosesc de abilitățile dobândite prin proiect (inclusiv în urma schimbului de experiență) în relația cu clienții SPO.

2978. Pe de altă parte, finalizarea perioadei de sustenabilitate a proiectului a coincis cu apariția unor schimbări legislative în urma cărora serverele instituției au fost mutate la STS339. După acest transfer nu s-a mai reușit reinstalarea și repunerea în funcțiune a aplicației. Prin urmare, efectele produse de introducerea acestui instrument digital în activitatea SPO au dispărut.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

2979. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

339 Serviciul de Telecomunicații Speciale – instituție responsabilă de asigurarea de servicii securizate de comunicații și tehnologia informației pentru autoritățile române, prin dezvoltarea și administrarea de rețele de comunicații și sisteme informatice având la bază principiile interoperabilității, standardizării și asigurării securității

2980. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat într-un mod pozitiv:
 - Eficacitatea proiectului – atitudinea pro-activă a unei părți din grupul țintă precum și deschiderea către soluții inovative a factorilor de decizie
 - Impactul proiectului – flexibilitatea în ceea ce privește alegerea partenerilor. Dacă nu ar fi fost permisă asocierea cu o firmă specializată în servicii IT, dezvoltarea aplicației ar fi fost imposibilă. Într-o primă fază, a fost organizată procedură de achiziții pentru dezvoltarea aplicației, la care nu s-au prezentat ofertanți
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului
- Factori care au influențat într-un mod negativ:
 - Eficacitatea proiectului – lipsa de experiență atât din partea echipelor de implementare cât și a celor din echipele de monitorizare coroborată cu schimbările privind regulile de implementare, prin publicarea a peste 100 de instrucțiuni, au dus la un consum mai ridicat din punct de vedere al resurselor umane, mai ales pe partea de raportare tehnico-financiară
 - Impactul proiectului – rezistența la schimbare din partea unor membri ai grupului țintă a dus la manifestarea unei lipse de interes față de aplicație
 - Sustenabilitatea proiectului – acordarea unei importanțe scăzute sustenabilității și lipsa alocărilor bugetare pentru mentenanță au dus la o utilizare greoaie a aplicației după finalizarea proiectului

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

2981. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

2982. Ca și propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

2983. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate inclusiv prin studii de impact

2984. În perioada de implementare POSDRU, numărul de instrucțiuni transmise Beneficiarilor a fost mai mare de o sută. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

- Programul ar trebui să ofere mai multa flexibilitate în ceea ce privește modificările permise în timpul implementării

2985. De la momentul identificării unei nevoi, trecând prin faza de pregătire și evaluare a proiectului, până la finalizarea implementării unei activități pot trece chiar și patru ani. SPO-urile activează într-un mediu

dinamic, ceea ce poate conduce la schimbarea nevoilor și implicit la necesitatea unor modificări în proiect. Procedurile de amendare a contractelor de finanțare durează foarte mult și afectează calendarul tuturor activităților

- În faza de evaluare a proiectelor ar trebui pus mai mult accent pe sustenabilitate

2986. Tehnologia progresa într-un ritm alert motiv pentru care orice soluție digitală are nevoie de mentenanță și optimizări pe termen lung. După finalizarea proiectului există mai mulți factori care duc la utilizarea redusă a soluțiilor digitale: lipsa finanțării alocate acestei activități, proceduri de achiziție greoaie pentru aceste servicii, pregătirea experților IT din cadrul instituției mai mult pe partea de rețelistică, etc. Aceste aspecte ar trebui prevăzute încă din perioada de pregătire a proiectului. De asemenea, în grila de evaluare a proiectelor ar trebui prevăzut un punctaj mai mare pentru sustenabilitate

2987. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Ponderea ridicată a activităților practice în cadrul sesiunilor de instruire
- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO
- Preocuparea pentru inovare și considerarea soluțiilor digitale ca răspuns la nevoile SPO

2988. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.9.6 DMI 4.2. Studiu de caz „Formarea profesională continuă – un atu în asigurarea calității serviciilor furnizate de către serviciul SPO”

Date generale despre proiect

2989. Tabelul următor prezintă informațiile generale aferente proiectului care face obiectul prezentului studiu de caz.

Informații generale despre proiect

DMI – 4.2 „Formarea personalului propriu al SPO”	Formarea personalului propriu al SPO		
Beneficiar	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă		
Titlu proiect	Formarea profesională continuă – un atu în asigurarea calității serviciilor furnizate de către serviciul SPO		
Cod SMIS /ID proiect	50695 / POSDRU/124/4.2/S/130647		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.11.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	7.269.010,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	2,743,763.36 lei ³⁴⁰
Regiunea de implementare	Toate regiunile țării	Județul/județele de implementare	Toate județele țării ³⁴¹
Persoane intervievate	Reprezentant Beneficiar Reprezentant Partener Reprezentant Grup țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar nr. 18 aferent cererii de rambursare nr. 18 aferent cererii de rambursare nr. 18, Rapoartele publice privind implementarea și rambursarea la nivel de program operațional disponibile la adresa http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate , Rapoarte anuale de activitate ale ANOFM disponibile la http://193.169.6.21/search/node/raport+de+activitate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante menționate mai sus, Interviu cu părțile interesate		

2990. În cadrul acestui studiu de caz au fost intervievate trei persoane, conform tabelului de mai jos.

Detalii privind interviurile organizate

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant Beneficiar	Expert în cadrul proiectului	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Interviu reprezentant Partener	Expert în cadrul proiectului	Global Commecium Development
Interviu reprezentant grup țintă	Consilier superior	AJOFM Gorj

340 Sursa datelor: <http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate>, pagină web consultată în octombrie 2019

341 Proiectul este de tip național

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

2991. Obiectivul general al proiectului îl reprezintă creșterea calității serviciilor oferite de specialiștii SPO persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile prin dezvoltarea personală, profesională și îmbunătățirea competențelor profesionale.
2992. Pentru îndeplinirea obiectivului general al proiectului s-a avut în vedere atingerea următoarelor obiective specifice:
2993. Dezvoltarea competențelor profesionale pentru 240 de specialiști din cadrul SPO prin participarea la programe de formare profesională continuă corelate cu serviciile pe care le furnizează în activitatea zilnică persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile.
2994. Promovarea creativității, capacității de adaptare la dinamica pieței forței de muncă, a incluziunii sociale, a instrumentelor de lucru utilizate de către personalul SPO în lucrul personalizat cu persoanele care fac parte din grupuri vulnerabile, precum și asigurarea calității serviciilor oferite.
2995. Conștientizarea problemelor cu care se confruntă persoanele care fac parte din grupuri vulnerabile pe piața muncii și creșterea capacității de identificare și furnizare de servicii personalizate și adaptate nevoilor lor.
2996. În sprijinul îndeplinirii acestor obiective s-au avut în vedere obținerea următoarelor rezultate:
- Realizarea de materiale de promovare a proiectului, transmiterea de comunicate de presă, realizarea a 3 roll-up-uri ale proiectului și a unui banner, organizarea a 2 conferințe de presă, publicarea de anunțuri de presă;
 - Realizarea a 240 de seturi de instrumente de colectare a datelor aplicate și centralizate;
 - Realizarea unei analize comparative privind competențele profesionale pe care specialiștii SPO cu atribuții în angajare asistată, în evaluare vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, în relații publice și comunicare le dețin și compararea acestora cu standardele ocupaționale;
 - Realizarea unei analize comparative a competențelor profesionale dobândite în procesul de formare continuă de specialiștii SPO cu atribuții în angajare asistată, în evaluare vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, în relații publice și comunicare cu cerințele activității zilnice în vederea elaborării de propuneri pentru creșterea gradului de calitate a serviciilor oferite de SPO clienților săi;
 - Perfecționarea și certificarea specialiștilor SPO cu atribuții în evaluare vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile;
 - Perfecționarea și certificarea specialiștilor SPO cu atribuții în angajarea asistată a persoanelor din grupurile vulnerabile;
 - Perfecționarea și certificarea specialiștilor SPO cu atribuții în relații publice și comunicare;
 - Realizarea a 3 vizite de studiu la partenerul transnațional organizate sub forma schimbului de experiență pentru specialiștii SPO cu atribuții în evaluarea vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, în angajarea asistată a persoanelor din grupuri vulnerabile și în relații publice și comunicare.
2997. ANOFM a implementat acest proiect în parteneriat cu SC GLOBAL COMMERCIUM DEVELOPMENT SRL și METODO ESTUDIOS CONSULTORES L.L.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

2998. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde nevoii de creșterea a calității serviciilor oferite de către specialiștii SPO persoanelor care fac parte din grupurile vulnerabile: evaluare vocațională, angajare asistată, relații publice și comunicare. Astfel, pe termen lung, proiectul va avea impact asupra formării personalului propriu al SPO. În acest sens, au fost definite o serie de activități în

vederea îndeplinirii obiectivelor generale și specifice ale proiectului, prezentate în cadrul Secțiunii 0 a acestui studiu de caz. Aceste activități sunt:

- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO;
- Formarea personalului SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare și asistență, inclusiv a serviciilor pentru persoane cu nevoi speciale;
- Dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului pentru realizarea analizelor și prognozelor pe piața muncii;
- Formarea personalului SPO inclusiv prin acțiuni transnaționale;
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO.

2999. În urma implementării acestor activități impactul pe care proiectul îl va avea pe termen scurt/mediu vizează următoarele:

- Creșterea numărului de angajați SPO instruiți, numărului de angajați SPO cu certificate de absolvire și a ponderii angajaților SPO instruiți și certificați;
- Creșterea numărului de studii, rapoarte și strategii SPO;
- Creșterea numărului de parteneri transnaționali implicați în proiect;
- Creșterea numărului de agenții sprijinite.

3000. Factorii contextuali identificați, care pot influența îndeplinirea obiectivelor proiectului sunt:

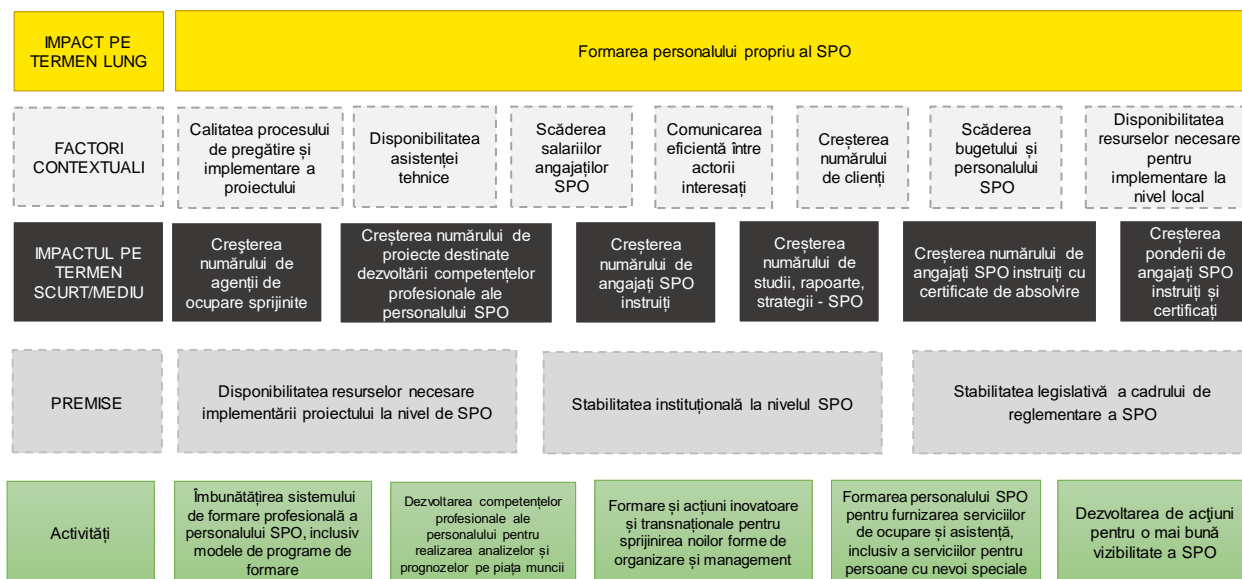
- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului;
- Disponibilitatea asistenței tehnice;
- Scăderea salariilor angajaților SPO;
- Comunicarea eficientă între actorii interesați;
- Creșterea numărului de clienți;
- Scăderea bugetului și personalului SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local.

3001. Premisele avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO;
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO;
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO.

3002. Reprezentarea grafică a logicii intervenției proiectului se regăsește în figura de mai jos.

Figura 162. Logica intervenției proiectului



Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3003. Contextul în care a fost implementat proiectul „FPC - atu în asigurarea calității serviciilor furnizate de către personalul SPO”, din punct de vedere al ocupării forței de muncă, este unul puternic influențat de conjunctura economică existentă la nivel global și care s-a manifestat, în general, prin scăderea activităților firmelor, lucru care a condus, în final, la desființarea de locuri de muncă și la disponibilizarea de personal. În acest context, șansele ca o persoană să își găsească un loc de muncă scad, iar acest lucru se răsfrânge cu consecințe amplificate în special asupra persoanelor din grupurile care se confruntă cu dificultăți de integrare pe piața muncii. Unul dintre răspunsurile pe care SPO l-a aplicat pentru această problemă îl constituie investirea în dezvoltarea competențelor propriilor angajați, astfel încât, serviciile oferite de aceștia să fie la un nivel de calitate ridicat și, în final, să conducă la creșterea șanselor de încadrare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de munca, în general, și în special a celor care aparțin grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

3004. În documentele cu caracter strategic/ programatic care au acoperit perioada 2007-2015 au fost prevăzute o serie de măsuri specifice relevante pentru dezvoltarea Serviciului Public de Ocupare:

- Unul dintre obiectivele **Planului Național de Dezvoltare 2007-2013** a fost facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate către ocupare având în vedere:
 - Dezvoltarea capacității instituționale a Serviciului Public de Ocupare - la nivel național, regional și local;
 - Măsuri active de ocupare.
- Printre prioritățile tematice ale Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 se numără:
 - Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România prin care se acordă o atenție deosebită consilierii și îndrumării forței de muncă;
 - Consolidarea unei capacități administrative eficiente

3005. Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane a fost elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință. Din indicatorii avuți în vedere la nivel de program, relevanți pentru îndeplinirea obiectivului general și a obiectivelor specifice sunt:

- Numărul de agenții de ocupare sprijinite;
- Număr de analize și prognoze privind piața muncii;
- Număr personal instruit;
- Ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire (%).

3006. Acești indicatori au fost monitorizați conform datelor prezentate în tabelul următor:

Indicatori de program aferenți Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare³⁴²

Indicatori de program ³⁴³	de	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Număr de agenții de ocupare sprijinite	Realizat	0	0	3	55	224	379	519	650	1.628	1.628³⁴⁴
	Țintă	-	50	70	95	125	160	180	190	200	200
Număr de analize și prognoze privind piața muncii	Realizat	0	0	1	8	26	29	53	59	290	290
	Țintă	-	7	17	27	31	33	35	36	36	36
Număr personal instruit	Realizat	0	0	205	345	2.916	3.578	4.876	6.017	13.093	13.093
	Țintă	-	1.250	1.565	1.900	2.245	2.575	2.800	2.950	3.000	3.000
Ponderea personalului instruit cu certificate de absolvire (%)	Realizat	0	0	15,5	74	39	86	89,29	91	79,05	79,05%
	Țintă	-	71	73	76	78	79	80	80	80	80%

3007. În ceea ce privește acțiunile pentru o mai bună vizibilitate a SPO și pentru o informare eficientă a beneficiarilor SPO cu privire la piața muncii, au fost realizate următoarele activități în perioada 2014-2015:

Rezultatele acțiunilor de informare și promovare

Acțiuni	2104	2015	Total
Comunicate de presă	2.578	2.873	5.451
Interviuri/ participări la emisiuni radio/ tv	6.050	6.236	12.286
Conferință de presă	300	349	649
Exemplare materiale informative distribuite (pliante, broșuri, mape de informare, afișe etc)	350.000	208.439	558.439

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM aferente anilor 2014 și 2015

Efectele proiectului

3008. În ceea ce privește efectele proiectului, informațiile din raportul tehnico-financiar aferent ultimei cereri de rambursare au stat la baza prezentei analize. Acestea au fost validate în cadrul interviurilor cu părțile interesate. Astfel, acest proiect a contribuit la:

- Realizarea analizelor comparative

³⁴² Sursa: Raportul final de implementare POSDRU 2007-2013 (Draft)

³⁴³ Valorile raportate corespund datelor înregistrate de beneficiari în ActionWeb, validate în urma verificării rapoartelor tehnico-financiare și a vizitelor la fața locului. Datele aferente indicatorilor de program care se referă la numărul de persoane intrate în program până la data de 31.12.2014 au fost extrase din sistem la data de 27 mai 2015

³⁴⁴ Numărul unic de agenții de ocupare sprijinite este 289

3009. Au fost efectuate 2 analize comparative: 1 analiză comparativă privind competențele profesionale pe care specialiștii SPO cu atribuții în angajare asistată, în evaluarea vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, în relații publice și comunicare le dețin și compararea acestora cu standardele ocupaționale și 1 analiză comparativă a competențelor profesionale dobândite în procesul de formare continuă de specialiștii SPO cu atribuții în angajare asistată, în evaluare vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile, în relații publice și comunicare cu cerințele activității zilnice în vederea elaborării de propuneri pentru creșterea gradului de calitate a serviciilor oferite de SPO clienților săi.

3010. Grupul țintă a fost format din 40 de specialiști SPO.

- *Organizarea și derularea programelor de formare profesională*

3011. A fost organizat un program de formare profesională pentru un număr de 100 de specialiști SPO cu atribuții în evaluarea vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile. Din cei 100 de specialiști formați în acest domeniu, 95 au primit certificare.

3012. A fost organizat un program de formare profesională pentru un număr de 80 de specialiști SPO cu atribuții în angajarea asistată a persoanelor din grupuri vulnerabile. Din cei 80 de specialiști formați în acest domeniu, 76 au primit certificare.

3013. A fost organizat un program de formare profesională pentru un număr de 60 de specialiști cu atribuții în relații publice și comunicare. Din cei 60 de specialiști formați în acest domeniu, 57 au fost certificați.

- *Dezvoltarea competențelor specifice în domeniul elaborării prognozelor și analizelor pe piața muncii pentru 60 de specialiști SPO*

3014. În prima etapă a fost realizat un studiu pentru colectarea informațiilor privind nevoile de formare ale personalului SPO care furnizează servicii de elaborare de prognoze și analize pe piața muncii. În cadrul acestui studiu au fost identificate modulele de curs care răspund cel mai bine acestor nevoi specifice de formare ale personalului SPO: „Analist piața muncii”.

3015. În etapa următoare au fost organizate 3 serii de cursuri de perfecționare în cadrul cărora au fost instruiți 61 de specialiști SPO, cu 1 persoană în plus față de numărul prevăzut inițial (60 de persoane). Acestea au susținut examenul de absolvire în vederea certificării competențelor dobândite.

- *Organizarea de vizite de studiu și schimb de experiență cu partenerul transnațional*

3016. Au fost organizate 5 vizite de studiu sub forma schimbului de experiență la care a participat un număr de 100 de specialiști SPO cu atribuții în evaluarea vocațională a persoanelor care fac parte din grupuri vulnerabile.

3017. Au fost organizate 4 vizite de studiu sub forma schimbului de experiență la care a participat un număr de 80 de specialiști SPO care au atribuții în angajarea asistată a persoanelor din grupuri vulnerabile.

3018. Au fost organizate 3 vizite de studiu sub forma schimbului de experiență la care a participat un număr de 60 de specialiști SPO cu atribuții în relații publice și comunicare.

- *Creșterea notorietății și vizibilității proiectului*

3019. Prin intermediul activității „Campanie de promovare și diseminare a proiectului” s-au realizat o serie de sub-activități care au avut ca scop creșterea vizibilității proiectului. Au fost realizate: 1 strategie de campanie de promovare, 2 conferințe de presă, 2 comunicate de presă cu privire la lansarea, respectiv finalizarea proiectului, 480 de seturi de materiale de promovare, 3 roll-up-uri și 1 banner.

Efecte neașteptate ale proiectului

3020. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului

3021. Unul dintre efectele propagate și menționate de respondenți în cadrul interviurilor susținute este acela conform căruia informațiile dobândite în cadrul etapei de formare profesională au fost diseminate și în rândul celorlalți angajați.

Durabilitatea efectelor proiectului

3022. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că o parte dintre efecte s-au menținut odată cu trecerea timpului (de la finalizarea proiectului până în prezent). Mai exact, toate efectele generate de activitatea de instruire se regăsesc în mare măsură și în prezent. Ceea ce a contribuit la o mai bună asimilare a cunoștințelor dobândite în cadrul sesiunilor de formare a fost realizarea vizitelor de studiu în Spania. În cadrul acestor vizite participanții au dobândit abilități specifice de comunicare cu membri ai grupurilor vulnerabile (persoane cu dizabilități, persoane de etnie diferită față de cea română etc.)

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului

3023. Cu privire la mecanismele care au sprijinit sau au afectat negativ materializarea efectelor proiectului, în urma interviurilor susținute cu părțile interesate din proiect au fost identificate o serie de factori care au avut o astfel de influență.

3024. În funcție de modul în care au influențat materializarea efectelor proiectului distingem următoarele două tipuri de factori:

- Factori care au influențat într-un mod pozitiv:
 - Sustenabilitatea proiectului – conștientizarea de către părțile interesate a beneficiilor rezultate din implementarea activităților acestui proiect reprezintă o garanție a utilizării rezultatelor și după finalizarea proiectului;
 - Schimbul de bune practici și cunoștințele acumulate în timpul vizitei de studiu din Spania.
- Factori care au influențat într-un mod negativ:
 - Eficacitatea proiectului – Schimbările legislative și numărul mare de instrucțiuni au reprezentat un impediment în activitatea desfășurată. Așadar, pentru viitoarele programe trebuie luat în calcul reducerea acestora sau structurarea unui program solid de la început.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3025. Informațiile obținute în cadrul interviurilor au permis identificarea mai multor elemente de bune practici care pot fi preluate în cadrul unor intervenții similare viitoare. De asemenea, interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect.

3026. Drept propuneri pentru îmbunătățire au fost menționate următoarele:

- În activitățile de pregătire, implementare și monitorizare a proiectelor este importantă implicarea persoanelor cu experiență sau competențe în domeniu

3027. POSDRU a reprezentat un element de noutate pentru țara noastră. Fiind primul exercițiu de acest gen la nivel național, toți factorii implicați erau lipsiți de experiență ceea ce a influențat într-un mod negativ eficacitatea intervenției. În viitor, responsabilii din partea beneficiarului cu pregătirea și implementarea proiectelor ar trebui selectați dintre cei cu experiență sau trimiși la sesiuni de instruire în acest sens.

- Instrucțiunile ar trebui mai bine fundamentate

3028. În perioada de implementare POSDRU, instrucțiunile au fost transmise Beneficiarilor pe parcursul implementării proiectului. Unele instrucțiuni au adus modificări fundamentale în regulile de implementare fără a oferi soluții efectelor acestor modificări. Alte instrucțiuni au adus modificări unor instrucțiuni anterioare iar lipsa unei variante consolidate a Ghidului Solicitantului a îngreunat foarte mult urmărirea tuturor schimbărilor.

3029. Elementele de bună practică propuse pentru a fi preluate în viitor în intervenții similare se referă la:

- Selecția grupului țintă (a angajaților care au fost formați) a fost realizată în baza unui studiu elaborat din punct de vedere sociologic;
- Ponderea ridicată a activităților practice în cadrul sesiunilor de instruire;
- Schimburile de experiență sunt benefice pentru identificarea celor mai bune soluții la nevoile SPO

3030. Interviuurile cu părțile interesate s-au finalizat cu manifestarea aprecierilor pozitive din partea persoanelor intervievate față de beneficiile aduse de proiectele de acest tip. Aceste intervenții reprezintă o oportunitate pentru beneficiari de a găsi soluții pentru nevoile cu care se confruntă.

11.9.7 DMI 4.2. Studiu de caz „Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est IC SPO”

Date generale despre proiect

3031. Tabelul următor oferă imaginea de ansamblu asupra proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243 – „Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est IC SPO”.

Prezentarea proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243

DMI	DMI 4.2 – Formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare (SPO)		
Beneficiar	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Ialomița		
Titlu proiect	„Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est IC SPO”		
Cod SMIS /ID proiect	130243		
Data de început	06.01.2014	Data de finalizare	05.11.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	10.513.976,18 lei	Buget rambursat (absorbit)	2.573.706,22 lei
Regiunea de implementare	Sud-Muntenia; Nord-Est; Sud-Est	Județul/județele de implementare	Argeș; Călărași; Dâmbovița; Giurgiu; Prahova; Teleorman; Ialomița; Brăila; Buzău; Galați; Constanța; Tulcea; Vrancea; Bacău; Botoșani; Iași; Neamț; Suceava; Vaslui
Persoane intervievate	Reprezentant beneficiar (fost coordonator logistică) Reprezentant grup țintă (participant în activitatea stagiului de mobilitate Europass) Reprezentant partener (Agenția pentru Dezvoltare Intercomunitară "Împreună", implicată în deosebi în furnizarea de cursuri de formare)		
Bibliografie	AJOFM Buzău, Organigramă, disponibilă la http://www.ajofmbuzau.ro/files/orgajofmbz.pdf , accesată 15 Octombrie 2019. AJOFM Călărași, Organigramă, disponibilă la http://calarasi.accesibilitateajofm.ro/wp/wp-content/uploads/2016/03/Organigrama-AJOFM-Calarasi.pdf , accesată 15 Octombrie 2019. AJOFM Ialomița, Organigramă, disponibilă la http://www.ialomita.anofm.ro/doc/organigrama.pdf , accesată 15 Octombrie 2019. ANOFM, Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est IC SPO, disponibil la http://www.ialomita.anofm.ro/doc/Proiect/prezentare.htm , accesat 11 Octombrie 2019. Contract de finanțare Nr. POSDRU/124/4.2/S/130243. Ghid Metodologic pentru Întocmirea Planului de Formare a Personalului Propriu al SPO (2012), disponibil la http://www.ialomita.anofm.ro/doc/INFORMATII%20PUBLICE/Ghid-pentru-intocmirea-planului-de-formare-a-personalului-propru-al-SPO.pdf , accesat 15 Octombrie 2019. Ministerul Fondurilor Europene, Date SMIS privind stadiul proiectelor contractate, disponibil la http://old.fonduri-ue.ro/baza-de-date-proiecte-contractate , accesat 11 Octombrie 2019. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției sociale și Persoanelor Vârstnice, ANOFM, Raport privind activitatea compartimentului formare profesională pe anul 2015, disponibil la www.cnfppp.anofm.ro/info_public/2016_08_08_RAPORT%20ACTIVITATE%202015.pdf , accesat 15 Octombrie 2019. Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015-05.11.2015.		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Analiza datelor și documentelor relevante; interviuri cu părțile interesate		

3032. Tabelul următor oferă detalii suplimentare cu privire la interviurile organizate în cadrul acestui studiu de caz.

Interviuri organizate cu privire la proiectul POSDRU/124/4.2/S/130243

Interviuri organizate	Postul/funcția	Organizația / instituția
Interviu reprezentant beneficiar	Inspector Superior, Compartiment Execuție Bugetară, financiar contabilitate și administrare fond de garantare pentru plata creanțelor salariale	AJOFM Ialomița
Interviu reprezentant grup țintă	Expert în cadrul Compartimentului de control și executare silită a debitelor	AJOFM Ialomița
Interviu reprezentant partener	Informația nu este disponibilă	Agenția pentru Dezvoltare Intercomunitară "Împreună"

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3033. Proiectul și-a propus să crească nivelul de competențe profesionale ale personalului propriu SPO din regiunile Sud Muntenia, Nord Est și Sud Est în vederea furnizării unor servicii de calitate (obiectiv general). Obiectivele specifice care derivă sunt următoarele:

- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului propriu al SPO în ocupații corelate cu serviciile furnizate
- Dezvoltarea competențelor profesionale și sociale pentru personalul SPO necesare unei abordări integratoare a nevoilor specifice ale grupurilor vulnerabile
- Facilitatea preluării de experiențe transnaționale care să contribuie la dezvoltarea competențelor personalului SPO

3034. Proiectul a avut **16 activități** cu 79 subactivități eșalonate pe **18 luni**.

3035. **Rezultatele așteptate** privesc, în ansamblu instruirea și certificarea personalului, elaborarea de studii, analize, rapoarte și strategii, precum și implicarea partenerilor transnaționali în proiect. Mai specific, **la nivel de activitate** s-au avut în vedere următoarele **rezultate planificate**:

- La nivel de **management al proiectului**, realizarea unui parteneriat public privat, relaționarea între structurile SPO, organizarea de stagii transnaționale, utilizarea de tehnici și instrumente de management care facilitează abordarea unitară a procesului de management, elaborarea de documente tehnice și financiare
- **Desfășurarea unui proces de achiziție** transparent și în concordanță cu cerințele finanțatorului
- **Realizarea informării și publicității** cu privire la proiect printr-un plan de informare, conferințe și comunicate de presă
- **Realizarea hărții competențelor din SPO** prin elaborarea profilului de competențe al personalului SPO, întocmirea hărții, organizarea de seminarii regionale
- **Realizarea unei analize privind cererea de competențe și nevoi specifice de formare profesională a personalului propriu SPO** prin elaborarea unei metodologii de identificare a nevoilor, realizarea analizei de nevoi a unui grup țintă de 200 de persoane, redactarea unui raport de analiză de nevoi
- **Organizarea unui atelier metodic „Serviciile de ocupare personalizate”**, prin întocmirea unui plan de acțiune, organizarea unui atelier metodic cu participarea a 20 de membri ai grupului țintă, implementarea unui proces de pilotare a planului individual de acțiune, elaborarea unui raport de evaluare a procesului de pilotare, cu scopul de a promova efectele generate de serviciile individualizate

- **Organizarea unui program de perfecționare profesională „Consilier de orientare profesională”,** cu participarea a 2 serii de formare și emiterea de către certificate de absolvire către 90% dintre participanți
- **Organizarea unui program de perfecționare profesională în ocupația „Consultant în administrație publică”,** cu participarea a 3 serii de formare și emiterea de către certificate de absolvire către 90% dintre participanți
- **Organizarea unui stagi de mobilitate EUROPASS** de 10 zile, în 6 serii
- **Crearea unei comunități a furnizorilor de formare** – rețea de identificare și promovare a bunelor practici în proiectarea și desfășurarea programelor de formare, alături de întocmirea unui protocol de identificare și a unui portofoliu cu modele de programe de pregătire
- **Elaborarea de publicații și tipărituri referitoare la instrumentele de management elaborate,** la instrumentele de identificare și proiectare a profilului de competențe, la harta de competențe, la instrumentele de analiză a nevoilor de formare, la suporturile de curs pentru programele de formare profesională, la materialele de învățare pentru activitățile metodice
- **Organizarea unei conferințe inter-regionale de diseminare a rezultatelor proiectului** de 3 zile, adresată către 40 de participanți

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3036. Acest proiect a fost pregătit și implementat pentru a răspunde **nevoii personalului propriu SPO din trei regiuni de a-și îmbunătăți competențele**. Mai exact, proiectul a fost demarat ca o continuare a unei alte inițiative sub POSDRU.

3037. Pentru a răspunde acestei nevoi, au fost întreprinse următoarele **activități**:

- Managementul proiectului
- Achiziții publice
- Informare și publicitate pentru proiect
- Harta competențelor din SPO
- Analiza privind cererea de competențe și nevoi specifice de formare profesională a personalului propriu SPO
- Ateliere și programe de perfecționare profesională
- Stagi de mobilitate
- Comunitatea furnizorilor de formare
- Publicații și tipărituri
- Conferință inter-regională de diseminare a rezultatelor proiectului

3038. În urma implementării acestor activități, **impactul** pe care proiectul îl va avea pe **termen scurt/mediu** vizează următoarele:

- Creșterea numărului personalului instruit precum și a proiectelor destinate dezvoltării competențelor profesionale ale personalului SPO
- Creșterea numărului de studii, rapoarte, strategii - SPO
- Creșterea numărului de agenții de ocupare sprijinite
- Creșterea ponderii personalului instruit cu certificate de absolvire
- Creșterea numărului de participanți la instruire certificați – SPO

3039. În ansamblu, pe termen lung, proiectul va avea impact asupra formării personalului propriu al SPO.

3040. **Factorii contextuali** identificați, care pot influența atingerea impactului sunt:

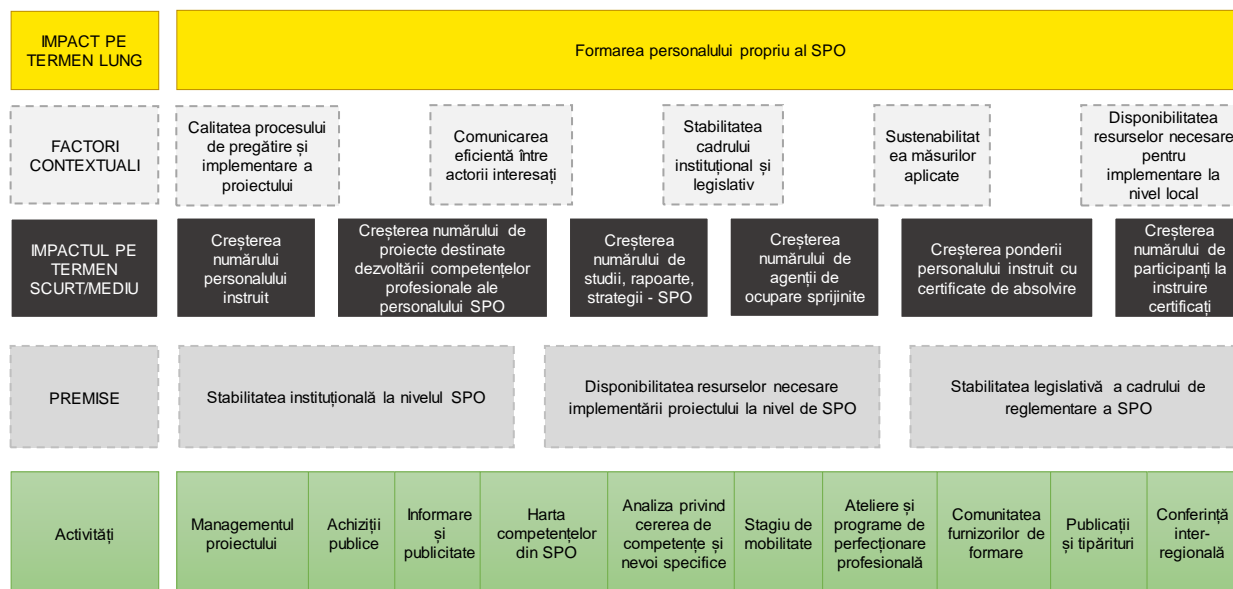
- Calitatea procesului de pregătire și implementare a proiectului
- Comunicarea eficientă între actorii interesați
- Stabilitatea cadrului instituțional și legislativ

- Sustenabilitatea măsurilor aplicate
- Disponibilitatea resurselor necesare pentru implementare la nivel local

3041. **Premisele** avute în vedere pentru testarea teoriei schimbării sunt următoarele:

- Stabilitatea instituțională la nivelul SPO
- Stabilitatea legislativă a cadrului de reglementare a SPO
- Disponibilitatea resurselor necesare implementării proiectului la nivel de SPO

Figura 163. Logica Intervenției aferentă proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243³⁴⁵



Sursa: Logica Intervenției pentru DMI 4.2. cuprinsă în Raportul Inițial privind Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020; Raportul Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015-05.11.2015

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3042. La nivel național, **Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu (CNFPPP)** din cadrul structurilor ANOFM are atribuții în cadrul formării profesionale. Printre altele, CNFPPP desfășoară următoarele activități³⁴⁶:

- Elaborează și valorifică **analiza nevoilor de formare** ale personalului ANOFM
- **Proiectează, planifică și asigură managementul activităților de formare**
- Urmărește consolidarea sistemului participativ de pregătire prin **implicarea formatorilor**

³⁴⁵ Logica intervenției aferentă proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243 a fost elaborată pornind de la Logica Intervenției pentru DMI 4.2. cuprinsă în Raportul Inițial privind Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, ținând cont și de Raportul Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015-05.11.2015.

³⁴⁶ Ministerul Muncii, Familiei, Protecției sociale și Persoanelor Vârstnice, ANOFM, Raport privind activitatea compartimentului formare profesională pe anul 2015, disponibil la www.cnfppp.anofm.ro/info_public/2016_08_08_RAPORT%20ACTIVITATE%202015.pdf, accesat 15 Octombrie 2019.

3043. În plus, în contextul ANOFM, s-a elaborat în 2012 un **ghid metodologic pentru întocmirea planului de formare a personalului propriu al SPO**. Implicit, acesta vizează și AJOFM Ialomița.³⁴⁷ Ghidul trasează linii directoare pentru:

- Analiza nevoilor de formare, cuprinzând:
 - un instrument de dezvoltare instituțională și profesională continuă care, în urma identificării competențelor ce trebuie dezvoltate, reprezintă o bază pentru proiectarea planurilor individuale de formare/dezvoltare și pentru identificarea secțiunii relevante a planurilor de dezvoltare ale AJOFM
 - o metodologie de cercetare implementată la nivel instituțional sau la un nivel mai extins pentru a colecta, analiza și evalua date privind nevoile de formare ale personalului și pentru a stabili stadiul actual al abilităților și al dezvoltării profesionale ale membrilor organizației
- Forme de activitate din cadrul formării profesionale, inclusiv modalitățile prin care se realizează formarea continuă
- Planul de formare profesională

3044. **Raportul privind activitatea compartimentului formare profesională** pe anul 2015 prezintă situația centralizată a realizării Planului de Formare aferent anului 2015.³⁴⁸ Prin raportare la tipul de activități cuprinse în proiectul POSDRU/124/4.2/S/130243, se remarcă următoarele cursuri:

- Cursuri de tip e-learning pentru asigurarea sustenabilității proiectului ICAS, printre care cursul „Consilier de orientare în carieră” : 350 participanți planificați; 352 înscriși; 329 absolvenți
- Curs “Manager de proiect” – 40 participanți planificați, înscriși și absolvenți

3045. Îmbunătățirea competențelor personalului propriu SPO din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est acoperă un număr estimat de 828 de angajați, având în vedere cele 46 de posturi în medie³⁴⁹ pentru cele 18 AJOFM-uri implicate.³⁵⁰

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3046. Ca urmare a îndeplinirii tuturor obiectivelor și rezultatelor proiectului³⁵¹, **efectele proiectului** se pot identifica, într-o primă instanță, prin intermediul **indicatorilor de realizare imediată (output)** și **indicatorilor de rezultat** elaborați în cadrul proiectului.

Indicatorii aferenți proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243

Indicator	Valoare prognozată	Valoare realizată
Indicatori de realizare imediată (output)		
Numărul personalului instruit	240	240

³⁴⁷ Ghid Metodologic pentru Întocmirea Planului de Formare a Personalului Propriu al SPO (2012), disponibil la <http://www.ialomita.anofm.ro/doc/INFORMATII%20PUBLICE/Ghid-pentru-intocmirea-planului-de-formare-a-personalului-propriu-al-SPO.pdf>, accesat 15 Octombrie 2019.

³⁴⁸ Ministerul Muncii, Familiei, Protecției sociale și Persoanelor Vârstnice, ANOFM, Raport privind activitatea compartimentului formare profesională pe anul 2015, disponibil la www.cnfppp.anofm.ro/info_public/2016_08_08_RAPORT%20ACTIVITATE%202015.pdf, accesat 15 Octombrie 2019.

³⁴⁹ La data de 15 octombrie 2019, AJOFM Ialomița avea 37 de posturi, AJOFM Călărași 40 posturi, iar AJOFM Buzău 62 posturi.

³⁵⁰ Se ia în considerare că acest număr poate varia ușor în funcție de numărul de posturi de facto ocupate în perioada derulării proiectului (06.01.2014 – 05.11.2015)

³⁵¹ Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015 - 05.11.2015.

Indicator	Valoare prognozată	Valoare realizată
Număr de studii, analize, rapoarte, strategii - Serviciul Public de Ocupare	2	3
Indicatori de rezultat		
Pondere personalului instruit cu certificate de absolvire (%)	90	100%
Numărul de participanți la instruire certificați - Serviciul Public de Ocupare	220	240
Număr de parteneri transnaționali implicați în proiect - Serviciul Public de Ocupare	2	2

Sursa: Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015 - 05.11.2015

3047. Se poate observa că numărul de angajați formați (instruiți), precum și numărul de participanți la instruire certificați reprezintă o pătrime din numărul de personal estimat al celor 18 AJOFM-uri implicate (240 din aproximativ 828 angajați).
3048. În plus, participanții au dobândit competențe profesionale în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment, cu privire la posturile de consilier de orientare profesională, specialist îmbunătățire procese și consultant administrație publică.³⁵² Creșterea nivelului de competențe și efectul pozitiv al acestuia asupra activității zilnice a funcționarilor care au absolvit cursurile finanțate prin proiect au fost confirmate și prin intermediul interviurilor cu părțile interesate. Pentru angajații noi ai instituției, cursurile de formare au sprijinit familiarizarea acestora cu activitățile SPO.
3049. Îmbunătățirea competențelor a dus la obținerea unor efecte pe termen mediu și lung ale proiectului. Competențele dobândite le-au permis funcționarilor să își crească eficiența în cadrul echipelor de implementare, precum și să ridice calitatea serviciilor livrate. Astfel, personalul pare să fie axat mai mult către client și nevoile acestuia, comunicând mai bine atât cu șomerii, cât și cu agenții economici.³⁵³
3050. De asemenea, conform analizei interviurilor, proiectul a rezultat în elaborarea unor instrumente de lucru utile funcționarilor până în prezent.
3051. Aceste efecte se plasează în contextul în care activitățile proiectului sunt complementare intervențiilor CNFPPP. Tabelul de mai jos arată că activitățile se aliniază într-o mare măsură cu atribuțiile CNFPPP și cu ghidul metodologic pentru întocmirea planului de formare a personalului propriu al SPO.

Correspondența între atribuțiile CNFPPP, ghidul metodologic pentru întocmirea planului de formare a personalului propriu al SPO și activitățile proiectului POSDRU/124/4.2/S/130243

Element	Activitate a proiectului
Analiza nevoilor de formare	Harta competențelor din SPO; Analiza privind cererea de competențe și nevoi specifice de formare profesională personalului propriu SPO
Forme de activitate din cadrul formării profesionale, inclusiv modalitățile prin care se realizează formarea continuă; proiectarea, planificarea și asigurarea managementului activităților de formare	Atelier metodic Serviciile de ocupare personalizate (3 zile); Program de perfecționare profesională Consilier de orientare profesională (80 de ore); Program de perfecționare profesională Specialist îmbunătățiri procese; Program de perfecționare profesională în ocupația Consultant Administrație publică; Stagiul de mobilitate EUROPASS
Consolidarea sistemului participativ de pregătire prin implicarea formatorilor	Comunitatea furnizorilor de formare – rețea de identificare și promovare a bunelor practici în proiectarea și desfășurarea programelor de formare

³⁵² Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015 - 05.11.2015.

³⁵³ Conform interviurilor derulate în cadrul studiului de caz cu părțile interesate din proiect.

Sursa: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției sociale și Persoanelor Vârstnice, ANOFM, Raport privind activitatea compartimentului formare profesională pe anul 2015, disponibil la www.cnfppp.anofm.ro/info_publice/2016_08_08_RAPORT%20ACTIVITATE%202015.pdf, accesat 15 Octombrie 2019; Ghid Metodologic pentru Întocmirea Planului de Formare a Personalului Propriu al SPO (2012), disponibil la <http://www.ialomita.anofm.ro/doc/INFORMATII%20PUBLICE/Ghid-pentru-intocmirea-planului-de-formare-a-personalului-propriu-al-SPO.pdf>, accesat 15 Octombrie 2019; Raport Tehnico-Financiar (RTF) Nr. 8 final, perioada de raportare 01.09.2015 - 05.11.2015

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3052. În urma interviurilor cu părțile interesate din acest proiect, au fost identificate următoarele efecte neașteptate pozitive ale proiectului:

- Reprezentanții ai grupului țintă au conștientizat nivelul de competențe în alte domenii utile ale activității
- Noile competențe și certificări au condus la îmbunătățirea CV-urilor angajaților SPO, iar ca urmare aceștia s-au putut califica pentru poziții cu cerințe mai stricte
- Adresarea anumitor nevoi în materie de formare profesională, precum și identificarea tuturor deficitelor de competențe a dus la modificarea fișelor de post, astfel încât unele poziții au fost create iar altele au fost desființate
- Relaționarea membrilor grupului țintă cu personalul din țară cu atribuții similare

3053. Nu au fost identificate efecte neașteptate negative ale proiectului.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3054. Informațiile disponibile cu privire la efectele propagate ale proiectului sunt limitate. Principala sursă de date este reprezentată de **interviurile cu părțile interesate din proiect**. Astfel, s-au evidențiat ca efecte propagate următoarele:

- **Stimularea apariției de noi inițiative** (i.e. angajații SPO au dorit să realizeze o platformă cu un mini - call center; soluția nu a fost pusă în practică întrucât liniile de finanțare nu au fost deschise)
- **Mentținerea colaborării dintre unii parteneri din proiect și SPO după finalizarea proiectului**

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3055. Din punctul de vedere al durabilității efectelor, analiza informațiilor obținute în urma susținerii interviurilor conduc la concluzia că toate efecte s-au menținut de la finalizarea proiectului până în prezent (patru ani). Competențele dobândite la momentul respectiv sunt încă utile reprezentanților grupului țintă, principalul factor determinant fiind calitatea cursurilor de formare profesională.

3056. Realizarea unor astfel de proiecte rămâne în continuare relevantă întrucât se pare că încă există un deficit de competențe la nivelul grupului țintă.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3057. Analiza interviurilor cu părțile interesate a evidențiat existența unor mecanisme privind măsura în care strategia de implementare a POSDRU/DML 4.2. influențează apariția efectelor, după cum urmează:

- Numărul mare de instrucțiuni, precum și complexitatea acestora au afectat în mod defavorabil eficiența și eficacitatea echipei de implementare întrucât echipa de proiect a consumat multe resurse pentru a pune în practică schimbările
- Anumite instrucțiuni au fost benefice deoarece preveneau anumite probleme ce puteau să apară ulterior
- Lipsa unor linii de finanțare deschise la timp a afectat punerea în practică a măsurilor propuse pentru sustenabilitate
- Au existat inconsecvențe între Ghidul Beneficiarului și legislația națională

3058. Au fost identificate de asemenea prin interviuri mecanisme privind măsura în care există alte entități sau structuri /fenomene care au facilitat producerea efectelor, astfel:

- Sprijinul constant din partea ofițerilor de proiect ai Autorității de Management au favorizat apariția efectelor
- Neînțelegerile din interiorul parteneriatului au defavorizat sustenabilitatea
- Implicarea consilierilor profesionali în proiect a reprezentat un factor pozitiv care a contribuit semnificativ la îndeplinirea rezultatelor proiectelor. Aceștia au ajutat personalul SPO să identifice corect problemele cu care se confruntă la locul de muncă și să stabilească un plan individual de acțiune

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3059. Interviurile au permis părților interesate să formuleze o serie de recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în acest proiect, referitoare la:

- **Îmbunătățirea competențelor echipei de proiect**, de la redactarea cererii de finanțare, până la managementul proiectului și implementare
- **Îmbunătățiri cu privire la selecția cursurilor ce urmează a fi finanțate**, îndeosebi acoperirea unor nevoi mai specifice în funcție de o evaluare aprofundată la nivelul instituției
- **Crearea de posibilități prin care participanții la cursuri și la stagiile de schimb de experiență să poate transmite feedback către factorii de decizie**, spre exemplu prin utilizarea unei platforme. Deși membrii grupului țintă au dobândit perspective și idei noi ca urmare a cursurilor de formare și a schimbului de experiență, implementarea multor schimbări la nivel de organizație necesită informarea și implicarea factorilor de decizie
- **Crearea unor baze de date inter-instituționale care să faciliteze progresele în domeniul ocupării forței de muncă**. În prezent, nivelul redus de cooperare dintre acestea conduce la o eficiență scăzută, un exemplu fiind lipsa de consecvență între programele școlare (din cadrul școlilor de meserii) și a locurilor de muncă disponibile, precum și a cererii pieței pentru anumite competențe.

11.10 Anexe: Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare (Aria de acoperire – DMI 5.1)

Literatura studiată (liste)

- Prima evaluare intermediară a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (2011)
- A doua evaluare intermediară a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (2015)
- Blasco, S., Rosholm, M. (2011), The impact of Active Labour Market Policies on Post Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2015), What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, IZA Discussion Paper, no. 9236
- Crepon, B., D'fio, E. Gurgand, M. Rathelot, R. Zamora, P. (2013), Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Cluster Randomised Experiment
- Kluve, J. (2016) Active Labour Market Programmes with focus on Latin America and the Caribbean (LAC), ILO
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Manuel, J., Friederike, R., Stöterau, R.J., Weidenkaff, F., Witte, M., (2016), Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review, IZA DP No. 10263
- Larsson, L. (2000), Evaluation of Swedish Youth Labor Market Programmes
- Martin, J., Grubb, D. (2001), What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies, Working Paper Series from IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy
- OECD (2007), Annual Report 2007
- Schmith, G., O'Reilly, J., Schomann, K. (1996), Internațional Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, cap.24 The impact of Labour Market Policy on Wage, Employment and Labour Market Mismatch, authors Bellmann, L., Jackman R.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2018), The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis, Journal of Economic Surveys
- Tratatul de la Amsterdam de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană, a tratatelor de instituire a Comunităților Europene și a altor acte conexe, (1997/C 340), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 340, 10.11.1997
- Strategia Europeană de Ocupare a fost lansată în 1997 la Summitul „locurilor de muncă” de la Luxembourg, ce a urmat Summitului de la Amsterdam din octombrie 1997, actualmente parte a Strategiei Europa 2020
- Comunicarea Comisiei EUROPA 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, COM(2010) 2020 final, 03.03.2020
- Rezoluția Parlamentului European din 11 noiembrie 2010 referitoare la provocările demografice și solidaritatea între generații (2010/2027(INI)) disponibilă online la: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0400&language=RO&ring=A7-2010-0268>
- HOTĂRÂRE nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, MONITORUL OFICIAL nr. 985 din 21 noiembrie 2018
- HOTĂRÂRE nr. 759 din 18 iulie 2002 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, MONITORUL OFICIAL nr. 637 din 29 august 2002
- HOTĂRÂRE nr. 588 din 15 aprilie 2004 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă pe perioada 2004-2005, MONITORUL OFICIAL nr. 422 din 11 mai 2004

- HOTĂRÂRE nr. 1.386 din 2 septembrie 2004 privind aprobarea Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă, 2004-2010, MONITORUL OFICIAL nr. 834 din 9 septembrie 2004
- HOTĂRÂRE nr. 1.071 din 11 decembrie 2013 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale, MONITORUL OFICIAL nr. 75 din 30 ianuarie 2014
- http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/Plan_implement_Garantie_pt_tineret_2017-2020.pdf

Rapoarte de caz

11.10.1 DMI 5.1. Studiu de caz „ PROȘANSA - Program de promovare și implementare a măsurilor active de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată, tineri și adulți, din județul Vaslui”

Date generale despre proiect

DMI	5.1 “Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare ”		
Beneficiar	Asociația Ecovas		
Titlu proiect	PROȘANSA – Program de promovare și implementare a măsurilor active de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată, tineri și adulți din județul Vaslui		
Cod SMIS /ID proiect	77822		
Data de început	03.01.2011	Data de finalizare	31.12.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2058480 lei	Buget rambursat (absorbit)	1219447.84 lei
Regiunea de implementare	Regiunea Nord Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Vaslui, Iași
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3060. Ca obiectiv general proiectul și-a propus să crească gradul de ocupare al forței de muncă din 3 orașe din Vaslui (Negrești, Huși, Murgeni) împreună cu localitățile aferente. Prin implementarea proiectului s-a urmărit scăderea numărului de șomeri de lungă durată, tineri și adulți din județul Vaslui.
3061. Alte obiective specifice au fost creșterea gradului de informare, motivare, profesionalizare și mobilitate a 200 de șomeri (de lungă durată, tineri și adulți) pentru a crește capacitatea acestora de ocupare și integrare pe piața muncii. Pe de altă parte s-a urmărit îmbunătățirea mecanismelor de piață în domeniul muncii la nivelul orașelor menționate anterior în vederea accesului la ocupare a șomerilor de lungă durată.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Obiective:

Proiectul “PROȘANSA – Program de promovare și implementare a măsurilor active de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată, tineri și adulți” din județul Vaslui a avut ca obiectiv principal creșterea gradului de ocupare în 3 orașe din Vaslui: Negrești, Huși, Murgeni și localitățile aferente. Proiectul a urmărit scăderea numărului de șomeri de lungă durată, tineri și adulți din județul Vaslui prin creșterea gradului de informare, motivare, profesionalizare. Proiectul a urmărit totodată și îmbunătățirea mecanismelor de piață în zonele menționate anterior în vederea facilitării accesului șomerilor de lungă durată pe piața muncii.

Activități prevăzute:

Proiectul și-a propus să organizeze un program integrat de servicii active de ocupare prin informare și consiliere privind piața muncii. Una dintre activitățile proiectului a fost organizarea de consiliere profesională individuală și de grup. O altă activitate a constat în organizarea unor programe de formare profesională în funcțiile de opțiuni, interesele beneficiarilor, nivelul cunoștințelor și accesul la aceste programe de formare profesională. Astfel s-a organizat formare profesională în următoarele domenii: în meseria de inspector în domeniul sănătății și securității în muncă, în meseria de îngrijitoare de bătrâni la domiciliu, în meseria de Babysitter, în meseria de lucrător în comerț, în meseria de dulgher tâmplar

Organizarea unui program integrat de servicii active de ocupare prin furnizarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente/ antreprenoriat a fost o altă activitate prevăzută în acest proiect. Astfel pentru instruirea în domeniul antreprenoriatului s-a realizat informare în: servicii juridice, servicii financiare, metode și tehnici eficiente de management.

Alte activități în cadrul proiectului au fost: realizarea unui spot TV care a avut ca scop informarea privind proiectul PROȘANSA, organizarea unei conferințe de presă care a avut ca scop informarea factorilor de interes publici și privați din aria de acțiune a proiectului, cât și realizarea unei pagini web cu scop informativ.

Înființarea Job-clubului PROȘANSA care a avut ca scop sprijinirea beneficiarilor în: pregătirea pentru angajare, informarea privind corelarea ofertei de muncă cu cererea de muncă, instruire depunere documente de angajare, instruire utilizare calculator, instruire căutare de locuri de muncă pe internet, instruire utilizare poștă electronică și instruire depunere documente de angajare online

Rezultate așteptate:

Prin acest proiect un rezultat așteptat a fost creșterea gradului de informare, motivare, profesionalizare și mobilitate a șomerilor din județul Vaslui.

Alte rezultate așteptate în cadrul proiectului au fost: 90 de șomeri să participe la programe integrate (dintre care 50 femei și 40 șomeri de lungă durată), 200 de persoane să beneficieze de consiliere orientare (dintre care 100 șomeri de lungă durată), 5% din participanți să-și găsească de muncă în termen de 6 luni, 8% din participanți să urmeze în termen de 6 luni o altă formă de pregătire, 20 de participanți să deruleze o activitate independentă, 50 de femei participante FSE (dintre care 50 să fie în grupa de vârstă 15-24 de ani, 200 de șomeri de lungă durată să fie instruiți în domeniul măsurilor active de ocupare, 50 de șomeri de lungă durată să beneficieze de programul de instruire pentru activități antreprenoriale, 200 de șomeri de lungă durată să fie consultați individual în stabilirea traseului profesional în vederea facilitării ocupării, 20 de șomeri beneficiari ai programului de formare continuă.

Impactul așteptat pe termen lung:

Prin realizarea activităților propuse în cadrul acestui proiect s-a urmărit scăderea șomajului de lungă durată în rândul tinerilor și adulților înregistrați, cât și creșterea gradului de informare, motivare și profesionalizare a acestora în județul Vaslui.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3062. Proiectul „PROȘANSA – Program de promovare și implementare a măsurilor active de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată, tineri și adulți” din județul Vaslui s-a realizat în perioada ianuarie 2011-

decembrie 2012. Anterior implementării proiectului rata șomajului din județul Vaslui era de 14 % în anul 2009, reducându-se la 12% în anul 2010, fiind mai mare decât rata șomajului la nivel național unde în anul 2009 și anul 2010 rata șomajului a fost 8%, respectiv 7%. În anii în care proiectul era în curs de implementare, rata șomajului a scăzut ușor în județul Vaslui la 10% în anul 2011 și anul 2012. În perioada ce au urmat după finalizarea proiectului rata șomajului a crescut cu un punct procentual, stagnând la această valoare de 11%.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3063. Indicatorii propuși pentru acest proiect au fost atinși în marea lor majoritate. Numărul șomerilor de lungă durată care au participat la programe integrate a fost de 135 (propus 90) dintre care 53 femei (propus 50). Numărul de persoane care au beneficiat de consiliere/orientare (a fost de 200 de persoane (propus 200)). Șomerii de lungă durată participanți la instruire au fost în număr de 241 (propus 100). Pondere de persoane care în termen de 6 luni după participarea la programul integrat și-au găsit un loc de muncă a fost de 7% (propus 7%). Numărul femeilor participante FSE a fost de 108 (propus 50) dintre care 74 din grupa de vârstă 15-24 de ani. Numărul șomerilor de lungă durată instruiți în domeniul măsurilor active de ocupare a fost de 241 de persoane (propus 200).
3064. Numărul de șomeri de lungă durată consiliați individual în stabilirea traseului profesional în vederea facilitării ocupării a fost de 200 de persoane (propus 200). Numărul de șomeri beneficiari ai programului de formare continuă certificați a fost de 63 de persoane (propus 20).
3065. Indicatorii care nu au fost atinși au fost: ponderea persoanelor care în termen de 6 luni după participarea la programe integrate au urmat o altă formă de pregătire, numărul de persoane care au demarat o activitate independentă și numărul de șomeri de lungă durată care să beneficieze de programul de instruire pentru activități antreprenoriale.
3066. Reprezentantul solicitantului și reprezentantul partenerului consideră că indicatorii asumați în proiect au fost atinși în cea mai mare parte, iar participarea în acest proiect a deschis către membrii grupului țintă noi oportunități de muncă atât în țară, cât și în afara țării. Pe de altă parte, aceștia consideră că unele dificultăți în îndeplinirea indicatorilor au fost create de scepticismul și pesimismul manifestat de unele persoane din grupul țintă că ar putea să-și găsească un loc de muncă în viitor. Un alt motiv indicat de reprezentanții partenerului și solicitantului este plecarea în străinătate a persoanelor din grupul țintă în perioada derulării proiectului.
3067. Prin activitățile realizate în proiect, persoanelor din grupul țintă le-a crescut stima de sine și încrederea că pot învăța să facă lucruri noi și în alte domenii față de cele în care au fost pregătiți inițial. Unii dintre participanți și-au găsit locuri de muncă imediat după terminarea proiectului, însă au existat și cazuri în care unele persoane nu și-au găsit loc de muncă imediat după terminarea proiectului și nici după trecerea unei perioade mai lungi de timp. Pe de altă parte, pentru unii participanți, ocazia de a învăța informații noi în cadrul proiectului despre antreprenoriat și a-și dezvolta competențele antreprenoriale le-a oferit noi oportunități, astfel unii și-au deschis afaceri pe cont propriu.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3068. Unele dintre persoanele din grupurile țintă au manifestat dorința de a învăța alte competențe după finalizarea acestui program și dorința de a se specializa și în alte domenii. Aceștia au subliniat importanța învățării pe tot parcursul vieții.
3069. Un alt efect neașteptat a fost faptul că unele persoane s-au angajat chiar din timpul desfășurării proiectului. Pe de altă parte unele persoane au fost promovate pe poziții mai înalte în cadrul locului de

muncă datorită competențelor dobândite în cadrul proiectului. Îmbunătățirea relațiilor sociale dintre membrii familiei a fost un alt efect neașteptat în rândul unor participanți din grupul țintă.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3070. Implementarea proiectului a ajutat la dezvoltarea socio-economică la nivel local și județean prin faptul 20 de persoane din grupul țintă și-au deschis noi afaceri. Dezvoltarea socioeconomică la nivel local a fost sporită și prin faptul că o parte persoanele inactive și persoanele în șomaj de lungă durată și-au găsit un loc de muncă după terminarea proiectului.
3071. Situația financiară a familiilor persoanelor din grupul țintă s-a îmbunătățit după participarea la proiect prin faptul că o parte din aceștia și-au găsit un loc de muncă. Totodată, în unele cazuri participanți au transmis cunoștințele către membrii familiei, către alți colegi de muncă și către noi angajați.
3072. Serviciile de formare și de ocupare la nivel local s-au îmbunătățit deoarece beneficiarul proiectului a devenit în timpul proiectului furnizor de formare profesională.
3073. Conform beneficiarilor, efectele proiectului s-au propagat în mai multe domenii datorită implicării mai multor tipuri de instituții în acesta (învățământ, primării, agenți economici ș.a) care au avut rol complementar, dar care totuși au avut de învățat din activitățile derulate în acest proiect.
3074. Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)
3075. Persoanele din grupul țintă care s-au angajat după finalizarea proiectului sau care și-au înființat noi firme au utilizat competențele și cunoștințele dobândite în cadrul proiectului PROSANSĂ. Spre exemplu unii participanți au activat în cadrul aceluiași loc de muncă o perioadă considerabilă de timp (ex: 6 ani). Totodată, unii au utilizat atât cunoștințele dobândite în cadrul formării profesionale cât și cele dobândite prin pregătirea antreprenorială.
3076. Pe de altă parte, au existat și cazuri în care participanții din cadrul grupului țintă nu au utilizat abilitățile și competențele dobândite decât o perioadă scurtă de timp sau doar în cadrul proiectului. Astfel, în cazul acestora efectele au avut decât o durabilitate redusă.
3077. Calificările obținute prin formarea profesională în cadrul proiectelor (cele din zona serviciilor de îngrijire, domeniul comerțului și construcțiilor) sunt încă căutate la nivel local pe piața muncii.
3078. Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)
3079. Unul dintre mecanismele specifice POSDRU care au afectat pozitiv realizarea proiectului a fost formarea profesională. Formarea profesională a fost apreciată atât de beneficiarii din grupul țintă, cât și de reprezentanții partenerului și solicitantului.
3080. Mecanismele negative identificate de reprezentanții solicitantului și partenerilor au fost cele de natură financiară, precum suspendarea plăților.
3081. Reprezentanții grupului țintă au identificat prezența masivă a teoriei pe care se pune accent în cadrul programelor de formare, astfel în opinia acestora ar trebui să se pună un accent mai mare pe lucru practic și mai puțin pe componenta teoretică.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3082. Consilierea unui șomer de lungă durată reprezintă un proces complex, astfel se recomandă o abordare integrată pentru a-l motiva pe acesta. Ar trebui să fie bazată în primul rând pe consiliere și motivare, complementând cu informarea și formarea profesională. Totodată, se recomandă punerea unui accent mai mare pe persoană și pe pregătirea acesteia într-un mod personalizat, decât pe indicatorii din cadrul proiectului.
3083. Pentru persoanele care au ales să-și înființeze firme, se recomandă finanțarea lor pe o anumită durată de timp, precum și medierea acestora și sprijinirea în crearea de rețele cu mediul afaceri existent la nivel local.
3084. Reprezentanții grupului țintă recomandă punerea unui accent mai mare pe pregătirea practică în cadrul formării profesionale.

11.10.2 DMI 5.1. Studiu de caz „ Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman”

Date generale despre proiect

DMI	5.1 – Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare		
Beneficiar	Primăria orașului Videle		
Titlu proiect	Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman		
Cod SMIS /ID proiect	13580		
Data de început	03.01.2011	Data de finalizare	31.12.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2068381.22 lei	Buget rambursat (absorbit)	925053.93 lei
Regiunea de implementare	Sud Muntenia	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Teleorman
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant partener 2 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3086. Beneficiarii și-au propus prin acest proiect creșterea gradului de ocupabilitate în rândul șomerilor de lungă durată, tineri și adulți și motivarea acestora pentru a se reintegra pe piața muncii. Obiectivul general al proiectului a fost combaterea șomajului în județul Teleorman prin măsuri de ocupare care vizează un grup de 1000 de persoane tinere și adulte. Organizatorii au dorit prin acest proiect să diminueze numărul mare de șomeri și să coreleze cererea cu oferta de pe piața muncii.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

<p align="center">Obiective:</p> <p>Prin implementarea proiectului „Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman”, reprezentanții beneficiarului și partenerului și-au propus ca obiectiv principal creșterea gradului de ocupare a șomerilor de lungă durată, tineri și adulți, cât și creșterea motivației care îi poate conduce spre reîncadrarea pe piața muncii. Prin implementarea proiectului s-a dorit creșterea gradului de conștientizare privind oportunitățile de ocupare și dezvoltarea spiritului antreprenorial prin programe de formare profesională și prin asimilarea unei atitudini proactive privind construirea carierei și creșterea implicării propriiei inițiative.</p>
<p align="center">Activități prevăzute:</p> <p>Reprezentanții și-au propus prin proiect să instruiască participanții în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă dar și metode și tehnici de prezentare la interviuri în vederea angajării. Pe de altă parte prin proiect s-a propus realizarea de activități de motivare și activități de formare. Proiectul și-a propus pe de altă parte, derularea unor burse de locuri de muncă cu accent pus pe dezvoltarea mobilității și oferirea asistență persoanelor care doresc să înceapă o activitate independentă. Alte activități au presupus realizarea unor conferințe de</p>

presă cu scop informativ și a site-ului proiectului, dar și publicarea pe site-ul beneficiarului și publicarea în ziare a informațiilor ce vizează desfășurarea proiectului și beneficiile acestuia

Rezultate așteptate:

Un rezultat așteptat al acestui proiect a fost creșterea gradului de ocupare în rândul șomerilor de lungă durată tineri și adulți în județul Teleorman.

Alte rezultate așteptate ale proiectului „Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman” au fost: 750 de șomeri de lungă durată să participe la programe integrate, dintre care 350 femei și 160 de tineri, 1000 de persoane să beneficieze de consiliere/orientare, 1000 de persoane să participe la instruire privind piața muncii dintre care 750 șomeri de lungă durată. Totodată s-a așteptat ca 95% din șomeri să participe la programe integrate dintre care 43% femei și 15% tineri, 10% din tinerii care au participat la programe integrate să își găsească un loc de muncă în termen de 6 luni de la terminarea acestora și 10% din persoane în termen de 6 luni după participarea la programe integrate să participe la o altă formă de pregătire. Alte rezultate așteptate în cadrul proiectului au fost ca 15 persoane să demareze o activitate independentă, 95 șomeri de lungă durată să participe la instruire/calificare, 350 participanți FSE femei, 160 persoane participante FSE din grupa de vârstă 15-24 de ani, realizarea a 30 de sesiuni de informare și consiliere să fie organizate, realizarea a 4 burse a locurilor de muncă și 1000 de persoane să beneficieze de activități de creștere a încrederii în forțele proprii.

Impactul așteptat pe termen lung:

Efectul pe termen lung prevăzut de reprezentanții proiectului constă în pregătirea grupurilor dezavantajate de a intra pe piața muncii prin stimularea acestora în a acționa proactiv, a avea inițiativă în găsirea unui loc de muncă care să îi avantajeze atât pe ei, cât și pe cei din comunitatea lor.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3087. Proiectul „Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman” s-a desfășurat în perioada ianuarie 2011 până în decembrie 2012. Înainte de implementarea acestuia, rata șomajului în județul Vaslui era de 12% în anul 2009, respectiv 11% în anul 2012. În perioada implementării proiectului, rata șomajului a scăzut ușor față de perioada anterioară, la 9% în anul 2011 și 10% în anul 2012. După finalizarea proiectului, rata șomajului a crescut ușor, față de cea din perioada implementării proiectului la 11% în anul 2013 și 2014.

3088. Rata șomajului la nivelul județului Teleorman, atât în perioada anterioară proiectului, cât și în perioada implementării proiectului și după implementarea acestuia a fost mai mare decât rata la nivel național, unde s-au înregistrat rate ale șomajului de: 8% în anul 2009, 7% în anul 2010, 5% în anii 2011 și 2012, și 2014 și 6% în anul 2013.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3089. În cadrul proiectului „Sistem integrat de combatere a șomajului în județul Teleorman” nu s-au atins decât o parte din indicatorii urmăriți în proiect. Indicatorii atinși în acest proiect au fost: - 10% (propus 10%) din tinerii care au participat la programe integrate să-și găsească un loc de muncă în termen de 6

luni de la terminarea acestora, 470 (propus 95) șomeri de lungă durată au participat la instruire/calificare, 500 (propus 350) participanți FSE femei, 306 (propus 160) persoane participante FSE din grupa de vârstă 15-24 de ani, organizarea a 34 (propus 30) de sesiuni de informare și consiliere și 4 (propus 4) burse de locuri de muncă realizate.

3090. Indicatorii care nu au fost atinși în acest proiect au fost: 750 de șomeri de lungă durată să participe la programe integrate (au participat 496 de persoane), dintre care 350 femei (297 de femei au participat) și 160 de tineri (143 de tineri au participat), 1000 să beneficieze de consiliere/orientare (au beneficiat 847 de persoane), 1000 de persoane să participe la instruire privind piața muncii (645 de persoane au participat) dintre care 750 șomeri de lungă durată (479 de șomeri de lungă durată au participat), 95% din șomeri care să participe la programe integrate (94% au participat) dintre care 43% femei (61% femei participante) și 15% tineri (28% din tineri au participat), 10% din persoane care în termen de 6 luni după participarea la programe integrate să participe la o altă formă de pregătire (9.4% din persoane), 15 persoane să demareze o activitate independentă (13 persoane au demarat o activitate independentă) și 1000 de persoane să beneficieze de activități de creștere a încrederii în forțele proprii (au participat 847 de persoane).

3091. Un alt efect al proiectului a fost creșterea încrederii în propria persoană. Totodată proiectul a ajutat la creșterea șanselor găsirii unui loc de muncă pentru o parte din persoane, care au utilizat și competențele și calificările dobândite prin participarea la proiect. Unele persoane consideră ca participarea la proiect nu a avut nici un efect sesizabil.

3092. Conform beneficiarului și partenerului indicatorii nu au fost îndepliniți în totalitate din cauza implicării slabe din partea populației la nivel local.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3093. Nu au fost identificate evidențe care să ateste alte efecte decât cele așteptate în proiect.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3094. Efectele propagate au reprezentat în primul rând o dezvoltare socioeconomică la nivel local. Pe de altă parte, familiile grupului țintă au avut de câștigat prin sporirea nivelului de trai prin intermediul beneficiilor economice din proiect dar și prin intermediul beneficiilor câștigate prin găsirea unui loc de muncă.

3095. Totodată, se poate vorbi un efect propagat în perioada implementării proiectului datorită grupului țintă care a transmis informații către familie și către alte cunoștințe privind proiectul și desfășurarea acestuia.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3096. Calificările și competențele dobândite prin intermediul cursului sunt încă sunt căutate pe piața muncii la nivel local. Totodată, se mai furnizează formare profesională local pe domeniile la care s-a făcut formare profesională în proiect. Conform beneficiarului și partenerului există factori socioeconomiici care au afectat în timp efectele proiectului.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3097. Reprezentanții grupului țintă sunt de părere că durata de implementare a proiectului este foarte scurtă, informația oferită în cadrul proiectelor de formare foarte abundentă și concentrată. Totodată, aceștia sunt de părere că se pune mai mult accentul pe componenta teoretică în formarea profesională și mai puțin pe aspectele practice. Pe de altă parte, unii au subliniat nevoia de actualizare a informației și tehnologiei dintr-un anumit domeniu în care se face formare profesională.
3098. Mecanismele care influențează pozitiv desfășurarea proiectului sunt programele de formare profesională care influențează participanții să preia o anumită conduită de muncă care să îi avantajeze în cadrul locului de muncă (ex: comportament față de clienți).
3099. Pe de altă parte, reprezentanții beneficiarului și partenerului sunt de părere că mecanismele care influențează negativ desfășurarea proiectului sunt reprezentate de legislația complicată, birocrăția excesivă, lipsa de implicare a decidenților, cât și slaba implicare a populației în participarea în aceste programe. Aceștia subliniază totodată faptul că un efect pozitiv al mecanismelor a fost definirea clară a obiectivelor programului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3100. Conform reprezentanților beneficiarilor proiectele POSDRU aduc valoare adăugată la nivel local și influențează pozitiv nivelul de trai al cetățenilor, cât și dezvoltarea socioeconomică locală. Totodată, o altă lecție învățată ar putea fi faptul că este nevoie de seriozitate din partea tuturor părților implicate în derularea proiectului prin respectarea termenelor de timp și gestionarea corectă a bugetului.
3101. Se recomandă simplificarea procesului birocratic implicat în derularea acestor tipuri de proiecte, derularea acestora pe o durată mai lungă de timp și punerea unui accent mai mare pe componenta practică în cadrul programelor de formare profesională.

11.10.3 DMI 5.1. Studiu de caz „ Standarde Ocupaționale în Muncă, Educație și Reorientare - ȘOMER”

Date generale despre proiect

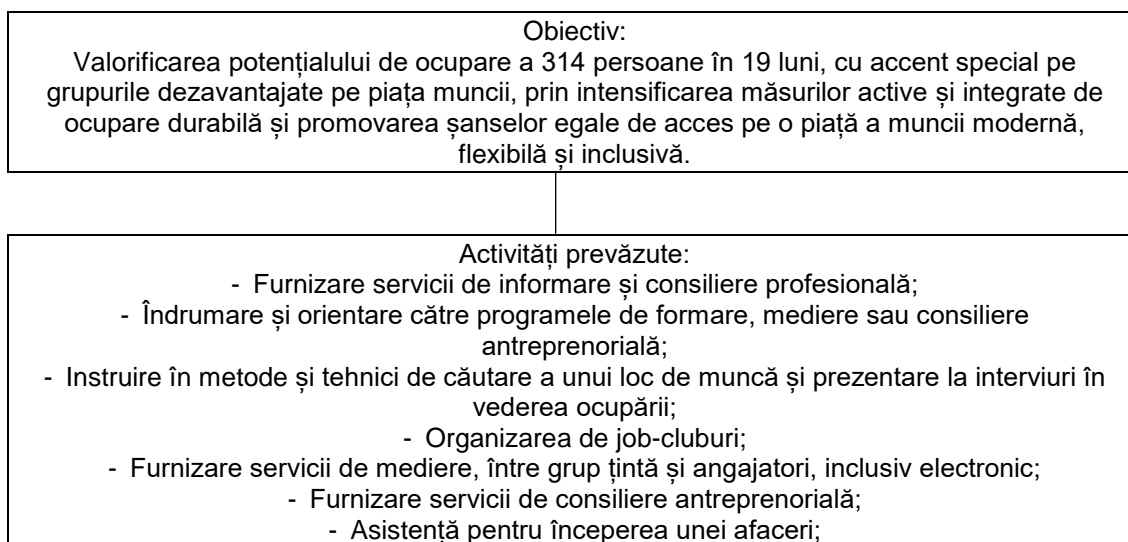
DMI	5.1		
Beneficiar	SC DAD EXPERTISE SRL		
Titlu proiect	Standarde Ocupaționale în Muncă, Educație și Reorientare - SOMER		
Cod SMIS /ID proiect	124886		
Data de început	1.04.2014	Data de finalizare	30.10.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1828679 lei	Buget rambursat (absorbit)	1402101.52 lei
Regiunea de implementare	Regiunea Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Alba, Harghita, Sibiu, Mureș, Brașov.
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 6 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3102. Obiectivul general al proiectului este reprezentat de promovarea unor intervenții integrate cu caracter activ, preventiv, inovativ și flexibil, ce sunt menite să conducă la combaterea șomajului și a inactivității grupurilor de persoane cu o situație dificilă pe piața muncii, precum șomerii tineri, persoanele în căutarea unui loc de muncă și șomerii de lungă durată.

3103. Proiectul a urmărit îmbunătățirea și stimularea capacității de ocupare, precum și creșterea gradului de adaptabilitate la cerințele angajatorilor, prin acțiuni de formare profesională finalizate cu certificate recunoscute la nivel național.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



- Furnizare servicii de formare profesională în următoarele ocupații/competențe: manager proiect, agent vânzări, lucrător în comerț, operator procesare texte și imagini, competențe comune antreprenoriale, comerciant vânzător mărfuri alimentare, ghid de turism, administrator pensiune turistică, operator introducere, validare și prelucrare date.

Rezultate așteptate:

- Stabilirea compatibilităților sau echivalențelor dintre cerințele locurilor de muncă vacante, comunicate de angajatori și aflate în baza de date, cu pregătirea profesională, aptitudinile și opțiunile solicitanților de loc de muncă.
- Îmbunătățirea și stimularea capacității de ocupare a 194 șomeri de lungă durată, 40 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, 10 persoane inactive și a 70 de șomeri, șomeri tineri și șomeri peste 45 de ani, prin acțiuni de informare, consiliere și mediere.
- Creșterea gradului de adaptabilitate la cerințele angajatorilor, a unui număr de 287 persoane, prin acțiuni de formare profesională finalizate cu certificate recunoscute la nivel național.

Impactul așteptat pe termen lung:

- Creșterea mobilității, flexibilității și adaptabilității persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii;
- Creșterea ratei de ocupare.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3104. În contextul economic din perioada 2014-2015, în care cererea de personal calificat pe piața muncii era tot mai mare, proiectul “Standarde Ocupaționale în Muncă, Educație și Reorientare - SOMER” a oferit șansa unor noi calificări sau perfecționări pentru membrii grupului țintă, și, de asemenea, șansa intrării pe piața muncii a unora dintre aceștia. În aceste condiții, se consideră că proiectul s-a desfășurat în condiții foarte bune, satisfăcând nevoia de personal calificat ce a fost resimțită pe piața muncii încă din acea perioadă.

3105. Conform datelor INS, rata șomajului BIM în regiunea Centru a scăzut cu mai mult de 5 puncte procentuale în intervalul 2013-2018. Astfel, rata șomajului în regiunea Centru la sfârșitul anului 2013 era de 9.6%, semnificativ mai mare față de rata șomajului națională de 7.4%, urmând un trend descendent în intervalul menționat mai sus (în 2014 s-a înregistrat o rată a șomajului BIM de 9.3%, în 2015 7.4%, în 2016 5.2%, urmând ca în anii 2017 și 2018 rata șomajului să ajungă și să stagneze la 4.2%). La finalul perioadei analizate rata șomajului din regiunea Centru a ajuns la o valoare mai mică față de rata șomajului național (4.3%).

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3106. Numărul șomerilor de lungă durată ce au participat la programele integrate a fost de 220 (propus 194) dintre care 172 femei (propus 92) și 48 tineri (propus 48).

3107. Numărul de persoane care au beneficiat de consiliere/orientare – acces pe piața muncii - a fost de 452 (propus 314), dintre care 332 femei (propus 94) și 100 tineri din grupa de vârstă 15-24 de ani (propus 48).

3108. Numărul de participanți la instruire – acces pe piața muncii - a fost de 288 (propus 287), dintre care 255 au fost certificați.

3109. Numărul de participanți la instruire reprezentat de șomerii de lungă durată – acces pe piața muncii - a fost de 166 (propus 124).
3110. Ponderea șomerilor de lungă durată ce au fost certificați din cei care au participat la programele integrate a fost de 61.85% (propus 61%), dintre care femei 46.9% (propus 20%) și tineri 7.21% (propus 10%).
3111. Ponderea persoanelor care în termen de 6 luni după participarea la programele integrate și-au găsit un loc de muncă a fost de 12% (propus 12%).
3112. Numărul de persoane care și-au demarat propriile afaceri a fost de 3 (propus 2).
3113. Reprezentanții beneficiarului și ai partenerilor consideră că rezultatele și indicatorii proiectului au fost realizate în proporție de peste 100%. De asemenea, prin implementarea proiectului s-a contribuit la scăderea ratei șomajului din zonă datorită faptului că un număr important de persoane au obținut un loc de muncă. Au existat unele dificultăți în implicarea șomerilor de peste 45 de ani și a șomerilor de lungă durată în activitățile proiectului din cauza lipsei de încredere în forțele proprii și a descurajării acestora.
3114. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană și creșterea șanselor pe piața muncii prin dobândirea de noi competențe și a unei calificări/specializări. Unii dintre aceștia s-au integrat pe piața muncii în domeniul în care au fost formați, reușind angajarea și menținerea locului de muncă. Astfel, în unele cazuri, participarea la activitățile proiectului și dobândirea unui certificat de calificare au contribuit decisiv la obținerea unui loc de muncă și la realizarea sarcinilor profesionale. Competențele dobândite prin proiect sunt considerate de cei angajați suficiente pentru a răspunde cerințelor locului de muncă ocupat. Chiar și cei care nu au reușit să se angajeze se simt mai bine pregătiți pentru cerințele pieței muncii, având mai multe șanse de a-și găsi un loc de muncă. În cazul lor, competențele dobândite prin proiect sunt utilizate în viața de zi cu zi.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3115. Realizarea proiectului a generat creșterea interesului pentru reactualizarea competențelor și participarea beneficiarilor la cursuri de formare profesională, în vederea îmbunătățirii situației pe piața muncii. Prin participarea la acest proiect, persoanelor din grupul țintă li s-au deschis noi oportunități pe piața muncii, iar cele care s-au angajat au fost influențate în bine prin creșterea nivelului de trai.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3116. Prin implementarea proiectului, a fost sprijinită dezvoltarea socio-economică la nivel regional prin prisma dobândirii unei calificări și a accesului pe piața muncii a mai multor persoane aflate în afara pieței muncii ori în situații vulnerabile. De asemenea, desfășurarea proiectului a influențat pozitiv furnizarea serviciilor de formare și de ocupare la nivel local.
3117. De asemenea, situația financiară a familiilor persoanelor din grupul țintă s-a îmbunătățit după participarea la proiect prin faptul că o parte din aceștia și-au găsit un loc de muncă.
3118. În unele cazuri, persoanele din grupul țintă au transmis din competențele dobândite în proiect și membrilor familiei, dar și colegilor de la locul de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3119. Persoane din grupul țintă care s-au angajat după participarea în proiect au utilizat competențele dobândite în cadrul acestuia, atât în procesul inițial de angajare, cât și în viața profesională ulterioară. În

multe cazuri, acestea lucrează și în prezent tot în același domeniu de activitate (unii chiar la același loc de muncă pe care l-au dobândit după finalizarea formării). Astfel, fiind folosite și în prezent, calificarea și competențele dobândite în proiect nu s-au degradat și îi ajută să facă față cu succes cerințelor de pe piața muncii.

3120. Mai mult decât atât, în general, calificările și competențele dobândite de persoanele din grupul țintă care au urmat cursuri de formare și specializare sunt căutate în continuare pe piața muncii, ceea ce conferă durabilitate efectelor proiectului în ceea ce privește creșterea șanselor pe piața muncii. De altfel, organizațiile care au implementat proiectul furnizează, în continuare, cursuri similare cu cele desfășurate în proiect (dezvoltare competențe antreprenoriale, lucrător în comerț, manager de proiect), ceea ce susține necesitatea acestor competențe pe piața muncii.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3121. Principalul element, caracteristic intervenției POSDRU care a avut o influență pozitivă asupra situației grupului țintă a fost participarea la formare profesională și obținerea de calificări certificate.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3122. Pentru creșterea durabilității efectelor, se recomandă menținerea legăturii cu grupul țintă după finalizarea intervențiilor, astfel încât să îi fie sprijinită în continuare participarea pe piața muncii, inclusiv prin furnizarea de consiliere, precum și oferirea de programe și stimulente de inserție. De asemenea, se recomandă ca membrii grupului țintă să participe la programe de actualizare a competențelor în vederea consolidării poziției pe piața muncii și creșterea șanselor de acces a unor locuri de muncă de calitate.
3123. Ar trebui continuate proiecte/ activități/ cursuri de formare asemănătoare cu acestea, pentru a putea beneficia cât mai multe persoane.
3124. Proiectele și activitățile viitoare în domeniul măsurilor active trebuie să fie adaptate noilor cerințe de pe piața muncii, să țină cont de evoluțiile locale ale cererii de forță de muncă, de noile competențe cerute în anumite sectoare de activitate, de evoluțiile tehnologice.

11.10.4 DMI 5.1. Studiu de caz „Oportunități de integrare rapidă pe piața muncii a șomerilor din Regiunile Vest și Centru”

Date generale despre proiect

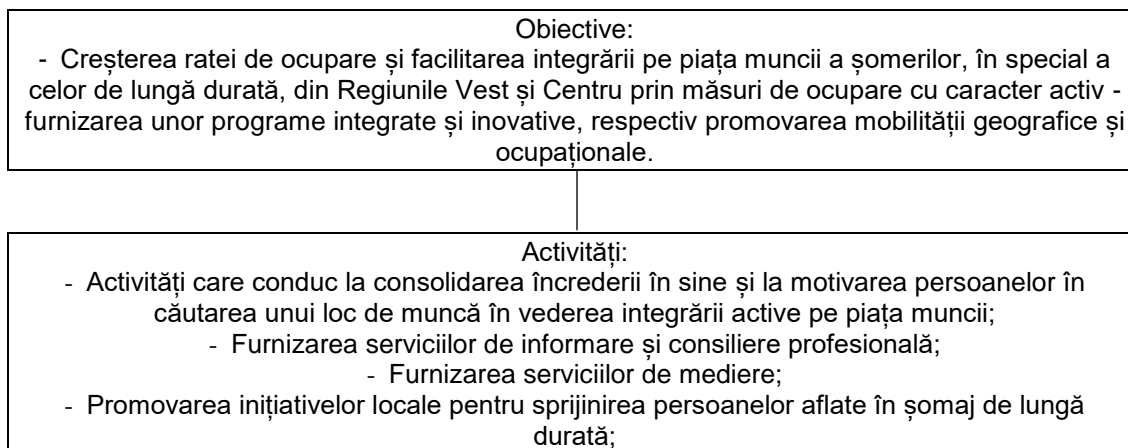
DMI	5.1		
Beneficiar	Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Caraș-Severin		
Titlu proiect	Oportunități de integrare rapidă pe piața muncii a șomerilor din Regiunile Vest și Centru		
Cod SMIS /ID proiect	134928		
Data de început	01.04.2014	Data de finalizare	30.09.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	3475808 lei	Buget rambursat (absorbit)	2265480.98 lei
Regiunea de implementare	Vest și Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Caraș-Severin, Covasna, Harghita, Timiș
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Coordonator tehnic 3 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analize date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3125. Obiectivul general al proiectului este creșterea ratei de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii a șomerilor, în special a celor de lungă durată, din Regiunile Vest și Centru prin măsuri de ocupare cu caracter activ - furnizarea unor programe integrate și inovative, respectiv promovarea mobilității geografice și ocupaționale.

3126. Acesta s-a realizat prin măsuri de informare a grupului țintă cu privire la evoluțiile cererii și ofertei de pe piața muncii, promovarea importanței de a fi activi pe piața muncii, instruire privind metodele de căutare a unui loc de muncă inclusiv în alte țări din Uniunea Europeană, promovarea unor programe integrate și inovative în vederea facilitării accesului la servicii de consiliere profesională și mediere, precum și formare profesională în domeniile cerute pe piața muncii.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



- Sprijin pentru programele inovatoare, în special programele inovatoare privind combaterea șomajului de lungă durată și activități transnaționale;
 - Furnizarea programelor de formare profesională;
- Furnizarea serviciilor de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
 - Activități pentru stimularea mobilității geografice și ocupaționale;
- Servicii de consiliere și formare profesională pentru dezvoltarea capacității persoanelor în căutarea unui loc de muncă de a se auto-organiza - organizarea unui job-club în vederea facilitării accesului la ocupare;
- Măsuri de informare și publicitate.

Rezultate așteptate:

- asigurarea consilierii profesionale și realizarea evaluării personalității/intereselor ocupaționale și traseelor profesionale;
- sprijinirea angajării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin asigurarea serviciilor de mediere prin întâlniri individuale pentru informare, instruire și mijlocire a legăturii cu angajatorii (întâlniri directe), întâlniri de mediere organizată la sediul Camera de Comerț, Industrie și Agricultură (CCIA) CS (Minibursa locurilor de muncă), în parteneriat cu AJOFM CS;
- 4 Centre de integrare a șomerilor de lungă durată;
- Ghid privind bunele practici transnaționale în sprijinirea ocupării șomerilor de lungă durată;
- asigurarea participării la cursuri de formare profesională/instruire și certificarea calificărilor dobândite pentru șomeri și șomeri de lungă durată.
- furnizarea online a serviciilor de consiliere și popularizarea unor exemple de succes din rândul șomerilor participanți la proiect care au reușit să se angajeze, astfel încât acesta să constituie un factor motivațional suplimentar pentru ceilalți colegi care urmează să se angajeze.

Impactul așteptat:

- Scăderea ratei șomajului, mai ales cel de lungă durată;
- Facilitarea integrării pe piața muncii a șomerilor;
- Adaptarea competențelor profesionale la cerințele pieței muncii.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3127. Rata șomajului în cele două regiuni, Vest și Centru, a scăzut considerabil din anul în care s-a implementat proiectul și până la finalul acestuia, fiind într-o continuă scădere chiar și în anii următori. Dacă ne uităm cu un an înainte de implementarea proiectului (2013) la rata șomajului, observăm că aceasta era de 9,6% în Regiunea Centru și de 5,3% în Regiunea Vest, cu mult mai puțin față de regiunea anterioară.
3128. În anul 2014, când a demarat proiectul, rata șomajului a înregistrat o ușoară scădere, fiind de 9,3% în Regiunea Centru și 4,9% în Regiunea Vest. Ulterior, în anul 2015, când proiectul lua sfârșit la finalul lunii septembrie, rata șomajului a scăzut semnificativ în Centru, ajungând la 7,4%. În cazul Regiunii Vest, rata șomajului s-a accentuat, fiind chiar mai ridicată decât în anul dinaintea implementării proiectului, și anume 5,4 %. În anul 2016 s-a produs efectul invers ce a avut loc în anul 2015, în sensul în care Regiunea Centru a experimentat o creștere a ratei șomajului – 5,2%, iar regiunea Vest o scădere – 4,9%, ajungând la aceeași valoare avută în anul demarării proiectului. După doi ani de la terminarea proiectului, rata șomajului și-a păstrat tendința descendentă, ajungând la 4,2% în Regiunea Centru și la 4,4% în Regiunea Vest.

3129. Județul Caraș-Severin, din punct de vedere al dezvoltării economice, se situează undeva în ultima treime a clasamentului la nivel național. După perioada de glorie a județului, când economia însemna industrie metalurgică, a construcțiilor de mașini, extractivă etc., cu un număr de angajați de peste 150000 de persoane, la finele lui 2015 doar 16 firme aveau peste 250 de angajați. Și în celelalte județe vizate de proiect, precum Harghita, contextul în care s-a desfășurat proiectul a fost caracterizat de un nivel scăzut de dezvoltare economică.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3130. Au fost organizate întâlniri și seminarii de informare, promovare și motivare pentru a participa la activitățile viitoare ale proiectului cu persoanele identificate din grupul țintă (șomeri, șomeri de lungă durată și șomeri de lungă durată tineri). Astfel, au avut loc peste 17 seminarii și întâlniri de motivare/consolidare a încrederii în sine pentru 695 persoane, au fost distribuite 1000 pliante de informare și promovare, și 300 afișe. În general, proiectul a contribuit la schimbarea mentalității participanților privind inițiativa privată și dorința de a munci.
3131. Prin prisma proiectului au fost furnizate serviciile de consiliere atât individual, cât și în grup, fiind întocmite/actualizate fișe de consiliere, fișe de evaluare a personalității și trasee profesionale. 681 persoane au beneficiat de consiliere/orientare profesională (681 fișe de evaluare a personalității/intereselor ocupaționale și peste 340 trasee profesionale), 14 work-shop-uri de instruire.
3132. Au fost organizate întâlniri individuale de mediere pentru 159 persoane, care au fost informate, instruite și puse în legătură cu angajatorii (întâlniri directe), plus o întâlnire de mediere organizată în data de 14.09.2015 la sediul CCIA CS (Minibursa locurilor de muncă), organizată în parteneriat cu AJOFM CS. La aceasta întâlnire au fost prezenți 3 angajatori care ofereau 58 locuri de muncă (în domeniile operator calculator, instalator apă canal, mecanic utilaj, magazioner, confecționar, ospătar și muncitor necalificat) și 12 șomeri. În urma furnizării serviciilor de mediere 53 de persoane s-au angajat. În final, 228 persoane au fost puse în legătură cu angajatorii prin organizarea a 12 întâlniri și 69 persoane angajate.
3133. Au fost înființate 4 Centre de integrare a șomerilor de lungă durată: unul la sediul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă din Caraș-Severin din Reșița, unul la sediul Beneficiarului, Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Caraș-Severin din Reșița, și încă două în polii sociali cu număr mare a șomajului (orașul Bocșa și Municipiul Caransebeș).
3134. A fost realizat un ghid privind bunele practici transnaționale în sprijinirea ocupării șomerilor de lungă durată, în care au fost incluse exemplele de bune practici vizitate în Italia cu ocazia celor 2 vizite de studiu pentru 19 experți și 19 persoane din grupul țintă și măsuri inovative de creștere a gradului de ocupare în rândul șomerilor.
3135. Cursurile de formare profesională au găzduit 564 persoane (498 asumate), dintre care 352 erau șomeri de lungă durată (220 asumați). În urma acestora, 284 persoane au fost certificate, dintre care 90 sunt femei (54,21%) și 60 tineri (36,14%).
3136. Prin intermediul furnizării serviciilor de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente la care au participat 214 persoane, 13 persoane au demarat o afacere/activitate independentă.
3137. Editarea și distribuirea a 200 de broșuri informative privind mobilitatea forței de muncă, 22 trasee profesionale pentru persoane care intenționează să se angajeze în alt domeniu sau în altă localitate.
3138. A fost finalizată secțiunea web aferentă job-club. În consecință, au fost 91 persoane informate/instruite pentru utilizarea metodelor inovative de căutare și ocupare a unui loc de muncă (rețele sociale, networking). S-a realizat furnizarea online de servicii de consiliere pentru 50 de persoane. De asemenea, au fost publicate 10 cazuri de cariere de succes din rândul șomerilor care au reușit să se integreze pe piața muncii.

3139. În rândul persoanelor din grupul țintă a crescut încrederea în sine privind forțele proprii, oamenii care au participat la activitățile proiectului au experimentat o tranziție mai ușoară și mai rapidă către piața muncii, au avut ocazia de a pune în aplicare lucrurile învățate la noile locuri de muncă și de a-și îmbunătăți în continuare competențele dobândite la cursuri.
3140. Au fost cazuri în care persoanele din grupul țintă s-au retras din activitățile proiectului înainte ca acestea să fie finalizate. Ponderea celor care au renunțat este sub 5%. Printre cauzele de abandon se numără absența de la cursurile de formare profesională influențată probabil de imposibilitatea de a ajunge la cursuri din cauza programului de lucru sau de lipsa interesului.
3141. În unele cazuri punctuale, persoane cu nivel ridicat de educație au urmat anumite cursuri de specializare (formator) și nu au găsit oportunități de a activa în domeniu, însă au beneficiat de consolidarea și reactualizarea unor competențe.
3142. De asemenea, au fost îndepliniți și depășiți majoritatea indicatorilor. Ponderea persoanelor care în termen de 6 luni după participarea la programe integrate și-au găsit un loc de muncă (%) este de 12,23% față de 13% asumat, dar acest lucru s-a întâmplat pe fondul realizării unui număr mult mai mare de persoane participante la servicii integrate (instruire și consiliere) 564 față de 498 asumat. Astfel, chiar dacă numărul persoanelor angajate este de 69 față de 65 asumate, procentul raportat la numărul total de cursanți este cu puțin sub cel asumat. În grupul țintă au fost înregistrate 695 de persoane din 546 asumate, singura neîncadrare în categoria de grup țintă fiind la șomeri (304 din 306 asumați) care este compensată cu numărul mai mare de șomeri de lungă durată (280 față de 180 asumați) și șomerii de lungă durată tineri (111 din 60 asumați). Astfel, conform datelor înregistrate în Anexa 25a Gradul de realizare calculat este de 1,0199.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3143. Pentru unele persoane, participarea la cursuri și beneficiile obținute prin subvenția primită au reprezentat o strategie de gestionare a perioadei de șomaj. Astfel un efect neașteptat al proiectului se referă la faptul că venitul suplimentar provenit din subvenție a sprijinit persoanele în traversarea unei perioade cu venituri diminuate, în timpul dobândirii unor noi competențe.
3144. În alte cazuri, în urma participării la activitățile proiectului, beneficiarii au renunțat la planurile de migrație pentru muncă în străinătate, fapt ce a contribuit la menținerea capitalului uman în România.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3145. Persoanele din grupul țintă au avut ocazia de a transmite și altor persoane cunoștințele/ competențele dobândite în urma participării la acest proiect.
3146. În câteva cazuri, desfășurarea acestui proiect a avut efecte pozitive asupra familiilor persoanelor din grupul țintă, prin faptul că beneficiarii care și-au deschis o afacere pe cont propriu și-au ajutat rudele aflate în căutarea unui loc de muncă, angajându-le în cadrul acestora și contribuind, astfel, la susținerea inter-generațională,
3147. Desfășurarea proiectului a avut influențe pozitive asupra pieței de formare și mai ales a celei de ocupare, pe lângă influențele avute asupra participanților. Astfel, unele cursuri de formare au continuat să se desfășoare de către partenerii din proiect, existând cerere din partea unor persoane în căutarea unui loc de muncă. De asemenea, proiectul a avut efecte pozitive la nivelul angajatorilor locali care au participat la activitățile de mediere (Minibursa locurilor de muncă) prin faptul că aceștia au reușit să își ocupe cea mai mare parte a locurilor de muncă vacante. Cu toate acestea, numărul acestor firme este unul modest. De aceea, se consideră că un proiect de această natură nu are puterea de a influența dezvoltarea socio-

economică la nivel local, regional sau național, ci poate doar să îi impulsioneze pe oameni și să îi determine să muncească sau să aibă inițiativa unei mici afaceri, efectele fiind vizibile doar la nivel micro.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3148. La nivelul grupului țintă, competențele dobândite în urma participării la cursurile de formare profesională au aplicabilitate la locurile de muncă ocupate ulterior. De asemenea, pe lângă faptul că participarea la aceste cursuri a facilitat inserția pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă, aceștia au avut posibilitatea de a tranzita către altele chiar mai bine cotate, având în același timp șansa de a-și îmbunătăți cunoștințele dobândite în cadrul noilor colaborări.
3149. Cu privire la calificările și competențele certificate prin proiect, acestea au rămas de actualitate, fiind și în prezent căutate/necesare pe piața forței de muncă. De asemenea, au existat activități de autorizare a unor programe de formare în proiect, printre care se numără „Competențe informatice”, „Lucrător în comerț”, „Operator introducere, validare și prelucrare date”, „Contabil”, „Lucrător pensiune turistică”, „Competențe antreprenoriale” ș.a. Acestea sunt și în prezent furnizate deoarece cererea este încă activă.
3150. La șase luni după finalizarea proiectului, un număr de 69 de persoane și-au găsit un loc de muncă, iar un număr de 13 persoane din grupul țintă au demarat o afacere independentă. În perioada de sustenabilitate a proiectului alte 44 de persoane participante la activitățile proiectului au apelat la serviciile structurilor de sprijin din proiect și au demarat afaceri independente. Este vorba de 31 de societăți cu răspundere limitată, 5 întreprinderi individuale, 4 persoane fizice autorizate și o întreprindere familială.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3151. Ceea ce a afectat negativ materializarea efectelor proiectului a fost dificultatea privind identificarea persoanelor din grupul țintă, și anume șomerii. De cele mai multe ori, aceștia nu sunt înregistrați în bazele de date ale agențiilor de șomaj, și din această cauză nu se poate aprecia exact numărul de persoane care poate fi cuprins în proiect, și în consecință este periclitat și impactul ce îl poate avea proiectul. Migrația externă semnificativă, de multe ori circulatorie, a afectat materializarea efectelor proiectului.
3152. Un alt aspect care a influențat negativ materializarea efectelor proiectului a fost absenteismul în rândul cursanților, cauzat probabil de indisponibilitatea privind timpul sau neatractivitatea cursurilor predate.
3153. Un alt factor care a împiedicat ocuparea persoanelor care au participat la cursuri se referă la nivelul scăzut de dezvoltare a mediului economic ceea ce determină o cerere scăzută de forță de muncă la nivel local, mai ales în orașele mici afectate de migrație și de îmbătrânirea populației.
3154. De asemenea, ca mecanism care a susținut propagarea efectelor proiectului, a fost apreciată pozitiv comunicarea cu OIR POSDRU Vest.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3155. În privința cursurilor de formare profesională, este necesar ca acestea să fie corelate cu cerințele de pe piața muncii, și în special să ofere formare în acele domenii pentru care există oferte de muncă în zona respectivă. De asemenea, activitățile de mediere ar trebui să aibă în vedere și locuri de muncă vacante existente în alte județe și județe și localități.

3156. Se consideră că programele de formare ar putea insista mai mult pe componenta practică a cursurilor pentru o asimilare mai eficientă a lucrurilor predate.
3157. Privind stimularea grupului țintă de a lua parte la programele de formare profesională, s-a observat că existența și nivelul subvenției influențează dorința de participare la proiecte a persoanelor.
3158. Ca lecție învățată, alegerea partenerului transnațional este importantă, în special în situația în care nu au existat colaborări anterioare, deoarece s-au întâmpinat dificultăți în implementarea proiectului, fiind nevoie ca acesta să fie schimbat, și preferându-se ulterior să se lucreze numai cu partenerii tradiționali. Ca element ce se dorește a fi diferit în proiectele viitoare ar fi diminuarea birocrăției.

11.10.5 DMI 5.1. Studiu de caz „Regions for Jobs”

Date generale despre proiect

DMI	5.1		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie Bistrița Năsăud		
Titlu proiect	Regions for Jobs		
Cod SMIS /ID proiect	50496		
Data de început	1.06.2010	Data de finalizare	31.05.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	11710731 lei	Buget rambursat (absorbit)	5307895.57 lei
Regiunea de implementare	România: Nord-Vest, Centru, Sud-Muntenia Grecia: Atena	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Bistrița-Năsăud, Brașov, Prahova, Maramureș, Mureș, Giurgiu
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant partener 2 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3159. Obiectivul general al proiectului este de a sprijini îmbunătățirea capacității de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive din cele trei regiuni implicate (Nord- Vest, Centru, Sud-Muntenia), aplicând un sistem de măsuri cu caracter activ și inovativ. Inițiativa, susținută de un partener transnațional experimentat va promova intervenții integrate privind asistența, formarea, consolidarea competențelor, ocuparea și spiritul antreprenorial al beneficiarilor în vederea potrivirii profilului lor cu sectoarele de servicii care prezintă o dezvoltare dinamică în România precum și în Europa.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Obiective:

Aplicarea unui model inovativ de atragere și sprijin al grupului țintă aflat în căutarea unui loc de muncă, prin căi flexibile de consiliere/formare/mediere/mentoring/ocupare, cu scop de standardizare, în vederea extinderii viitoare a aplicării lui în întreprinderile din toate ramurile economice. Modelul se va încadra în dezvoltarea instrumentului european “match and map”.

Inițierea și implementarea procesului de recunoaștere și validare a competențelor beneficiarilor, dobândite anterior în alte contexte decât cele formale. Pentru atingerea acestui obiectiv se vor realiza centre de evaluare competențe, în minimum 6 domenii, în cele trei regiuni.

Organizarea metodologică a unui Registru al mentorilor privind antreprenoriatul pentru tinerii antreprenori, pentru extinderea viitoare a acestuia în programe de consolidare a antreprenoriatului pentru tineri, femei și persoane cu nevoi speciale. Pentru aceasta se urmărește încurajarea legăturilor dintre mentori și învățăcei în scopul creșterii încrederii celor din urmă în capacitățile proprii, încredere fundamentală pentru ocuparea unui loc de muncă sau auto-ocupare.

Furnizarea de servicii de formare profesională ținute pe cererea de ocupare imediată în sectorul furnizării de servicii. Pentru a atinge impactul dorit al proiectului partenerii vor identifica și dezvolta diferite tipuri de formare (inițiere, perfecționare, specializare).

Promovarea mobilității geografice pentru sprijinirea tinerilor și a altor persoane aparținând grupurilor țintă în vederea deprinderii de noi tehnici de căutare a unui loc de muncă precum și pentru a se familiariza cu modele de succes privind antreprenoriatul.

Activități prevăzute:

- Mediere;
- Evaluare competențe și consiliere;
- Formare profesională : realizare cursuri inițiere/perfecționare/specializare;
 - Cursuri inovative în domenii conexe dezvoltării antreprenoriale;
 - Mobilitate geografică;
 - Dezvoltarea rețelei pilot mentor-învățăcel;
- Asistență acordată persoanelor care doresc să-și dezvolte o afacere proprie în cele șase județe partenere;
 - Dezvoltarea unui e-instrument pentru sustenabilitate;
 - Informare și promovare.

Rezultate așteptate:

- Realizarea a trei centre de mediere a muncii;
- Realizarea unei aplicații de urmărire a parcursului beneficiarilor;
 - Realizarea a trei centre de evaluare competențe;
 - Organizarea a 12 job cluburi;
 - Asistarea a 1200 persoane;
- 275 de persoane își realizează o afacere sau se angajează.

Impactul așteptat pe termen lung;

- Corelarea ofertei de muncă cu caracteristicile specifice ale grupului țintă care vrea și se poate integra pe piața muncii, evitând ciclul incorect al șomajului pe termen lung și al inactivității;
- Promovarea mobilității profesionale și geografice a grupului țintă prin activități transnaționale inovatoare;
- Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața de muncă flexibilă a sectorului serviciilor, care prezintă oportunități de ocupare și dezvoltare antreprenorială pentru tinerii antreprenori cu idei "bune".

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3160. Contextul economic și instituțional, din perioada de depunere a proiectului, impunea fundamentarea unei creșteri a calității resursei umane. Astfel, proiectul a privit educația ca pe un factor strategic de dezvoltare, iar principala provocare a reprezentat-o nevoia de a ieși din capcana modelului economic bazat pe avantajul unei forțe de muncă ieftine și trecerea la forța de muncă calificată. Mai mult decât atât, proiectul implementat a rezultat din ideea de cuplare a două nevoi relevante ale economiei și societății românești:

- Nevoia de creare de locuri de muncă dezvoltate și înalt calitative, în domeniul serviciilor, la nivel european, regional și local, prin consolidarea competențelor profesionale de bază și a aptitudinilor creative și inovatoare, acestea constituind elemente componente ale antreprenoriatului;
- Nevoia de combatere a șomajului și de consolidare a mobilității geografice și ocupaționale, acoperind astfel și nevoile specifice grupului țintă.

3161. Conform datelor INS, rata șomajului BIM a scăzut în regiunile Nord-Vest (cu 1.6 pp.) și Centru (cu 0.7 pp.) în anul 2013 (după finalizarea proiectului) comparativ cu anul 2009 (înainte de începerea proiectului), în timp ce regiunea Sud-Muntenia a înregistrat o creștere de 2.2 pp. în această perioadă. În perioada menționată, și rata șomajului națională a înregistrat o creștere de 0.6 puncte procentuale. Pe de altă parte, dacă ne gândim la efectele pe termen lung, începând cu anul 2017 rata șomajului a scăzut în toate cele trei regiuni menționate, ajungând la final de 2018 cu o scădere de 1.3 pp în regiunea Nord-Vest comparativ cu anul 2013 (finalul proiectului), 5.4 pp în regiunea Centru și 4.4 pp în regiunea Sud-Muntenia. De asemenea, a fost înregistrată și o scădere de 3.1 pp la nivel național.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3162. Numărul șomerilor de lungă durată ce au participat la programele integrate a fost de 462 (propus 300) dintre care 244 femei (propus 150) și 102 tineri (propus 100).

3163. Numărul de persoane care au beneficiat de consiliere/orientare – acces pe piața muncii - a fost de 2053 (propus 1200).

3164. Numărul de participanți la instruire – acces pe piața muncii - a fost de 1098 (propus 810).

3165. Numărul de participanți la instruire reprezentat de șomerii de lungă durată – acces pe piața muncii - a fost de 359 (propus 270), dintre care au fost certificați 280 (propus 195).

3166. Ponderea șomerilor de lungă durată ce au fost certificați din cei care au participat la programele integrate a fost de 77% (propus 65%), dintre care femei 77.45% (propus 70%) și tineri 78.43% (propus 75%).

3167. Ponderea persoanelor care în termen de 6 luni după participarea la programele integrate și-au găsit un loc de muncă a fost de 41.98% (propus 30%).

3168. Numărul de persoane care au demarat o activitate independentă a fost de 148 (propus 275).

3169. Prin proiect, au fost înființate trei centre de mediere a muncii, trei centre de evaluare competențe, și a fost realizată o aplicație de urmărire a parcursului beneficiarilor.

3170. Proiectul a acoperit nevoile grupului țintă pentru că a contribuit la dezvoltarea competențelor de bază transferabile, în vederea ocupării în toate sectoarele cu cerere. Măsurile propuse prin proiect au contribuit la creșterea calității vieții cetățenilor.

3171. Reprezentanții beneficiarului și ai partenerului consideră că proiectul a contribuit la atingerea obiectivelor axei prioritare, având în vedere că, după finalizarea proiectului, mare parte din persoanele ce au făcut parte din grupul țintă s-au angajat sau au inițiat o afacere pe cont propriu. De asemenea, prin implementarea proiectului s-a contribuit și la reducerea ratei șomajului, prin prisma faptului că în urma participării la activitățile din proiect au sporit șansele de integrare pe piața muncii, ceea ce a condus la schimbarea statutului din șomer în salariat sau antreprenor.

3172. Au existat, însă, și unele dificultăți în implicarea persoanelor din grupul țintă, în special în rândul tinerilor, din cauza interesului scăzut al acestora în ocuparea unui loc de muncă sau în dezvoltarea competențelor profesionale. Pe de altă parte, au fost întâmpinate probleme și cu persoanele din celelalte grupe de vârstă care au domiciliul în mediu rural deoarece în perioadele de lucru în agricultură nu au fost dispuse să participe la activități. Mai mult decât atât, din cauza decalajului între momentul înscrierii în grupul țintă și momentul începerii activităților din proiect, unele persoane au renunțat deoarece, fie și-au modificat statutul pe piața muncii, fie și-au schimbat domiciliul.

3173. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea încrederii în propria persoană și creșterea șanselor pe piața muncii prin dobândirea de noi competențe și a unei calificări/specializări. Astfel, în unele cazuri, participarea la activitățile proiectului și dobândirea unui certificat de calificare au contribuit decisiv la

obținerea unui loc de muncă și la realizarea sarcinilor profesionale. În cazul lor, competențele dobândite prin proiect sunt utilizate în viața de zi cu zi.

3174. Singurul rezultat care nu a fost atins se referă la indicatorul “numărul de persoane care au demarat o activitate independentă – acces pe piața muncii” care a fost estimat la 275 persoane, dar la final au demarat activități independente doar 148 persoane.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3175. În unele cazuri, persoanele din grupul țintă, prin intermediul activităților implementate în proiect, și-au îmbunătățit abilitățile de comunicare și s-au dezvoltat pe plan personal.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3176. Proiectul a contribuit la dezvoltarea socio-economică a zonelor în care a fost implementat nu doar prin rezultatele sale directe, ci și prin schimbarea de mentalitate a participanților. De asemenea, prin îmbunătățirea nivelului de educație și formare a grupului țintă, pe piața muncii au intrat persoane pregătite profesional, fapt ce a condus la creșterea eficienței și a eficacității activităților economice. Au fost înregistrate efecte pozitive la nivel local în urma inserției pe piața muncii și a adaptării la nevoile specifice ale acestora a persoanelor din grupul țintă.

3177. Pe de altă parte, în urma implementării proiectului, persoane care nu au făcut parte din grupul țintă au solicitat să se continue organizarea cursurilor, ceea ce a influențat comunitatea locală în sens pozitiv.

3178. În unele cazuri, persoanele din grupul țintă au transmis din competențele și experiențele dobândite în proiect și membrilor familiei, dar și colegilor de la locul de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3179. Persoanele din grupul țintă care s-au angajat după participarea în proiect au utilizat competențele dobândite în cadrul acestuia, atât în procesul inițial de angajare, cât și în viața profesională ulterioară, precum și în viața personală de familie. Astfel, fiind folosite și în prezent, calificarea și competențele dobândite în proiect nu s-au degradat și îi ajută să facă față cu succes cerințelor de pe piața muncii.

3180. Mai mult decât atât, în general, calificările și competențele dobândite de persoanele din grupul țintă care au urmat cursuri de formare și specializare sunt căutate în continuare pe piața muncii (mai ales că sistemul de educație nu mai furnizează mare parte din aceste calificări), ceea ce conferă durabilitate efectelor proiectului în ceea ce privește creșterea șanselor pe piața muncii. De altfel, organizațiile care au implementat proiectul furnizează, în continuare, cursuri similare cu cele desfășurate în proiect (dezvoltare competențe antreprenoriale, comunicare în limba engleză, germană, vânzător), ceea ce susține necesitatea acestor competențe pe piața muncii.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3181. Din perspectiva beneficiarului, principalele elemente caracteristice intervenției POSDRU care au avut o influență negativă asupra acestuia au fost:

- Raportarea greoaie;

- Informații și răspunsuri diferite la aceleași spețe din partea OIR diferite sau chiar din partea experților din cadrul aceluiași OIR;
- Un număr mult prea mare de instrucțiuni în timpul implementării care au schimbat regula jocului;
- Evaluarea proiectelor a fost ținută mai mult pe financiar decât pe rezultate;
- Procedurile de achiziții au fost complicate;
- Modificări greoaie ale documentelor (contract, aplicație, buget);
- Nevoia de a produce foarte multe livrabile de către experți în condițiile în care rezultatele există.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3182. Ar trebui continuate proiecte/ activități/ cursuri de formare asemănătoare cu acestea, pentru a putea beneficia cât mai multe persoane. De asemenea, este necesară alocarea unei perioade mai lungi de timp pentru desfășurarea formării cu scopul de acumulare a cât mai multor cunoștințe de către persoanele din grupul țintă.
3183. Reprezentanții beneficiarului și ai partenerului susțin că anumite aspecte au îngreunat implementarea proiectelor. Astfel, este de dorit ca pe viitor să se realizeze și să se respecte proceduri mai simple și mai clare pentru implementarea activităților, să se realizeze rapoartele lunare în format simplificat, demonstrând realizarea indicatorilor, deoarece concentrarea pe realizarea livrabilelor conduce la diminuarea atenției și a timpului dedicat realizării efective a activităților din proiect.
3184. Mai mult decât atât, se dorește simplificarea legislației, rambursări mai rapide și majorarea procentului cheltuielilor indirecte.

11.10.6 DMI 5.1. Studiu de caz „COMPETENT – Crearea oportunităților de muncă în turism pentru tine”

Date generale despre proiect

DMI	5.1		
Beneficiar	Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Caraș-Severin		
Titlu proiect	„COMPETENT – Crearea oportunităților de muncă în turism pentru tine”		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/183/5.1/S/154902		
Data de început	25.02.2015	Data de finalizare	24.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	3385157.5 lei	Buget rambursat (absorbit)	800315.34 lei
Regiunea de implementare	Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Călărași, Teleorman, Prahova și Mehedinți
Persoane intervievate	Reprezentant solicitant 2 reprezentanți parteneri 4 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza date INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3185. Proiectul își propune îmbunătățirea capacității de ocupare a persoanelor în situații dificile (șomeri de lungă durată, persoane inactive și persoane în căutarea unui loc de muncă) care locuiesc în zone (foste) industrializate prin dezvoltarea și implementarea unui program integrat de informare, consiliere, formare și mediere profesionale.

3186. Astfel, obiectivul general al proiectului este facilitarea re/integrării pe piața muncii într-o manieră sustenabilă, prin creșterea pregătirii profesionale și asigurarea dezvoltării profesionale comprehensive pentru 100 de șomeri de lungă durată, 10 persoane inactive și 90 de persoane în căutarea unui loc de muncă cu domiciliul/reședința în aria localităților Zimnicea, Oltenița, Plopeni și Drobeta Turnu Severin.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Obiective:
<ul style="list-style-type: none"> - Facilitarea re/integrării pe piața muncii într-o manieră sustenabilă, prin creșterea pregătirii profesionale și asigurarea dezvoltării profesionale comprehensive pentru 100 de șomeri de lungă durată, 10 persoane inactive și 90 de persoane în căutarea unui loc de muncă cu domiciliul/reședința în aria localităților Zimnicea, Oltenița, Plopeni și Drobeta Turnu Severin.
Activități prevăzute:
<ul style="list-style-type: none"> - Informare și publicitate cu privire la activitatea proiectului; - Identificarea, atragerea și menținerea GT în proiect; <ul style="list-style-type: none"> - Activități de formare a GT; - Informare și consiliere profesională; - Evaluarea personalității, motivației și aptitudinilor în vederea consilierii profesionale; - Cursuri de formare profesională – ghid turism, lucrător în alimentație – ajutor ospătar și lucrător în alimentație – ajutor bucătar; <ul style="list-style-type: none"> - Curs TIC;

- Mediere profesională.

Rezultate așteptate:

- Atragerea a 100 de șomeri de lungă durată, 10 persoane inactive și 90 de persoane în căutarea unui loc de muncă în proiect, asigurarea îmbunătățirii capacității de ocupare a acestora, creșterea șanselor de re/inserție pe piața muncii și de menținere a unui loc de muncă prin programul integrat al proiectului;
- Creșterea nivelului de informare și de pregătire pentru particularitățile procesului de angajare și de menținere a unui loc de muncă (scriere CV, scrisoare de intenție/motivație, prezentarea la un interviu, tehnici de negociere, rezolvarea potențialelor conflicte, organizare în vederea eficientizării muncii, etc) pentru GT prin informare și consiliere profesională;
- Îmbunătățirea stimei de sine, a încrederii în propriile abilități, identificarea și stabilirea unui traseu profesional și a pașilor de urmat pentru GT prin consiliere profesională.
- Creșterea nivelului de competențe și abilități profesionale în turism, un domeniu relevant pentru cerințele pieței muncii (ajutor bucătar/ghid turism/ ajutor ospătar) și îmbunătățirea capacității de ocupare (curs TIC) prin formare profesională autorizată de comisia de autorizare județeană pentru GT;
- Reducerea șomajului/a inactivității pentru 18 persoane din GT prin angajare în urma medierii profesionale;
- Creșterea posibilității de ocupare pentru GT prin procesul de mediere profesională și prin creșterea pregătirii profesionale.

Impactul așteptat pe termen lung:

- Reducerea șomajului de lungă durată și a inactivității;
- Îmbunătățirea capacității de ocupare a persoanelor în situații dificile;
- Creșterea pregătirii profesionale și asigurarea dezvoltării profesionale comprehensive.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3187. Rata șomajului în regiunea Sud-Muntenia a înregistrat o scădere de la începerea proiectului până la sfârșitul acestuia, și chiar după 2 ani de la terminarea proiectului. Dacă ne uităm la valoarea ratei șomajului cu un an înaintea începerii proiectului observăm că aceasta era de 7,3%, având o scădere în anul 2015, când proiectul s-a derulat, înregistrând 6,6%. În anii următori aceasta a continuat să scadă, fiind de 6,3% în anul 2016 și ajungând până la 5% în anul 2017.

3188. Lucrurile nu stau la fel de bine și în cazul regiunii Sud-Vest Oltenia. Rata șomajului a rămas aceeași în anul 2015 ca în anul 2014, având o valoare de 8,2%. În anul următor, deși ne-am fi așteptat ca aceasta să fie mai mică, din contră a înregistrat o mică creștere, fiind de 8,3% în anul 2016. Însă, situația a luat o turnură favorabilă, deoarece în anul 2017 rata șomajului a fost de 7,3%, ceea ce înseamnă că efectele proiectului s-au materializat, dar mai târziu.

3189. Per total, se poate spune că proiectul și-a atins obiectivul, deoarece dacă ne uităm la rata șomajului cu un an înaintea începerii proiectului și la un an sau doi după acesta, observăm că rata șomajului s-a diminuat în timp.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3190. Desfășurarea proiectului a crescut șansele beneficiarilor de măsuri active de ocupare de a se angaja pe piața muncii. Astfel, desfășurarea proiectului a contribuit la reducerea ratei șomajului în regiunile în care a fost implementat.

3191. Acest proiect a permis accesul la informare, consiliere și formare profesională a peste 200 de persoane, un procent semnificativ dintre acestea fiind re/integrate pe piața muncii în urma măsurilor implementate. Prin urmare, grupul țintă din regiunile de implementare a proiectului a beneficiat de cursuri de formare profesională în domeniul turismului și alimentației, sectoare în plină dezvoltare pe piața muncii. Reprezentanții grupului țintă fiind consiliați în vederea creșterii stimei de sine, a încrederii în propriile abilități și a motivației și au fost pregătiți în vederea identificării și ocupării unui loc de muncă. Proiectul a influențat pozitiv participarea beneficiarilor pe piața muncii, aceștia devenind mai încrezători în propria pregătire profesională și, în consecință, mai motivați să își caute un loc de muncă în acord cu competențele deținute.
3192. Au participat la programe de formare profesională un număr de 98 de persoane, cu 2 mai puțini decât era prognozat. Dintre aceștia 54 au fost femei și 25 tineri. Numărul de participanți la instruire – acces pe piața muncii a fost de 224, depășindu-se valoarea prognozată de 200 persoane. Persoanele au fost împărțite astfel: 73 de șomeri de lungă durată, 25 de șomeri de lungă durată tineri, 16 persoane inactive, 110 persoane în căutarea unui loc de muncă.
3193. Ponderea șomerilor de lungă durată care au participat la programe integrate și au fost certificați este de 88%.
3194. Competențele dobândite la cursurile de formare profesională i-au ajutat pe posesorii acestora să își găsească un loc de muncă în domeniul de activitate în care au făcut cursurile și le-au fost de ajutor la locurile de muncă obținute.
3195. Printre beneficiile proiectului rapoarte de persoanele din grupul țintă se numără îmbunătățirea competențelor de comunicare și socializare, accesul la informație, sprijin și consiliere în vederea stabilirii obiectivelor profesionale, reevaluarea intereselor, a priorităților, setarea unei direcții de dezvoltare personală și profesională, și nu în ultimul rând participarea la cursuri de formare care contribuie la facilitarea inserției pe piața muncii.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3196. Printre efectele neașteptate ale proiectului se numără retragerea din activitățile proiectului ale unor persoane din grupul țintă înainte ca acestea să fie finalizate. Ponderea acestor persoane este de 1-2%. Acestea au plecat pe perioadă nedeterminată din țară, în scopuri personale/ profesionale, ceea ce înseamnă că participarea lor la activități, chiar dacă nu a fost completă a avut totuși efecte pozitive asupra vieții lor personale și profesionale, existând posibilitatea ca acestea să plece deoarece și-au găsit locuri de muncă în străinătate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3197. Reprezentanții grupului țintă au avut ocazia de a transmite cunoștințele dobândite în activitățile proiectului și altor persoane, cum ar fi familia, prietenii și colegii de muncă. Se poate constata astfel că efectele proiectului sunt resimțite și la nivelul altor categorii de persoane, prin intermediul principalilor beneficiari. De asemenea, respectivele persoane care au primit aceste informații le-au pus în practică în situațiile lor personale și au constatat că sunt foarte eficiente.
3198. Desfășurarea proiectului a influențat dezvoltarea socio-economică în special la nivel local și regional, deoarece în urma formării profesionale, beneficiarii și-au găsit locuri de muncă atât în județele aferente proiectului, cât și în regiunile respective. Deoarece cursurile de formare profesională s-au concentrat exclusiv asupra turismului prin cursuri de ghid turism, lucrător în alimentație – ajutor ospătar și lucrător în

alimentație – ajutor bucătar, acest sector economic a beneficiat de un nou capital uman pregătit corespunzător cerințelor sale privind piața muncii.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3199. Calificările și competențele certificate prin proiect mai sunt și în prezent căutate/necesare pe piața forței de muncă, ceea ce înseamnă că activitățile desfășurate în proiect au avut și încă au utilitate în sectorul turismului. Alte efecte durabile în timp ar fi nivelul de calificare și competențele obținute de participanți care îi ajută să facă față cu succes cerințelor de pe piața muncii, folosind și punând în aplicare cunoștințele și deprinderile dobândite.

3200. De asemenea, un alt efect durabil al proiectului îl reprezintă rata șomajului care a scăzut și a continuat să scadă în urma demarării acestuia, având un impact pozitiv asupra calității vieții atât a beneficiarilor direcți, cât și a beneficiarilor indirecti, contribuind în egală măsură la dezvoltarea socio-economică.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3201. Un exemplu de mecanisme care susțin materializarea efectelor proiectului este reprezentat de o bună relaționare inter-instituțională care contribuie la realizarea unor procese eficiente. Acestea facilitează crearea de oportunități pentru indivizi și comunități, sprijinind în același timp promovarea unei dezvoltări durabile.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3202. Ce au declarat beneficiarii ca fiind lecții învățate pe baza acestei experiențe sunt necesitatea unui proces de management eficient, creșterea performanței, acuratețe și consecvență în planificarea activităților, previzionarea riscurilor, gestionarea resurselor, încadrarea în graficul activităților și respectarea termenelor de execuție.

3203. Din punctul de vedere al recomandărilor se sugerează o perioadă mai lungă de desfășurare a activităților, precum și continuarea acestora, deoarece aduc multe beneficii celor care au nevoie de sprijin în găsirea unui loc de muncă adecvat și în pregătirea profesională necesară pe piața forței de muncă actuală.

11.10.7 DMI 5.1. Studiu de caz „Îmbunătățirea capacității de ocupare în zone foste industrializate din regiunile Centru și Nord-Vest”

Date generale despre proiect

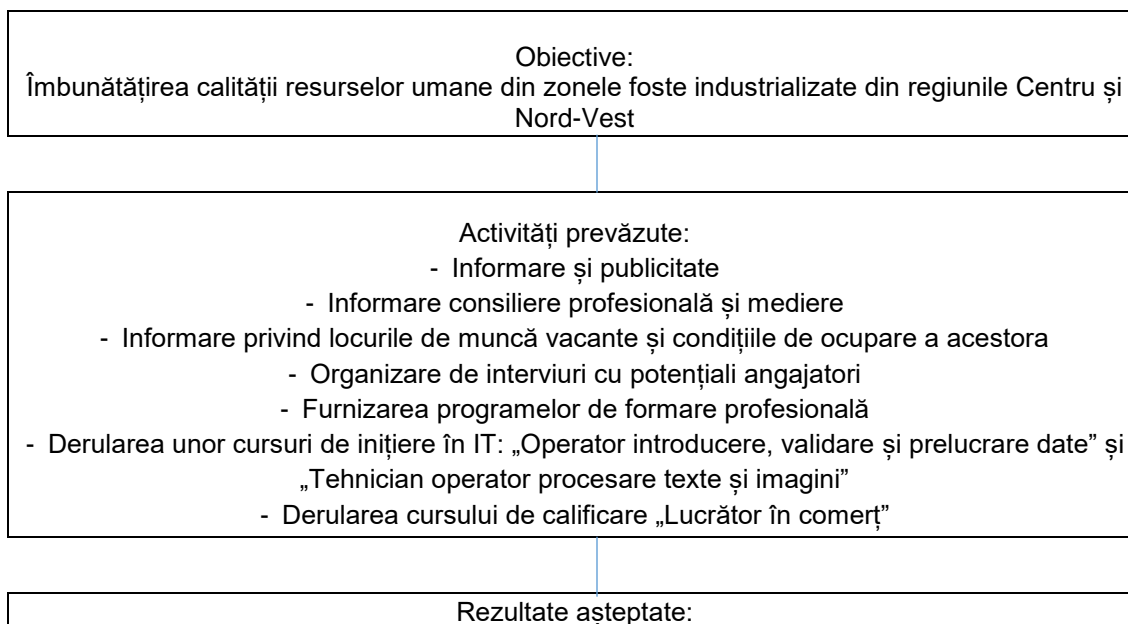
DMI	5.1		
Beneficiar	Soft Aplicativ și Servicii S.A.		
Titlu proiect	Îmbunătățirea capacității de ocupare în zone foste industrializate din regiunile Centru și Nord-Vest		
Cod SMIS /ID proiect	151251		
Data de început	30.03.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2322229 lei	Buget rambursat (absorbit)	1929640 lei
Regiunea de implementare	Centru Nord-Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Alba, Bihor, Sibiu
Persoane intervievate	Reprezentant beneficiar 2 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3204. Acest proiect urmărește îmbunătățirea calității resurselor umane din cadrul zonelor foste industrializate din județele Alba, Bihor și Sibiu.

3205. Prin realizarea acestui obiectiv se urmărește reducerea deficitului de calificare și competențe pentru a se obține facilitarea accesului pe piața muncii a șomerilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a persoanelor inactive.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



- Diminueze efectelor negative ale proceselor de restructurare, reorganizare și privatizare a unor întreprinderi;
- Creșterea nivelului de adecvare a competențelor forței de muncă la cerințele actuale de pe piața muncii a persoanelor din foste zone industrializate prin participarea la programe de formare profesională;
- Facilitarea accesului la informații relevante privind piața muncii, asistență în planificarea carierei și căutarea unui loc de muncă;
- Facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor din foste zone industrializate prin dezvoltarea competențelor digitale;
 - Implicarea și menținerea persoanelor din grupul țintă pe piața muncii;
- Participarea a 277 de persoane la programele de formare propuse în proiect, selectate în urma activității de informare și consiliere profesională.

Impactul așteptat pe termen lung:
Scăderea ratei șomajului;
Facilitarea integrării pe piața muncii a șomerilor;
Adaptarea competențelor profesionale la cerințele pieței muncii.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3206. Transformările economice ce s-au produs în zonele foste industrializate, în urma revenirii la o economie de piață, au generat o evoluție negativă a ocupării, cu grave implicații sociale. Ca de exemplu, în Județul Bihor, Zona miniera Borod-Șuncuiș-Dobrești-Vadu Crișului a fost declarată zonă defavorizată prin HG 195/25.03.1999. Conform datelor furnizate de INS, în anul 1991 în această zonă se înregistrau 5330 de salariați, din care mai erau 4481 în 1999 și numai 2119 la sfârșitul anului 2013, cu o scădere de peste 60%.
3207. În Jud. Alba Zona minieră Apuseni a fost declarată zona defavorizată prin HG 813/7.10.1999 și cuprinde localitățile Zlatna, Almașu Mare, Abrud, Ciuruleasa, Bucium, Sohodol, Mogoș, Roșia Montană, Baia de Arieș, Bistra, Lupșa și Sălciua. Dacă în 1991 în aceste localități se înregistrau 16448 de salariați, în 1999 numărul acestora era cu peste 40% mai mic (9833 salariați) și scădea cu aproape 69% în 2013, la numai 5149 salariați număr mediu.
3208. De asemenea, în Jud. Sibiu Localitatea Copșa-Mică a fost declarată zonă defavorizată prin HG 1281/7.12.2000, în urma privatizării și restructurării principalelor unități productive Carbosin SA și Sometra SA. Carbosin SA care producea negru de fum utilizat ca pigment, stiplex, sulfat de sodiu, acid formic, antirugin și acid oxalic. Fiind unul dintre cei mai mari poluatori, în 1993 a intrat în procedura de închidere, finalizată prin dizolvarea cu lichidare a societății în 6.07.2011. Uzina metalurgică Sometra SA privatizată în 1998, producea plumb, zinc și cositor. În 2009 Sometra SA oprește activitatea și disponibilizează 773 de persoane, astfel că din numărul mediu de 1032 salariați din 2008, în raportarea pe 2013 se mai regăsesc doar 145 persoane, pentru conservarea instalațiilor. Astfel, din 5919 salariați număr mediu în 1991, în 2000 numărul acestora era de doar 2231, cu peste 62% mai mic. Datele INS pentru 2013 arată un număr mediu de 762 de salariați, în scădere dramatică de peste 87%.
3209. Cu toate că în unele dintre zonele selectate pentru implementarea proiectului s-au luat de-a lungul timpului anumite măsuri menite să diminueze efectele negative ale proceselor de restructurare, reorganizare și privatizare a unor întreprinderi, datele economice evidențiază necesitatea continuării și amplificării acțiunilor pe multiple planuri, de la stimularea investițiilor la creșterea nivelului de adecvare a forței de muncă. Această ultimă direcție constituie tema principală a acțiunilor finanțate din Fondul Social European, al căror scop este reducerea diferențelor în standardele de prosperitate și de viață din statele membre și regiunile acestora, prin promovarea ocupării forței de muncă.

3210. Din punctul de vedere al situației de ține de rata șomajului în cele două regiuni, datele statistice furnizate de INS arată că există o diferență destul de mare între rata șomajului din Regiunea Nord-Vest (3,9%) și Regiunea Centru (9,3%) în anul 2014, cu un an înainte de desfășurarea proiectului. În anul 2015 rata șomajului începe să devină un pic mai balansată, fiind de 4,8% în Nord-Vest și de 7,4% în Centru. De asemenea, se observă că se ajunge la această situație mai echilibrată prin creșterea ratei de șomaj în Regiunea Nord-Vest, și scăderea acesteia în regiunea Centru. În următorii doi ani, de la finalizarea proiectului se înregistrează o scădere concomitentă a ratei de șomaj în ambele regiuni, având următoarele valori: 4,4% în anul 2016; 3,7% în anul 2017 – Nord-Vest, și 5,2% în anul 2016; 4,2% în anul 2017 – Centru. Pentru anul 2018, putem spune că balanța ratei șomajului este într-o poziție echilibrată, și mult mai pozitivă decât era în anii anteriori, fiind de 2,9% în Regiunea Nord-Vest și de 4,2% în Centru. De asemenea, se păstrează tendința Regiunii Centru de a înregistra o rată a șomajului mai ridicată decât cea a Regiunii Nord-Vest.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3211. Au fost elaborate 135 de planuri de carieră, care au fost predate fiecărui cursant prezent; au fost reluate metodele de căutare a unui loc de muncă; au fost realizate conturi personale pe un site specializat de locuri de muncă (My Job) pentru fiecare participant la activitatea de mediere; au fost prezentate locurile de muncă existente în proximitate și discutate condițiile de ocupare a acestor locuri de muncă. Astfel, la activitatea de mediere au participat 124 de persoane, distribuite în felul următor: 13 la Avrig în 14.12.2015, 43 la Abrud în 17.11.2015 și 11.12.2015, 17 la Mediaș în 10.12.2015, 18 la Dumbrăveni în 12.11.2015, 16 la Ștei în 3.11.2015 și 17 la Aleșd în 26.11.2015.
3212. Compania Profi Room Food din Timișoara și-a disponibilitatea în a organiza interviuri pentru ocuparea locurilor de muncă vacante cu persoane care au participat la cursurile de formare profesională; s-au analizat CV-urile absolvenților cursurilor organizate în localitățile Mediaș, Zlatna, Abrud, Aleșd; după ce au fost analizate CV-urile, au fost selectați 20 de candidați potriviți pentru posturile vacante, candidați ce au fost recomandați către compania angajatoare. Prin urmare, 38 de persoane și-au găsit un loc de muncă până la finalizarea perioadei de implementare a proiectului, în termen de 6 luni de la finalizarea programelor de formare profesională, reprezentând 190% procent de realizare a indicatorului corespunzător.
3213. Au finalizat cursurile de formare profesională în domeniul IT 48 de persoane, promovând examenul final și primind Certificate de Absolvire elaborate în conformitate cu O.G.nr. 129/2000. Au fost elaborate și distribuite 100 de Certificate de Absolvire (48 pentru perioada curentă și 52 pentru perioada precedentă). De asemenea, 100 de persoane au primit subvenții în valoare de 47.088 lei.
3214. Cursul de calificare pentru „Lucrător în comerț” a fost finalizat de 41 de persoane, promovând examenul. Au fost acordate subvenții pentru 57 de persoane în sumă totală de 70.633.5 lei.
3215. În total au fost 280 participanți la programele de formare profesională în 9 locații de instruire: Ștei, Vadu Crișului și Aleșd din județul Bihor, Zlatna și Abrud din județul Alba, Agnita, Avrig, Dumbrăveni și Mediaș din județul Sibiu, din care: 207 participanți la cursurile de inițiere IT și 73 participanți la cursul de calificare „Lucrător în comerț”.
3216. Au fost situații în care unele persoane din grupul țintă s-au retras din activitățile proiectului înainte ca acestea să se termine. Se estimează că numărul acestora ar fi de 10 persoane, reprezentând 3%.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3217. În principal, persoanele din cadrul grupului țintă de bucură de dobândirea competențelor digitale care îi ajută atât la o inserție mai rapidă pe piața muncii, cât și în viața de zi cu zi, contribuind la eficientizarea rezolvării anumitor probleme care necesită folosirea calculatorului, în special a internetului.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3218. Persoanele din grupul țintă care au beneficiat de însușirea unor noi cunoștințe, mai ales cele digitale, au avut ocazia de a transmite și membrilor familiei sau apropiaților aceste deprinderi. De asemenea, noile informații dobândite au avut o utilitate extinsă, fiind de ajutor unei persoane care s-a înscris ulterior la cursuri universitare. Noile cunoștințe dobândite au reprezentat o bază solidă și un punct de referință pentru înțelegerea și aprofundarea materiei de la facultate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3219. Calificările și competențele certificate prin participarea la proiect încă sunt de actualitate, fiind căutate/necesare pe piața forței de muncă, în special cele legate de IT, ceea ce înseamnă că activitățile desfășurate în proiect au fost de ajutor pentru persoanele care nu beneficiau de aceste cunoștințe anterior, deschizându-le acum noi oportunități de carieră. De asemenea, se mai furnizează și în prezent programe de acest gen, fiind în continuare promovate.
3220. Un alt efect durabil al proiectului îl reprezintă rata șomajului care a scăzut și a continuat să scadă în urma finalizării acestuia, având un impact pozitiv asupra calității vieții atât a beneficiarilor direcți, cât și a beneficiarilor indirecti.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3221. Printre mecanismele care sprijină materializarea efectelor proiectului s-a evidențiat munca desfășurată de către personalul OIR Sud-Vest Oltenia. Dintr-o altă perspectivă, nivelul de dezvoltare economică scăzut este privit ca un factor negativ care împiedică și îngreunează creșterea șanselor de ocupare pe piața muncii a persoanelor care au participat la activitățile derulate în cadrul acestui proiect, însă și în general.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3222. Reprezentanții grupului țintă au fost de părere că modul de organizare și desfășurare a cursurilor au fost la înălțime, formatorii fiind apreciați pentru pregătirea lor, deci se poate deduce de aici că o recomandare pentru viitor ar fi păstrarea acestor standarde de lucru.
3223. De asemenea, s-a precizat printre recomandări să se aloce un număr mai mare ore pe capitole, cu mai multe exerciții practice, pentru o fixare mai bună a cunoștințelor. O ultimă recomandare ar mai fi ca acest tip de proiecte și activități să fie continuate la un nivel și mai înalt și să vizeze mai multe domenii profesionale.

11.10.8 DMI 5.1. Studiu de caz „Împreună cu noii colegi ”

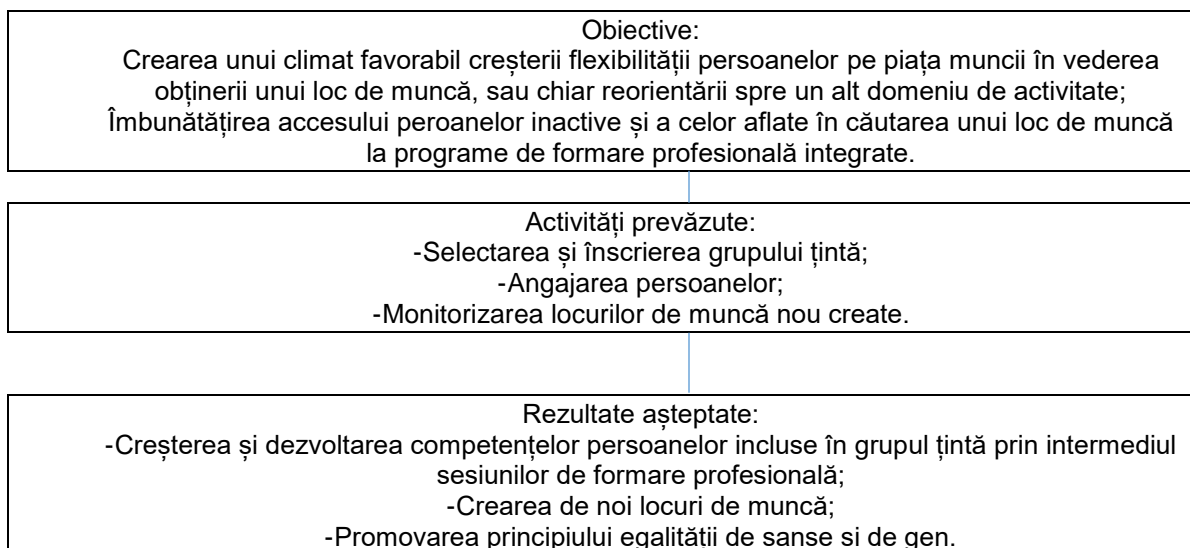
Date generale despre proiect

DMI	5.1		
Beneficiar	SC ALFARO SECURITY SRL		
Titlu proiect	Împreună cu noii colegi		
Cod SMIS /ID proiect	44346		
Data de început	03.03.2010	Data de finalizare	02.10.2011
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1644047 lei	Buget rambursat (absorbit)	791840 lei
Regiunea de implementare	Regiunea Sud-Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Galați, Brăila, Tulcea, Vrancea
Persoane intervievate	Reprezentant beneficiar		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3224. Proiectul își propune ca obiectiv general creșterea gradului de ocupare în rândul persoanelor care sunt defavorizate pe piața muncii. Astfel, se dorește crearea unui climat propice adaptării treptate a lucrătorilor defavorizați la un mediu modern de lucru, precum și noile cerințe existente pe piața muncii. Persoanele care vor constitui grupul țintă în cadrul prezentului proiect vor fi selectate și recrutate din rândul lucrătorilor dezavantajați și a celor cu dizabilități.
3225. Pe termen lung, scopul proiectului se traduce prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor incluse în grupul țintă.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



-Impactul așteptat pe termen lung:
-Creșterea gradului de ocupare a persoanelor din grupul țintă;
-Sporirea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3226. La nivel regional, contextul economic în care s-a desfășurat proiectul era caracterizat de o situație dramatică, datorită disponibilizărilor în masă care s-au făcut și care au situat județele Brăila, dar mai ales Galați (datorită șantierului naval și combinatului siderurgic) pe primele locuri, la nivel național, în ceea ce privește rata șomajului.
3227. Pe piața muncii a anului 2009, caracterizată de schimbări radicale, de fluctuații de personal, pe o piață a muncii în care doar cu șase luni în urmă oamenii așteptau creșteri salariale semnificative, se auzeau, dintr-o dată, din ce în ce mai mulți lucrători pregătiți să accepte chiar și o reducere de salarii, numai să își păstreze intact statutul de angajat.
3228. Dacă înaintea începerii proiectului, situația socio-economică la nivel regional era una dezavantajoasă, în anii ce au urmat, aceasta s-a înrăutățit. Rata șomajului a crescut de la 7,3% în anul 2009, la 8,5% în 2010, și chiar la 10% în anul de finalizare a proiectului (2011). Deși în anii următori s-a înregistrat o scădere, aceasta este una nesemnificativă, ajungându-se la 9,8% în 2012 și la 9,9% în 2013. În consecință, deși proiectul a avut un efect pozitiv pentru membrii grupului țintă, prin faptul că a condus la dezvoltarea și asimilarea unor noi deprinderi necesare pe piața muncii, la nivel macro nu se poate vorbi de o influență pozitivă a contextului socio-economic.
3229. Însă, anii 2009 și 2010 au reprezentat pentru firma ALFARO SECURITY o perioadă de investiții în vederea dezvoltării activității și diversificării serviciilor, fapt care a condus automat și la crearea de noi locuri de muncă. Necesitatea implementării proiectului a rezultat din însăși faptul că fără o susținere/ un sprijin, firma nu ar fi reușit doar prin efortul propriu să atingă obiectivele propuse.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3230. Grupul țintă a inclus următoarele categorii: 60 de persoane în căutarea unui loc de muncă; 10 șomeri și 15 șomeri peste 50 de ani. Dintre aceste 85 de persoane, 26 au fost din mediul rural și 17 persoane din orașele Brăila și Tulcea. Din totalul persoanelor angajate, 6 au fost femei și 5 persoane cu handicap.
3231. Numărul persoanelor care au participat la programe de formare profesională a fost de 87, Ponderea celor care în termen de 6 luni după participarea la programele integrate urmează o altă formă de pregătire sau și-au găsit un loc de muncă este de 100%.
3232. Activitățile proiectului „Împreună cu noii colegi” au fost relevante față de nevoile grupului țintă și față de conjunctura prezentă la acel moment, care a impus o nouă abordare cu privire la piața muncii atât din partea angajatorului, cât și din partea angajatului. Această abordare a asigurat mai multă flexibilitate, conducând către oportunități semnificative în menținerea locurilor de muncă existente și totodată în crearea de noi locuri de muncă.
3233. Pentru depășirea tuturor problemelor cu care se confrunta grupul țintă inclus în proiect, solicitantul a dezvoltat și a implementat un program integrat de formare profesională concentrat pe creșterea participării la formare continuă și de dezvoltare a unor măsuri active de ocupare. Proiectul a creat 85 de noi locuri de muncă, pe care le-a păstrat până în ziua de astăzi.
3234. Necesitatea proiectului a rezidat și din faptul că participarea activă la cursuri de formare profesională, precum și plasarea membrilor grupului țintă pe piața muncii au condus în cele din urmă la eliminarea diferitelor bariere pentru accesul pe piața muncii, la creșterea flexibilității în ceea ce privește abordarea

muncii și la creșterea securității în muncă. Toate aceste acțiuni nu ar fi putut fi implementate cu succes și cu rezultate optime fără acordarea unui ajutor.

3235. Selectarea persoanelor din județul Brăila nu s-ar fi putut realiza eficient fără un sprijin real. Pentru dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității a fost nevoie de o strategie care să se bazeze pe un sistem de consiliere și îndrumare ce a presupus atât alocarea unor costuri suplimentare cât și implicarea unor experți cu rol deosebit de important în pregătirea și îndrumarea grupului țintă.

3236. Au existat persoane care, după finalizarea programelor de formare profesională și plasarea pe piața muncii, au renunțat la locul de muncă oferit prin proiect. Acest lucru s-a transformat în eforturi suplimentare din partea beneficiarului în a găsi persoane înlocuitoare. În total, au fost înlocuite 38 de persoane. Principalele motive care argumentau plecarea au fost dorința de plecare din țară sau implicarea în activități agricole, mai ales pe perioada verii.

3237. În concluzie, au fost atinse toate obiectivele și obținute toate rezultatele planificate în baza proiectului.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3238. Proiectul a contribuit la promovarea tratamentului egal pe piața muncii, prin facilitarea accesului uniform și nediscriminatoriu la muncă și viața socială. Cu toate că meseria de „agent de pază și ordine” este ocupată în mod tradițional de bărbați, proiectul a oferit și femeilor dreptul și șansa de a ocupa o astfel de meserie. Beneficiarul a depus toate eforturile pentru a include în grupul țintă un număr cât mai mare de femei, inclusiv din mediul rural, dar cunoscând mentalitatea oamenilor la nivel local și regional, și-a asumat prin proiect doar un rezultat minim. Așadar a existat o pondere mai mare de participare pe piața muncii în rândul bărbaților.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3239. Efectele proiectului s-au extins și la nivelul altor unități, ca de exemplu la nivelul familiilor grupului țintă. Deoarece a existat o îmbunătățire a condițiilor de viață și a nivelului de trai, ținând cont de faptul ca, fie niciun membru al familiei nu lucra, fie lucra doar unul, iar familia implica minim 2 copii care necesitau un efort mult mai mare pentru a putea crește și a se putea dezvolta într-un mediu familial sănătos și adecvat.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3240. Se consideră că participarea în proiect a avut o influență pozitivă în participarea mai mare a beneficiarilor pe piața muncii, luând în considerare faptul că, în urma activităților proiectului, aceștia au primit o calificare/ perfecționare/ specializare care i-a ajutat pe mai departe. Mai mult decât atât, pentru o parte dintre beneficiari a fost primul loc de muncă obținut vreodată, ceea ce a însemnat un punct de plecare pentru carierele lor. La nivel local și regional, meseria de „agent de securitate” este în continuare foarte cerută, datorită existenței numeroaselor firme care trebuie să își asigure paza clădirilor și a bunurilor.

3241. Dintre persoanele participante la proiect, un număr de 5 sunt încă și în prezent angajați ai beneficiarului. În anul 2016, în urma unei verificări ex-post, marea majoritate a persoanelor din grupul țintă erau active pe piața muncii.

3242. De asemenea, ALFARO SECURITY SRL continuă să ofere formare profesională și în prezent pentru postul „agent de securitate”.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3243. Au existat elemente caracteristice ale POSDRU care au influențat negativ eficacitatea, impactul și sustenabilitatea proiectului, și anume aspectele legate de modul de întocmire a ghidului solicitantului, mai exact, lucruri neclare și ușor interpretabile diferit, cheltuieli declarate ca eligibile și decontabile în ghid, care contraveneau unor regulamente europene.
3244. La 5 ani după finalizarea proiectului, beneficiarul a primit o adresă privind recuperarea sumelor acordate nejustificat pentru proiectele finanțate în cadrul schemei de ajutor de stat sau de minimis privind proiectul „Împreună cu noii colegi”. Din fericire, nu a fost cazul unei rambursări a sumelor imputate cu dobânzi și penalități, așa cum s-a întâmplat la alți beneficiari, pentru ca ALFARO SECURITY a acordat o atenție sporită la regulile și regulamentele ce guvernau ajutoarele de stat, față de persoanele implicate în realizarea acelui ghid al solicitantului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3245. În cadrul implementării proiectului și post implementare, poate apărea oricând un control în care să se descopere o neregulă, o cheltuială neeligibilă, fie dintr-o interpretare diferită a lucrurilor, fie din greșeala unor persoane care au aprobat și și-au asumat aprobarea unei scheme de finanțare. Astfel că, principala lecție învățată pentru viitor pe baza experienței POSDRU este o mai mare rigurozitate în tot ceea ce înseamnă implementarea activităților.
3246. Printre recomandări se numără o mai mare rigurozitate în tot ceea ce înseamnă implementarea activităților, și anume formularea unor ghiduri foarte clare, care să nu dea naștere la interpretări, asumarea verificărilor din partea ofițerilor de verificare și monitorizare, cu alte cuvinte rigurozitate și profesionalism din partea acestora, reguli unitare de implementare, raportare și rambursare, în contextul în care, în cadrul aceluiași organism de verificare există opinii diferite în rândul ofițerilor, ceea ce conduce la declararea unor cheltuieli eligibile sau neeligibile, după caz, la rambursarea unor cheltuieli sau la tăierea acestora.

11.10.9 DMI 5.1. Studiu de caz „Șansa la ocupare a persoanelor din zone foste industrializate”

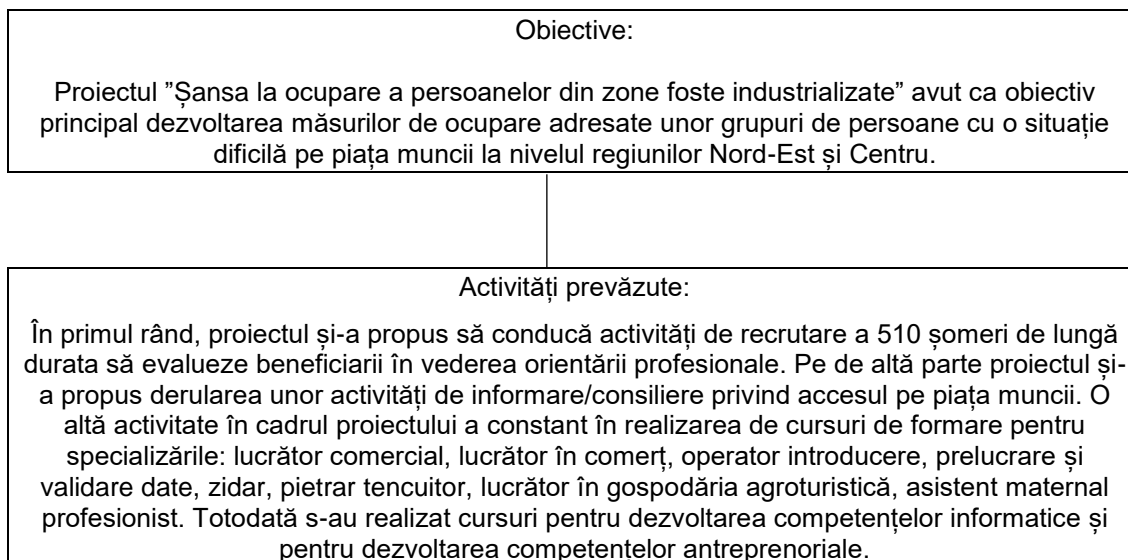
Date generale despre proiect

DMI	5.1 “Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare ”		
Beneficiar	Fundația Hope and Homes for Children România		
Titlu proiect	Șansa la ocupare a persoanelor din zone foste industrializate		
Cod SMIS /ID proiect			
Data de început	30.03.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	4837285 lei	Buget rambursat (absorbit)	2281096 lei
Regiunea de implementare	Nord-Vest Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Bihor, Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Sălaj, Satu Mare, Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Sibiu, Hunedoara
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 3 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3247. Obiectivul proiectului a fost dezvoltarea măsurilor active de ocupare care să fie adresate unor grupuri de persoane cu o situație dificilă pe piața muncii la nivelul regiunilor Nord-Est și Centru. Alt obiectiv al proiectului a fost dezvoltarea cunoștințelor și competențelor în vederea ocupării pentru 510 persoane din regiunile unde au fost implementat proiectul. Un alt obiectiv al proiectului a fost creșterea numărului de persoane ocupate prin promovarea unor inițiative locale de colaborare cu actorii sociali relevanți.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)



Altă activitate a fost organizarea a 10 întâlniri cu actori sociali relevanți pentru ocupare, în special angajatori din comunități, ca inițiative locale de sprijinire a ocupării în regiunile vizate de proiect (Nord-Est și Centru). Totodată, s-au organizat activități pentru asistarea directă a persoanelor din grupul țintă pentru găsirea unui loc de muncă și asistență pentru demararea unei inițiative antreprenoriale. Desfășurarea unor târguri de locuri de muncă în regiunile vizate de proiect a fost o altă activitate prevăzută în cadrul proiectului.

Alte activități prevăzute în cadrul proiectului au fost cele de informare și publicitate unde au fost organizate comunicate de presă și conferințe.

Rezultate așteptate:

Prin acest proiect un rezultat așteptat a fost creșterea ocupării și reducerea șomajului de lungă durată în regiunea Nord-Est și Centru.

Alte rezultate așteptate în cadrul proiectului au fost: 510 de șomeri de lungă durată să participe la programe integrate, dintre care 255 de femei și 130 de tineri, 510 de persoane să beneficieze de instruire – acces pe piața muncii, 98% de persoane șomere de lungă durată dintre care 50% femei și 26% tineri să participe la programe integrate certificate, 37 de participanți la instruire să își găsească un loc de muncă în termen de 6 luni.

Impactul așteptat pe termen lung:

Pe termen lung proiectul și-a propus reducerea șomajului de lungă durată și dezvoltarea măsurilor active de ocupare în regiunea Nord-Vest și Centru.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3248. Regiunile vizate de proiect au trecut printr-o perioadă de tranziție în care locurile de muncă precum mineritul, metalurgia au dispărut, astfel multe persoane au fost nevoite să se reorienteze din punct de vedere profesional.
3249. În Regiunea Nord-Vest în perioada 2012-2014, înainte de implementarea proiectului rata șomajului BIM a avut un trend descendent de la 4.7% în anul 2012 la 3.9% în anul 2014. Față de perioada menționată anterior, rata șomajului a continuat să aibă un trend descendent, atât în perioada implementării proiectului, cât și în anii ce au urmat finalizarea acestuia, având în 2015 o valoare de 4.8% scăzând până în anul 2018 la 2.9.
3250. În Regiunea Centru, rata șomajului BIM a avut un trend similar ca cel din regiunea Nord-Vest. În perioada 2012-2014, rata șomajului a scăzut de la 9.6% în anul 2012, la 9.3% în anul 2014. În anul implementării proiectului, rata șomajului în această regiune a scăzut cu aproape două puncte procentuale față de anul anterior, ajungând la o valoare de 7.4%. În perioada 2015-2018, șomajul în această regiune a continuat să aibă un trend descendent, ajungând în anul 2018 la 4.3%.
3251. La nivel național rata șomajului BIM a avut același trend precum cel din regiunea Nord-Vest și cel din regiunea Centru. Rata șomajului a scăzut la nivel național în perioada 2012-2018, de la 7.1% în 2012, la 4.3% în anul 2018.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3252. În cadrul proiectului „Șansa la ocupare a persoanelor din zone foste industrializate” indicatorii au fost atinși în mare parte, însă nu integral. Astfel indicatorii atinși în cadrul proiectului au fost: 604 șomeri de lungă durată au participat la programe integrate (propus 510), dintre care 327 de femei (propus 255) și

131 de tineri (propus 130), 533 de persoane au beneficiat de instruire privind accesul pe piața muncii (propus 510) și 100% din șomerii au participat la au participat la programe integrate de lungă durată și au fost certificați (propus 98%), dintre care 54% femei (propus 50%).

3253. Indicatorii care nu au fost atinși în acest proiect au fost ponderea tinerilor din rândul șomerilor care au participat la programe integrate certificate, unde au participat 21.7% (propus 26%) și numărul de participanți la instruire care să își găsească un loc de muncă în termen de 6 luni, unde 23 de persoane și-au găsit un loc de muncă (propus 37).

3254. Conform reprezentatului partenerilor, majoritatea persoanelor din grupul țintă au intrat pe piața muncii, fie la scurt timp după finalizarea proiectului, fie după o perioadă mai lungă de timp. Astfel, aceștia constată faptul că participarea la proiect a avut efecte pozitive asupra ocupării pe piața muncii a persoanelor din grupul țintă, aceasta reducând totodată și rata șomajului din regiunile Nord-Vest și Centru.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3255. Unele dintre persoanele din grupurile țintă au manifestat dorința de a participa și la alte cursuri de formare și dorința de a se specializa și în alte domenii, importanța învățării pe tot parcursul vieții. Pe de altă parte, tot la nivelul grupului țintă, participarea la acest proiect a condus la creșterea încrederii în sine și în propriile forțe.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3256. Implementarea proiectului a condus la autorizarea unor noi meserii în portofoliile furnizorilor de formare parteneri în proiect, aceasta conducând de asemenea, la creșterea ofertei de calificări pe piața serviciilor de formare și ocupare.

3257. Implementarea proiectului a ajutat la dezvoltarea socio-economică la nivel regional și județean prin scăderea ratei șomajului și creșterea nivelului de trai al persoanelor din grupul țintă. Un alt efect pe care l-a avut proiectul a fost stârnirea interesului unor membrii din familiile persoanelor din grupul țintă de a participa la cursuri de formare similare celor la care au participat persoanele din grupurile țintă.

3258. Un alt efect propagat a fost îmbunătățirea situației materiale a familiilor persoanelor din grupul țintă prin creșterea nivelului de trai prin dobândirea unui venit prin angajare. Pe de altă parte, unii dintre participanții la proiect au transmis mai departe cunoștințele dobândite în cadrul proiectului altor colegi din cadrul locului de muncă în care lucrează.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3259. Beneficiarul proiectului continuă și în prezent să ofere formare profesională, certificând/acreditând asistenți maternali în cadrul programelor implementate la nivel național prin intermediul altor proiecte.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3260. Un mecanism care a sprijinit negativ desfășurarea proiectului identificat de grupul țintă a fost programul de desfășurare a activităților din cadrul proiectului.

3261. Un alt mecanism care a sprijinit negativ implementarea proiectului, dar care a fost identificat de beneficiarii proiectului a fost axarea prea puternică pe atingerea indicatorilor de ordin cantitativ și mai puțin pe indicatorii ce țin de calitatea implementării. Totodată, aceștia au identificat timpul scurt de implementare a proiectului ca fiind un aspect care a afectat negativ materializarea efectelor proiectului la nivelul indicatorilor.

3262. Flexibilitatea în organizarea cursurilor de formare a fost identificat ca un mecanism ce a sprijinit pozitiv materializarea rezultatelor proiectului.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3263. Una din lecțiile învățate în cadrul proiectului de către reprezentanții beneficiarilor a fost conștientizarea faptului că există o necesitate în cadrul acestor tipuri de proiecte de organizare a unor întâlniri cu angajatorii și potențialii angajați pentru a elimina anumite bariere între aceștia cât și eliminarea prejudecăților despre potențialii angajați privind vârsta și experiența de muncă.

3264. Totodată, beneficiarii remarcă faptul că rezultatele și indicatorii proiectului trebuie ajustați în mod realist cu timpul de implementare al proiectelor. Pe de altă parte, aceștia recomandă axarea mai puternică pe indicatorii ce țin de calitatea rezultatelor proiectului și mai puțin pe cantitate.

3265. Reprezentanții grupului țintă recomandă utilizarea unor echipamente mai moderne în cadrul desfășurării activităților în aceste tipuri de proiecte, cât și desfășurarea mai multor cursuri care să aibă în vedere dezvoltarea competențelor digitale.

11.10.10 DMI 5.1. Studiu de caz „(Re)Insertia persoanelor din județul Timiș prin formare și acompaniere socio-profesională”

Date generale despre proiect

DMI	5.1		
Beneficiar	Quanta Resurse Umane S.R.L.		
Titlu proiect	(Re)Insertia persoanelor din județul Timiș prin formare și acompaniere socio-profesională		
Cod SMIS /ID proiect	POSDRU/131/5.1/G/134173		
Data de început	01.04.2014	Data de finalizare	30.09.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2166567 lei	Buget rambursat (absorbit)	1663552 lei
Regiunea de implementare	Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Timiș
Persoane intervievate	Reprezentant beneficiar 2 reprezentanți ai grupului țintă		
Bibliografie	Raport tehnico-financiar		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3266. Proiectul are în vedere creșterea șanselor de integrare/reintegrare în piața muncii a 500 persoane din grupul țintă – persoane inactive, persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri și șomeri de lungă durată, din Regiunea Vest, județul Timiș – prin punerea în aplicare a unui program de măsuri de ocupare cu caracter activ, preventiv și flexibil în vederea combaterii șomajului de lungă durată și inactivității.
3267. Prin măsurile puse în aplicare, pe termen lung, proiectul va genera dezvoltare durabilă locală, prin creșterea numărului de persoane ocupate, a nivelului de trai în rândul acestora și în rândul familiilor, corelativ cu creșterea nivelului de încredere în propriile competențe, a nivelului de pregătire prin participarea la programele de instruire oferite, diminuarea riscului de excludere socială ca urmare a diminuării numărului de șomeri, îmbunătățirea condițiilor și facilitarea incluziunii pe piața muncii.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

<p>Obiective:</p> <p>Creșterea șanselor de integrare pentru 500 persoane eligibile (50% femei) prin acțiuni de informare, conștientizare și/sau consiliere profesională și personală;</p> <p>Îmbunătățirea competențelor pentru un număr de 471 persoane eligibile (94,2% din total grup țintă) prin participarea la programe de formare profesională, în vederea creșterii adaptabilității la nevoile pieței muncii și generării de forță de muncă calificată, în sectoare dezvoltate pe plan local;</p> <p>Creșterea gradului de ocupare a forței de muncă din județul Timiș prin mediere și plasare pe piața muncii pentru 57 din cele 471 de persoane participante la instruire (12,10%).</p>
<p>Activități prevăzute:</p> <p>- Susținerea unor campanii de informare și conștientizare adresate grupului țintă, actorilor locali, care vor prezenta oportunitățile dezvoltării RU;</p>

- Identificarea și recrutarea grupului țintă, operațiune realizată cu ajutorul recrutorilor de la Solicitant prin deplasare în teritoriu, creare de relații cu entitățile locale, anunțuri în presă și radio;
- Furnizarea serviciilor de informare și consiliere;
- Organizare sesiuni de coaching socio-profesional și focus-grupuri;
- Asistarea persoanelor pe parcursul formării, în scopul creșterii șanselor și a interesului pentru integrare, cât și ulterior integrării la locul de muncă, în vederea facilitării integrării în colectiv;
- Furnizare programe formare profesională continuă;
- Evaluarea rezultatelor programelor de formare;
- Medierea și plasarea la locul de muncă;
- Realizarea a două târguri de job-uri.

Rezultate așteptate:

- Participarea în cadrul proiectului a 180 șomeri de lungă durată la programe integrate, dintre care 85 vor fi femei și 45 vor fi tineri; 500 persoane vor beneficia de consiliere/orientare - acces pe piața muncii; 455 persoane participă la instruire, dintre care 180 vor fi șomeri de lungă durată;
- Determinarea potențialului persoanelor din grupul țintă în vederea maximizării performanțelor personale;
- Corectarea comportamentelor necorespunzătoare în vederea îmbunătățirii performanțelor socio-profesionale.

Impact pe termen lung:

- Creșterea șanselor, a interesului pentru (re)integrarea într-un colectiv socio-profesional;
- Sporirea conștientizării importanței privind îmbunătățirea și dezvoltarea constantă a resurselor umane;
- Creșterea ratei de angajare a șomerilor de lungă durată;
- Diminuarea riscului de excluziune socială;
- Creșterea nivelului de încredere în propriile competențe, a nivelului de pregătire.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3268. Proiectul a demarat într-un cadru nesigur și instabil, în care există o disfuncționalitate între contextul economic, caracterizat de o nevoie mare de ocupare, și măsurile concrete de sprijinire a antreprenorilor pentru a dezvolta un mediu stabil și predictibil pentru păstrarea locurilor de muncă. Din această cauză, procesul de recrutare a persoanelor din grupul țintă a fost unul dificil, deoarece persoanele erau reticente privind acceptarea (re)inserției pe piața muncii, în condițiile în care locurile de muncă erau remunerate în general cu salariul minim pe economie, indiferent de calificarea pe care aceștia o obțineau în cadrul proiectului.
3269. Potrivit datelor statistice din partea INS, cu un an înaintea începerii proiectului (2013), tinerii (15-24 ani) înregistrau o rată a șomajului de 24%, fiind mult mai mare în rândul femeilor (27,9%), decât în cel al bărbaților (20,9%), și de asemenea, fiind cea mai ridicată rată a șomajului în comparație cu rata celorlalte grupe de vârste. Situația tinerilor s-a accentuat în anul 2014, anul demarării proiectului, ajungând la 27, 3%, însă având în anul următor (2015) o scădere bruscă la 19,8%. Aceasta a continuat să scadă și ulterior, având valori de 17,4 în anul 2016 și 17,2 în anul 2017.
3270. Pentru restul persoanelor ce aparțin grupelor de vârstă mai înaintate, rata șomajului este mult mai mică în comparație cu cea a tinerilor, însă se observă aceeași tendință în care femeile au o rată a șomajului mai ridicată, decât cea a bărbaților. Ca de exemplu, grupa de vârstă 35-54 ani înregistra în anul 2013 o

rata a șomajului de 3,1% pentru bărbați și 3,5% pentru femei. Însă, această situație s-a schimbat radical în anul următor (2014), rata șomajului la bărbați ajungând la 3,9%, iar cea a femeilor reducându-se la 2,7%. Deși în anul 2015, în ambele cazuri rata șomajului s-a mărit – 4,4%, bărbați; 3,4%, femei, femeile încep să câștige avans în fața bărbaților, având un grad mai mare de ocupare. Acest decalaj între sexe s-a păstrat și în anii următori: 4,8% - bărbați, 2,3% - femei, în anul 2016; și 3,7% - bărbați, 1,3% - femei, în anul 2017.

3271. Așadar, datele statistice confirmă impactul pozitiv al proiectului pentru persoanele vizate în grupul țintă (în special pentru tineri și femei), contribuind la inserția lor mai rapidă în câmpul muncii.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3272. Grupul țintă selectat în perioada de raportare a fost format din 60 de persoane împărțite astfel: 3 persoane în căutarea unui loc de muncă, 17 persoane inactive, 4 șomeri, 2 șomeri de lungă durată, 4 șomeri peste 45 ani, 24 șomeri tineri, 6 șomeri de lungă durată tineri.

3273. Numărul șomerilor de lungă durată participanți la programe integrate a fost de 185 (valoare prognozată - 180), dintre care 122 femei (propus 85) și 45 tineri, atât cât a fost și prognozat.

3274. Numărul de persoane care au beneficiat de consiliere/ orientare - acces pe piața muncii a fost de 540, mai mult decât s-a propus inițial, adică 500.

3275. Număr de participanți la instruire – acces pe piața muncii a fost atât cât s-a prognozat, 471 de persoane, dintre care 185 șomeri de lungă durată (cu 5 mai mult decât s-a estimat). Dintre aceștia, 38 și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 ani (57 propus). De asemenea, au fost 184 de persoane certificate în urma programului de instruire (153 propus).

3276. Se consideră că participarea persoanelor din grupul țintă la proiect a avut o influență pozitivă în participarea mai mare a acestora pe piața muncii, mai ales pentru aceia care și-au arătat interesul de a beneficia de sprijinul acordat încă de la intrarea în proiect. Mai mult decât atât, experiența solicitantului în activități de ocupare a crescut șansele beneficiarilor să găsească suport și sprijin în căutarea unui loc de muncă.

3277. Membrii grupului țintă au manifestat creșterea stimei de sine prin faptul că participarea la activitățile proiectului i-a ajutat în obținerea unor locuri de muncă mai bune, în urma noilor competențe și abilități dobândite. De asemenea, un reprezentant al grupului țintă susține că i s-au acordat sarcini mai complexe de îndeplinit și o mărire de salariu. Participanții la proiect au prins mai mult curaj în forțele proprii, aplicând pentru posturi mai bune, decât cele avute anterior. Astfel, au experimentat o satisfacție mai mare la locul de muncă, dar și cu viața, ce a fost transmisă și familiilor lor.

3278. Mai mult decât atât, beneficiarii au avut ocazia de a-și pune în aplicare competențele dobândite atât în sfera vieții profesionale, cât și în cea a vieții personale, fiind capabili să facă față cu o mai mare ușurință provocărilor din viața de zi cu zi cu care se pot confrunta.

3279. Prin urmare, se consideră de către membrii grupului țintă că participarea la activitățile din cadrul proiectului a contribuit la creșterea șanselor lor pe piața muncii, fiind de părere că acum au competențele necesare pentru a se angaja cu ușurință.

3280. Un aspect neașteptat al proiectului a fost reprezentat de retragerea din cadrul activităților desfășurate, înainte de finalizarea acestora a unei ponderi de aproape 10% din persoanele captate. Ceea ce le-a determinat să abandoneze se consideră a fi lipsa de interes față de lucrurile discutate și activitățile întreprinse de toata durata proiectului.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3281. O situație neașteptată a fost reprezentată de numărul mare de femei care au luat parte la proiect, ce a depășit cu mult valoarea prognozată inițial, însă această situație a fost de bun augur, deoarece rata de șomaj a femeilor a scăzut considerabil în regiunea de implementare a proiectului.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3282. Printre efectele propagate ale proiectului s-au sesizat modificări pozitive în viața familiilor persoanelor care au luat parte la proiect, deoarece s-au îmbunătățit condițiile de trai la nivelul întregii familii. De asemenea, membrii grupului țintă au transmis noile cunoștințe însușite atât celor dragi din familie, cât și colegilor, ceea ce înseamnă că desfășurarea proiectului a avut influențe, în special pozitive, și la nivelul altor persoane, care nu au fost vizate în proiect.

3283. La nivel regional, realizarea proiectului a avut efecte pozitive din punct de vedere socio-economic, deoarece a contribuit la incluziunea socială a persoanelor aflate în șomaj sau inactivitate și la scăderea ratei șomajului în regiunea Vest, mai ales a tinerilor și a femeilor.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3284. Calificările și competențele certificate prin proiect mai sunt căutate/necesare pe piața forței de muncă și în prezent, ceea ce reprezintă un punct forte pentru persoanele care au intrat în posesia lor în urma participării la activitățile proiectului.

3285. Au existat activități de autorizare a unor programe de formare în proiect, ca de exemplu Cursul pentru competențe TIC, care își justifică utilitatea într-o societate informațională ce se află într-un proces continuu de expansiune și perfecționare.

3286. De asemenea, durabilitatea efectelor proiectului mai reiese și din rata șomajului care și-a păstrat trendul descendent odată ce proiectul s-a încheiat.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3287. S-a adus la cunoștință că investiția în calificarea/recalificare și sprijinirea reînserieri pe piața muncii pentru toate categoriile de grup țintă care au beneficiat de acest sprijin a reprezentat un mecanism care a influențat pozitiv materializarea efectelor proiectului.

3288. Spre deosebire de acest aspect pozitiv, se consideră că era necesară o investiție și în dezvoltarea antreprenorialului local care să absoarbă forța de muncă calificată prin acest program, astfel încât efectele proiectului să aibă o șansă mai mare de a se concretiza la un nivel mai amplu.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3289. S-a precizat faptul că mecanismul de control și verificare din partea instituțiilor acreditate OIR/ AM/ MFE/ Curtea de conturi au îngreunat activitatea efectivă cu grupul țintă. Modalitatea de raportare dificilă, mecanismele de verificare incoerente, lipsa de comunicare între instituții și beneficiari a făcut ca întreg procesul să se concentreze pe realizarea cantitativă a documentelor ce fac dovada activității, și mai puțin pe calitatea acestora. Ca lecție de reținut ar fi nevoia de a justifica mai mult decât cea de a realiza,

declară reprezentantul beneficiar. Așadar, ca recomandare se îndeamnă îmbunătățirea comunicării între control și beneficiari, simplificarea metodelor de raportare și alocarea unui timp mai îndelungat interacțiunii directe cu grupul țintă al proiectului.

3290. Din partea grupului țintă recomandările țin de programa cursurilor care se sugerează a fi mai atractivă și interactivă pentru a ușura asimilarea noilor cunoștințe. De asemenea, se recomandă organizarea cursurilor în funcție de cererea de pe piața muncii, și insistarea pe componenta practică a acestora, însă se recomandă și un alt tip de cursuri, precum cele care vizează limbajul de programare, a căror necesitate este bine întemeiată în contextul acestei noi ere digitale.

11.10.11 DMI 5.1. Studiu de caz „ACTIV – Competențe pentru piața muncii”

Date generale despre proiect

DMI	5.1 “Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare ”		
Beneficiar	SC MANAGER CONSULT SRL		
Titlu proiect	ACTIV – Competențe pentru piața muncii		
Cod SMIS /ID proiect			
Data de început	25.02.2015	Data de finalizare	31.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2576069 lei	Buget rambursat (absorbit)	1669402 lei
Regiunea de implementare	Sud-Est Sud-Muntenia	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Buzău, Prahova, Dâmbovița, Călărași
Persoane intervievate	Reprezentant Solicitant Reprezentant Partener 3 reprezentanți din grupului țintă		
Bibliografie	Raportul tehnico-financiar al proiectului		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Cercetare documentară Analiza datelor INS		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3291. Principalul obiectiv al proiectului a fost facilitarea accesului la servicii integrate de formare profesională a persoanelor fără loc de muncă din zone foste industrializate ale regiunilor Sud-Est și Sud-Muntenia, cu accent pe persoane inactive și șomeri de lungă durată pentru creșterea șanselor de integrare pe piața muncii.
3292. Ca obiective specifice beneficiarii și-au propus furnizarea de servicii specializate integrate pentru persoanele șomere în căutarea unui loc de muncă, punând un accent puternic pe tinerii din zone industriale. Un alt obiectiv a fost atragerea în proiect a unui număr mare de șomeri de lungă durată.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

Obiective:
Proiectul “Activ – Competențe pentru piața muncii” a avut ca principal obiectiv facilitarea accesului la servicii integrate a persoanelor fără loc de muncă din zone foste industrializate din regiunilor Sud-Est și Sud-Muntenia.
Activități prevăzute:
Una dintre principalele activități în cadrul proiectului a fost activitatea de recrutare a grupului țintă în care s-au selectat persoanele participante. Următoarea activitate prevăzută în cadrul proiectului a fost oferirea de servicii specializate de stimulare a forței de muncă.
O altă activitate în cadrul proiectului a fost oferirea de cursuri de formare în domeniile TIC, inspector resurse umane, babysitter, lucrător finisor în construcții, cosmetică, agent securitate, stilist protezist, florar decorator, îngrijitor la domiciliu, tranșator, confecționar asamblor articole textile, contabil.

O altă activitate a fost cea de informare și publicitate prin intermediul site-ului proiectului și comunicatelor de presă.

Rezultate așteptate:

Prin acest proiect un rezultat așteptat a fost scăderea șomajului în regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia.

Alte rezultate așteptate în cadrul proiectului au fost: 140 de șomeri de lungă durată să participe la programe integrate dintre care 70 femei și 35 tineri, 324 de persoane să participe la instruirea privind accesul pe piața muncii, 64% din șomerii de lungă durată care au participat la programe integrate să fie certificați, 23 de persoane care au participat la instruire să își găsească un loc de muncă în termen de 6 luni.

Impactul așteptat pe termen lung:

Prin realizarea activităților propuse în cadrul acestui proiect s-a urmărit scăderea șomajului de lungă durată în rândul tinerilor și adulților, cât și creșterea gradului de ocupare în regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3293. Conform datelor INS în regiunea Sud-Est șomajul BIM în perioada anterioară implementării proiectului între anii 2012-2014 rata șomajului a crescut ușor, de la 9.8% în anul 2012 la 10.7 în anul 2014. În perioada implementării proiectului rata șomajului, în anul 2015, a scăzut ușor la 9.2%, continuând să aibă un trend descendent în anii ce au urmat finalizarea proiectului, ajungând în anul 2018 la 6.2%.
3294. În regiunea Sud-Muntenia șomajul BIM în anii anteriori implementării proiectului a scăzut ușor, de la 10% în anul 2012 la 9.5%. În anul implementării proiectului rata șomajului a crescut la 10,8. În perioada care a urmat finalizarea implementării proiectului, în anii 2016-2019, rata șomajului a avut un trend descendent, ajungând în anul 2018 la 5.7%. La nivel național rata șomajului BIM a scăzut în perioada 2012-2018, de la 7.1% în 2012, la 4.3% în anul 2018.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3295. Toți indicatorii prognozați în proiect au fost îndepliniți. Astfel, 186 de șomeri de lungă durată au participat la programe integrate (propus 140), dintre care 108 femei (propus 70) și 59 de tineri (propus 35). Totodată, 354 de persoane au participat la instruirea privind piața muncii (propus 324), iar 129% din ponderea șomerilor de lungă durată care au participat la programe integrate au fost certificați (propus 64%). Și nu în ultimul rând, 26 de participanți la instruire și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni.
3296. Pe de altă parte, conform persoanelor din grupul țintă, participarea la proiect a condus la creșterea semnificativă a șanselor lor pe piața muncii, ajutându-i să-și găsească loc de muncă în domeniul în care au făcut formare profesională, ajutând de asemenea și la creșterea siguranței unui loc de muncă pe piața muncii la nivel regional.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3297. Participarea la proiect a contribuit la creșterea încrederii în propria persoană, dar și încrederea în abilitățile și competențele proprii. Un alt efect pe care l-a avut participarea la acest proiect, însă care nu a

fost inclus în efectele prevăzute de către acesta, a fost, conform reprezentanților beneficiarilor, dezvoltarea unor activități de antreprenariat de către cei din grupul țintă.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3298. Reprezentanții partenerilor au indicat faptul că implementarea proiectului a influențat pozitiv dezvoltarea socio-economică la nivel local și regional.
3299. Atât persoanele din grupul țintă cât și reprezentanții beneficiarului și partenerilor au indicat faptul că situația financiară a familiilor persoanelor din grupul țintă a fost îmbunătățită semnificativ după participarea în proiect deoarece au putut beneficia de un sprijin financiar în timpul proiectului (subvenția), dar și prin faptul că și-au găsit un loc de muncă imediat după finalizarea acestuia.
3300. Un alt efect propagat a fost faptul că persoanele din grupul țintă au transmis cunoștințele și altor persoane din familie, prieteni și altor cunoștințe.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3301. Calificările certificate prin intermediul proiectului sunt căutate și în prezent pe piața forței de muncă. Calificările certificate în cadrul proiectului de confecționer-asamblor articole textile, cosmetică, stilist protezist unghii, florar decorator și resurse umane sunt calificări care încă sunt necesare și căutate pe piața forței de muncă.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3302. Conform reprezentanților partenerilor, un mecanism care a afectat negativ materializarea efectelor proiectului a fost legislația rigidă.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3303. Conform beneficiarilor, una dintre recomandările pentru proiectele viitoare este luarea în considerare a un număr mai mare de beneficiari proveniți din rândul șomerilor tineri, deoarece aceștia au manifestat un interes ridicat față de serviciile furnizate prin intermediul proiectului.
3304. Atât persoanele din grupul țintă cât și persoane din rândul reprezentanților beneficiarilor au subliniat importanța necesității de a include un număr mai mare de cursuri care să se coreleze cu cerințele actuale de pe piața muncii.
3305. Persoanele din cadrul reprezentanților beneficiarilor au subliniat necesitatea unei comunicări mai eficiente în cadrul viitoarelor proiecte, cât și necesitatea unei comunicări mai eficiente cu autoritatea contractantă. Totodată aceștia au evidențiat importanța cunoașterii tuturor procedurilor, cât și urmărirea corectă a tuturor pașilor necesari scrierii cereri de finanțare, pentru a nu fi nevoie în viitor de notificări și acte adiționale. Pe de altă parte, aceștia subliniază necesitatea cunoașterii legislației de către toate părțile implicate în proiect.
3306. Beneficiarii recomandă transformarea legislației încât aceasta să fie mai flexibilă, cât și elaborarea unei proceduri de selecție a grupului țintă pentru a identifica în mod corect a persoanelor care au nevoie de sprijin.

11.11 Anexe: Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă (Aria de acoperire – DMI 5.2)

Analiza strategică, legislativă, instituțională

Cadrul strategic la nivel european

3308. În centrul cadrului strategic european privind ocuparea, ocupabilitatea, antreprenoriatul și șomajul în rândul forței de muncă din mediul rural stă Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997³⁵⁴ și inclusă în anul 2000 în Strategia Lisabona. Strategia Europeană pentru Ocupare este în prezent parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020³⁵⁵ și este implementată prin intermediul Semestrului European. Astfel, din punct de vedere al deciziilor de politică publică, de la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul trebuie consultat cu privire la liniile directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliu. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale și al guvernelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale.
3309. Scopul general al Strategiei Europa 2020 este acela de a ghida economia Uniunii Europene în următorul deceniu, printr-o abordare tematică unitară a reformelor în plan economic și social, concentrată pe un număr de trei priorități reprezentative, structurate în șapte inițiative emblematice și cuantificabile în cinci obiective principale. Cele trei priorități ale Strategiei Europa 2020 vizează:
- (a) creșterea inteligentă, prin dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
 - (b) creșterea durabilă, prin promovarea unei economii mai eficiente, mai ecologice și mai competitive;
 - (c) creșterea favorabilă incluziunii prin promovarea unei economii cu un grad înalt de ocupare a forței de muncă care să asigure coeziunea socială și teritorială.

Toate cele trei priorități, dar în special cel de-al treilea, sunt relevante din perspectiva obiectivelor DMI 5.2 al POSDRU, analizat în evaluarea de față.

3310. Sunt stabilite, așa cum aminteam, cinci obiective principale (concretizate în opt ținte numerice) propuse pentru atingerea celor trei priorități la nivelul UE până în 2020. Printre acestea se numără: obiectivul 1 - o rată de ocupare a populației cu vârsta între 20 – 64 ani de 75% și obiectivul 5 - reducerea cu 20 de milioane a numărului de cetățeni europeni amenințați de sărăcie și excluziune socială. **Acestea sunt importante și relevante din perspectiva obiectivelor DMI 5.2 și arată că acestea își mențin în mare măsură relevanța și importanța pentru dezvoltarea durabilă a mediului rural din România în raport cu dezvoltarea generală și reducerea disparităților regionale la nivel european.**

354 Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 01.10.2019)

355 Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

3311. Implementarea Strategiei Europene pentru Ocupare implică următoarele patru etape ale semestrului european³⁵⁶:

- Orientările pentru ocuparea forței de muncă sunt priorități și ținte comune pentru politicile de angajare propuse de Comisie, agreeate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE.
- Raportul comun privind ocuparea forței de muncă se bazează pe (a) evaluarea situației ocupării forței de muncă în Europa (b) punerea în aplicare a Ghidurilor pentru ocuparea forței de muncă și (c) o evaluare a tabloului de bord al indicatorilor sociali-cheie. Este publicat de Comisie și adoptat de Consiliul UE.
- Programele naționale de reformă (PNR) sunt prezentate de guvernele naționale și analizate de Comisie pentru respectarea Europa 2020.
- Pe baza evaluării PNR, Comisia publică o serie de rapoarte de țară, care analizează politicile economice și emite recomandări specifice fiecărei țări.

3312. Acest proces favorizează introducerea de către fiecare stat membru în parte a unor elemente cheie privind ocuparea, ocupabilitatea și gestionarea șomajului în mediul rural, dar niciun element al strategiei nu este dedicat direct mediului rural, dat fiind că situația ocupării în mediul rural poate varia mult de la țară la țară.

3313. Pe de altă parte, în Comunicarea Comisiei din 2012: „*Către o redresare generatoare de locuri de muncă*” se afirmă că antreprenoriatul este un vector esențial al creșterii economice și al creării de locuri de muncă. În anul 2008, inițiativa Small Business Act for Europe (SBA) a stimulat dezvoltarea și intensificarea educației antreprenoriale. Planul de acțiune *Antreprenoriat 2020 – Relansarea spiritului de întreprindere în Europa* are trei domenii de intervenție:

1. Învățământul și formarea antreprenorială pentru sprijinirea creșterii și creării de întreprinderi.
2. Întărirea condițiilor-cadru pentru antreprenori prin înlăturarea barierelor structurale existente și prin sprijinirea antreprenorilor în etapele cheie ale ciclului de viață al întreprinderilor.
3. Dinamizarea culturii antreprenoriale în Europa: formarea noii generații de antreprenori.

3314. Totuși, nici în domeniul antreprenoriatului, cadrul strategic european nu face direct referire la încurajarea dezvoltării sale în mediul rural.

3315. Cu toate acestea unele aspecte sunt comune și Uniunea Europeană investește semnificativ în dezvoltarea zonelor rurale. Din punct de vedere statistic, zonele predominant rurale alcătuiesc jumătate din suprafața Europei și reprezintă aproximativ 20% din populație. Cu toate acestea, majoritatea zonelor rurale sunt printre regiunile cele mai puțin favorizate din UE, cu un PIB pe cap de locuitor semnificativ sub media europeană.

3316. Pentru a ajuta regiunile rurale să crească și să crească nivelul de ocupare a forței de muncă și de viață, politica de dezvoltare rurală a Uniunii Europene urmărește trei obiective majore: îmbunătățirea competitivității agriculturii, realizarea unui management durabil al resurselor naturale și acțiunilor climatice și o dezvoltare teritorială echilibrată a zonelor rurale. Politica de coeziune a UE împărtășește aceste obiective, prin urmare, fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și fondul social european (FSE) sunt utilizate pentru a completa fondul agricol european pentru dezvoltare rurală (FEADR). Următoarele domenii în care FEDR este activ sunt relevante din ca punct de corespondență dintre

³⁵⁶ Introdus în 2010, semestrul european le permite statelor membre ale UE să își coordoneze politicile economice pe tot parcursul anului și să găsească soluții la provocările economice cu care se confruntă UE. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/european-semester-why-and-how_ro (accesat: 01.10.2019)

programele și cadrul strategic pentru dezvoltare rurală, ca atare, și elementele componente ale DMI 5.2 al POSDRU:

- Crearea de locuri de muncă în afara industriei agricole (noi afaceri, dezvoltarea de activități legate de turism etc.) – *în primul rând relevant pentru complementaritatea FEADR cu investiția prin FSE în resursele umane din zonele rurale*
- Dezvoltarea accesului și a conexiunilor dintre orașe și zonele rurale, în special în contextul societății informaționale;
- Sprijin pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din industria agriculturii (sprijin pentru inovație și dezvoltarea de noi produse), industria agroalimentară și industria forestieră;
- Dezvoltarea infrastructurii de bază în sate, în special în noile state membre.

3317. Trebuie subliniat totuși că principalele elemente în abordarea cadrului strategic privind complementaritatea dintre Politica Agricolă Comună, inclusiv elementele de dezvoltare rurală susținută de FEADR), și Strategia Europeană pentru Ocupare (a cărei implementare poate fi susținută în statele membre de FSE, nu s-a schimbat fundamental în ultimul deceniu. Accentul este pus din ce în ce mai mult pe reducerea riscului de sărăcie și excluziune socială. În acest context, *Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2019* referitoare la Semestrul european subliniază că obiectivele și angajamentele sociale ale UE sunt la fel de importante ca obiectivele sale economice.

Cadrul legislativ la nivel european

La nivel european, cadrul strategici pentru ocuparea forței de muncă este dublat de patru categorii de acte normative, respectiv:

- Directivele europene privind asigurarea securității și sănătății în muncă, datând din anul 1989 și modificate substanțial în 2007³⁵⁷
- Directivele europene care reglementează obligațiile de informare din partea angajatorului privind drepturile angajaților³⁵⁸, dar și obligațiile angajatorilor în cazuri speciale: muncă pe perioadă determinată, cu timp parțial, temporară etc.³⁵⁹
- Directivele europene care asigură egalitatea de tratament între angajați³⁶⁰
- Reglementările europene privind flexibilitatea muncii, care au generat Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor

3318. Pe de altă parte, dezvoltarea antreprenorială nu se bucură de reglementare standard la nivel european. În schimb, toate elementele privind dezvoltarea rurală, inclusiv intervențiile pentru ocupare, gestionarea problemei șomajului, dezvoltarea antreprenoriatului și crearea de locuri de muncă în mediul rural pot fi susținute cu finanțare FEADR, FEDR sau FSE, situație în care sunt aplicabile toate regulamentele europene privind gestionarea fondurilor. Din această perspectivă de mare relevanță sunt regulamentele

357 Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă; Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă. Prima dintre acestea a fost modificată prin Directiva 2007/30/CE pentru a adapta conținutul său la progresul tehnologic și o serie de 21 de directive pentru sănătatea și securitatea muncii în condiții și pentru grupuri țintă specifice (inclusiv tineri și gravide) adoptate în perioada 1989-2009.

358 Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, înlocuită abia în anul 2019 de Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE.

359 Legislația europeană în domeniul condițiilor de muncă poate fi consultată la: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en> (accesat la 01.10.2019)

360 Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a Consiliului sau Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor

privind gestionarea FEADR, dar fiind că acestea includ măsurile concrete ce pot fi aplicate la nivelul statelor membre și, din această perspectivă, un nivel de detaliu mai important cu privire la abordarea dezvoltării forței de muncă din mediul rural, comparat cu regulamentele de gestiune FEDR și FSE. Astfel, în ceea ce privește Regulamentul (UE) nr. 1305/2013³⁶¹ și precedentul regulament de gestiune FEADR³⁶², măsurile care încurajează crearea de locuri de muncă în afara industriei agricole (noi afaceri, dezvoltarea de activități legate de turism etc.) nu și-au schimbat semnificativ conținutul în perioada 2014-2020 față de perioada 2007-2013.

Cadrul instituțional la nivel european

3319. Din perspectiva cadrului instituțional la nivel european care susține formarea forței de muncă, acesta nu prezintă evoluții importante din 2007 până în prezent. De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, Parlamentul European trebuie consultat cu privire la liniile directoare privind ocuparea forței de muncă înainte ca acestea să fie adoptate de către Consiliul Uniunii Europene. În plus, metoda deschisă de coordonare a consolidat rolul parlamentelor, nu doar al Parlamentului European, ci și al parlamentelor naționale, care ar trebui să fie implicate în stabilirea și realizarea obiectivelor naționale. Parlamentul a susținut puternic Strategia Europa 2020. O parte dintre inițiativele de combatere a șomajului în rândul tinerilor se bazează pe propunerile Parlamentului de acțiuni concrete, practice, și anume Garanția pentru tineret a UE și standardele minime privind stagiile. De asemenea, în rezoluția sa din 29 octombrie 2015, Parlamentul a sprijinit abordarea adoptată în Recomandarea privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă. Activitatea intensivă a Parlamentului în domeniul dezvoltării competențelor a avut un impact asupra Noii agende pentru competențe în Europa, publicată de Comisie în iunie 2016. Astfel, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au un rol strategic cheie în combaterea șomajului la nivel european.

3320. Pe de altă parte, Comisia Europeană, în special prin DG Employment, DG Agriculture, dar și prin DG REGIO, elaborează bugetul Uniunii Europene, propune statelor membre priorități în cadrul semestrului european și negociază cu statele membre liniile directoare ale finanțărilor disponibile în domeniul de interes în cadrul prezentului raport, iar ulterior monitorizează progresele înregistrate, rezultatul acestor monitorizări fiind de asemenea incluse în cadrul semestrului european în rapoartele anuale de țară. Până la instituirea semestrului european în 2014 rolul Comisiei era unul similar, dar lipseau mecanismele concrete de monitorizare și coordonare îndeaproape cu statele membre.

3321. Principalele instituții europene specifice de referință pentru domeniul dezvoltării resurselor umane din mediul rural sunt:

- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)³⁶³, înființat în 1975 (cu sediul al Salonic, Grecia) contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele, politicile și practicile din domeniu din statele membre, cererile și nevoile de competențe din UE.

361 Regulamentul (UE) nr. 1305/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului.

362 Regulamentul (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului din 20 septembrie 2005 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR).

363 <https://www.cedefop.europa.eu> (accesat: 01.10.2019).

- Fundația Europeană de Formare (ETF)³⁶⁴, înființată din 1994 (cu sediul a Torino, Italia), contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.

3322. Cadrul instituțional european nu include structuri dedicate serviciilor de ocupare sau dezvoltării rurale neagricole avute în vedere de DMI 5.2 al POSDRU.

3323. **Cadrul strategic la nivel național**

3324. Cadrul strategic național privind ocuparea forței de muncă, inclusiv în mediul rural, a evoluat de-a lungul timpului, fiind elaborate mai multe planuri strategice și operaționale succesive:

- Plan Național de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă – PNAO 2001 (HG nr. 759/2002)
- Plan Național de Acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004 – 2005 (HG nr. 588/2004)
- Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010 (HG nr. 1386/2004)
- Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020.

3325. *Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010 (HG nr. 1386/2004)* includea prevederi clare privind combaterea efectelor șomajului structural prin măsuri de susținere și facilitare a integrării pe piața muncii a persoanelor afectate de șomaj și a persoanelor din mediul rural aflate în căutarea unui loc de muncă. Printre aceste măsuri planificate se numărau:

- creșterea ponderii fondurilor alocate măsurilor active (ca pondere în PIB);
- asigurarea de oportunități pentru un nou început pentru toți șomerii prin acompaniament social personalizat acordat tinerilor înainte de a împlini 6 luni de șomaj și adulților înainte de 12 luni de șomaj;
- extinderea programelor de formare profesională pentru șomeri și a programelor de formare profesională continuă oferite în cadrul întreprinderilor, prin dezvoltarea parteneriatelor sociale cu angajatorii și implicarea lor activă pentru susținerea acestor programe în vederea prevenirii riscului de șomaj și a creșterii performanțelor profesionale individuale.

3326. De asemenea, sub obiectivul de asigurare a facilităților pentru ocupare, extinderea unor programe de formare profesională pentru persoanele care își desfășoară activitatea în mediul rural prin susținerea financiară a acestora a fost explicit formulată.

3327. În ceea ce privește *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020*, aceasta prevede obiectivul 2 privind îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cu următoarele direcții de acțiune:

- Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole ;
- Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie ;
- Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

³⁶⁴ <https://www.etf.europa.eu/en> (accesat: 01.10.2019).

3328. Cadrul strategic este completat mai recent de Strategia Națională pentru locuri de muncă verzi 2018 - 2025 și a Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018 – 2025 (HG nr. 594/2018).
3329. Ulterior, *Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030* reprezintă un alt document strategic național care abordează problematica creșterii gradului de ocupare și antreprenoriatului, stabilind printre țintele sale pentru orizontul 2020: sprijinirea activității întreprinderilor mici și mijlocii, a antreprenoriatului în rândul tinerilor prin încurajarea și susținerea financiară a start-up-urilor, precum și sprijinirea dezvoltării activităților economice productive în mediul rural, pe lângă cele agricole, prin încurajarea antreprenoriatului, asigurarea accesului la internet pentru munca de la distanță, accesul sporit la serviciile de microfinanțare.
3330. Pe de altă parte, prin *Planul Național de Dezvoltare (PND) 2007-2013*, promovarea culturii antreprenoriale în educație și formare a fost introdusă la nivelul politicilor publice, în contextul în care România se confruntă cu disparități regionale în ceea ce privește dezvoltarea antreprenoriatului. Iar prin *Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 (CSNR)* al României a fost, de asemenea, abordată problematica antreprenoriatului stipulându-se faptul că dezvoltarea spiritului antreprenorial se va afla în centrul politicilor în domeniul dezvoltării capitalului uman. Prin *Programul Național de Reforme (PNR) 2011-2013*, dar și ulterior prin planurile anuale de reformă din cadrul semestrului european, au fost prevăzute măsuri finanțate de la bugetul de stat și fondurile europene pentru sprijinirea dezvoltării infrastructurilor de afaceri și înființarea de întreprinderi în special de către tineri, atât în mediul urban, cât și în rural.
3331. Domeniul dezvoltării rurale, pe de altă parte, este planificat prin documente strategice specifice, respectiv:
- Strategia Națională de Dezvoltare Rurală aferentă perioadei 2007-2013 și Planul Național Strategic pentru Dezvoltare Rurală 2007 – 2013
 - Strategia pentru dezvoltarea mediului rural 2014-2020
3332. Aceste strategii subliniază deopotrivă necesitatea de a aborda această provocările sociale din mediul rural cu prioritate, în special pentru a asigura transferul persoanelor ocupate în agricultura de subzistență, în activități non-agricole dacă sunt asistați de o formare profesională specializată în vederea atingerii unor standarde de viață mai înalte.
3333. Pe de altă parte, cadrul strategic și programatic de la nivelul Programelor Naționale de Dezvoltare Rurală 2007-2013 și respectiv 2014-2020 au oferit foarte multe oportunități pentru dezvoltarea de noi afaceri în mediul rural, mai ales pentru tineri sub 40 de ani. Aceștia au putut și pot încă beneficia atât de formare specifică, cât și de finanțare pentru inițierea afacerilor. Aceste oportunități de finanțare sunt disponibile atât pentru mici investiții în agricultură, cât și pentru cele în domenii non-agricole.

Cadrul legislativ la nivel național

3334. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă a introdus primele măsuri active de ocupare finanțate de la bugetul de stat și destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă. Ulterior adoptării, Legea nr. 76/2002 a suferit modificări. Cadrul legislativ în domeniul stimulării ocupării forței de muncă este completat de Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, de asemenea modificată și completată ulterior și de Hotărârea Guvernului nr. 377/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora.
3335. Conform Legii nr. 76/2002, măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, precum și angajatorilor, fiind realizate prin servicii specializate, furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de alți furnizori de servicii din

sectorul public sau privat. Conform art. 53 din lege, aceste măsuri vizează: (a) creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă; (b) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă și (c) promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială. În concret, măsurile de ocupare prevăzute de legislația din România încă din 2002 sunt: (a) *informarea și consilierea profesională*; (b) *medierea muncii*; (c) *formarea profesională*; (d) *evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale*; (e) *consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri*; (f) *completarea veniturilor salariale ale angajaților prin subvenții*; (e) *stimularea mobilității forței de muncă*.

3336. Pentru realizarea măsurilor de ocupare privind formarea profesională este relevant și cadrul legislativ specific din acest domeniu, respectiv: Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

3337. Alte acte normative relevante apărute în perioada 2007-2018 cu impact asupra ocupării forței de muncă din mediul rural sunt:

- Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților
- H.G. nr. 855/2013 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 473/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior

3338. În ceea ce privește încurajarea antreprenoriatului, principalele acte normative în domeniul antreprenoriatului au pus bazele programelor pentru IMM-uri și sunt relevante pentru evoluția cadrului legislativ cu impact asupra implementării și efectelor DMI 5.2 al POSDRU:

- Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 793/2008 privind aprobarea Procedurii de implementare a Programului pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare – START;
- Ordonanța de Urgență nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii și Legea nr. 112/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii;
- ORDIN nr. 1.854 din 18 decembrie 2018 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis prevăzute în cadrul Programului Start-up Nation.

3339. În ceea ce privește acțiunile de dezvoltare rurală cu impact asupra ocupării persoanelor din mediul rural, acestea sunt reglementate la nivelul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Regionale prin Ordine de Ministru ce au pus în aplicare Regulamentul (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului din 20 septembrie 2005 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR) și în prezent pun în aplicare Regulamentul (UE) nr. 1305/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul european

agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului.

Cadrul instituțional la nivel național

3340. Măsurile active pentru ocuparea forței de muncă sunt promovate de *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*³⁶⁵, inclusiv prin promovarea unor programe speciale în parteneriat cu alte persoane juridice de drept public sau privat. Furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pot să presteze la rândul lor, pe bază de contracte încheiate cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă, servicii finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, numai dacă sunt acreditați, acreditarea acestora făcându-se de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.³⁶⁶
3341. Cadrul instituțional în domeniul antreprenoriatului este asigurat, în prezent, de **Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat (MMACA)**, prin Direcția de antreprenariat și programe pentru IMM, precum și prin agențiile pentru întreprinderi mici și mijlocii aflate în subordinea **Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat**³⁶⁷. Acest cadru a evoluat semnificativ, în sensul în care MMACA a trecut prin diverse forme de organizare începând cu 2019, aflându-se fie în structura, fie în subordinea Ministerului Economiei sau Ministerului Energiei, fie ca minister de sine stătător din 2017. Structura a apărut inițial în 2009 ca agenție prin Hotărârea nr. 65/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Implementarea Proiectelor și Programelor pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii. Din 2017 funcționează și 8 agenții regionale pentru întreprinderi mici și mijlocii, atragere de investiții și promovare a exportului.
3342. Cadrul instituțional pentru dezvoltare rurală, în mod specific, este asigurat, de Agenția pentru Finanțarea Investițiilor Rurale (AFIR)³⁶⁸. AFIR a preluat patrimoniul APDRP și atribuțiile ce decurg din funcția de monitorizare a Programului SAPARD, precum și atribuțiile de implementare tehnică, plată și monitorizare pentru Programul Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 și continuă să le îndeplinească pe cele aferente Programului Național de Dezvoltare Rurală 2014-2020.

3343. Literatura studiată (liste)

- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional de Capital Uman, 2014
- Evaluarea ex-ante a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane , 2006
- Evaluările intermediare ale Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, 2011
- European Communities, 2010, „Approaches for assessing the impacts of the Rural Development Programmes în the context of multiple intervening factors” <https://enrd.ec.europa.eu/enrd-static/fms/pdf/EB43A527-C292-F36C-FC51-9EA5B47CEDAE.pdf>
- Maho Hatayama, 2018, „Youth employment programmes: What works in rural settings?” https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c1784a3e5274a0bbd464236/468_Youth_employment_programmes_-_What_works_in_in_rural_settings.pdf
- FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS (2017) „Evaluation of FAO’s contribution to the reduction of rural poverty through Strategic Programme 3” <http://www.fao.org/3/a-bd600e.pdf>
- Raport de evaluare Ad hoc AP5, DMI 5.2. Prima evalaure intermediară POSDRU, 2011

365 <https://www.anofm.ro>

366 Legea 76/2003 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările în vigoare

367 <http://www.imm.gov.ro>

368 <https://afir.info>

- Chun, N., & Watanabe, M. (2011). Can skill diversification improve welfare in rural areas? Evidence from the Rural Skills Development Project in Bhutan. ADB Economics Working Paper Series No. 260. Manila: Asian Development Bank.
- ILO. (2008). Promotion of rural employment for poverty reduction, Report IV, International Labour Conference, 97th Session. Geneva: International Labour Organization.
- Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 privind stabilirea dispozițiilor generale pentru Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune, Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1081/2006 privind Fondul Social European și Regulamentul Comisiei (CE) nr. 1828/2006 stabilind regulile pentru implementarea Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1083/2006 privind stabilirea dispozițiilor generale pentru Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune.
- Strategia Europeană de Ocupare
- Documentul Cadru de Implementare al POSDRU
- Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă 2005-2010
- Carta Pactelor privind Ocuparea și Incluziunea Socială
- Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare
- Strategia Guvernului pentru îmbunătățirea situației romilor 2001
- Strategia pentru formare profesională continuă pe termen scurt și mediu 2005-2010
- Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare a Forței de Muncă 2006 (JAP) și Rapoartele de Progres
- Planul Național de Acțiune pentru Ocupare 2002-2003 și 2004-2005
- Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 - 2020
- Planul de Acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020
- Programul Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 și evaluările sale
- Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.
- Concluziile Consiliului European Luxemburg, 21-22 noiembrie 1997, disponibile la: <https://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> (accesat: 01.10.2019)
- Comunicare [COM(2002) 416 final] asupra realizărilor la cinci ani de la adoptarea Strategiei Europene în domeniul Ocupării <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0416:FIN:EN:PDF> (accesat: 01.10.2019)
- 2013/208/UE: Decizia Consiliului din 22 aprilie 2013 privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32013D0208> (accesat: 01.10.2019)
- Comunicarea [COM(2007) 62 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1550222397650&uri=CELEX:52007DC0062> (accesat: 01.10.2019)
- Comunicarea [COM(2014) 332 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332> (accesat: 01.10.2019)
- Strategia pentru creștere economică Europa 2020
- Strategia Lisabona
- Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă
- Directiva 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în UE

- Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP
- Directiva 1997/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES
- Directiva 1998/23/CE privind extinderea la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a aplicării Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat cu UNICE, CEEP și ETUC
- Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității
- Directiva nr. 2014/54 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor
- Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor
- Regulamentul (UE) nr. 1305/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului.
- Regulamentul (CE) nr. 1698/2005 al Consiliului din 20 septembrie 2005 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR).
- Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr.522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților
- Codul Muncii, Legea nr. 53/2003
- Rapoartele Comisiei Europene din cadrul semestrului european referitoare la România
- Plan Național de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă – PNAO 2001 (HG nr. 759/2002)
- Plan Național de Acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004 – 2005 (HG nr. 588/2004)
- Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010 (HG nr. 1386/2004)
- Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014–2020 și Planului de acțiuni pe perioada 2014–2020.
- Strategia Națională pentru locuri de muncă verzi 2018 - 2025 și a Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018 – 2025 (HG nr. 594/2018)
- Planul Național de Dezvoltare (PND) 2007-2013
- Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 (CSNR) al României
- Programul Național de Reforme (PNR) 2011-2013
- Strategia Națională de Dezvoltare Rurală aferentă perioadei 2007-2013 și Planul Național Strategic pentru Dezvoltare Rurală 2007 – 2013
- Strategia pentru dezvoltarea mediului rural 2014-2020
- Programelor Naționale de Dezvoltare Rurală 2007-2013
- Programelor Naționale de Dezvoltare Rurală 2014-2020
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților
- H.G. nr. 855/2013 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 473/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare;

- Ordinul nr. 793/2008 privind aprobarea Procedurii de implementare a Programului pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare – START;
- Ordonanța de Urgență nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii și Legea nr. 112/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 10/2017 pentru stimularea înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii;
- ORDIN nr. 1.854 din 18 decembrie 2018 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis prevăzute în cadrul Programului Start-up Nation.

Rapoartele de caz

11.11.1 DMI 5.2. Studiu de caz „Formarea capitalului uman - element esențial pentru ieșirea din criză”

Date generale despre proiect

DMI	5.2		
Beneficiar	Agentia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Argeș		
Titlu proiect	Formarea capitalului uman - element esențial pentru ieșirea din criză		
Cod SMIS /ID proiect	45065		
Data de început	3/1/2012	Data de finalizare	2/28/2014
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2,052,050	Buget rambursat (absorbit)	1,206,268.14
Regiunea de implementare	SUD - MUNTENIA	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Argeș, Dâmbovița, Prahova
Persoane intervievate	Asistent Manager Membru echipa de implementare Membru grup țintă (participant la cursul de formare în domeniul lucrător comercial) Formator (pentru cursul în domeniul lucrător comercial) Data interviului – 19.09.2019		
Bibliografie	Raport Tehnic de Implementare nr.9, Final Website AJOFM Argeș- www.arges.anofm.ro http://www.arges.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	N/A		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3345. Obiectivul general al proiectului a fost facilitarea integrării persoanelor inactive pe piața muncii și stimularea antreprenoriatului în zonele rurale ale județelor Argeș și Dâmbovița.

3346. Obiectivele specifice ale proiectului pe baza cărora au fost identificate principalele rezultate așteptate au fost:

- 1) Îmbunătățirea calității resurselor umane din zonele rurale, prin cursuri de calificare în vederea facilitării accesului la ocupare în activități non-agricole
- 2) Sprijinirea persoanelor din grupul țintă din mediul rural în validarea cunoștințelor și competențelor dobândite ca urmare a cursurilor de calificare, prin obținerea unei certificări în domeniul studiat;
- 3) Creșterea gradului de informare și conștientizare a grupului țintă privind posibilitățile de angajare;
- 4) Consilierea persoanelor din grupul țintă, în vederea obținerii unui loc de munca
- 5) Facilitarea accesului persoanelor din mediul rural, la informații privind beneficiile pe care le poate aduce proiectul, modul de înscriere în program și de finalizare a acestuia, prin: campanii de informare, par tipărea la focus-grupuri și prin utilizarea Portalului dezvoltat în cadrul proiectului.

3347. În conformitate cu obiectivele general și specifice ale proiectului, principalele rezultate estimate au constat în realizarea a două studii, participarea a 500 de persoane la focus grupuri (250 pe an), 252 de persoane selectate și informate corespunzător; 168 participanți la ședințe de consiliere; 168 de persoane din grupul țintă informate; 18 programe de formare furnizate către 168 persoane din grupul țintă (6 pe an); 2 job cluburi organizate. Adicional acestor activități proiectul a inclus și activități de mediatizare și

diseminare a informațiilor constând în organizarea de conferințe și emiterea de comunicate de presă, organizarea a șase campanii de informare. Ca o activitate distinctă, în vederea facilitării accesului persoanelor din mediul rural la piața muncii, în cadrul proiectului s-a propus și realizarea unui portal ca instrument informatic în sprijinul persoanelor interesate în accesarea pieței forței de muncă.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3348. Activitățile de formare profesională împreună cu celelalte măsuri active de ocupare (informare, consiliere, organizare de job-cluburi etc) au vizat îmbunătățirea dar și certificarea competențelor persoanelor inactive din mediul rural pe piața muncii pentru a facilita integrarea acestora pe piața muncii prin accesarea locurilor de muncă în domeniile non-agricole lărgind astfel sfera domeniilor accesibile pe piața muncii a persoanelor din mediul rural. Programele de formare profesională (formarea profesională a fost una dintre activitățile principale ale proiectului) au constat în cursuri de calificare/ recalificare în meserii care au fost identificate ca fiind relevante și solicitate la nivelul zonelor acoperite prin proiect (lucrător comercial, îngrijitor bătrâni la domiciliu, bucătar, frizer, manichiurista-pedichiurist, patiser, preparator produse din lapte, lucrător în morărit și panificație). Este însă relevant de menționat și faptul că autorizarea deținută anterior de AJOFM Argeș pentru furnizarea unor anumite cursuri de formare profesională (ex. Lucrător comercial) a influențat într-o anumită măsură oferta de programe de formare profesională.
3349. Rezultatele obținute în urma implementării unor astfel de activități au creat premise bune pentru creșterea accesului persoanelor din mediul rural la ocupații în domenii non agricole. Din analiza indicatorilor (output și de rezultat) cele mai relevante realizări și rezultate pot fi sintetizate astfel³⁶⁹: 181 de persoane au beneficiat de programe de formare profesională, 559 de persoane au beneficiat de servicii de consiliere profesională, 31 de persoane care au participat la programe de formare profesională și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni după finalizarea cursurilor.

Indicatori	Valoare prognozată	Valoare realizată
Indicatori de realizare imediată (output)		
Numărul participanților din zonele rurale la programe integrate	500	559
Număr de participanți la instruire - sustenabilitate zone rurale	168	181
Număr de participanți FSE din mediul rural	168	181
Număr de participanți FSE – femei	68	144
Număr de persoane care beneficiază de consiliere/orientare - sustenabilitate zone rurale	500	559
Numărul participanților din zonele rurale	500	559
Numărul participanților din zonele rurale, din care: persoane ocupate în agricultura de subzistență	40	40
Numărul participanților la campanii de informare și conștientizare	500	559
Numărul participanților la programe de formare profesională	168	181

369 Conform Raportului Tehnic de Implementare 9 aferent cererii de rambursare 9 – Finala și informațiilor obținute în cadrul interviului din data de 19.09.2019

Indicatori	Valoare proгноzată	Valoare realizată
Indicatori de rezultat		
Ponderea participanților din mediul rural la programe integrate certificați (%)	90	92
Ponderea participanților din mediul rural la programe integrate certificați (%), dintre care: femei	40	90
Ponderea participanților din zonele rurale certificați în cadrul programelor integrate, care au obținut un loc de muncă (%)	7	8
Ponderea persoanelor care în termen de 6 luni după participarea la programe integrate urmează o altă formă de pregătire sau și-au găsit un loc de muncă (%)	7	7
Număr de participanți la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni - sustenabilitate zone rurale	7	31
Număr de participanți la instruire care urmează o altă formă de pregătire – sustenabilitate zone rurale	6	6
Număr de participanți la instruire certificați - sustenabilitate zone rurale	151	166

3350. Concluzionând, logica de intervenție a proiectului a fost coerentă la momentul elaborării propunerii de proiect iar activitățile propuse (prin îmbinarea mai multor tipuri de măsuri și instrumente suport) precum și rezultatele așteptate au creat premise pozitive pentru îndeplinirea obiectivelor formulate.

3351. Cu referire la contribuția portalului realizat în cadrul proiectului, ca instrument informatic de suport în ceea ce privește accesul persoanelor la piața muncii (prevăzut ca obiectiv general), această contribuție nu este evidentă, cel puțin după finalizarea proiectului. Portalul a funcționat timp de un an pe parcursul implementării proiectului și la nivelul anului 2014 erau peste 9000 de persoane înregistrate dar măsura în care accesarea serviciilor oferite de portal au produs efecte în ceea ce privește integrarea pe piața muncii nu este evidentă. Portalul nu mai funcționează în prezent iar monitorizarea efectelor produse prin accesarea și utilizarea sa nu s-a efectuat.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3352. Prin proiectul propus s-a dorit sprijinirea procesului de diminuare a efectelor crizei economice prin reducerea șomajului la nivelul populației apte de muncă din mediul rural. De asemenea s-a dorit creșterea nivelului de competențe ale populației din mediul rural și în mod particular a populației cu vârsta de muncă între 25 și 64 de ani prin implicarea acestor grupuri de persoane în programe de formare profesională. De asemenea, intervențiile propuse prin proiect au fost justificate prin necesitatea de echilibrare a nivelului de pregătire profesională a șomerilor tineri cu cerințele pieței muncii.

3353. Referitor la efectul brut observabil la nivelul ariei geografice acoperite prin proiect, de ex. la nivelul județului Argeș, în perioada de implementare a proiectului (2012-2014) se observă o scădere a ratei șomajului de la 6,1% în 2012 la 5,9% în 2014, deși la nivelul anului 2013 s-a înregistrat o rată a șomajului de 7%. În aceeași perioadă se înregistrează o creștere a efectivului salariaților pe activități ale economiei naționale³⁷⁰ (la sfârșitul anului), raportat la număr de persoane, de la 137618 persoane în

370 Efectivul salariaților la sfârșitul perioadei de referință reprezintă numărul de salariați angajați cu contract de muncă/raport de serviciu, pe durată determinată sau nedeterminată, în program complet sau parțial (inclusiv cei cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat) existenți în evidențele întreprinderii la sfârșitul perioadei de referință. Nu sunt cuprinși salariații detașați la lucru

2012 la 137641 persoane în 2013 și respectiv 140362 persoane în 2014. Această creștere se manifestă pe fondul unei scăderi a populației ocupate civile³⁷¹ pe activități ale economiei naționale de la (în mii persoane) 249,4 în 2012, la 246,8 în 2013 și respectiv 243,8 în 2014. Această scădere a populației ocupate civile se corelează și cu scăderea Populației active civile³⁷² de la 265,7 mii persoane în 2012 la 265,3 mii persoane în 2013 și respectiv 259,1 mii persoane în 2014. (Sursa: <http://www.arges.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>)

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3354. Efectele proiectului nu au fost măsurate sau evaluate în mod sistematic pentru a identifica în ce măsură intervențiile realizate prin proiect și participarea persoanelor din grupul țintă la diferitele activități propuse ale acestuia au produs o schimbare pe termen mediu și lung în ceea ce privește sau cu referire la indicatorii relevanți pentru piața forței de muncă precum Rata/proporția persoanelor care au schimbat locul de muncă în perioada 2010-2015, Rata/proporția persoanelor care au realizat o activitate independentă în perioada 2010-2015, Numărul mediu de angajați al întreprinderilor nou create etc.

3355. Astfel dinamica în plus sau în minus la nivelul acestor indicatori, la nivelul ariilor geografice acoperite prin proiect nu poate fi atribuită în mod direct intervențiilor realizate prin proiect. Este însă relevant de menționat atât numărul mare de persoane care au participat la activitățile de informare, orientare și consiliere profesională (559) dar și numărul mare de persoane din mediul rural implicate în programe de formare profesională (181). Un rezultat bun (cel puțin comparabil cu ținta propusă la nivelul proiectului) s-a înregistrat cu privire la persoanele care și-au găsit un loc de muncă. Astfel, *ponderea participanților din zonele rurale certificați în cadrul programelor integrate, care au obținut un loc de muncă* a fost de 8%. Cu referire la acest ultim rezultat, nu se cunoaște însă situația actuală a acestor persoane, cu privire la menținerea sau nu a locurilor de muncă. Dar așa cum s-a menționat pe parcursul realizării interviului, estimările personalului AJOFM Argeș rămân optimiste cu privire la contribuția proiectului la *creșterea ratei de angajare pe piața muncii, în activități non-agricole*,

A. a participat și a absolvit cu succes cursurile de formare profesională în domeniul lucrător comercial. După finalizarea cursurilor a profesat această meserie timp de 2 ani. Efectele imediate resimțite la nivel individual au fost date de creșterea nivelului de competențe în acest domeniu, de învățarea unor *secrete ale meseriei* pe care nu le cunoștea înainte de participarea la curs. Astfel i-a fost mult mai ușor în practicarea acestei meserii atât la nivelul comunicării cu clienții dar și la desfășurarea activității în ansamblu (creșterea eficienței, aplicarea cunoștințelor de marketing etc.). Din motive personale s-a retras din câmpul muncii dar după câțiva ani, a decis să-și deschidă o mică afacere în domeniul agricol și a obținut certificatul de producător, în care este implicată și în prezent. Deși afacerea nu este într-un domeniu non-agricol, A. consideră că informațiile și competențele dobândite în urma participării la proiect au ajutat-o mult în realizarea cu succes a afacerii

2.
3.

in strainatate si cei care cumuleaza mai multe functii si nu au functii de bazale unitate raportare. Sunt excluse cadrele militare si personalul asimilat (M.A.N, M.A.I., S.R.I., etc.). (Sursa: <http://www.arges.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>)

371 Populatia ocupata civila cuprinde, potrivit metodologiei Statisticii forței de munca, toate persoanele care au o ocupatie aducatoare de venit, pe care o exercita in mod obisnuit in una din activitatile economiei nationale, fiind incadrate intr-o activitate economica sau sociala, in baza unui contract de munca sau in mod independent (pe cont propriu) in scopul obtinerii unor venituri sub forma de salarii, plata in natura etc. (Sursa: <http://www.arges.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>)

372 Populatia activa civila caracterizeaza oferta potentiala de forta de munca si gradul de ocupare a populatiei cuprinzand populatia ocupata civila si somerii inregistrati. (Sursa: <http://www.arges.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>)

a persoanelor din grupul țintă, pe o scală de 1 la 5, nivelul de contribuție se situează la 3,5. Cu referire la Rata/proporția persoanelor care și-au schimbat domiciliul (s-au mutat) în vederea angajării în perioada 2010-2015 s-a menționat că se înregistrează o mobilitate mai degrabă scăzută a persoanelor din mediul rural către mediul urban, în scopul ocupării pe piața muncii. Unul dintre factorii care influențează direct nivelul de mobilitate la nivelul pieței interne de forță de muncă fiind și nivelul de salarizare scăzut care este oferit (Notă. Prin scăderea costurilor aferente legate de transport, masă etc multe persoane din mediul rural consideră că efortul de deplasare către mediul urban în vederea ocupării este inutil sau prea puțin eficient).

3356. Referitor la efectele înregistrate în timp ca urmare a utilizării portalului de informare, acestea nu se cunosc și nu au fost măsurate sau evaluate. Portalul este nefuncțional în prezent deși investiția în crearea acestui instrument informatic de sprijin nu a fost deloc neglijabilă.
3357. Într-o notă pozitivă sunt importante însă efectele de tip intangibil care au fost declarate, la nivelul bagajului de cunoștințe și a competențelor (crescute) în domeniul pieței muncii în rândul participanților la proiect.
3358. Monitorizarea acestor efecte nete la nivel individual / de persoană este dificil de implementat în absența unor resurse alocate explicit din partea beneficiarilor și a partenerilor de proiect dar și a Programului (POSDRU 2007-2013 în această situație).

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3359. Nivelul perceput de competență pentru accesarea unui loc de muncă (auto-evaluare) a fost estimat de către participanți ca fiind crescut față de valoarea acestuia înainte de participarea la proiect, așa cum a fost declarat de către membrii echipei de proiect și persoana intervievată, membră a grupului țintă. Un alt efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate a constat în participarea unui număr mai mare de persoane decât ceea ce s-a estimat inițial la activitățile proiectului. Nu sunt deținute informații cu privire la modificările produse cu privire la nivelul veniturilor sau gradul de satisfacție raportat la venitul obținut.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3360. Unul dintre efectele propagate identificate s-a apreciat ca fiind produs de contribuția proiectului prin activitățile și rezultatele sale la dezvoltarea rurală de ansamblu în localitățile în care locuiesc persoanele din grupul țintă. Această contribuție constă, pe de o parte în creșterea nivelului educațional, de informare și de creștere a competențelor pe piața forței de muncă (în domenii non-agricole) și pe de altă parte în facilitarea schimburilor de experiență, a interacțiunii între membrii diferitelor comunități din mediul rural și de facilitare a unor potențiale parteneriate la nivelul localităților în care locuiesc. Creșterea nivelului de informare s-a manifestat nu doar la nivelul participanților direcți la activitățile proiectului ci și la nivelul familiilor acestora și a comunităților din care fac parte, îndeosebi prin activitățile de informare și promovare a proiectului și a rezultatelor acestuia.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3361. Referitor la evoluția în timp a efectelor identificate s-a apreciat că acestea s-au mai diminuat în timp dar nu se poate spune că s-au anulat. Este relevant de menționat că unele dintre activitățile propuse ale proiectului (ex. Informare, consiliere profesională, job-cluburi) continuă la nivelul Beneficiarului, făcând parte dintre activitățile specifice ale AJOFM. În cazul instrumentului informatic de suport/ portalului se

poate aprecia că efectele s-au diminuat considerabil (cu referire la obținerea de informații actualizate asupra petei muncii prin intermediul acestui instrument suport) datorită lipsei de actualizare/ ne funcționalității portalului.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3362. Un mecanism cu influență pozitivă asupra îndeplinirii rezultatelor și obținerii efectelor proiectului a fost dat de colaborarea bună între membrii echipei de proiect dar și de parteneriatele între Beneficiar-Primărie/ Autoritățile locale care au asigurat îndeplinirea în bune condiții a activităților proiectului (a fost oferit sprijin din partea autorităților locale pentru identificarea grupului țintă, derularea campaniilor de informare, etc). Printre factorii care au influențat negativ modalitatea de implementare a proiectului s-au numărat procedurile de implementare la nivelul POSDRU 2007-2013 (a căror aplicare s-a dovedit a fi mare consumatoare de timp și care uneori au produs întârzieri în îndeplinirea la timp a activităților- de ex. Întârzierile înregistrate în aprobarea addendum-urilor la contractele de finanțare) precum și nivelul scăzut de salarizare a membrilor echipei de proiect din partea Beneficiarului/ AJOFM Argeș. Acest din urmă factor nu a afectat propriu-zis rezultatele proiectului dar a indus sentimente de frustrare la nivelul echipei.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

- Pentru a avea efecte durabile, proiectele trebuie să fie relevante pentru nevoile persoanelor/ comunităților cărora li se adresează (aspecte care se cer a fi identificate încă din etapa de propunere a proiectului)
- Nivelul de stabilitate a contextului socio-politic influențează în mare măsură efectele acestor tipuri de proiecte
- Este nevoie de formare inițială a personalului/ echipelor de proiect pentru a asigura implementarea în condiții de eficiență și eficacitate a proiectelor
- Activitățile de identificare și implicare/ recrutare a grupului țintă prin contactul direct cu comunitățile cărora proiectul li se adresează (deplasările la fața locului) constituie un factor important pentru succesul proiectului, identificarea și adresarea nevoilor reale ale comunităților, în ceea ce privește ocuparea
- Creșterea ratei de angajare a persoanelor implicate în aceste tipuri de proiecte se poate asigura îndeosebi prin combinarea mai multor măsuri active (informare, consiliere profesională, formare, ucenicie), prin crearea de noi locuri de muncă și utilizarea eficientă a fondurilor destinate domeniului ocupare.

11.11.2 DMI 5.2. Studiu de caz „Ocupare și antreprenoriat rural în Regiunea Sud Vest Oltenia”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	5.2		
Beneficiar	Asociația REACT		
Titlu proiect	Ocupare și antreprenoriat rural în Regiunea Sud Vest Oltenia		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 49453		
Data de început	30.06.2014	Data de finalizare	12.03.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2.127.908.52 lei	Buget rambursat (absorbit)	1.218.686.66 lei
Regiunea de implementare	Sud-Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Dolj, Olt, Mehedinți
Persoane intervievate	Asistent proiect – Asociația REACT Reprezentat achiziții – Asociația REACT Reprezentant partener – director IMA Group 3 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	INS – Tempo online, bază de date statistice http://statistici.INSSE.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3364. Proiectul a avut ca obiectiv general sprijinirea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale din Regiunea Sud Vest Oltenia prin dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă. Proiectul a vizat dezvoltarea competențelor, a spiritului antreprenorial și a capacității de angajare, cu atenție specială acordată femeilor din mediul rural, în vederea creșterii șanselor de a fi ocupate în alte sectoare decât în agricultura de subzistență. Prin intermediul proiectului s-a urmărit, pe de o parte o schimbare de mentalitate, pe de altă parte o îmbunătățire a situației economice a grupului țintă și, ulterior, al comunităților din care acesta provine.
3365. Proiectul a vizat formarea unui număr de 392 de persoane din 3 județe ale Regiunii Sud-Vest Oltenia (Dolj, Olt, Mehedinți) prin derularea a 2 tipuri de cursuri: competențe și abilități în fabricarea conservelor din legume și fructe și competențe antreprenoriale. Grupul țintă a fost format din persoanele defavorizate din mediul rural, femei casnice care trăiesc din agricultura de subzistență. Cursurile au fost furnizate de formatori specializați din cadrul IMA Group – partener în cadrul proiectului – **în meseria de lucrător în fabricarea conservelor din legume și fructe și în formarea de competențe antreprenoriale, cursurile fiind autorizate de ANC (până în 2016), absolvenții obținând o diplomă de certificare.**
3366. Proiectul s-a bazat pe valorificarea experienței oamenilor din zonă, structura cursurilor (de nivel I) având în vedere inițierea și implicarea în procesul de fabricare a conservelor, respectiv deprinderea unor competențe minimale de antreprenoriat. Grupul țintă a fost implicat și în procesul de producție din cadrul unor întreprinderi din zonă și a beneficiat și de asistență și consiliere în planificarea carierei.
3367. Proiectul a vizat înființarea a 3 centre comunitare (bucătării comunitare) de dezvoltare antreprenorială dotate cu aparatură și utilaje în comunele Bistreț și Amărăști de Jos din Dolj și comuna Șimian din Mehedinți. În cadrul acestora 32 de persoane din cadrul grupului țintă au făcut practică și și-au pregătit conservele așa cum au învățat la cursuri. Participanților la cursuri li s-a oferit o subvenție de 700 lei, iar celor care și-au deschis propria afacere li s-a oferit un cec în valoare de 900 lei. La un an de la

absolvirea cursului 44 persoane din grupul țintă au obținut un loc de muncă, dintre acestea 26 ca angajați și 18 ca persoane fizice autorizate, respectiv producători autorizați³⁷³.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3368. Proiectul și propus valorificare unei activități tradiționale și orientarea ei spre piață, prin dezvoltarea de capacități antreprenoriale. Principalul merit, considerăm, al acestui proiect survine tocmai dintr-o analiza corectă a resurselor existente și o aplicare corectă a teoriei schimbării. Utilizarea adecvată a teoriei schimbării a permis obținerea unor rezultate adecvate. Obținerea unui impact semnificativ presupunea un context care depășea aria de intervenție a proiectului: o cerere pentru conserve produse în gospodăriile private, campanii de branding, capacități asociative³⁷⁴ etc.

3369. Aceste efecte au vizat în primul rând o schimbare de mentalitate și în al doilea rând o îmbunătățire a situației economice:

- Competențele dobândite în conservarea legumelor și fructelor le-a oferit posibilitatea de a extinde produselor secundare obținute în agricultura de subzistență;
- Informațiile din cadrul cursului de antreprenariat le-a oferit oportunitatea de a cunoaște pașii în deschiderea unei afaceri;
- Interacțiunea cu persoane noi, ieșirea din mediul cotidian, intrarea într-un mediu nou de activitate a deschis, pentru majoritatea beneficiarilor finali un nou univers de acțiune.
- Consilierea psihologică oferită în cadrul întrunirilor „Femeia lunii” le-a oferit posibilitatea de cunoaștere personală și creșterea încrederii în forțele proprii;

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3370. Contextul proiectului:

- Regiunea Sud Vest Oltenia este una dintre cele puțin dezvoltate din punct de vedere economic și profesional.
- Pondere ridicată a persoanelor care lucrează în agricultura de subzistență;
- Deficit asociativ în agricultură, lipsa unei piețe de desfacere semnificative pentru produsele derivate din agricultură (conserve din legume și fructe);
- Privare materială la nivelul gospodăriilor;
- Comuna Bistreț implementase la nivelul anului 2014 trei proiecte majore din fonduri europene: modernizare și extindere clădire pentru Centru social, prin Programul Operațional Regional (POR), modernizare drumuri comunale prin FEADR și Un proiect finanțat prin Programul Operațional pentru pescuit, cele trei proiecte sume mai mari decât cele din venituri proprii. În acest context veniturile la bugetul local au crescut de la 742.254 lei în 2013, la 1.265.000 lei în 2015 și 1782.000 în 2017 (+240% în patru ani)
- Comună Amărăști de jos, județul Gorj, cunoaște de asemenea un trend ascendent al impozitului pe venit, profit și câștiguri din capital, de la 883 mii lei în anul 2013, la 1023 mii lei 20 anul 2014, iar în 2016 cuantumul să fie de 1687 mii lei (creștere de +191% în trei ani).
-

373 Dintre cei angajați doar 4 lucrau într-o fabrica de conserve.

374 Proiectul a utilizat un mecanism consacrat în perioada interbelică de Școala sociologică de la București, fondată de Dimitrie Gusti, fiind un proiect de "intervenție de emancipare". Studiile monografice ulterioare dezvoltate în comunitățile de intervenție ale Școlii de la București, arată că schimbările de orizont de dezvoltare s-au păstrat în memoria colectivă, chiar și la 100 de ani de la intervenție.

- Proiectul a oferit femeilor din zonă posibilitatea de a realiza activitățile cotidiene de valorificare a produselor agricole conform unor standarde, oferind posibilitatea extinderii ulterior pe piața forței de muncă.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3371. Efectul net:

- 392 femei din mediul rural au beneficiat de informare, consiliere, formare profesională prin două cursuri: deprinderea unor competențe și abilități în fabricarea conservelor din legume și fructe și deprinderea unor competențe antreprenoriale.
- 44 persoane din grupul țintă erau înregistrate³⁷⁵ ca având un loc de muncă la un an de la finalizarea proiectului; .
- Creșterea apetenței pentru educație continuă. Aproximativ jumătate dintre femeile participante la cursuri au urmat cel puțin încă un curs de formare în afara celui desfășurat în cadrul proiectului analizat. Majoritatea persoanelor angajate, care au participat și la proiect fiind angajate în activități de protecție și pază, sau activități de logistică³⁷⁶.
- Creșterea calității produselor conservate în gospodărie, prin înțelegerea mecanismelor de sterilizare și a factorilor de conservare. Persoanele intervievate din grupul țintă s-au arătat încântate de aflarea unor noi rețete de conserve de iarnă.
- Creșterea nivelului de igienă și calitate alimentară în gospodăriile orientate spre autoconsum;
- Creșterea nivelului de emancipare al femeilor, prin cursurile de consiliere în carieră și dezvoltare a culturii antreprenoriale;
- centre de dezvoltare comunitară în domeniul conservelor din fructe și legume dotate cu aparatură, care pe parcursul implementării proiectului au funcționat având ca practicanți persoane din grupul țintă. După finalizarea proiectului, centrele au intrat în custodia autorităților locale, iar aparatura a rămas în gestiunea primăriei, care în funcție de solicitări o utilizează pentru evenimente locale (nunți, înmormântări, zile ale localității, hramuri bisericești);
- Dezvoltarea spiritului comunitar și a capacității de asociere, cel puțin prin utilizarea în comun a echipamentelor achiziționate în cadrul proiectului;

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

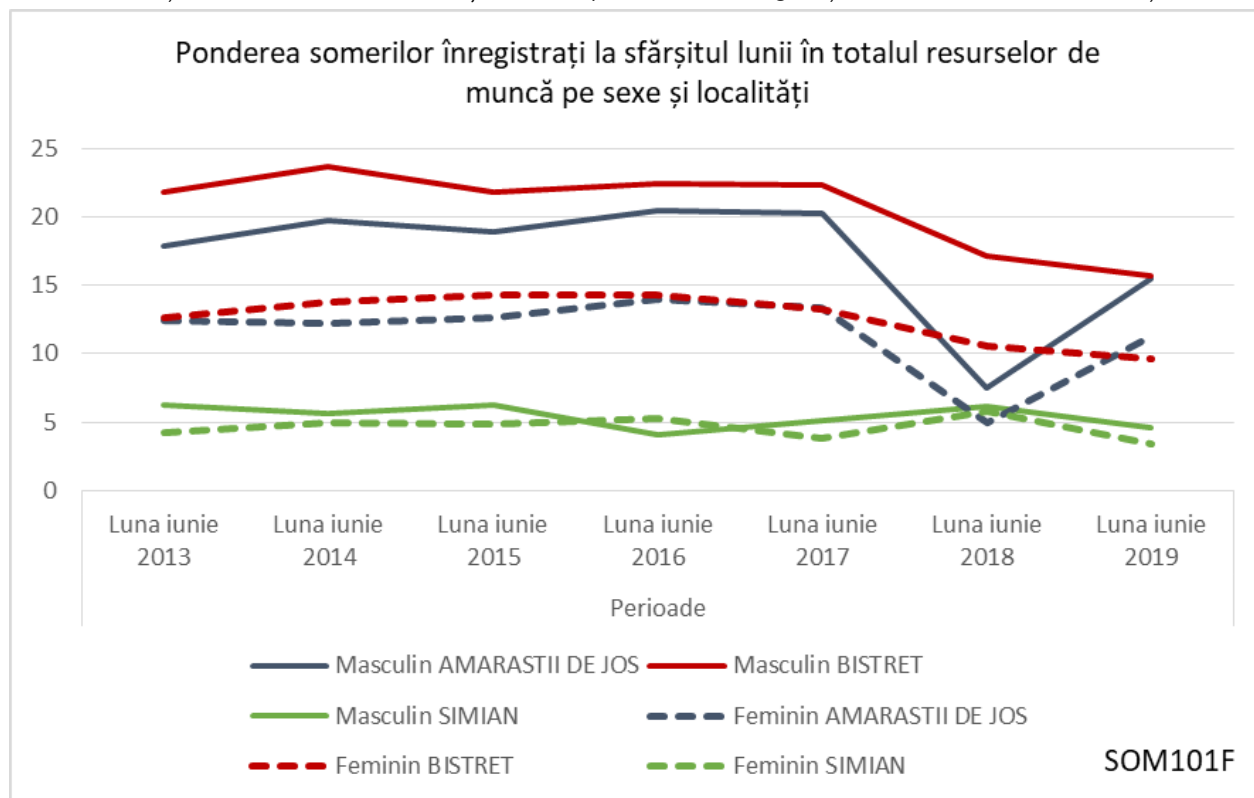
- Efectul de contagiune: Persoanele intervievate din grupul țintă au afirmat că ulterior au continuat să participe la cursuri de formare profesională, cursuri care au vizat deprinderea unor competențe de utilizare a calculatorului, sau cursuri de protecție și pază;

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3372. Proiectul fiind concentrat la nivelul a trei localități efectele sunt mai puțin vizibile în cadrul statisticilor județene:

375 Inclusiv PFA

- În Bistreț, 2015 (anul finalizării proiectului) este anul cu cea mai ridicată rată de emigrare definitivă din intervalul 2013-2018 (46% dintre emigranții din acești 6 ani, au emigrat în 2015). Situația este similară în Amărăști de Jos (50% dintre emigranții definitiv în intervalul menționat, au



emigrat în 2015)³⁷⁷. În Simian, județul Mehedinți nu există date pentru 2015, însă la nivelul anului 2016 se înregistrează volumul cel mai ridicat de emigranți definitiv din cadrul intervalului 2013-2018 (32%);

3373. După cum se poate observa în graficul anterior, ponderea șomerilor în totalul resurselor de muncă în cele trei localități este slab influențată de intervenția din perioada de implementare a proiectului, însă cunoaște un ușor trend descendent un an mai târziu (2016);

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

- Migrația definitivă este în declin în toate cele trei localități;
- Ponderea șomerilor în totalul resurselor de muncă pentru femei înregistrează un trend descendent în toate cele trei localități. Pentru bărbați, trendul este descendent doar în localitățile din Dolj, nu și în Simian, localitatea din Mehedinți;
- Dotările efectuate (bucătăriile comunitare) sunt funcționale și în prezent și sunt utilizate cu diferite ocazii;
- Activitatea de consiliere a rămas în memoria majorității participanților

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- Birocrația excesivă, precum și numărul mare de documente au fost văzute ca factori care au îngreunat desfășurarea în bune condiții a proiectului. Raportul tehnico-financiar lunar a fost principalul document care a îngreunat activitatea experților din echipa de implementare.
- Programul „MySmis” a generat dificultăți pe partea de raportare, documentele fiind încărcate greu, fiind situații în care au fost înregistrate întârzieri din cauza programului.
- Comunicare cu AM a fost defectuoasă, răspunsurile la întrebări au fost oferite foarte greu, fiind ambiguu formulate, acestui aspect fiind adăugate, în plus, neclaritățile din ghiduri, precum și neconcordanța care există între ghiduri și situația practică. În acest sens, beneficiarul recomandă implementarea unui proiect pilot, cu beneficiari ai proiectelor în care să fie furnizate informații pe baza problemelor din ghiduri.
- Întârzierile de rambursare au generat eforturi financiare, dar și nemulțumiri din partea grupului țintă, fiind momente în care subvenția nu a fost oferită la timp.

3374. Pe lângă aspectele enunțate au contribuit mai puțin eficient la obținerea rezultatelor și impactul proiectului:

- colaborarea mai puțin eficientă cu partenerul – IMA Group – care a întârziat oferirea diplomelor
- echipa de implementare nu s-a bucurat de sprijin activ și o colaborare din partea autorităților locale (primării, consilii ș.a.), procesul de recrutare, închirierea sălilor, organizarea catering-ului nu a beneficiat de ajutorul autorităților locale
- procesul dificil de recrutare a persoanelor din grupul țintă, fiind nevoie de realizarea unei campanii de informare în toate județele din regiune. Pentru a fi atins numărul de persoane vizat în cadrul proiectului au fost înscrise peste 500 de persoane.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3375. Din analiza proiectului „Ocupare și antreprenoriat rural în Regiunea Sud Vest Oltenia” se desprind următoarele recomandări:

- Simplificarea procedurilor de raportare, pentru o gestionare mai eficientă a timpului și alocarea unui procent mai mare de timp implementării proiectului și mai puțin managementului proiectului;
- Elaborarea unor ghiduri mai clare, pliate pe realitatea din teren, aspect care are efecte și asupra grupului țintă;
- Monitorizarea pe termen lung a efectelor unui proiect și implicarea echipei de implementare în monitorizarea efectelor chiar și după finalizarea proiectului. Se solicită acordarea unei atenții sporite monitorizării efectelor proiectului și impactului real asupra grupului țintă;
- Prezența componentei de sustenabilitate pe termen lung a proiectelor finanțate. Informația a fost accentuată de informațiile oferite de persoanele intervievate din grupul țintă care nu au văzut utilitatea reală a cursurilor în raport cu piața muncii, informațiile fiindu-le utile însă în cadrul gospodăriei;
- Monitorizare beneficiarilor finali și limitarea numărului de cursuri la care o persoană poate participa într-un interval definit (ex 2 ani).

3376. Creșterea apetenței pentru formare continuă, coroborată cu nevoia de subvenții și oferta crescută de cursuri pe piață, precum și lipsa limitării numărului de cursuri gratuite pe care le poate urma un adult au determinat apariția a două fenomene interesante din perspectiva actualului exercițiu de programare: apariția „grupului țintă de profesie” și inflația educațională (pregătire diversă, fără valorificare pe piața muncii).

11.11.3 DMI 5.2. Studiu de caz „Dezvoltarea antreprenoriatului rural. Cheia succesului într-o Europă competitivă”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 5.2		
Beneficiar	Camera de Comerț și Industrie Vâlcea Parteneri: CCI Gorj, CCI Harghita, AJOFM Harghita, INFOR Italia		
Titlu proiect	DEZVOLTAREA ANTREPRENORIATULUI RURAL - CHEIA SUCCESULUI INTR-O EUROPA COMPETITIVA		
Cod SMIS /ID proiect	51058		
Data de început	3/31/2014	Data de finalizare	12/15/2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	3.879.085	Buget rambursat (absorbit)	2.682.336,99
Regiunea de implementare	SUD-VEST OLTENIA CENTRU	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Vâlcea, Gorj, Harghita
Persoane intervievate	Director General/ Manager de proiect		
Bibliografie	Raport tehnic de implementare aferent Cererii de rambursare nr.14 https://dar.cci.ro/		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3377. Obiectivul general al proiectului a fost de a contribui la creșterea gradului de ocupare în mediul rural prin promovarea culturii antreprenoriale și crearea condițiilor pentru dezvoltarea de afaceri profitabile și sustenabile. Proiectul a fost construit astfel încât să contribuie la realizarea obiectivului general al Axei Prioritare 5 a POSDRU 2007-2013 prin integrarea și menținerea pe piața muncii a persoanelor neocupate din mediul rural, respectiv trecerea de la agricultura de subzistență la ocuparea formală, posibilă ca urmare a participării la programele de formare profesională, consiliere și asistență pentru demararea unei afaceri.

3378. Obiective specifice ale proiectului au fost:

- promovarea și diseminarea conceptului de antreprenoriat rural;
- exploatarea potențialului antreprenorial local și creșterea numărului de antreprenori locali;
- formare/pregătire antreprenorială și managerială pentru înființarea și gestionarea unei afaceri;
- facilitarea accesului antreprenorilor la finanțări bancare și la fonduri europene și guvernamentale destinate demarării sau dezvoltării afacerilor;
- promovarea pe cale electronică a noilor societăți comerciale, a parteneriatelor și ideilor de afaceri;
- furnizarea de consultanță directă și online;
- îmbunătățirea statutului economic al persoanelor din mediul rural prin creșterea gradului de ocupare în activități non-agricole;
- crearea de rețele business to business formale și informale, care să favorizeze atât schimbul de experiență la nivel național și transnațional, cât și încheierea de parteneriate comerciale;
- promovarea și transmiterea la nivelul antreprenorilor a exemplelor de bune practici și ideilor de succes de la nivel internațional.

3379. **Rezultate așteptate**

- Realizarea unui studiu asupra zonelor rurale și a potențialului antreprenorial pe baza chestionarelor completate de către persoane din mediul rural (aproximativ 1500 de chestionare). S-a estimat că rezultatele studiului vor sta la baza formulării cursurilor de formare, stabilirea exemplelor de bune practici transnaționale unde se vor derula vizitele de studiu, identificarea participanților la viitoarele activități ale proiectului și stabilirea locațiilor pentru 3 INFO Centre rurale.
- Înființarea / Echiparea celor 3 INFO Centre rurale la nivelul cărora se vor desfășura activitățile de formare, consiliere, consultanță, promovarea afacerilor.
- Realizarea unei campanii de informare și promovare a oportunităților oferite de proiect, sensibilizarea cu privire la egalitatea de șanse, necesitatea ocupării formale și respectării normelor de protecție a mediului pentru asigurarea dezvoltării durabile a zonelor rurale.
- Crearea site-ului web, care inițial va permite promovarea proiectului, iar după instruirea grupului țintă cu privire la utilizarea TIC va constitui un sprijin real pentru inițierea și dezvoltarea afacerilor.
- Organizarea unui număr de aproximativ 36 de seminarii pe toata durata proiectului, rezultatul fiind identificarea, sensibilizarea și motivarea grupului țintă de a participa la proiect, rezultat ce poate fi cuantificat prin numărul de chestionare de înregistrare a grupului țintă completate (aproximativ 740 de participanți la seminarii).
- Analiza chestionarelor completate de grupul țintă și selectarea (în funcție de nivelul de pregătire, aptitudini necesare derulării unei activități independente și motivația de a participa la formarea profesională și de a demara o afacere) unui număr de 560 persoane care vor beneficia de programe integrate și anume:
 - de programe de informare și consiliere profesională individuală și de grup,
 - de formare profesională, dar și de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri/dezvoltarea unei afaceri.
- Derularea activităților de formare profesională (s-a estimat că activitatea de formare profesională va avea ca indicator de output furnizarea cursurilor de utilizare TIC /100 ore/persoană) și a celor de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și de administrare a unei afaceri, 80 de ore/persoană).

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3380. Activitățile de formare profesională în domeniile competențe antreprenoriale și competențe IT împreună cu celelalte măsuri active de ocupare (informare, consiliere pentru începerea unei activități independente, facilitarea accesului antreprenorilor la finanțări bancare și la fonduri europene și guvernamentale destinate demarării sau dezvoltării afacerilor, sprijin pentru implementarea planului de afaceri) au vizat îmbunătățirea competențelor persoanelor inactive din mediul rural pe piața muncii pentru a facilita integrarea acestora pe piața muncii prin accesarea locurilor de muncă în domeniile non-agricole lărgind astfel sfera domeniilor accesibile pe piața muncii a persoanelor din mediul rural. Activitățile și rezultate estimate au fost propuse pe baza experienței anterioare deținute de Camera de Comerț și Industrie Vâlcea în furnizarea de programe de formare profesională. Rezultatele obținute în urma implementării unor astfel de activități au creat premise pentru creșterea accesului persoanelor din mediul rural la ocupații în domenii non-agricole. Din analiza indicatorilor (output și de rezultat) cele mai relevante realizări și rezultate pot fi sintetizate astfel³⁷⁸: 667 de persoane din zonele rurale au participat la programe integrate și la programe de instruire (dintre care 94 de persoane și-au găsit un loc de muncă în

378 Conform Raportului tehnic de implementare aferent Cererii de rambursare nr.14

termen de 6 luni de la finalizarea cursurilor), 851 de persoane au beneficiat de servicii de consiliere și orientare profesională.

3381. De asemenea, propunerea de înființare a celor trei Info Centre a venit în sprijinul derulării activităților principale ale proiectului (formare profesională, consiliere și orientare profesională, consultanță pentru demararea unei afaceri), generatoare de potențiale efecte la nivel individual și la nivel de comunitate.
3382. Concluzionând, logica de intervenție a proiectului a fost coerentă la momentul elaborării propunerii de proiect iar activitățile propuse (prin îmbinarea mai multor tipuri de măsuri și instrumente suport) precum și rezultatele așteptate au creat premise pozitive pentru îndeplinirea obiectivelor formulate.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3383. Proiectul a fost propus și implementat pe baza necesității de a crește gradul de ocupare a persoanelor din mediul rural prin promovarea culturii antreprenoriale și crearea condițiilor pentru dezvoltarea de afaceri profitabile și sustenabile. Principalul beneficiu estimat pentru persoanele neocupate și managerii din mediul rural a constat în dezvoltarea abilităților și instrumentelor de sprijin necesare deschiderii și dezvoltării afacerilor, care să determine ulterior creșterea oportunităților de ocupare.
3384. Referitor la efectul brut observabil la nivelul ariei geografice acoperite prin proiect, de ex. la nivelul județului Vâlcea, în perioada de implementare a proiectului (2014-2015) se observă o scădere a ratei șomajului de la 5,7% în 2014 la 4,7% în 2015. În aceeași perioadă se înregistrează o creștere a numărului mediu al salariaților pe activități ale economiei naționale (la sfârșitul anului), de la 71,2 în 2014 la 73,1 mii de persoane în 2015. Această creștere se manifestă pe fondul unei scăderi a populației ocupate civile pe activități ale economiei naționale de la (în mii persoane) 161,1 în 2014, la 157,9 în 2015. (Sursa: <http://www.valcea.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>). Deși indicatorii relevanți pentru evoluția situației referitoare la piața forței de muncă indică o îmbunătățire în perioada 2014-2015, dificultățile de atribuire a efectelor brute la nivelul ariilor geografice acoperite prin proiect există însă și nu pot fi validate ca urmare a cercetării calitative.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3385. Prin implementarea activităților propuse și îndeplinirea rezultatelor așteptate s-a estimat (la nivelul propunerii de proiect) că pe termen lung vor fi create avantaje economice și sociale pentru grupul țintă, pentru comunitățile locale, în ansamblu, în sensul diversificării economiei rurale, creșterii veniturilor, reducerii ocupării informale în agricultura de subzistență și a migrației populației tinere către localitățile urbane. În perioada 2014-2015, numărul mediu al salariaților pe activități ale economiei naționale³⁷⁹ indică o scădere a salariaților din agricultură, silvicultură și pescuit, de la 1,7 mii persoane în 2014 la 1,4 mii persoane în 2015 și respectiv o creștere ușoară a numărului mediu al salariaților în alte activități precum industrie, comerț, transport, hoteluri și restaurante.
3386. Activitățile derulate prin intermediul Info Centrelor au facilitat accesul la informații referitoare la piața forței de muncă, oportunități pentru inițierea de afaceri, consultanță pentru implementarea afacerilor etc. Conform informațiilor furnizate în cadrul Raportului tehnic de implementare (final) și pe parcursul interviului a rezultat că 94 de persoane participante la activitățile proiectului și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni. Nu au fost furnizate însă informații actualizate privind situația acestor persoane (dacă sunt în continuare active pe piața forței de muncă) și nici cu referire la evoluția în planul ocupării

³⁷⁹ <http://www.valcea.insse.ro/wp-content/uploads/2019/09/I3.Nr-mediul-al-salariatilor-CAEN.pdf>

pentru celelalte persoane participante la activitățile proiectului. Pe parcursul interviului s-a menționat că Info Centrele au funcționat pe o perioadă de 3 ani după finalizarea proiectului, în prezent nu mai funcționează (echipamentele și mobilierul au fost preluate de către Camera de Comerț și Industrie Vâlcea).

3387. Cursurile în domeniul antreprenoriatului, consultanța oferită pentru facilitarea deschiderii de noi afaceri împreună cu vizitele de studiu realizate la nivelul proiectului (doua vizite, în Italia) au generat începutul unei schimbări de mentalitate cu privire la inițierea de afaceri în rândul persoanelor participante la aceste activități.

3388. Efectele proiectului nu au fost măsurate sau evaluate în mod sistematic pentru a identifica în ce măsură intervențiile realizate prin proiect și participarea persoanelor din grupul țintă la diferitele activități propuse ale acestuia au produs o schimbare pe termen mediu și lung în ceea ce privește sau cu referire la indicatorii relevanți pentru piața forței de muncă precum *Rata/proporția persoanelor care au schimbat locul de muncă în perioada 2010-2015, Rata/proporția persoanelor care au realizat o activitate independentă în perioada 2010-2015, Numărul mediu de angajați al întreprinderilor nou create* etc.

3389. Astfel dinamica în + sau în – la nivelul acestor indicatori , la nivelul ariilor geografice acoperite prin proiect nu poate fi atribuită în mod direct intervențiilor realizate prin proiect.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3390. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3391. Nu au fost identificate efecte propagate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3392. Nu s-a urmărit evoluția în timp a efectelor.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3393. Un posibil factor extern care a influențat negativ eficacitatea și sustenabilitatea rezultatelor realizate prin proiect este reprezentat de migrație, care a generat modificări la nivelul dimensiunii pieței forței de muncă.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3394. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului:

- Programele și proiectele trebuie realizate pe baza înțelegerii corecte și depline a contextului socio-economic, a nevoilor reale
- Tendințele în evoluția contextului socio-economic, inclusiv a pieței forței de muncă ar trebui să fie integrate în mod corespunzător în construcția programelor și a proiectelor, astfel încât acestea să răspundă nevoilor reale ale persoanelor, comunităților
- Să fie disponibile programe de pregătire a personalului implicat în implementarea proiectelor

11.11.4 DMI 5.2. Studiu de caz „Dezvoltarea capitalului uman din comuna Tărlungeni”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 5.2		
Beneficiar	Societatea Națională de Cruce Roșie, Filiala Brașov		
Titlu proiect	Dezvoltarea capitalului uman din comuna Tărlungeni		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 45062		
Data de început	03.01.2012	Data de finalizare	03.07.2013
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	471.321 lei	Buget rambursat (absorbit)	397.662,15 lei
Regiunea de implementare	Centru	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)³⁸⁰	Brașov
Persoane intervievate	Manager de proiect Lector, factor interesat Reprezentant Primăria Tărlungeni (partener) 2 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final INS Brașov, 2016, „Serii de date statistice. Comuna Tărlungeni”, http://comunatarlungeni.ro/wp-content/uploads/2017/08/serii_statistice_tarlungeni_2010-2015.pdf		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3395. Obiectiv general al proiectului a fost dezvoltarea capitalului uman din comuna Tărlungeni în vederea facilitării ocupării în domenii non-agricole și promovării culturii antreprenoriale.
3396. În prima etapa, toți cei 80 de beneficiari de formare au participat la minimum 3 întâlniri cu specialiști (psihologi/sociologi) în cadrul cărora au fost s-a întocmit bilanțul aptitudinal și al intereselor profesionale, prin aplicarea unor baterii de teste psiho-atitudinale, de competențe și interese. Toți cei 80 de participanți au fost consiliați pentru elaborarea traseului profesional și pentru elaborarea planului individual de formare și dezvoltare a competențelor. În cadrul proiectului au fost oferite trei tipuri de formare: cursuri introductive în antreprenoriat și competențe digitale și un curs de calificare pentru îngrijitori la domiciliu.
3397. Ca rezultat principal al proiectului, 80 de beneficiari cu domiciliul în comuna Tărlungeni, inactivi sau ocupați în agricultura de subzistență, au participat la programe integrate certificate, structurate pe 3 etape, menite să le faciliteze accesul pe piața muncii, să dezvolte cultura antreprenorială și să faciliteze mobilitatea forței de muncă
3398. În plus, în cadrul proiectului au fost informați în total 200 de persoane cu privire la oportunitățile pe piața muncii și 40% dintre aceștia – 80 de persoane – au participat efectiv la programele de formare.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3399. Proiectul și-a propus și a realizat formarea unui număr de 80 de persoane inactive sau ocupate în agricultura de subzistență din comuna Tărlungeni, județul Brașov. Alegerea domeniilor de formare a fost în acord cu obiectivele specifice și operaționale ale DMI 5.2 și cu evoluția preconizată a pieței muncii din localitate. Astfel, a fost ales un curs de calificarea îngrijitori bătrâni la domiciliu în considerarea deschiderii anticipată în anul 2011 Tărlungeni a unui „Cămin pentru bătrâni și persoane bolnave de Alzheimer și boli mintale de tip degenerativ”.
3400. Pe de altă parte, o parte dintre participanți, mai ales cei tineri, au beneficiat de cursuri de inițiere pentru competențe digitale și de cursuri de inițiere în antreprenoriat, care să le permită să utilizeze competențele profesionale dobândite în alte contexte pentru a se angaja sau a își deschide o afacere.
3401. Având în vedere evaluările făcute de beneficiar și partener cu privire la piața muncii, logica de intervenție este una coerentă și corectă, în acord cu obiectivele specifice și operaționale ale programului.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3402. Comuna Tărlungeni este formată din satele Cărpiniș, Purcăreni, Tărlungeni (reședința) și Zizin, aflate la distanțe relativ mici unul de altul și în ansamblu la distanță relativ mică de Municipiul Brașov (14-16km, în funcție de sat), astfel că accesul la locuri de muncă non-agricole este posibil atât în comună, cât și prin naveta la Brașov.
3403. Conform recensământului efectuat în 2011, populația comunei Tărlungeni se ridica la 8.320 de locuitori, în creștere față de recensământul anterior din 2002, când se înregistraseră 7.399 de locuitori. În 2015 populația crescuse până la 9.160 de locuitori, marcând 2 tendințe demografice importante: sporul natural pozitiv și în creștere și migrația pentru reședință a unor familii din Brașov în Tărlungeni, inclusă în zona metropolitană. În ceea ce privește migrația definitivă, localitatea înregistrează o creștere constantă, dar ușoară, de la 30 de persoane care au plecat cu reședința din Tărlungeni în 2010 la 50 de persoane în 2015 (de la 0,35% la 0,5% persoane care au plecat definitiv din localitate).
3404. La recensământul din 2011 nu există o etnie majoritară, locuitorii fiind români (38,53%), romi (28,88%) și maghiari (27,42%). Pentru 5,01% din populație, apartenența etnică nu a fost declarată la recensământ.
3405. În plus trebuie remarcat că localitatea are o populație mare de copiii, tineri și persoane active până în 40 de ani. Cu toate acestea doar aproximativ 10% din populația comunei erau salariați în 2015, în timp ce aproximativ 30% sunt erau în agricultură în 2010, la recensământul general agricol. Aproximativ 5% din populație sunt șomeri înregistrați. Rezultă o pondere relativ mare a populației inactive sau ocupate în agricultura de subzistență. Numărul de locuri de muncă oferite de cei mai mari agenți economici cu sediul în comună a scăzut ușor de la 373 de locuri de muncă în 2010 la 362 în 2015.
3406. Proiectul a pornit de la considerarea deschiderii anticipată în anul 2011 Tărlungeni a unui „Cămin pentru bătrâni și persoane bolnave de Alzheimer și boli mintale de tip degenerativ”, proiect care ar fi putut oferi un număr mare de locuri de muncă pentru persoanele calificate pentru îngrijire bătrâni din comună. Cu toate acestea un centru pentru bătrâni a fost deschis în Tărlungeni abia în 2013.
3407. În ansamblu, în ceea ce privește efectul brut al proiectului, se observă o evoluție pozitivă, totuși o îmbunătățire a situației pe piața muncii în Tărlungeni. Deși numărul de salariați este în continuare scăzut ca valoare absolută, el a crescut cu peste 50% din 2010 până în 2015.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3408. Dincolo de cele 6 luni pentru care trebuia să asigure rezultatul grupului țintă angajat în cadrul proiectului, beneficiarul nu a mai ținut legătura directă cu grupul țintă și nu poate identifica efecte directe ale cursului

de antreprenoriat și de competențe digitale. Deși acestea aveau capacitatea de a crește nivelul de angajabilitate al grupului țintă (competențe digitale) și puteau contribui la dezvoltarea unei activități independente.

3409. Conform proiectului, 3 persoane din 10 formate în domeniul antreprenoriatului au demarat o afacere (30%), devenind angajați pe cont propriu, iar activitățile respective au fost menținute cel puțin 3 ani după finalizarea proiectului, după cum raportează beneficiarul. Cu toate acestea, pe parcursul evaluării nu am putut lua legătura cu niciunul dintre cei trei antreprenori pentru a verifica sustenabilitatea intervenției în ceea ce privește antreprenoriatul.
3410. În ceea ce privește indicatorul participanților din zonele rurale certificați în cadrul programelor integrate, care au obținut un loc de muncă, acesta s-a situat la 7,5%, 6 persoane din 80 fiind angajate la finalul proiectului și menținând locul de muncă pentru cel puțin 6 luni, după cunoștințele beneficiarului. Beneficiarul nu exclude ca și alți membri ai grupului țintă să fi fost angajați, deși nu au raportat asta (fie pentru că nu au mai menținut legătura cu Crucea Roșie Brașov, fie pentru că nu au fost angajați cu toate formele legale).
3411. Nu au putut fi colectate date care să arate gradul de angajare al persoanelor beneficiare de formare în ceea ce privește competențele IT sau cursul de calificare îngrijitor bătrâni la domiciliu. Cu toate acestea, cele două participante cu care am realizat interviuri, au confirmat că au fost angajate de DGASPC Brașov după finalizarea cursului și încă mai lucrează pentru același angajator.
3412. În mod spontan persoanele intervievate au menționat migrația ca factor care afectează efectele proiectului, deși dincolo de statistica plecărilor cu reședința din comună nu sunt disponibile alte statistici cu privire la migrația temporară.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3413. Societatea Națională de Cruce Roșie și-a întărit parteneriatul la Tărlungeni prin intermediul proiectului și fostul viceprimar a devenit membru al comitetului de conducere, fiind organizate mai multe evenimente pentru sănătate la Tărlungeni după proiectului cu finanțare POSDRU.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3414. Efecte propagate ale proiectului pot fi identificate doar la nivelul familiilor persoanelor care, ca urmare a cursurilor de formare, și-au găsit un loc de muncă. Cu toate acestea, deoarece vorbim de locuri de muncă relativ slab plătite, efectele propagate nu sunt importante. Persoanele participante intervievate manifestă mândria unui loc de muncă pentru care s-au calificat și recunosc că acesta contribuie la venitul familiei, dar subliniază că – având în vedere numărul de membri ai familiei și obligațiile lor familiale – se descurcă în continuare greu din punct de vedere financiar.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3415. Conform proiectului, 3 persoane au demarat o afacere, devenind angajați pe cont propriu, iar activitățile respective au fost menținute cel puțin 3 ani după finalizarea proiectului, după cum raportează beneficiarul. Cu toate acestea, pe parcursul evaluării nu am putut lua legătura cu niciunul dintre cei trei antreprenori pentru a verifica sustenabilitatea intervenției în ceea ce privește antreprenoriatul.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3416. Beneficiarul nu a identificat factori interni programului care să pună probleme serioase în manifestarea efectelor așteptate ale proiectului, chiar dacă subliniază povara administrativă semnificativă a obligațiilor de raportare aferente POSDRU.
3417. În mod spontan persoanele intervievate au menționat migrația ca factor care afectează efectele proiectului, deși dincolo de statistica plecărilor cu reședința din comună nu sunt disponibile alte statistici cu privire la migrația temporară.
3418. Pe de altă parte, proiectul a ținut în primul rând persoane din grupuri țință vulnerabile: femeii roma tinere (în multe cazuri femeii roma care nu cunoșteau foarte bine limba română, fiind vorbitoare de limbile romani și maghiară acasă și în comunitate). Această alegere a grupului țință a îngreunat atât comunicarea cu persoanele din grupul țință, cât și activitățile de consiliere și mediere a muncii pentru angajarea lor. În plus, mobilizarea grupului țință a fost îngreunată de faptul că în cadrul proiectului nu au fost oferite subvenții/burse, situație care a dus la renunțarea unora dintre participanții inițial înscriși, care au preferat să urmeze alte cursuri, în cadrul unor proiecte care le ofereau burse.
3419. Pe de altă parte, a reprezentat un factor de succes legătura strânsă a beneficiarului cu partenerul – autoritatea publică locală – și desfășurarea cursurilor de formare în comunitate (cu excepția cursurilor pentru competențe digitale), ceea ce a facilitat participarea.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3420. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Dezvoltarea capitalului uman din comuna Tărlungeni”:
- Implicarea autorităților publice locale în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural este fundamentală pentru succesul proiectului.
 - Anticiparea evoluției pieței muncii locale este un factor de succes care trebuie urmărit în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural, mai ales când este dificil accesul la locurile de muncă din marile orașe, fie din cauza distanței mari, fie din cauza profilului grupului țință. Spre exemplu, în cazul de la Tărlungeni femeile tinere au căutat locuri de muncă în apropierea casei, date fiind sarcinile din gospodărie pe care le au.
 - Ar fi necesară o monitorizare pe o perioadă mai lungă a rezultatelor proiectelor acolo unde rezultatele se referă la locuri de muncă obținute sau afaceri noi deschise și de o responsabilizare moderată a beneficiarilor pentru aceasta (cu atenție pentru ca aceștia să nu fie descurajați de obligațiile de sustenabilitate în asemenea măsură încât să nu mai aplice pentru finanțări).

11.11.5 DMI 5.2. Studiu de caz „Antreprenoriatul rural - dezvoltarea sustenabilă a comunității din regiunea Sud Muntenia”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	5.2		
Beneficiar	Fundatia Estuar		
Titlu proiect	Antreprenoriatul rural - dezvoltarea sustenabilă a comunității din regiunea Sud Muntenia		
Cod SMIS /ID proiect	49179		
Data de început	3/28/2014	Data de finalizare	7/27/2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1,754,584	Buget rambursat (absorbit)	1,393,593.56
Regiunea de implementare	Sud Muntenia	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Giurgiu
Persoane intervievate	Director Executiv		
Bibliografie	http://www.estuar.org/proiecte-implementate-de-catre-fundatia-estuar/proiecte-finalizate/375-antreprenoriatul-rural-dezvoltarea-sustenabila-a-comunitatii-din-regiunea-sud-muntenia-id-135226		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3421. OBIECTIVUL GENERAL al proiectului a fost îmbunătățirea calității resurselor umane din zone rurale a regiunii Sud Muntenia în vederea creșterii accesului la ocupare în domenii non agricole pentru 432 persoane din satele și comunele județului Giurgiu. Pentru atingerea obiectivului general au fost propuse acțiuni integrate care să susțină pe termen mediu și lung incluziunea socio-profesională a locuitorilor din satele județului Giurgiu și să contribuie la combaterea excluziunii socio-profesionale dar și a autoexcluziunii profesionale a acelor categorii de persoane cu acces dificil pe piața forței de muncă. Prin acest obiectiv proiectul a propus în primul rând să contribuie la creșterea nivelului de ocupare într-o regiune care se confrunta permanent cu nivel ridicat de șomaj și acces dificil pe piața forței de muncă.
3422. Principalele rezultate așteptate ale proiectului au fost: realizarea a 18 sesiuni de informare, 432 persoane participante la sesiuni de informare, 700 de broșuri de prezentare distribuite pe parcursul proiectului, 700 de persoane din zonele rurale ale județului Giurgiu mai informate despre piața muncii la nivel local, 315 persoane selectate pentru programul integrat din care 190 de femei selectate pentru programul integrat, 315 persoane beneficiare de informare și consiliere, 13 sesiuni de consiliere de grup furnizate, 315 ore de consiliere individuală oferită, 1 partener acreditat în furnizarea de servicii de ocupare, 315 persoane din zonele rurale participante în programul de formare profesională, 2 programe de formare profesională dezvoltate, 100 de persoane manageri și angajați din mediul rural, persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri participanți la cursul dezvoltarea competențelor antreprenoriale și contabilitate, 4 sesiuni de formare în antreprenoriat furnizate (240 de ore de formare dezvoltarea competențelor antreprenoriale furnizate), 4 sesiuni de formare profesională în domeniul Contabilitate furnizate (120 de ore de contabilitate primară furnizate), 215 persoane (persoane ocupate în agricultura de subzistență, persoane inactive și șomeri) participante la un curs de competențe informatice și curs de competențe sociale și civice prin intermediul a 9 sesiuni de cursuri în domeniile competențe sociale și antreprenoriat, 9 sesiuni de curs competențe informatice, 240 persoane participante la program care au fost certificate ca urmare a participării la cursuri, 315 persoane beneficiare de subvenții, autorizare

dobândită de unul dintre parteneri în furnizarea de servicii de formare profesională, acreditare obținută de către Solicitant în furnizarea serviciilor de ocupare.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3423. Activitățile propuse prin proiect au fost concentrate pe furnizarea unor servicii variate din domeniul ocupării precum informarea, formarea profesională, consiliere psihologică și vocațională, dezvoltare de abilități antreprenoriale (inclusiv învățare elaborare planuri de afaceri) și nu în ultimul rând de servicii de mediere a muncii. Grupul țintă a fost reprezentat de 100 de persoane inactive pe piața forței de muncă, 150 de persoane în căutarea unui loc de muncă, 90 de șomeri și 70 de persoane ocupate în agricultura de subzistență, dar și 22 de manageri și angajați din mediul rural.
3424. Activitățile de informare, formare profesională au condus la creșterea nivelului de cunoștințe cu privire la modalitățile de accesare a pieței forței de muncă iar cele de formare profesională la creșterea competențelor necesare în vederea integrării pe piața forței de muncă, în particular prin antreprenariat (deschiderea de afaceri). Activitățile s-au derulat la nivelul județului Giurgiu unde anterior implementării proiectului s-a identificat nevoia reală de intervenție, concentrând astfel sfera de intervenție. Fundația Estuar era deja prezentă la nivelul acestui județ, prin desfășurarea programelor specifice organizației (furnizarea de programe și sprijin, inclusiv prin intermediul centrelor sociale, pentru persoanele cu dizabilități psihice și intelectuale) astfel fiind familiarizată cu situația socio-economică a județului. Rezultatele au fost posibile prin oferirea de programe integrate care au urmărit oferirea de servicii în domeniul ocupării grupului țintă, într-o succesiune logică pornind de la informare, continuând cu consiliere vocațională, formare profesională, mediere și consultanță pentru încurajarea inițiativelor antreprenoriale. Ca urmare a acestor activități și servicii oferite, cel puțin zece persoane și-au deschis o afacere și aproximativ 50 de persoane s-au angajat pe piața muncii iar obiectivul general care a vizat creșterea accesului la ocupare a persoanelor din mediul rural în domenii non agricole a fost considerat îndeplinit.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3425. Proiectul a fost propus și implementat din nevoia de a crește accesul la piața forței de muncă în domenii non-agricole pentru persoanele din mediul rural implicate în agricultura de subzistență, de la nivelul județului Giurgiu. Astfel, proiectul a propus în primul rând să contribuie la creșterea nivelului de ocupare într-o regiune (Sud Muntenia) care se confruntă permanent cu nivel ridicat de șomaj și acces dificil pe piața forței de muncă.
3426. Referitor la efectul brut observabil la nivelul ariei geografice acoperite prin proiect, la nivelul județului Giurgiu, în perioada de implementare a proiectului (2014-2015) se observă o scădere a ratei șomajului de la 7% în 2014 la 6,5% în 2015. În aceeași perioadă se înregistrează o scădere a numărului mediu al salariaților, în mii persoane, de la 31,4 în 2014 la 31,2 în 2015 (la sfârșitul anului). În aceeași perioadă, numărul mediu al salariaților în agricultură, silvicultură și pescuit a scăzut de la 2034 persoane în 2014 la 1996 persoane în 2015. Această scădere se manifestă pe fondul unei scăderi a populației ocupate civile în agricultură, silvicultură și pescuit de la (în mii persoane) 43,3 în 2014 la 37,8 în 2015. (Sursa: <http://www.giurgiu.insse.ro/produse-si-servicii/statistici-judetene/forta-de-munca/>).

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3427. Efectele proiectului nu au fost măsurate sau evaluate în mod sistematic pentru a identifica în ce măsură intervențiile realizate prin proiect și participarea persoanelor din grupul țintă la diferitele activități propuse ale acestuia au produs o schimbare pe termen mediu și lung în ceea ce privește sau cu referire la indicatorii relevanți pentru piața forței de muncă precum Rata/proporția persoanelor care au schimbat

locul de muncă în perioada 2010-2015, Rata/proporția persoanelor care au realizat o activitate independentă în perioada 2010-2015, Numărul mediu de angajați al întreprinderilor nou create etc.

3428. Efectele au decurs în principal din derularea activităților (cursuri de formare profesională în domeniul antreprenoriat, consultanță și sprijin pentru inițierea de afaceri, organizarea unei competiții pentru premiarea celor mai bune 10 planuri de afaceri și acordarea de premii) direct legate de stimularea și facilitarea antreprenoriatului în rândul populației din mediul rural, la nivelul județului Giurgiu.

3429. Tot în acest sens, prin intermediul activităților de informare, consiliere profesională, consultanță în afaceri a crescut gradul de informare și conștientizare în rândul persoanelor din grupul țintă cu privire la dezavantajele implicării informale (la negru) pe piața muncii și respectiv la avantajele ocupării formale (care decurg din intrarea în legalitate a afacerilor, declararea taxelor, potențialele beneficii pe termen lung). Participanții la aceste activități au rămas în contact cu formatorii și experții care au oferit servicii de consiliere și consultanță în afaceri astfel că deși ca urmare a participării la activitățile proiectului s-a raportat că cel puțin zece persoane și-au deschis o afacere și aproximativ 50 de persoane s-au angajat pe piața muncii este posibil ca numărul acestor persoane să fi fost mai mare, cel puțin în perioada post-implementare, imediat următoare.

3430. De asemenea elementele de valoare adăugată ale proiectului au creat premise pentru generarea de efecte, cel puțin pe termen mediu. Valoarea adăugată a fost raportată prin abordarea integrată și sustenabilă: propunerea unui set de acțiuni integrate (informare, consiliere de grup, consiliere individuală, formare profesională, mediere pe piața muncii) pentru grupul țintă pentru a pregăti și crește accesul acestora pe piața muncii, crearea unor oportunități de relaționare autentică pentru demararea de afaceri în parteneriat sau crearea de noi locuri de muncă, abordarea participativă prin implicarea reprezentanților grupului țintă în implementarea proiectului. La cursurile pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale au participat și persoane cu dizabilități psihice și intelectuale care deși nu și-au deschis ulterior afaceri au manifestat un interes crescut față de tematica abordată în cadrul cursurilor.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3431. Efectele neașteptate ale proiectului au fost identificate ca fiind, pe de o parte, sprijinul neașteptat, acordat într-o mare măsură de către autoritățile locale, a persoanelor cu putere de decizie, motivare și influență asupra comunităților locale (preot, primar, director de școală) iar pe de altă parte în participarea unui număr mare de persoane și interesul crescut al acestora pentru activitățile proiectului.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3432. Efectele propagate nu au putut fi estimate cu claritate, în absența efectuării unor studii de impact, activități dedicate de monitorizare după finalizarea proiectului. S-au menționat însă potențialele efecte propagate la nivelul familiilor participanților care au devenit antreprenori (prin influența pozitivă asupra situației socio-economice a acestora, a veniturilor obținute, beneficiilor rezultate din

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3433. S-a estimat că cel mai probabil, efectele s-au mai diminuat, la momentul actual, nu sunt deținute informații cu privire la câte afaceri dintre cele inițiate pe perioada proiectului sunt încă active sau dacă sunt profitabile.

3434. În ceea ce privește menținerea locurilor de muncă, cei doi participanți intervievați au confirmat faptul că și-au păstrat locurile de muncă o lungă perioadă (în cazul participantului care a finalizat cursul de manager în activitatea turistică, care în prezent, lucrează la Centrul de Informare Turistică Iași). În ceea ce-l privește pe participantul care s-a angajat în domeniul construcțiilor, având în vedere dinamica existentă pe piața forței de muncă în acest domeniu, și-a schimbat locul de muncă la mai mulți angajatori.

3435. În ceea ce privește celelalte persoane angajate ca urmare a participării în proiect, este foarte dificil de estimat durabilitatea menținerii respectivelor locuri de muncă, având în vedere că beneficiarul nu a monitorizat pe o perioadă mai lungă situația grupului țintă tratat în proiect.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3436. Un mecanism care a sprijinit intervențiile realizate la nivel de proiect a fost reprezentat de buna colaborare cu OIR Călărași. Cu privire la factorii negativi care au afectat într-o anumită măsură eficiența și eficacitatea procesului de implementare s-a menționat durata mare de verificare a cererilor de rambursare.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3437. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Antreprenoriatul rural - dezvoltarea sustenabilă a comunității din regiunea Sud Muntenia”:

- Utilizarea serviciilor de mediere poate conduce la obținerea unui nivel mai ridicat de ocupare în rândul persoanelor care doresc să se integreze pe piața muncii
- Comunicarea bună între echipa de proiect și echipa OIR a facilitat obținerea rezultatelor estimate
- (REC) Oferirea și de consultanță tehnică (pentru implementarea proiectelor) de către organismele intermediare și nu doar de servicii de monitorizare/ control – înființarea de birouri de consultanță la nivelul acestora
- (REC) Design calitativ al Programelor și nu doar cantitativ (abordare calitativă a implementării)
- (REC) Diminuarea valorilor proiectelor (a se vedea pragul minim și maxim) și consecutiv diminuarea valorilor indicatorilor propuși a fi atinși (astfel încât să fie posibilă o abordare realistă și eficace a nevoilor dar și a procesului de implementare)

11.11.6 DMI 5.2. Studiu de caz „Bancomate de joburi în mediul rural”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 5.2		
Beneficiar	ASOCIAȚIA INCEPTUS ROMÂNIA		
Titlu proiect	Bancomate de joburi în mediul rural		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 51019		
Data de început	31.03.2014	Data de finalizare	30.09.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	7.770.490,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	7.770.490,00 lei
Regiunea de implementare	Centru, Nord-Vest	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)³⁸¹	Cluj, Bistrița-Năsăud, Alba, Bihor, Sălaj, Maramureș, Satu-Mare, Mureș, Sibiu, Brașov, Covasna, Harghita
Persoane intervievate	Manager de proiect ADCU (partener) 2 Participanți		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final PRAI al Regiunii de Dezvoltare Centru, 2016-2025. PRAI al Regiunii de Dezvoltare Nord – Vest, 2016-2025		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3438. Obiectiv general al proiectului a fost creșterea eficienței în ocuparea resursei umane din mediul rural din 2 Regiuni de dezvoltare ale României (Centru, Nord-Vest) pornind de la necesitatea de a avea o forță de munca calificată și adaptată unei piețe a muncii în continua schimbare.

3439. În ceea ce privește obiectivele specifice ale proiectului, acestea au vizat:

- dezvoltarea abilităților sociale și relaționale, precum și a spiritului antreprenorial prin implementarea de programe integrate de ocupare cu caracter inovator pentru 800 persoane din mediul rural al regiunii Nord Vest și Centru, în vederea adaptării lor la cerințele de pe piața muncii și reducerii ocupării în agricultura de subsistență.
- creșterea nivelului de certificare și competente profesionale în domenii non-agricole, inclusiv pentru începerea unei activități independente pentru 800 de persoane din mediul rural al regiunii Nord-Vest și Centru, în vederea creșterii gradului de ocupare și promovării mobilității ocupaționale și geografice a forței de munca din zonele rurale.

3440. În ceea ce privește rezultatele așteptate, proiectul și-a propus participarea unui număr de 800 de participanți din zonele rurale la programe integrate, dintre care 270 de participanți la instruire, toți cei 800 de participanți să beneficieze de consiliere/orientare și să fie vizați de campanii de informare și

conștientizare, 270 dintre aceștia să participe la programe de formare profesională, iar 530 să participe la activități de evaluare a învățării anterioare.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3441. Proiectul și-a propus și a realizat dezvoltarea abilităților sociale și relaționale, precum și a spiritului antreprenorial și creșterea nivelului de certificare și competențe profesionale în domenii non-agricole, inclusiv pentru începerea unei activități independente pentru 800 de persoane din mediul rural al regiunii de dezvoltare Nord-Vest și Centru. Alegerea programelor integrate (instruire, consiliere/orientare, campanii de informare și conștientizare, formare profesională, evaluarea învățării anterioare) a fost în acord atât cu obiectivele specifice și operaționale ale DMI 5.2, cu cerințele și nevoile participanților, cât și cu evoluția preconizată a pieței muncii din regiunile avute în vedere. Astfel, au fost avute în vedere activități de evaluare și certificare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, aspect ce a fost mult apreciat de către grupul țintă, care știa să practice o meserie dar care nu avea recunoașterea necesară pentru a lucra în calitate de angajat calificat în respectiva meserie. În plus, certificarea și recunoașterea competențelor a ținut cont inclusiv de specificul unor zone angrenate în proiect (zone de munte, unde activitatea principală este cea legată de prelucrarea lemnului, precum și zone cu potențial turistic, unde exista o nevoie în ceea ce privește personalul hotelier, respectiv cameriste).
3442. Pe de altă parte, o parte dintre participanți au beneficiat de cursuri de competențe antreprenoriale și de activități de consiliere și consultanță antreprenorială. În acest context, au fost acordate premii pentru ideile de afaceri lansate și au fost deschise 5 afaceri în cadrul proiectului.
3443. Având în vedere analizele inițiale de context realizate de către beneficiar și partenerii acestuia cu privire la piața muncii, logica de intervenție este una coerentă și corectă, în acord cu obiectivele specifice și operaționale ale programului.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3444. În ceea ce privește aria geografică de implementare a proiectului, aceasta a fost reprezentată de regiunile Centru și Nord-Vest, prin județele Cluj, Bistrița-Năsăud, Alba, Bihor, Sălaj, Maramureș, Satu-Mare, Mureș, Sibiu, Brașov, Covasna, Harghita, respectiv de localități din mediul rural ale acestor județe. Unele dintre acestea se regăsesc la o distanță relativ mare față de orașele de reședință, aspect ce îngreuna accesul la locurile de muncă non-agricole din respectivele regiuni.
3445. Referitor la rata totală a șomajului din Regiunea Centru, raportat la întreaga populație activă, (în vârstă de 15 ani și peste) a înregistrat valori fluctuante în perioada 2002-2016, cu maxime de peste 10% în anii crizei economice din 2009-2011, evoluând apoi în scădere până la valoarea de 5,2% în 2016 (scădere mai accentuată decât la nivel național). Dacă până în 2015 rata șomajului din regiunea Centru a înregistrat, în general, valori mai mari decât la nivel național, în anul 2016 a ajuns cu 0,7 puncte procentuale sub nivelul național. În 2016, rata totală a șomajului (15 ani și peste) este mai ridicată în mediul rural (6,7%, față de 4,2% în urban) și în cazul bărbaților (5,9%), față de 4,1% în cazul femeilor) 382.
3446. Ponderea șomerilor BIM din totalul populației a crescut pe fondul crizei economice de la 3,8% în 2008, la 4,6% în 2011, apoi a înregistrat o evoluție descrescătoare în ultimii ani, de la 4,1% în 2011 la 3% în 2016.

382 PRAI al Regiunii de Dezvoltare Centru, 2016-2025, p. 65.

3447. Ponderea persoanelor ocupate este mai mică și ponderea șomerilor mai mare în mediul rural decât în urban, în toate grupele de vârstă, cu excepția grupei 15-24 ani.
3448. Conform datelor Eurostat, în Regiunea Centru, în perioada 2008 –2016, numărul șomerilor de lungă durată înregistrează o evoluție fluctuantă în jurul unor valori mari până în 2013, urmată de scăderi anuale semnificative începând din 2014³⁸³.
3449. Ponderea șomerilor de lungă durată din totalul șomerilor din Regiunea Centru are o evoluție fluctuantă, cu creșteri în perioada 2008-2013 (de la 39,6% până la 50,6%) urmată de scăderi în perioada 2013-2015 (până la 39,8%) pentru ca în anul 2016 să înregistreze o nouă creștere (până la 47,1%). Ponderea șomerilor de lungă durată plasează Regiunea Centru sub cea națională (50%), dar peste cea la nivel european (46,6%). Regiunea Centru se situează în 2016 pe poziția a 5-a la nivel național în ceea ce privește ponderea șomerilor de lungă durată din totalul șomerilor³⁸⁴.
3450. În ceea ce privește regiunea Nord-Vest, în 2015, rata de ocupare a forței de muncă din Regiunea Nord-Vest , pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani, a fost de 63,4 % (peste media națională– 50,8%). Rata totală a șomajului (raportat la întreaga populație activă, 15-64 ani), a cunoscut o evoluție fluctuantă, cu un minim de 3,8 % în 2008 și 2014. Datele din AMIGO pentru 2015 evidențiază o rată generală a șomajului în regiune (4,6%) sub cea la nivel național (6,8%). În ultimul an analizat (2015), se constată o creștere față de anul anterior a ratei șomajului (de la 3,8% la 4,6 %) ³⁸⁵.
3451. Conform PRAI aferent regiunii Nord-Vest, ratele de ocupare a forței de muncă pe toate grupele de vârstă sunt în general mai scăzute în rândul femeilor și în mediul rural.
3452. Evoluția șomajului de lungă durată s-a analizat în intervalul 2008-2015, în regiunea Nord-Vest, înregistrându-se un număr de 24,9 mii persoane, șomeri în 2015, cele mai mari valori s-au înregistrat în anii 2010 și 2011³⁸⁶.
3453. Proiectul a fost dezvoltat pe baza analizelor regionale și pe baza nevoilor identificate la nivelul celor două regiuni și a urmărit adaptarea grupului țintă din mediul rural, la cerințele de pe piața muncii și reducerea ocupării acestora în agricultura de subzistență. Deși este dificil de cuantificat și de evaluat numărul real al persoanelor care și-au găsit un loc de muncă ca urmare a participării la activitățile proiectului (în plus față de cei 51 de participanți la instruire care trebuiau să-și găsească un loc de muncă în termen de 6 luni de la finalizarea proiectului), au existat premise pozitive privind angajarea unui număr mult mai mare de participanți (având în vedere instalarea unor bancomate de mediere în câteva localități, cu sprijinul AJOFM Cluj și a primăriilor din respectivele comune). Cele 10 bancomate au fost/sunt conectate cu baza de date de locuri de munca vacante ale AJOFM și reprezintă o metodă inovativă de acces la baza de date cu locuri de muncă vacante, astfel încât, persoanele interesate să nu mai fie nevoite să se deplaseze la AJOFM pentru găsirea unui loc de muncă.
3454. În ansamblu, în ceea ce privește efectul brut al proiectului, se observă o evoluție pozitivă a situației persoanelor și familiilor acestora care au participat la activitățile proiectului. Conform interviurilor realizate, există zone (în care proiectul a fost implementat), unde rata șomajului este aproape de zero (Sebeș și Blaj). Acest context este datorat inclusiv proximității față de orașe și centre industriale și a înființării unor firme noi.

383 PRAI al Regiunii de Dezvoltare Centru, 2016-2025, p. 66.

384 PRAI al Regiunii de Dezvoltare Centru, 2016-2025, p. 67.

385 PRAI al Regiunii de Dezvoltare Nord – Vest, 2016-2025, p. 66.

386 PRAI al Regiunii de Dezvoltare Nord – Vest, 2016-2025, p. 67.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3455. În cadrul proiectului au fost certificate 802 persoane din mediul rural, aspect ce le-a conferit participanților dreptul legal de a profesa într-o meserie pe care o cunosc și care este certificată. În plus, 167 de participanți din zonele rurale certificați în cadrul programelor integrate, au obținut un loc de muncă. Mai mult, 1067 de persoane au beneficiat de consiliere/orientare, deși proiectul și-a propus doar 800.
3456. În plus, un număr de 5 premii au fost acordate pentru a stimula persoanele din GT care și-au înființat propriile afaceri. Nu este clar dacă activitățile respective au fost menținute după finalizarea proiectului, având în vedere că interviurile realizate atât cu reprezentantul beneficiarului, cât și cu reprezentantul unui dintre parteneri, relevă faptul că aceștia nu au mai urmărit parcursul participanților. În plus, în cadrul evaluării nu s-a reușit contactarea participanților care au beneficiat de astfel de stimulente.
3457. În ceea ce privește numărul de participanți la instruire care și-au găsit un loc de muncă în termen de 6 luni, conform raportului tehnic final al proiectului, doar 41 de participanți și-au găsit un loc de muncă ca urmare a participării la instruire (deși proiectului și-a propus 51), însă, este posibil ca ulterior finalizării proiectului, în mai mult de 6 luni de la finalizare, să fi reușit mai multe persoane să-și găsească un loc de muncă, aspect confirmat de interviurile realizate.
3458. Printre factorii care au intervenit în materializarea efectelor produse, se numără sprijinul primăriilor din localitățile vizate de proiect, care au sprijinit implementarea proiectului prin punerea la dispoziție a sălilor pentru cursuri, prin instalarea bancomatelor în cadrul primăriilor și prin alocarea unor resurse umane interne privind sprijinul destinat utilizării acestor bancomate. În plus, interviurile realizate au evidențiat și sprijinul unor școli care au pus la dispoziție săli de clasă pentru realizarea cursurilor și a instruirilor.
3459. Nu a fost de neconsiderat nici sprijinul pe care facilitatorii locali l-au acordat echipei de implementare a proiectului. Aceștia au facilitat legătura cu grupul țintă care a fost greu de identificat și de angrenat și menținut în activitățile proiectului.
3460. Un alt factor pozitiv care a contribuit la materializarea și propagarea efectelor a fost reprezentat de înființarea unor noi firme cu potențial ridicat în proximitatea zonelor vizate de proiect, aspect ce a facilitat angajabilitatea grupului țintă. În acest context, interviurile realizate au evidențiat rolul AJOFM Cluj care a contribuit la identificarea locurilor de muncă înființate și la nevoia de formare existentă, aspect ce a contribuit, într-o foarte mare măsură, la informarea grupului țintă și la angajarea acestuia.
3461. Interviurile realizate au scos în evidență și aspecte negative ce au intervenit în procesul de materializare a efectelor. Printre acestea se numără lipsa locurilor de muncă în mediul rural și al investițiilor, care ar fi putut să sprijine o angajabilitate non-agricolă în zona de proveniență și mai mare a grupului țintă. Pe de altă parte, unul dintre participanții intervievați, au confirmat faptul că activitatea de evaluare și certificare a competențelor l-a sprijinit să obțină o recunoaștere (diplomă) a competențelor pe care le deține și pe care oricum le utilizează în activitatea de zi cu zi în gospodărie, și anume îi conferă recunoașterea meseriei de drujbist. Cu toate că a obținut o diplomă de calificare, acesta nu dorește să se angajeze pentru că lucrează în gospodărie și este mulțumit. Dacă ar fi vrut să se angajeze, cu siguranță și-ar fi găsit un loc de muncă, având în vedere calificarea pe care a obținut-o datorită acestui proiect. În acest context, printre factorii care intervin se mai numără proximitatea față de anumite zone specifice (zone de pădure, unde se realizează activitate forestieră), dar și dorința unor persoane de a nu se angaja într-o activitate legală.
3462. Un ultim factor identificat face referire la migrație care influențează efectele obținute. Interviurile realizate au confirmat faptul că foarte mulți participanți au plecat din țară/în alte regiuni pentru a se angaja, ca urmare a calificărilor obținute. Mulți dintre aceștia, cunoșteau deja de la momentul implementării proiectului despre beneficiile obținerii unei calificări (statutul de calificat, contract legal de muncă, salarii mai atractive, prestață).

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3463. Poate cel mai neașteptat efect al proiectului a fost reprezentat de faptul că, pentru prima dată după finalizarea școlii, grupul țintă a avut parte de un mediu organizat de formare, aspect ce le-a conferit o altă viziune și o mai bună deschidere către elemente de noutate în ceea ce privește piața muncii. Interviurile realizate au identificat un impact mai larg asupra comunităților, respectiv faptul că mulți participanți au putut beneficia de activități de consiliere, aspect ce a contribuit inclusiv la deprinderea încrederii în propriile forțe, precum și deschiderea mai largă de orizonturi. În cadrul sesiunilor de consiliere, au fost identificate cazuri de femei abuzate care, pentru prima dată, s-au destăinuit și au putut să ceară ajutorul cuiva. Cu toate activitățile vizau formarea profesională, activitățile de consiliere s-au aplecat (indirect) și asupra unor astfel de probleme. Au fost identificate cazuri în care unele dintre femei nu au mai participat nicăieri, la nicio activitate până să fie implicate în acest proiect.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3464. Efecte propagate ale proiectului pot fi identificate parțial la nivelul familiilor persoanelor care, ca urmare a activităților de recunoaștere a competențelor sau de formare, și-au găsit un loc de muncă. Un alt efect propagat al proiectului poate fi reprezentat de faptul că angajatorii din respectivele zone/regiuni, găsesc mai ușor forță de muncă calificată, dar acest lucru nu poate fi confirmat în totalitate având în vedere migrația forței de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3465. În cadrul proiectului, 5 persoane au demarat o afacere, devenind angajați pe cont propriu, iar activitățile respective au fost menținute în timp, după cum evidențiază beneficiarul. Cu toate acestea, nu este foarte clar dacă în prezent, afacerile înființate își mai desfășoară activitatea sau nu. Acest aspect nu a putut fi confirmat, având în vedere că niciunul dintre cei doi participanți intervievați nu fac parte dintre cei care și-au înființat o afacere.

3466. În ceea ce privește persoanele angajate ca urmare a participării în proiect, este foarte dificil de estimat durabilitatea menținerii respectivelor locuri de muncă, având în vedere că beneficiarul nu a monitorizat pe o perioadă mai lungă situația grupului țintă tratat în proiect. Conform unuia dintre parteneri, în contextul în care în perioada actuală de programare are o serie de proiecte în implementare în cadrul POCU (4.1 și 4.2), acesta confirmă faptul că în respectivele zone în care s-a intervenit în cadrul proiectului finanțat în cadrul POSDRU, nu mai regăsim șomeri, persoane care nu au un loc de muncă, aspect ce l-a făcut să se reorienteze pe 3.7 din POCU (Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană).

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3467. Beneficiarul a identificat câțiva factori interni ce țin de POSDRU care au pus unele probleme în manifestarea efectelor așteptate ale proiectului, respectiv faptul că ghidurile lansate au vizat un grup țintă similar pentru toate regiunile/zonile vizate. În acest context, beneficiarul a confirmat faptul că ghidurile nu sunt adaptate realității în ceea ce privește grupul țintă, precum și faptul că persoanele din mediul rural nu pot fi tratate la fel în toate zonele. Un exemplu în acest sens, a fost reprezentat de faptul că nu poți să realizezi consiliere și formare cu unele persoane din anumite zone care nu știu să scrie decât numele și

prenumele. Majoritatea persoanelor din mediul rural nu au reușit să completeze formularul de înscriere, caz în care au încercat să selecteze persoanele cu care să poată să realizeze anumite activități.

3468. O altă dificultate identificate ține de cerințele privind instrucțiunile care s-au schimbat în timpul implementării. În plus, solicitarea unui număr mare de rapoarte de activitate a fost identificată ca fiind un aspect care a îngreunat implementarea administrativă a proiectului.

3469. Un element care a sprijinit materializarea efectelor se referă la implicarea și împărțirea zonelor împreună cu partenerii din proiect, aspect ce le-a ușurat activitatea în zonele vizate. Beneficiarul confirmă implicarea AJOFM ca fiind foarte importantă în angajarea grupului țintă.

3470. Un alt factor de succes îl reprezintă legătura strânsă cu autoritățile publice locale care a permis organizarea activităților în comunitate, precum și implicarea facilitatorilor locali care au ușurat comunicarea și implicarea grupului țintă în proiect.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3471. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Bancomate de joburi în mediul rural”:

- Implicarea unor parteneri cu competențe specifice în domeniile de formare/instruire este crucială pentru o bună implementare a proiectelor.
- Implicarea autorităților publice locale în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural este fundamentală pentru succesul proiectului.
- Anticiparea evoluției pieței muncii locale este un factor de succes care trebuie urmărit în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural, mai ales când este dificil accesul la locurile de muncă din marile orașe, fie din cauza distanței mari, fie din cauza profilului grupului țintă. În acest caz, de acest aspect s-a ocupat AJOFM Cluj care a avut un rol activ în identificarea locurilor de muncă.
- Includerea unor ținte idealiste (prea mari) în cadrul ghidurilor apelurilor pentru implementarea unor proiecte într-o perioadă scurtă de timp, poate conduce la neatractivitatea apelurilor, precum și la o potențială nerealizare a acestora.
- Schimbarea de abordare/mentalitate a persoanelor din mediul rural se realizează greu (în timp).

11.11.7 DMI 5.2. Studiu de caz „Creșterea ocupării forței de muncă din zona rurală”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	5.2.		
Beneficiar	Romprest Service SA		
Titlu proiect	Creșterea ocupării forței de muncă din zona rurală		
Cod SMIS /ID proiect	24226- Ajutor de stat		
Data de început	1.09.2010	Data de finalizare	31.08.2012
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	8.500.000	Buget rambursat (absorbit)	5.171.641,04
Regiunea de implementare	București- Ilfov	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	București, Ilfov, Giurgiu, Teleorman
Persoane intervievate	Director, Director financiar, Manager RU 2 Beneficiari		
Bibliografie	Documentație de proiect, Note privind îndreptarea erorilor constestate, Procesele verbale privind stabilirea de creanțe, Ghidul solicitantului, Schema de ajutor de stat		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteză a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3472. Proiectul s-a propus angajarea unui număr de 800 de persoane cu un grad ridicat de defavorizare, persoane de etnie rroma din mediul rural și calificarea lor în vederea desfășurării activităților de salubritate. Pe parcursul proiectului numărul de beneficiari a crescut la 1086 persoane.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3473. Proiectul și-a propus o intervenție directă, bazată pe creșterea de ofertă de locuri de muncă necalificate, adresate persoanelor defavorizate și pregătirea la locul de muncă pentru a face față sarcinilor de lucru.

3474. Schema de ajutor de stat viza ca grup țintă: persoanele inactive sau în căutarea unui loc de muncă (care nu au avut venituri salariale în ultimele 6 luni), șomeri, inclusiv șomeri tineri, persoane ocupate în agricultura de subzistență, persoane care nu au absolvit o formă de învățământ secundar, persoane care trăiesc singure având în grijă mai multe persoane, vârstă peste 50 de ani, rroma, persoane cu handicap. Încadrarea pe piața forței de muncă presupunea o muncă salarizată de minim 12 luni. Costurile eligibile au fost costurile salariale pe o perioadă de maxim 12 luni de la recrutare pentru persoanele defavorizate și de maxim 24 luni de la recrutare pentru persoanele extrem de defavorizate.

3475. Teoretic, creșterea ofertei trebuia să genereze un nivel ridicat al recrutării, iar cursurile de pregătire să asigure un nivel de retenție semnificativ al persoanelor recrutate în compania angajatoare.

3476. În fapt, această abordare lineară a suferit schimbări majore din cauza unor factori contextuali al căror impact la nivelul proiectului nu a fost proiect teoretic.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3477. Principalii factori contextuali:

- Apetența scăzută pentru un loc de muncă salarizat la nivel minim, în condițiile în care, în perioada de implementare a proiectului, 2010-2012, cuantumul venitului minim garantat la nivel individual a reprezentat 33% din salariul minim brut;
- Costurile efective ale muncii la nivel de companie care au presupus echipamente de protecție, transport, bonuri de masă;
- Volumul scăzut de persoane care doreau să se angajeze, în zona de proximitate a proiectului (regiunea București-Ilfov și județele limitrofe);
- Echipa de experți din față de concepție a proiectului a părăsit compania înainte de implementarea acestuia, lăsând un vid de competență în gestionarea de astfel de proiecte;

3478. În acest context insuccesul proiectului a constat, în linii mari, în³⁸⁷:

- Deficiențe în recrutarea beneficiarilor finali: persoane care nu aveau statutul de persoane defavorizate, sau nu îl puteau demonstra (ex lipsa studiilor, sau prezența dependenților), persoane care nu aparțineau mediului rural sau etniei declarate;
- Deficiențe în menținerea persoanelor recrutate la locul de muncă pentru o perioadă de minim 12 luni, în condițiile salariale minime (pierderi din cauza muncilor sezoniere, absenteism frecvent, lipsa disciplinei muncii);
- Dificultăți în gestionarea forței de muncă: furturi de echipamente, de produse și echipamente, cheltuieli mari de transport către localitățile de reședință.

3479. Efectul brut la nivelul zonei de implementare a proiectului a constat în aducerea pe piața forței de muncă din București și Ilfov a câtorva sute de persoane³⁸⁸ aflat la un nivel ridicat de defavorizare. Efectul s-a manifestat mai puternic în cazul femeilor (aproximativ 80% din forța de muncă necalificată la nivelul companiei). Chiar dacă persoane nou intrate nu au rămas angajate ale companiei, o parte semnificativă a acestora³⁸⁹ au rămas pentru diferite perioade și pentru diferiți angajatori pe piața forței de muncă.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

- 36 persoane sunt încă angajate Romprest Service, 4 dintre acestea după 1-3 reveniri;
- 1086 persoane care au semnat un contract de muncă cu Romprest Service în perioada 2010-2012;
- 1086 persoane care au beneficiat de bonuri de masă, ajutoare pentru evenimente speciale (naștere, înmormântare) și echipamente de lucru pe parcursul angajării;
- 1086 persoane care au beneficiat de cursuri de pregătire și protecție a muncii
- 1086 de persoane care au beneficiat pe parcursul implementării proiectului, sau după finalizarea acestuia de asigurări sociale și de sănătate.
- Câteva sute de persoane, în special femei, intrate pentru prima dată pe piața muncii

387 La nivelul managementului companiei se apreciază că analiza proiectului excesiv de riguroasă și cu multe linii de divergență (reprezentanții Romprest Service apreciază că procesul de evaluare a fost lipsit de transparență, că s-au solicitat acte care apoi s-au pierdut, că s-au solicitat fișe de pontaj, deși acest lucru nu a fost menționat în documentație, că s-au solicitat acte am mult de trei ani de la finalizarea proiectului, nefiind menționată în documentație obligația de a păstra actele doveditoare atât timp etc.) s-a datorat faptului că în 2015 Directorul de atunci al companiei a fost reținut de DIICOT Ploiești, într-o altă speță-dosar de evaziune fiscală. Ca urmare a acestui dosar se consideră că societatea a fost "vânată" în toate activitățile sale cu fonduri publice.

388 Raportul a constat reîncadrarea în muncă a unor persoane disponibilizate anterior din aceeași companie.

389 Se estimează că aproximativ trei sferturi

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3480. Următoarele tipuri de efecte neașteptate au fost înregistrate:

- **Creșterea nivelului de educație sanitară și igienă**- dat fiind legislația în domeniul muncii, angajații în domeniul salubrității sunt obligați să prezinte și un certificat medical de încadrare în muncă cu starea de sănătate sub aspect parazitologic. Se estimează că cel puțin 1 din 10 cazuri, în urma analizelor de coprocultură, a efectuat un tratament de deparazitare individual și/sau la nivelul familiei;
- **Alfabetizarea funcțională**: înțelegerea unui contract de muncă, utilizarea unor instrumente de lucru, utilizarea serviciilor publice de transport din zona București-Ilfov; înțelegerea drepturilor și obligațiilor care decurg din asumarea unui contract de muncă: ex: orar, penalități în cazul absențelor nejustificate, sancțiuni în cazul dispariției sau deteriorării echipamentelor din dotare, responsabilități care decurg din încălcarea normelor de protecție a muncii, dar și concedii de odihnă plătite, dreptul la concediu prenatal și post natal plătit, asigurare socială în cazul pierderii locului de muncă, asigurare de sănătate, transport gratuit la locul de muncă, echipament gratuit de lucru sezonier, bonuri de masă, plata salariilor pe card, posibilitatea unui credit pentru achiziționarea unor bunuri. Dintre elementele de alfabetizarea funcțională utilizarea dreptului la concediu medical, prenatal, post natal și de odihnă, utilizarea cardurilor bancare pentru plăți și posibilitatea unor credite pentru achiziția de telefoane mobile au fost cele mai apreciate de către beneficiari³⁹⁰.
- **Depășirea situației de autarhie la nivel local** prin ieșirea din comunitate datorată navetismului. Ieșirea de sub autoritatea familiei, grupului de apartenență sau chiar a administrației locale a adus nu doar un plus de cunoaștere, ci și un plus de autonomie în special pentru femeile aflate în situații de dependență materială³⁹¹. Acest efect de modernizare
- **Creșterea numărului de controale** din partea AM și a spețelor ajunse în justiție³⁹². Proiectul a fost supus mai multor controale din partea diferitelor instituții care au constatat pe rând o serie de nereguli deja menționate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

- **Migrația internă a forței de muncă** către companiile noi, sau care au preluat spațiile de salubritate. Dinamica pe piața companiilor de salubritate dar și căutarea de noi oportunități salariale sau de obținere a veniturilor a determinat o migrație ridicată pe piața forței de muncă la nivelul beneficiarilor finali. Se estimează că, după primul an, aproximativ o treime dintre persoanele angajate în cadrul proiectului s-au transferat către companiile care au preluat salubritatea zonelor aflate mai aproape de domiciliu (Sectorul 5 - preluat de Salserv pentru angajații din Teleorman și A2- preluată de Iridex Group pentru angajații din Ialomița).
- **grevarea serviciilor de asigurări sociale și de sănătate**: șomaj, concedii de maternitate, de paternitate, de odihnă, medicale. Se estimează, spre exemplu, că pe perioada derulării

390 Este semnificativă descrierea primelor plăți salariale pe card din perioada 2010-2011 când angajații care utilizau pentru prima dată cardul stăteau la coadă la automatul din proximitatea locului de muncă rugându-l pe șeful de tură să le scoată banii de pe card, mulți dintre ei având același cod PIN, ca să nu se încurce.

391 Au fost semnalate cazuri în care femeia, supusă abuzurilor familiale și șantajului emoțional care utiliza copiii a aflat că are opțiuni și a apelat la acestea pentru o viață lipsită de violență, fără să piardă nici dreptul de locuire, nici custodia copiilor.

392 În prezent există în instanță o acțiune ce are ca obiect cuantumul penalităților aferente debitului.

contractului aproximativ jumătate dintre persoanele angajate au beneficiat de concedii medicale. Sau aproximativ 20% au beneficiat de concedii pre/post natale (atât femei cât și bărbați)

- **Creșterea creditelor neperformante.** Se estimează că pe perioada derulării proiectului aproximativ 10% dintre angajați au avut popriri pe conturile curente/ de salarii;
- **Crearea unor rețele de relaționare cu primăriile locale** pentru facilitarea accesului la nivelul grupurilor țintă. Majoritatea participanților la proiect au fost selectați și convingși să participe cu aportul administrațiilor locale din zonele de rezidență.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

- Se remarcă o durabilitate mai mare a efectelor indirecte, neașteptate
- Creșterea ratei de sărăcie în muncă³⁹³, deoarece au fost angajate persoane la nivelul salariului minim, asigurându-se o pregătire minimă. Acest tip de angajare și pregătire nu au fost menite să genereze o traiectorie profesională ascendentă, care să permită efectiv ieșirea individului din sărăcie și subzistență;
- O ușoară reducere a privării materiale prin achiziția de bunuri elementare;
- Scăderea excluziunii sociale prin creșterea nivelului de cunoaștere directă, în special pentru grupurile etnice cu risc ridicat de marginalizare;
- Scăderea marginalizării sociale prin acces pe piața forței de muncă și creșterea competențelor de relaționare pe piața forței de muncă.
- Migrația internă a forței de muncă rămâne ridicată și în prezent la nivelul minim de salarizare;
- Ieșirea din autarhie și dependență considerăm că este efectul cel mai durabil, mai ales la nivelul femeilor, iar alfabetizarea funcțională efectul cu cel mai ridicat de remanență la nivelul întregului grup țintă.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele interviewate sau de evaluator pe baza cercetării)

- (negativ) Comunicarea între AM și beneficiari a fost apreciată de către aceștia din urmă ca fiind deficitară, menționându-se faptul că nu a existat din partea AM deschiderea de a răspunde multiplelor întrebări adresate de Romprest pe parcursul implementării și evaluării proiectului. Rapoartele de evaluare efectuate atât de AM, cât și de Direcția Antifraudă sau Curtea de Conturi nu au fost comunicate Romprest pentru ca societatea să poată oferi un punct de vedere;
- (negativ) lipsa de competență și experiență a echipei de implementare a proiectului în managementul proiectelor finanțate prin fonduri europene;
- (pozitiv) Oferta de muncă în salubritate continuă să fie una dintre puținele care se adresează persoanelor cu educație elementară, fără competențe pe piața forței de muncă;

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3481. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului:

393 Cunoscută și ca rata de expunere la sărăcie a persoanelor încadrate în muncă

- O mai bună argumentare a metodologiei pentru fiecare activitate propusă în proiect și solicitarea unei matrici de identificarea a riscurilor precum și a unei strategii de minimizare a acestora în cadrul proiectelor;
- Misiuni de monitorizare intermediară ale Autorității de Management la nivel de proiecte printr-o metodologie care să ia în considerare caracterul ah-hoc al acestor misiuni în vederea identificării problemelor în timpul derulării proiectelor nu doar post solicitare de plată
- Dezvoltarea unei metodologii interne a AM de evaluare a riscului pentru fiecare proiect, pe baza unor indicatori care să aibă în vedere o serie de parametri printre care importanți considerăm că sunt: experiența liderului de proiect (instituțional), experiența managerului de proiect, coeficientul de risc generat de caracteristicile socio-comportamentale ale grupului țintă, coeficientul de risc generat de dispersia grupului țintă, valoarea proiectului, dimensiunea grupului țintă, durata proiectului.

3482. **În acest sens, recomandăm utilizarea bazelor de date existente (MYSMIS) și a evaluărilor derulate până în prezent în vederea dezvoltării de modele predictive. Spre exemplu SPSS Neural Networks reprezintă un astfel instrument de modelare neliniară, cu mai multe straturi ascunse, care poate oferi predicții cu un nivel acceptabil de acuratețe.**

11.11.8 DMI 5.2. Studiu de caz „Îndrăznește! Fii antreprenor!”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 5.2		
Beneficiar	Asociația Română pentru Transparență / Transparency International România Parteneri: Federația Agricultorilor Fermierul Sindicatul Țăranilor și Proprietarilor Români Bragadiru		
Titlu proiect	Îndrăznește! Fii antreprenor!		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 51090		
Data de început	31.03.2014	Data de finalizare	15.12.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	11.457.256,46	Buget rambursat (absorbit)	8.790.146,66
Regiunea de implementare	NE, SE, S Muntenia, SV Oltenia, V, NV	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	
Persoane intervievate	Director executiv, Asociația Română pentru Transparență Președinte, Federația Agricultorilor Fermierul 3 participanți la cursurile de formare		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final Raportul de sustenabilitate		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3483. Obiectul general al proiectului este dezvoltarea capitalului uman din mediul rural prin configurarea unui sistem de sprijin complex care să faciliteze integrarea pe piața muncii și să stimuleze spiritul antreprenorial pentru 655 persoane din mediul rural, cu precădere persoane inactive, aflate în căutarea unui loc de muncă și persoane ocupate în agricultura de subsistență, dar și șomeri în scopul creșterii gradului de ocupare și înlăturării capcanei inactivității, fiind astfel în acord cu obiectivul general POSDRU.
3484. Proiectul a inclus cursuri în domeniile: antreprenoriat, lucrător comercial și agent de pază și și-a propus asigurarea sustenabilității acestora prin:
- Servicii de mediere a muncii și consiliere ocupațională pentru persoanele care au urmat cursurile de lucrător comercial și agent de pază
 - Servicii de consultanță și organizarea unui concurs de planuri de afaceri cu premii constând în asigurarea capitalului inițial pentru mici afaceri (premii de până la 10.000 lei)
 - Înființarea a 3 centre regionale de resurse pentru formare profesională și antreprenoriat în mediul rural care să sprijine persoanele inactive/ocupate în agricultura de subsistență
3485. Proiectul a urmărit să aducă valoarea adăugată prin derularea unor activități inovatoare de promovare a unei atitudini active în rândul beneficiarilor finali, de construire a unei abordări active de învățare și de căutare a unui loc de muncă. Un rol special l-a avut portalul web elaborat ca suport al antreprenorilor formați în cadrul proiectului.
3486. Orientarea TI-România către promovarea standardelor de etică, integritate și conformitate în mediul de afaceri românesc a fost completată de abordarea inovativă a proiectului POSDRU “Îndrăznește! Fii antreprenor!”. Derulat în parteneriat cu Federația Agricultorilor “Fermierul” și Sindicatul Țăranilor și

Proprietarilor Români Bragadiru, proiectul a pus accentul pe dezvoltarea capitalului uman din mediul rural, prin încurajarea și valorificarea spiritului antreprenorial al persoanelor din acest spațiu. În acest sens, Transparency International România a fructificat experiența sa în derularea de cursuri de pregătire și consultanță pentru mediul de afaceri, furnizând servicii similare pentru promovarea misiunii sale “la firul ierbii”, în sectorul activităților non-agricole. Proiectul a urmărit oferirea de modele și soluții practice pentru evitarea evaziunii fiscale, punând accent pe asocierea între mai multe persoane, în ideea de promovare a producătorilor autohtoni, evitându-se astfel monopolul intermediarilor și dezvoltarea flagelului “pieței negre” pentru antreprenori și lucrători în comerț.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3487. Proiectul a fost gândit și elaborat pornind de la recomandările, strategiile și obiectivele identificate în POS DRU 2007-2013 și DCI, documente structurate sub influența analizei situației socio-economice pe plan național și a tendințelor conturate la nivel european, urmărind să transpună în practică, prin măsuri și instrumente active strategii menite să susțină, sub toate aspectele, capitalul uman – capital considerat de noi ca fiind cea mai importanta resursa a unei organizații în particular și a unei societăți în general.

3488. Proiectul s-a bazat pe datele furnizate de ANOFM, conform cărora șomajul era considerat o reala problema înregistrând valori crescute după cum urmează: 5,72% în zona Sud-Est, 5,4 în zona Nord-Est, 7,37 în zona Sud-Vest, 6,65 în zona Sud-Muntenia și 1,98 în zona București-Ilfov, 4,03 în V, 4,52 în NV, 6,41 în Centru. Șomajul de lungă durată a devenit o problema stringenta pentru societate. Odată cu creșterea perioadei în care o persoana sta neocupata, scad șansele acesteia de reintegrare pe piața muncii. Acest fapt este cauzat de perioada crescuta de inactivitate ce influențează în mod negativ deprinderile profesionale, iar persoana devine tot mai afectata din punct de vedere psihic și ii scade încrederea în șansele proprii. Diminuarea șomajului de lungă durată în mediul rural este una dintre preocupările acestui proiect prin susținerea formării profesionale pe întreg parcursul vieții. Drept soluții identificate privind rezolvarea dificultăților se numără: servicii de orientare și consiliere profesionala la nivel local și regional, ocuparea pe piața muncii pe termen mediu și lung, inițierea de afaceri sau activități independente, întocmirea unui plan individual de stabilire a unui traseu profesional prin autoevaluarea aptitudinilor profesionale în raport cu piața muncii, constituirea unor rețele care sa faciliteze schimbul de idei și experiențe (Cluburi de antreprenoriat). În acest mod se s-a urmărit în proiect promovarea întâlnirii dintre cererea și oferta de forță de munca pentru obținerea unui loc munca, pentru scăderea ratei șomajului în general, prin consolidarea competențelor dobândite.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3489. Din cei 655 de participanți formați, au finalizat cursul cu certificare peste 99% și erau angajați sau începuseră o afacere la 6 luni de la finalizarea proiectului un număr de 115 persoane (17,5%). Aproximativ 50% dintre beneficiari au participat la cursul de introducere în antreprenoriat, și câte 25% la cursurile de lucrători în comerț și agent de pază.

3490. Conform declarațiilor beneficiarului, prin serviciile integrate oferite de acest proiect și personalizate la nevoile antreprenoriale, sociale și economice ale beneficiarilor (sprijinul financiar sub formă de subvenții pentru cei 655 de participanți în proiect) au crescut premisele pentru o participare sociala mai bună, pentru diminuarea riscului de șomaj și, prin extensie, pentru un succes economic și social al persoanelor din grupul țintă și indirect a familiei și a persoanelor cu care au interacționat în mediul social din care provin.

3491. Au fost deschise afaceri cu sprijinul proiectului: cursuri, consultanță și premii reprezentând capitalul inițial al afacerii, în următoarele domenii:

1. Pensiune agroturistică: 4 proiecte
2. Alte activități recreative și distractive: 3 proiecte

3. Coafura și alte activități de înfrumusețare: 2 proiecte
4. Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte: 2 proiecte
5. Fabricarea altor produse din lemn: 2 proiecte

3492. În ceea ce privește participanții la cursurile de antreprenoriat, aceștia au fost în primul rând motivați de bursele și premiile oferite. În ceea ce privește participanții la cursurile de lucrător în comerț, aceștia și-au dorit obținerea unui loc de muncă la magazinele din aria în care locuiau sau și-au dorit să obțină avizele și autorizațiile necesare ca să își poată vinde produsele din producția agricolă proprie în piața, depășind nivelul agriculturii de subsistență. În ceea ce privește participanții la cursul de agenți de pază, aceștia au obținut locuri de muncă la agenții economici din aria în care locuiau. În cazul lor serviciile de consiliere și mediere a muncii au fost cele mai eficace.

3493. Mai mult, dezvoltarea antreprenoriatului, chiar și sub forma activităților independente (PFA) are avantajul faptului că „scoate la lumină” munca la negru și permite intrarea în legalitate a unor lucrători din mediul rural: gazde pentru pensiuni nedeclarate, tâmplari, croitori etc.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3494. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3495. Au fost pregătiți prin intermediul proiectului un număr mare de specialiști, debutanți la început, în echipele celor 3 parteneri: TI-Ro, FAF, STPRB. Unii dintre aceștia au dezvoltat întreprinderi de economie socială, s-au întors în comunele natale – de unde de altfel veniseră și o parte din participanții la proiect – și au scris propriile proiecte.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3496. Patrimoniul informațional generat în proiect, format din: baza de date la nivelul fiecărui Centru Regional, strategia de promovare realizată în cadrul proiectului, informațiile privind beneficiarii proiectului, materialele de prezentare și diseminare a proiectului, au fost utilizate în activitatea beneficiarului și, mai ales a partenerilor – cu activitate curentă în domeniul dezvoltării durabile, cât și de centrele de sustenabilitate constituite în proiect. Portalul de promovare a antreprenoriatului rural ce a fost susținut de Beneficiar a continuat să fie utilizat de participanții la proiect pe partea de antreprenoriat și de persoane interesate din mediul rural sau marginal urban în sprijinul unei dezvoltări incluzive, informații utile privind antreprenoriatul integrat și mecanisme de interacțiune între diferiți potențiali parteneri, prin conectarea paginii către alte centre de resurse electronice. La centrul electronic de resurse a fost acordat acces neîngrădit pentru contribuții și platforma de promovare a celor 2 parteneri pentru acțiunile de suport ale activităților lor.

3497. Ambii parteneri au efectuat toate demersurile pentru a continua dezvoltarea rezultatelor proiectului, prin activități de tipul (enumerare care nu este limitativă):

- Consilierea persoanelor cointerestate cu privire la proiectele pe agricultura sau pe competente antreprenoriale
- Dezvoltarea parteneriatelor încheiate în cadrul proiectului cu parteneri sociali, instituții administrației publice la nivel local, județean și central

3498. Trebuie menționat că un număr 3 centre regionale (Centrul Regional Păunești Sud Est, Centrul Regional Alexandria Sud-Muntenia și Centrul Regional Craiova Sud Vest Oltenia) au ajutat un număr de 37 de

persoane în vederea scrierii de proiecte sau alte tipuri de aplicații cu finanțări nerambursabile sau din alte tipuri de finanțare. Din aceste 37 de persoane consiliate 27 au depuse proiecte în vederea obținerii de finanțare nerambursabile pe programe cum sunt PNDR (masurile 6.2 și 16.4) și Start-Up Nation. Din total de 27 de persoane consiliate care au proiecte depuse o persoană face parte din grupul țintă al proiectului. – Tenie Violeta.

3499. În cadrul acestor întâlniri au fost diseminate informații despre accesarea programelor de finanțare nerambursabile din cadrul PNDR submăsura 6.2 Sprijin pentru înființarea de activități non-agricole în zone rurale și Programul Start-up Nation, denumit în continuare Program, este un program de încurajare și de stimulare a înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, implementat de către Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat (MMACA) prin intermediul Oficiilor Teritoriale pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperare (OTIMMC), la care au participat persoane din județul Galați (Tecuci, Matca, Corod, Drăgănești), Vrancea (Păunești), Dolj (Craiova) și Teleorman (Alexandria) în vederea accesării acestor programe.

3500. Întâlnirile contribuie la promovarea diversificării activităților agricole prin crearea de activități noi neagricole, la înființarea și dezvoltarea de micro-întreprinderi și întreprinderi mici și implicit, la crearea de locuri de muncă, obținerea de venituri alternative pentru populația din mediul rural și reducerea gradului de dependență față de sectorul agricol, ceea ce contribuie la o dezvoltare economică durabilă și reducerea sărăciei în spațiul rural.

3501. Clubul de antreprenariat organizat în aceste orașe are ca scop în special, crearea de noi activități neagricole, pentru întreprinzătorii din mediul rural care se încadrează în categoria micro-întreprinderilor sau întreprinderilor mici. Prezentarea vizează: diversificarea economiei rurale prin creșterea numărului de micro-întreprinderi și întreprinderi mici în sectorul neagricol, dezvoltarea serviciilor și crearea de locuri de muncă în spațiul rural; încurajarea menținerii și dezvoltării activităților meșteșugărești tradiționale.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3502. O serie de factori externi au avut impact asupra efectelor proiectului, făcând de exemplu foarte dificilă angajarea unor participanți la formare. Printre acestea:

- Perioada lungă de șomaj sau inactivitate înainte de cursuri și faptul că unii nu avuseseră niciun loc de muncă înainte de proiect i-a făcut mai greu ocupabili
- Distanța de la domiciliul din mediul rural la un oraș mare cu activitate economică a avut efecte asupra șanselor de găsire a unui loc de muncă
- Sprijinul familiei a contat de asemenea.

3503. O serie de factori interni – care au ținut de proiect și program – au avut impact asupra efectelor proiectului, făcând de exemplu foarte dificilă angajarea unor participanți la formare. Printre acestea:

- Ghidul Solicitantului nu pune accentul pe cunoașterea realităților locale. Proiectul fiind implementat în 6 regiuni de dezvoltare, abordarea nu a putut fi adaptată pentru fiecare context local, ci a căutat să formeze persoane pentru calificări și competențe cu cerere la nivelul întregii țări
- Întârzieri în aprobarea actelor adiționale și a rapoartelor au generat întârzieri în implementarea activităților. Cursurile au fost „înghesuite” într-o perioadă scurtă de timp, relația cu grupul țintă fiind afectată. Nu a putut fi construită relația de încredere necesară pentru o consiliere eficientă.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3504. Din analiza proiectului „Îndrăznește! Fii antreprenor!” se desprind următoarele recomandări:

- Simplificarea procedurilor de raportare, pentru o gestionare mai eficientă a timpului și alocarea unui procent mai mare de timp implementării proiectului și mai puțin managementului proiectului;
- Elaborarea unor ghiduri mai clare, pliate pe realitatea din teren, aspect care are efecte și asupra grupului țintă;

3505. O lecție învățată în cadrul proiectului a fost legată de creșterea apetenței pentru formare continuă, coroborată cu nevoia de subvenții și oferta crescută de cursuri pe piață în perioada de implementare a proiectului. Acestea au determinat apariția a două fenomene interesante din perspectiva actualului exercițiu de programare: apariția "grupului țintă de profesie" și inflația educațională (pregătire diversă, fără valorificare pe piața muncii).

3506. Pe de altă parte a fost clar că formarea nu este singură eficace în adresarea problemelor de șomaj sau inactivitate în mediul rural. Doar atunci când aceste cursuri au fost dublate de consiliere și medierea muncii sau consiliere antreprenorială personalizată au putut fi înregistrate efecte.

11.11.9 DMI 5.2. Studiu de caz „Model „meșteșugit” de formare și ocupare în regiunea Sud Est”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	DMI 5.2		
Beneficiar	Universitatea „Ovidius” din Constanța		
Titlu proiect	Model „meșteșugit” de formare și ocupare în regiunea Sud Est		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 50958		
Data de început	27.03.2014	Data de finalizare	26.07.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	2.171.106,50 lei	Buget rambursat (absorbit)	2.171.106,50 lei
Regiunea de implementare	SUD-EST	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Brăila, Constanța, Tulcea, Buzău, Vrancea, Galați
Persoane intervievate	Cadru didactic Universitatea „Ovidius” din Constanța Reprezentant Primăria Luncăvița (partener) Modelator ceramica (participant) Modelator ceramica (participant)		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final Planul de Dezvoltare Regională Sud-Est 2014-2020		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3507. Obiectivul general al proiectului a fost dezvoltarea unui model antreprenorial integrat și sustenabil, generator de dezvoltare rurală non-agricolă în domeniile turistic și meșteșugăresc.
3508. Proiectul a vizat crearea unui sistem sustenabil de dezvoltare a oportunităților de ocupare și de inițiere a afacerilor pentru manageri și angajați din mediul rural, șomeri tineri și șomeri de lungă durată, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane inactive și persoanelor ocupate în agricultura de subzistență din zonele rurale ale regiunii Sud-Est, acordându-se o atenție deosebită femeilor.
3509. Proiectul și-a propus să contribuie la creșterea calității resurselor umane în domeniile non-agricole prin furnizarea de programe de formare profesională în vederea dezvoltării competențelor antreprenoriale și de comunicare (Dezvoltarea Competențelor Antreprenoriale, Competențe Sociale și Civice și Asistent comunicare și PR), precum și programe de formare specifice - de calificare în meșteșuguri tradiționale: olărit (modelator ceramică), împletitor papură și țesător manual și de formare în activități turistice - Recepționar.
3510. În vederea dezvoltării de oportunități de ocupare, proiectul s-a axat pe două direcții principale.
3511. Prima a avut în vedere formarea unei părți a grupului țintă (manageri, șomeri, persoane inactive, persoane ocupate în agricultura de subzistență) din mediul rural din regiunea Sud-Est care doresc să demareze afaceri sau să-și dezvolte afacerile existente pe principiile dezvoltării sustenabile.
3512. Cea de-a doua direcție a vizat formarea șomerilor, persoanelor inactive, ocupate în agricultura de subzistență sau aflate în căutarea unui loc de muncă din mediul rural în domeniul meșteșugurilor

tradiționale, turismului și comunicare în vederea creșterii șanselor de succes în angajarea/începerea unei activități independente/inițierea unei afaceri non-agricole în mediul rural din regiunea Sud-Est.

3513. Printre efectele pozitive pe care proiectul și-a propus să le genereze pentru grupurile țintă vizate se numără îmbunătățirea abilităților și competențelor profesionale ale persoanelor din mediul rural, atât cele cu loc de muncă, cât și cele fără loc de muncă, facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor din mediul rural din regiunea Sud Est și crearea de oportunități de creare de locuri de muncă și angajare în activități non-agricole în mediul rural.

3514. Printre obiectivele specifice se numără:

- OS1: Creșterea șanselor de acces și integrare pe piața muncii pentru 340 de persoane din mediul rural.
- OS2: Dezvoltarea abilităților antreprenoriale și a celor sociale și civice a 38 de angajați și manageri din mediul rural prin cursuri certificate.
- OS3: Dezvoltarea abilităților antreprenoriale și a celor în ocupația de Asistent Comunicare și PR a 100 de persoane fără loc de muncă din mediul rural prin cursuri certificate.
- OS4: Dezvoltarea abilităților în ocupația de Receptor a 40 de persoane din mediul rural prin cursuri certificate.
- OS5: Dezvoltarea abilităților de practicare a meșteșugurilor a 60 de persoane din mediul rural prin cursuri certificate.
- OS6: Sprijinirea prin măsuri active a 33 de persoane instruite și certificate în cadrul proiectului pentru demararea de afaceri sau pentru angajare.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3515. Proiectul și-a propus și a realizat îmbunătățirea calității resurselor umane din mediul rural al Regiunii Sud Est și a fost în acord atât cu obiectivele specifice și operaționale ale DMI 5.2, cu cerințele și nevoile participanților, cât și cu evoluția preconizată a pieței muncii din zona avută în vedere.

3516. Proiectul a contribuit în mod direct la realizarea obiectivului general al POSDRU. Prin obiectivele specifice enunțate, care au vizat, printre altele, furnizarea de cursuri certificate pentru grupuri țintă din mediul rural aflate în diferite stadii pe piața muncii (manageri, angajați, persoane fără loc de muncă), proiectul a contribuit la dezvoltarea capitalului uman din mediul rural în zonele de intervenție și creșterea competitivității acestuia pe piața muncii. În plus, prin asigurarea serviciilor de informare și consiliere profesională (OS1), precum și prin acordarea de sprijin pentru demararea de afaceri sau pentru angajare (OS6), proiectul a urmărit asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe piața muncii. De asemenea, proiectul a contribuit la realizarea obiectivelor DMI 5.2., prin furnizarea de cursuri de formare în activități non-agricole (ce conduce la îmbunătățirea calității resurselor umane din zonele rurale și la facilitarea ocupării în sectorul non-agricol) și prin sprijin direct acordat în vederea demarării de afaceri non-agricole (ce generează sustenabilitate pe termen lung pentru zona rurală vizată și contribuie la creșterea oportunităților de ocupare în zonele vizate de proiect.

3517. Astfel, proiectul a avut în vedere faptul că la nivelul unor zone, exista un context favorabil privind implicarea grupului țintă în activități specifice zonale. De exemplu, comuna Luncavița din județul Tulcea este vestită pentru industria mică și artizanală (olărit, ateliere de curelărie, împletituri din papură), preocupări aproape abandonate de către locuitori. Cu toate acestea, se mențin și se transmit din generație în generație meșteșugurile, care sunt activități generatoare de venit. În acest context, prin implicarea în cadrul proiectului ca partener, autoritățile locale au încercat revitalizarea acestor activități și angrenarea grupului țintă în activități non-agricole. În acest context, cursurile implementate în cadrul proiectului (modelator ceramică, țesătorie manuală, împletitor papură) au fost în acord cu nevoile existente la nivelul comunității.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3518. În ceea ce privește aria geografică de implementare a proiectului, aceasta a fost reprezentată de Regiunea Sud-Est, respectiv zone rurale din județele Brăila, Buzău, Galați, Constanța, Tulcea și Vrancea.
3519. În ceea ce privește contextul proiectului, printre factorii care au determinat inițierea și, mai apoi, implementarea proiectului, se numără rata redusă de ocupare a resurselor umane în regiunea de Sud - Est comparativ cu celelalte regiuni de dezvoltare (penultimul loc), înregistrarea unei rate crescute a șomajului în Regiunea Sud-Est, înregistrarea unei rate crescute a șomajului în rândul tinerilor în Regiunea Sud-Est. În plus, persoanele active disponibile (cele apte de muncă și care erau disponibile pentru muncă) desfășurau, în mare parte, activități agricole de subzistență.
3520. În ceea ce privește rata de activitate și rata de ocupare a forței de muncă (civile), Regiunea Sud-Est înregistra în 2011 o rată de activitate de 56,5% și o rată de ocupare de 53,0%, clasându-se astfel pe penultimul loc în România. Analiza ratei de activitate pe județele componente ale Regiunii Sud-Est relevă faptul că județele Constanța și Vrancea depășeau media regională, dar fără a se apropia de media națională, doar județul Buzău atingând acest indicator, în timp ce județul Galați avea cea mai mică rată de activitate, respectiv 47,9%. În privința ratei de ocupare se constată că județele Buzău și Constanța prezentau valori mai apropiate de media națională, respectiv 57,9% și 57,8% față de 59,6% la nivel național și că doar județele Buzău, Constanța și Vrancea mai depășeau media regională. Cel mai mic grad de ocupare (44,1%) era înregistrat de județul Galați. Județele cele mai afectate de șomaj erau Buzău (8%) și Galați (7,9%), cea mai mică rată fiind înregistrată în județul Constanța – 4,3%³⁹⁴.
3521. Proiectul a urmărit astfel, dezvoltarea unui model antreprenorial integrat și sustenabil, generator de dezvoltare rurală non-agricolă în domeniile turistic și meșteșugăresc din aceste zone, prin creșterea șanselor de acces și integrare pe piața muncii pentru 340 de persoane din mediul rural, prin dezvoltarea abilităților antreprenoriale și a celor sociale și civice a 38 de angajați și manageri din mediul rural prin cursurile certificate, dezvoltarea abilităților în ocupația de Receptor, dezvoltarea abilităților de practicare a meșteșugurilor a 60 de persoane din mediul rural prin cursuri certificate, precum și prin sprijinirea prin măsuri active a 33 de persoane instruite și certificate în cadrul proiectului pentru demararea de afaceri sau pentru angajare.
3522. Deși este dificil de cuantificat și de evaluat numărul real al persoanelor care și-au găsit un loc de muncă ca urmare a participării la activitățile proiectului, interviurile realizate confirmă faptul că foarte mulți dintre cei care au obținut o calificare și-au găsit ulterior un loc de muncă în domeniu. Astfel, dintre cele 340 de persoane informate și consiliate, 241 de persoane au participat la programe de formare profesională, iar 201 la instruire (certificați). Dintre acestea, 32 s-au angajat imediat ca urmare fie a deschiderii unei afaceri (PFA) (23), fie ca urmare a finalizării cursului de asistent comunicare și PR (10). Interviurile realizate atât cu reprezentanții Beneficiarului, cât și cu cei ai partenerului (Primăria Luncavița), au confirmat faptul că numărul persoanelor angajate ca urmare a obținerii unei formări profesionale este mult mai mare, dar că aceștia nu au dispus de un sistem de monitorizare a grupului țintă după intervenția proiectului.
3523. Cu toate acestea, având în vedere potențialul turistic al regiunii, care poate constitui un stimulent important al dezvoltării locale în multe zone rurale, există premise pozitive privind dinamizarea

³⁹⁴ Planul de Dezvoltare Regională Sud-Est 2014-2020

activităților economice tradiționale și valorificarea particularităților culturale locale, oferind în același timp locuri de muncă și stopând exodul rural sau migrația.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3524. În cadrul proiectului au fost informate și consiliate 340 de persoane și formate profesional 241 de persoane, în diferite domenii (dezvoltarea competențelor antreprenoriale, comunicare și PR, recepționar, modelator, împletitor, țesător). Formarea le-a oferit participanților posibilitatea de se angaja sau de a înființa propriile afaceri. Dintre persoanele formate, respectiv dintre cei care au primit sprijin și consiliere pentru demararea de afaceri - participanți instruiți și certificați DCA (dezvoltarea competențelor antreprenoriale) (80), 10 au demarat înființarea propriilor afaceri, cu ajutorul sprijinului financiar (premiu) oferit în cadrul proiectului, respectiv 7000 de lei. În plus, ca urmare a înființării propriilor PFA-uri, aceștia au câpătat și statutul de angajat în cadrul acestora.
3525. Dintre participanții instruiți și certificați în meșteșuguri (modelator, țesător, împletitor) (100), 13 persoane au fost selectate pentru acordarea sprijinului financiar în valoare de 7000 de lei pentru înființarea unui PFA. Ca urmare, persoanele care au demarat afaceri au fost și angajate ca urmare a înființării propriilor firme. Toate persoanele care au câștigat au primit asistență și consiliere pentru demararea afacerilor.
3526. În ceea ce privește persoanele instruite și certificate ca asistent comunicare și PR, dintre acestea (50), 10 au fost selectate pentru acordarea unor premii în valoare de 3000 lei. Printre criteriile de acordare a premiilor s-a avut în vedere ca persoana instruită să se fi angajat ca urmare a participării în proiectului.
3527. Nu este clar dacă activitățile/afacerile respective au fost menținute și după finalizarea proiectului, având în vedere că interviurile realizate atât cu reprezentantul beneficiarului, cât și cu reprezentantul unui dintre parteneri, relevă faptul că aceștia nu au mai monitorizat parcursul participanților. Unul dintre participanții intervievați, care a beneficiat de sprijinul financiar, și implicit de asistență și consiliere pentru demararea afacerii, încă mai desfășoară și în prezent activitatea de modelare a ceramicii. Pe de altă parte, un alt participant interviuat, care a beneficiat de același curs de modelator și de sprijinul financiar de 7000 de lei, precum și de consiliere privind înființarea afacerii, confirmă că PFA-ul nu-și mai desfășoară activitatea și că s-a angajat în domeniul alimentar. Persoana interviuată nu a dorit să confirme perioada în care a funcționat activitatea PFA-ului, evidențiind faptul că "a încercat să aibă activitate în domeniu dar că nu a mers".
3528. Interviurile cu reprezentantul beneficiarului și cu cel al unuia dintre parteneri, au confirmat faptul că aproximativ 70% dintre PFA-urile înființate încă își mai desfășoară activitatea.
3529. Conform interviurilor realizate, printre factorii care au intervenit în materializarea efectelor produse, se numără sprijinul primăriilor din regiunea vizată de proiect, care au sprijinit implementarea proiectului dar și acordarea de subvenții participanților la cursurile de formare. Inițial, au fost identificate dificultăți în găsirea și menținerea grupului țintă în structura impusă de proiect, prin urmare s-a impus acordarea unor subvenții.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele interviuate sau de evaluator pe baza cercetării)

3530. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele interviuate sau de evaluator pe baza cercetării)

3531. Efecte propagate ale proiectului pot fi identificate în primul rând la nivelul comunităților în care a fost implementat proiectul. Conform interviului cu reprezentantul primăriei Luncăvița, ca urmare a proiectului,

turismul s-a dezvoltat datorită dezvoltării activităților de meșteșugărit. În plus, foarte multe persoane formate în cadrul proiectului au reușit să se angajeze la diferite pensiuni din zonă. În plus, efecte s-au produs și la nivelul familiilor persoanelor care și-au găsit un loc de muncă, sau la cele care și-au înființat o formă legală de activitate.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3532. Conform interviurilor realizate cu reprezentantul beneficiarului și al unuia dintre parteneri, ca urmare a participării la activitățile proiectului, 23 de persoane au demarat o afacere, devenind angajați pe cont propriu, însă, nu este clar dacă activitățile respective au fost/sunt menținute în timp. Conform partenerului interviuat, anul trecut (2018) au fost închise aproximativ 6 PFA-uri în localitatea Luncăvița (Județul Tulcea) pentru că persoanele respective și-au găsit un loc de muncă, aspect confirmat inclusiv de participantul interviuat care a închis activitatea PFA-ului pentru a se angaja în domeniul alimentar.
3533. În ceea ce privește celelalte persoane angajate ca urmare a participării în proiect, este foarte dificil de estimat durabilitatea menținerii respectivelor locuri de muncă, având în vedere că beneficiarul nu a monitorizat situația grupului țintă tratat în proiect.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3534. Beneficiarul nu a identificat factori interni ce țin de POSDRU care să fi pus probleme în manifestarea efectelor așteptate ale proiectului. Elementul care le-a produs depunerea unui efort considerabil a fost birocrăția excesivă, numărul foarte mare de documente solicitate și faptul că accentul prea mare a căzut pe livrabile (format material, Action Web) care să ateste realizarea activităților, în detrimentul desfășurării efective a activităților.
3535. În ceea ce privește factorii de succes, un prim element îl reprezintă implicarea unora dintre autoritățile publice locale care a permis și ușurat comunicarea, implicarea și menținerea grupului țintă în proiect, precum și sprijinirea în continuare a grupului țintă, după finalizarea proiectului, în sensul menținerii acestuia în legătură cu instituțiile publice (ANAF). În cazul comunei Luncăvița, reprezentantul confirmă faptul că primăria i-a sprijinit pe participanții care și-au înființat PFA-uri și după finalizarea proiectului, prin elaborarea declarațiilor ce trebuie depuse la ANAF, prin facilitarea participării acestora la diferite târguri, prin organizarea unor târguri locale de promovare a produselor și meșteșugăritului.
3536. Nu în ultimul rând, subvenția acordată a fost identificată ca fiind un factor de succes care a contribuit la implicarea grupului țintă și la menținerea acestuia în proiect.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3537. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Model „meșteșugit” de formare și ocupare în regiunea Sud Est”:
- Implicarea unor parteneri cu competențe specifice în domeniile de formare/instruire este crucială pentru o bună implementare a proiectelor.
 - Implicarea autorităților publice locale în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural este fundamentală pentru succesul proiectului.
 - Pentru buna funcționare a activităților la nivel rural trebuie să existe posibilitatea antrenării ca experți pe termen lung sau scurt și pe reprezentanții administrațiilor publice locale astfel încât aceștia să fie motivați să se implice direct în aceste activități.

- Rolul subvențiilor acordate participanților este important în menținerea acestora pe toată perioada implementării proiectelor.
- Aderarea unor grupuri omogene de participanți contribuie la depunerea unor eforturi rezonabile în implementarea proiectelor.
- Existența unui departament specializat în cadrul instituției beneficiarului pentru implementarea proiectelor este absolut necesară.
- Îmbunătățirea legislației privind protejarea produselor tradiționale/autentice, în detrimentul celor importate din diferite țări (China).
- Instituirea unui sistem de monitorizare (electronică) pe o perioadă mai mare de timp a angajabilității grupului țintă după finalizarea proiectului, precum și a activităților/afacerilor create ca urmare a participării în cadrul proiectului.
- Simplificarea legislației privind înființarea și derularea activității unui PFA, având în vedere nivelul de educație relativ scăzut al acestui grupului țintă.

11.11.10 DMI 5.2. Studiu de caz „DECoR DRU - Dezvoltarea Economică a Comunității Rurale prin Dezvoltarea Resurselor Umane din Zona Metropolitană Iași”

Date generale despre proiect

Date generale despre proiect

DMI	5.2		
Beneficiar	ASOCIATIA ZONA METROPOLITANA IASI		
Titlu proiect	Dezvoltarea Economică a Comunității Rurale prin Dezvoltarea Resurselor Umane din Zona Metropolitană Iași		
Cod SMIS /ID proiect	SMIS 50922		
Data de început	13.03.2014	Data de finalizare	12.06.2015
Buget alocat (conform contractului de finanțare și AA)	1.531.960,00 lei	Buget rambursat (absorbit)	1.531.960,00 lei
Regiunea de implementare	Nord-Est	Județul/județele de implementare (dacă e cazul)	Iași
Persoane intervievate	Manager proiect Administrator SC Guard European Company SRL (partener) Lucrător în Structuri pentru Construcții (participant) Manager în Activitatea de Turism (participant)		
Bibliografie	Cererea de finanțare a proiectului Raport tehnico-financiar final Sinteza Studiului privind disparitățile și oportunitățile de dezvoltare în Zona Metropolitană Iași		
Alte metode utilizate pentru informare/cercetare	Nu este cazul		

Scurtă descriere a proiectului. Sinteza a obiectivelor și rezultatelor așteptate

3538. Obiectiv general al proiectului a fost îmbunătățirea calității resurselor umane din mediul rural al Zonei Metropolitane Iași (ZMI) prin calificare, informare, consiliere în vederea facilitării accesului la ocupare non-agricolă în corelare cu cerințele pieței muncii locale și regionale.

3539. În ceea ce privește obiectivele specifice ale proiectului, acestea au vizat:

- Dezvoltarea economică și dezvoltarea resurselor umane din zona rurală adiacentă Municipiului Iași pentru creșterea competitivității în domenii strategice pentru mediul rural.
- Promovarea mobilității ocupaționale, sectoriale și geografice a forței de muncă din zona rurală ZMI, cu scopul orientării acesteia spre domenii ocupaționale non-agricole care înregistrează o dinamică pozitivă ca diversitate și consistență, în corelare cu cerințele pieței muncii locale și regionale.
- Promovarea antreprenoriatului și acordarea de servicii de asistență/consiliere pentru inițiere de afaceri și activități independente pentru stimularea ocupabilității non-agricole în zona rurală din ZMI.

3540. În ceea ce privește rezultatele așteptate, proiectul și-a propus elaborarea unei strategii de dezvoltare economică și creștere a competitivității în domeniile strategice pentru mediul rural al Zonei metropolitane Iași, o campanie de diseminare a rezultatelor și informațiilor cuprinse în strategie, sesiuni de informare cu privire la mobilitatea ocupațională, sectorială și geografică, 180 de persoane informate, 180 de persoane consiliate, 4 sesiuni de consiliere și informare în grup, minim 180 de persoane înscrise la cursurile oferite în cadrul proiectului (managementul în turism, îngrijitor, competențe antreprenoriale și

lucrător în construcții), 4 cursuri de formare profesională finalizate, 2 cursuri complementare finalizate (limba engleză și competențe informatice), 180 de participanți la cursurile de formare profesională și la cursurile complementare.

Analiza sumară a teoriei schimbării proiectului (legătura propusă între obiective, activități, rezultate și impactul estimate)

3541. Proiectul și-a propus și a realizat îmbunătățirea calității resurselor umane din mediul rural al Zonei Metropolitane Iași (ZMI) prin calificare, informare, consiliere în vederea facilitării accesului la ocupare non-agricolă în corelare cu cerințele pieței muncii locale și regionale, pentru 181 de persoane din mediul rural al Zonei Metropolitane Iași (ZMI). Alegerea programelor integrate (instruire, consiliere/orientare, campanii de informare și conștientizare, formare profesională) a fost în acord atât cu obiectivele specifice și operaționale ale DMI 5.2, cu cerințele și nevoile participanților, cât și cu evoluția preconizată a pieței muncii din zona avută în vedere. Astfel, proiectul a avut în vedere faptul că la nivelul zonei Iași, la momentul elaborării acestuia, existau o serie de proiecte mari de infrastructură care urmau să fie derulate și în următorii ani (proiecte de infrastructură, proiecte de mediu etc.), aspect ce urmau să genereze o ofertă importantă de locuri de muncă, care trebuia să fie satisfăcută la nivel local. Prin urmare, au fost avute în vedere activități de calificare, formare, informare și consiliere, precum și campanii de informare și conștientizare. Alegerea cursurilor (în special cel de lucrător în construcții) a fost realizată pe baza nevoii ce se preconiza la momentul respectiv în domeniul construcțiilor. Conform statisticilor oficiale ale AJOFM Iași, la *Informații despre locurile de muncă vacante*, se putea constata că ponderea cea mai mare a locurilor de muncă era în domeniul construcțiilor³⁹⁵.

3542. Pe de altă parte, o parte dintre participanți au beneficiat de cursuri de competențe antreprenoriale care să-i ajute în dezvoltarea unor afaceri proprii și la creșterea competitivității.

3543. Având în vedere analizele inițiale de context realizate de către beneficiar și partenerii acestuia cu privire la piața muncii, logica de intervenție este una coerentă și corectă, în acord cu obiectivele specifice și operaționale ale programului.

Contextul proiectului și efectul brut observabil în aria geografică restrânsă de implementare (localitate, județ, spital etc.)

3544. În ceea ce privește aria geografică de implementare a proiectului, aceasta a fost reprezentată de zona rurală adiacentă Municipiului Iași.

3545. Alături de județul Iași, din Zona Metropolitană Iași fac parte 19 localități, din care municipiul Iași și 18 comune: Aroneanu, Bârnova, Ciurea, Comarna, Holboca, Lețcani, Miroslava, Mogoșești, Movileni, Popricani, Prisăcani, Reditu, Schitu Duca, Tomești, Țuțora, Ungheni, Valea Lupului, Victoria³⁹⁶.

3546. Zona Metropolitană Iași are o suprafață totală de 1.109,7 km², ceea ce reprezintă 20,3% din suprafața totală a județului Iași, 3,0% din suprafața totală a Regiunii Nord Est și 0,5% din suprafața României³⁹⁷.

3547. În județul Iași, în anul 2011, rata șomajului a fost de 5,4%. În același timp, forța de muncă din zona rurală, conform datelor INS, era ocupată în principal în sectorul agricol, fapt ce reprezenta una dintre constrângerile majore ale procesului de dezvoltare a economiei naționale. În județul Iași, ponderea persoanelor ocupate în agricultură era de peste 60%.

³⁹⁵ Cererea de finanțare a proiectului.

³⁹⁶ Sinteza Studiului privind disparitățile și oportunitățile de dezvoltare în Zona Metropolitană Iași, p.7.

³⁹⁷ Idem, p.8.

3548. În Zona Metropolitană Iași, conform evidentelor AJOFM Iași de până la data de 31.05.2013, numărul șomerilor tineri era de 145, numărul șomerilor de lungă durată sub 25 de ani era de 85, numărul șomerilor de lungă durată peste 25 de ani era de 467, numărul total de șomeri femei era de 493, iar numărul total de șomeri bărbați era de 750 de persoane³⁹⁸.
3549. Proiectul a fost dezvoltat pe baza analizelor realizate la nivelul Zonei Metropolitane Iași, și pe baza nevoilor identificate la nivelul forței de muncă din Iași și a urmărit adaptarea grupului țintă din mediul rural, la cerințele de pe piața muncii și reducerea ocupării acestora în agricultura de subsistență.
3550. Deși este dificil de cuantificat și de evaluat numărul real al persoanelor care și-au găsit un loc de muncă ca urmare a participării la activitățile proiectului, interviurile realizate confirmă faptul că foarte mulți dintre cei care au fost formați ca lucrători în construcții (48) s-au angajat în domeniul construcțiilor. De asemenea, conform interviului cu reprezentantul beneficiarului, o rată mare de angajabilitate a fost înregistrată și pentru cei care au finalizat cursul de manager în activitatea de turism (24). În schimb, persoanele care au participat la cursul de îngrijitoare bătrâni la domiciliu (56), pare să nu fi avut același succes în ceea ce privește angajabilitatea, având în vedere situația economică precară a familiilor care nu-și permit o îngrijitoare la domiciliu. În ceea ce privește cursul de competențe antreprenoriale, participanții (52) care nu au reușit să-și deschidă o afacere, au reușit să dobândească o serie de competențe, cum ar fi elaborarea unui plan de afacere pentru accesarea și obținerea unor fonduri nerambursabile (chiar dacă ne referim la fonduri în domeniul agriculturii).
3551. În plus, interviurile realizate cu reprezentanți ai grupului țintă au confirmat faptul că participarea la cursuri i-a ajutat să se angajeze în domeniul construcțiilor și în domeniul turismului, iar interviurile cu reprezentanții beneficiarului și ai partenerului, au confirmat faptul că au existat premise pozitive privind angajarea unui număr mare de persoane, având în vedere contextul economic și dezvoltarea Zonei Metropolitane Iași din ultimii ani, în special în domeniul construcțiilor, precum și proximitatea zonei față de Municipiul Iași.
3552. În ansamblu, în ceea ce privește efectul brut al proiectului, se observă o evoluție pozitivă a situației persoanelor și familiilor acestora care au participat la activitățile proiectului. Informațiile existente cu privire la șomaj evidențiază faptul că numărul de șomeri din ZMI este de 4.402 persoane (2,2%), comparativ cu 4,9 % cât este rata șomajului în județ³⁹⁹.

Efectele proiectului (pe baza interviurilor și a documentelor de proiect, defalcate pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 2)

3553. În cadrul proiectului au fost formate profesional 181 de persoane din mediul rural, din comune defavorizate (aproape de Prut), unde numărul persoanelor șomere de sex feminin era foarte mare, aspect ce le-a conferit participanților dreptul legal de a profesa o meserie. În plus, 199 de persoane au beneficiat de consiliere/orientare, deși proiectul și-a propus doar 180. Tot aceștia au beneficiat de campanii de informare și conștientizare.
3554. În ceea ce privește ponderea participanților certificați în cadrul programelor integrate care au obținut un loc de muncă a fost de 23,45% (proiectul și-a propus doar 19%).
3555. În ceea ce privește numărul de participanți la instruire certificați, numărul acestora a fost de 176 de persoane (proiectul și-a propus 135).

³⁹⁸ Cererea de finanțare a proiectului.

³⁹⁹ Informații disponibile la http://www.zmi.ro/date_generale.html

3556. În plus, cel puțin 5 afaceri au fost înființate de persoanele din GT care au participat la activitățile proiectului. Nu este clar dacă activitățile respective au fost menținute după finalizarea proiectului, având în vedere că interviurile realizate atât cu reprezentantul beneficiarului, cât și cu reprezentantul unui dintre parteneri, relevă faptul că aceștia nu au mai monitorizat parcursul participanților. În plus, în cadrul evaluării nu s-a reușit contactarea participanților care au înființat propriile afaceri.

3557. Printre factorii care au intervenit în materializarea efectelor produse, se numără sprijinul primăriilor din regiunea vizată de proiect, care au sprijinit implementarea proiectului prin punerea la dispoziție a unor resurse umane interne (facilitatori locali) care au sprijinit identificarea persoanelor din grupul țintă și care au menținut legătura cu acestea pe toată perioada de implementare a proiectului.

3558. Un alt factor pozitiv care a contribuit la materializarea și propagarea efectelor a fost reprezentat de dezvoltarea economică din ultimii ani a Zonei Metropolitane Iași, care a facilitat dezvoltarea domeniului construcțiilor și, implicit, a locurilor de muncă din acest domeniu, coroborat cu înființarea unor firme în regiune/zonă cu potențial economic mare și cu nevoie de forță de muncă.

Efecte neașteptate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 3 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3559. Nu au fost identificate efecte neașteptate.

Efecte propagate ale proiectului (pe baza interviurilor, defalcat pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 4 și adăugându-se orice efect neașteptat identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3560. Efecte propagate ale proiectului pot fi identificate parțial la nivelul familiilor persoanelor care, ca urmare a activităților de formare profesională, și-au găsit un loc de muncă. Un alt efect propagat al proiectului poate fi reprezentat de faptul că angajatorii din respectivele zone/regiuni, găsesc mai ușor forță de muncă calificată, dar acest lucru nu poate fi confirmat în totalitate având în vedere migrația forței de muncă.

Durabilitatea efectelor proiectului (prezentându-se evoluția în timp a fiecărui efect identificat anterior: așteptat, neașteptat, direct, indirect, propagat, pozitiv sau negativ, atât cât se cunoaște, pe baza interviurilor și documentării)

3561. Conform interviurilor realizate cu reprezentantul beneficiarului și al unuia dintre parteneri, ca urmare a participării la activitățile proiectului, minim 5 persoane au demarat o afacere, devenind angajați pe cont propriu, însă, nu este clar dacă activitățile respective au fost/sunt menținute în timp. Conform partenerului intervievat, la doi ani de la finalizarea proiectului încă existau vești pozitive cu privire la menținerea activității firmelor unora dintre antreprenori.

3562. În ceea ce privește menținerea locurilor de muncă, cei doi participanți intervievați au confirmat faptul că și-au păstrat locurile de muncă o lungă perioadă (în cazul participantului care a finalizat cursul de manager în activitatea turistică, care în prezent, lucrează la Centrul de Informare Turistică Iași). În ceea ce-l privește pe participantul care s-a angajat în domeniul construcțiilor, având în vedere dinamica existentă pe piața forței de muncă în acest domeniu, și-a schimbat locul de muncă la mai mulți angajatori.

3563. În ceea ce privește celelalte persoane angajate ca urmare a participării în proiect, este foarte dificil de estimat durabilitatea menținerii respectivelor locuri de muncă, având în vedere că beneficiarul nu a monitorizat pe o perioadă mai lungă situația grupului țintă tratat în proiect.

Mecanisme care sprijină sau afectează negativ materializarea efectelor proiectului (pe baza interviurilor, defalcăt pentru fiecare indicator urmărit conform Raportului Inițial pentru ÎE 6 și adăugându-se orice alt mecanism sau factor de influență identificat în mod spontan de persoanele intervievate sau de evaluator pe baza cercetării)

3564. Beneficiarul nu a identificat factori interni ce țin de POSDRU care să fi pus probleme în manifestarea efectelor așteptate ale proiectului.
3565. În schimb, un element care a sprijinit materializarea efectelor se referă la implicarea și împărțirea secțiunilor (cursurilor de formare, instruiți) împreună cu partenerii din proiect, aspect ce le-a ușurat activitatea în zona vizată. În plus, interviurile au confirmat faptul că specificul cursurilor adaptate nevoilor cerințelor grupului țintă a fost un factor relevant.
3566. Un alt factor de succes îl reprezintă legătura strânsă cu autoritățile publice locale care a permis implicarea facilitatorilor locali care au ușurat comunicarea, implicarea și menținerea grupului țintă în proiect. Pe de altă parte, adresarea unor grupe omogene din grupul țintă din Zona Metropolitană Iași a permis implementarea cu succes a tuturor activităților proiectului.
3567. Nu în ultimul rând, subvenția acordată a fost identificată ca fiind un factor de succes care a contribuit la implicarea grupului țintă și la menținerea acestuia în proiect.

Lecții învățate și recomandări pentru viitor pe baza experienței POSDRU

3568. Bazate pe efectele obținute și mecanismele care au contribuit la succesul proiectului, următoarele lecții învățate se desprind din analiza proiectului „Dezvoltarea Economică a Comunității Rurale prin Dezvoltarea Resurselor Umane din Zona Metropolitană Iași”:
- Implicarea unor parteneri cu competențe specifice în domeniile de formare/instruire este crucială pentru o bună implementare a proiectelor.
 - Implicarea autorităților publice locale în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural este fundamentală pentru succesul proiectului.
 - Anticiparea evoluției pieței muncii locale este un factor de succes care trebuie urmărit în proiectele de dezvoltare a resurselor umane din mediul rural.
 - Anticiparea nevoilor ca urmare a anticipării evoluției pieței forței de muncă contribuie la organizarea unor cursuri specifice adaptate acestor nevoi.
 - Rolul subvențiilor acordate participanților este important în menținerea acestora pe toată perioada implementării proiectelor.
 - Aderarea unor grupuri omogene de participanți contribuie la depunerea unor eforturi rezonabile în implementarea proiectelor.

11.12 Temă de evaluare suplimentară (7): Evaluarea intervențiilor POSDRU 2007-2013 în domeniul ocupării, privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

Literatura studiată (liste)

- Antoušková (2010), Measuring the impacts of financial supports based on input-output analysis, Czech University of Life Sciences, Prague
- Dobrescu, E. Gafta, V. Scutaru, C. (2010), Using the Leontief Matrix to Estimate the Impact of Investments upon the Global Output. Romanian Journal of Economic Forecasting, 10(2), p. 176-187.
- Gafta (2013), The input-output modeling approach to the national economy. Romanian Journal of Economic Forecasting, 13(2), pp. 211– 222.
- Monsalve, ș.a. (2016), Where have all the funds gone? Multiregional input-output analysis of the European Agricultural Fund for Rural Development, Ecological Economics, vol. 129, p.62-71
- Wang, Charles (2016), IO Based Impact Analysis: A Method for Estimating the Economic Impacts by Different Transport Infrastructure Investments in Australia, CRC for Rail Innovation / Southern Cross University, Australasian Transport Research Forum Canberra
- Ungureanu, G. (2013). Deviance in the Economic Behaviour at the Age of Adolescence. AGORA Int'l J. Jurid. Sci., 209
- Popa et al. (2017). Juvenile delinquency in România: a comparison between minors in prisons and re-education services. European Journal of Social Work, 1-14
- Rapoartele anuale de implementare POSDRU (2007-2013)
- Evoluția natalității și fertilității în România, 2012, disponibil online la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Evolutia%20natalitatii%20si%20fertilitatii%20in%20Romania_n.pdf
- HOTĂRÂRE nr. 929 din 21 octombrie 2014 privind aprobarea Strategiei naționale de cercetare, dezvoltare și inovare 2014-2020.
- www.insse.ro
- http://www.alegetidrumul.ro/uploads/gnac/201903/Studiul_privind_calitatea_furnizorilor_de_IP_T_din_Romania.pdf

11.13 Lista membrilor Comitetului de Coordonare a Evaluării (CCE)

Nr.crt.	INSTITUȚIE	NUME PRENUME	FUNCȚIE
1	AM POAT	Cristina Hodina	Consilier
2	AM POCU	Razvan Radulescu	Consilier
3	CNDIPT	Dana Stroe Camelia Ghetu	Șef serviciu Inspector de specialitate
4	OI POSDRU	Doina Diaconescu	
5	Agencia Națională a Penitenciarelor	Iuliu Maximilian Oană	Șef serviciu
6	Agentia Națională pentru Ocuparea Forței de Munca	Simona Țiparu Simion Ciprian	Director Consilier
7	Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități	Elena Filip Vasile Pohata	Șef serviciu Consilier
8	Agencia Națională pentru Romi	Mariana Buceanu	
9	Autoritatea Națională pentru Calificări	Corina Botez	
10	Autoritatea Națională pentru Protecția Copilului și Adopții	Elena Tudor	Director general
11	Fundația PAEM Alba	Vasile Voicu Bora	Președinte
12	Fundația World Vision Romania	Mihaela Nabar	Director
13	Institutul Național de Statistică	Mădălina Neacșu Paraschiv	Presedinte
14	Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale	Mihaela Cioara	
15	Ministerul Muncii și Justiției Sociale	Ioan Cristinel Răileanu Lucica Hristescu	Sef serviciu Consilier
16	Ministerul Tineretului și Sportului	Silviu Cărăba	Secretar general
17	Ministerul Fondurilor Europene - DGPCS	Irina Nichifor Alina Mirea	Expert Expert

11.14 Anexe: Tabel cu comentarii specifice și orizontale

Comentarii CCE pe baza versiunii finale a raportului de evaluare livrat la data de 6 martie 2020

Comentariu	Adoptat (da/nu/partial/N/A)	Observații
Grila de verificare a raportului de evaluare		
Nu au fost livrate seturile de date aferente documentelor rezultate și metadatele acestora în format deschis reutilizabil, conform standardelor.	Da	Seturile de date au fost livrate odată cu raportul de evaluare revizuit.
Nu sunt explicate toate acronimele (ex. PEST, MFE).	Da	Toate acronimele verificate și clarificate.
Recomandările nu au termene limită clar exprimate.	Da	Toate recomandările au termene limită clar exprimate
Lipsa unitatilor de masura la unele tabele și grafice. Mai există (foarte puține) greseli de redactare (lipsa litere, litere greșite).	Da	Text reverificat și revizuit, unități de măsură introduse.
Nu toate recomandările derivă logic din concluzii.	Da	Raport și tabele cu constatări, concluzii și recomandări revizuit.
Fiecare recomandare este legată de o structură responsabilă și de un termen limită - nu exista termene limita și nici nu este legată întotdeauna de o instituție sau structură responsabilă.		Toate recomandările au termene limită clar exprimate și sunt legate de o instituție sau structură responsabilă.
Este necesară o îmbunătățire substanțială a sumarului executiv, inclusiv traducerea în EN, HU, Romani și prezentare în Braille	Da	Sumar executiv îmbunătățit, traduceri furnizate.
Este necesară o îmbunătățire substanțială a sumarului executiv, cu sintetizarea răspunsurilor la toate întrebările de evaluare și reținerea doar a recomandărilor cheie și explicite (nu prezentate lapidar).	Da	Sumar executiv îmbunătățit.
Sumarul executiv conține acronime (ex. BIM, FPC, POSDRU, EFP, ANOFM)	Da	Au fost eliminate acronimele din sumarul executiv.
Nu exista termene limita și nici nu este legată întotdeauna de o instituție sau structură responsabilă. Unele recomandări nu par operaționale.	Da	Toate recomandările au termene limită clar exprimate și sunt legate de o instituție sau structură responsabilă. Recomandări operaționalizate, în măsura posibilă.
Autoritatea Națională pentru Calificări		
"Centrelor comunitare de învățare permanentă" - Aceste centre nu au legătură cu ANC. ANC coordonează activitatea Centrelor de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale.	Da	Text corectat
Conform HG nr. 556/2011 ANC a asigurat cadrul general pentru realizarea formării profesionale continue până la sfârșitul anului 2016, când, în conformitate cu OUG nr. 96/2016 responsabilitatea	Da	Comentariu la comentariul Comitetului Științific. Textul raportului a fost verificat și clarificat.

Comentariu	Adoptat (da/nu/partial/N/A)	Observații
legată de formarea profesională a trecut în totalitate în sarcina MMPS.		
În ce sens dubla coordonare a ANC? Nu se înțelege ce doriți să exprimați aici.	N/A	Comentariu la comentariul Comitetului Științific. Textul raportului a fost verificat și clarificat.
Modificări în text cu track changes	Da	Modificările propuse au fost adoptate unde a fost cazul (unde nu aduc modificări constatărilor bazate pe evidențe).
AM POAT⁴⁰⁰		
Data de referință nu se regăsește clar exprimată. Se face trimitere la ea la un anumit punct în raport/pag. 146	Da	
Nu am regăsit tabelul de tratare a comentariilor membrilor CCE.	N/A	Era inserat în Anexa 11.14.
Nu au putut fi utilizate multe metode de cercetare	N/A	Au fost aplicate toate metodele solicitate de caietul de sarcini și prezentate în oferta tehnică.
CNDIPT⁴⁰¹		
Nu este cazul		
Ministerul Educației⁴⁰²		
Nu este cazul		
Agentia Națională pentru Romi⁴⁰³		
<p>În evaluare nu se regăsesc date specifice din cadrul DMI- urilor FSE/POS/DRU, care au avut ca grup țintă populația de etnie romă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DMI 2.2.: „Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii”. - DMI5.1.: „Dezvoltarea și implementarea măsurilor de ocupare” - DMI 5.2.: „Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă” 	Parțial	DMI 2.2 nu a făcut obiectul acestei evaluări. Raportul a fost completat în măsura în care metodologia aprobată prin contract și Raportul Inițial a permis colectarea de date și acestea au fost disponibile.

400 Altele decât cele exprimate anterior.

401 Idem.

402 Idem.

403 Comentariile relevante, cele făcute pe marginea raportului.

Comentariu	Adoptat (da/nu/partial/N/A)	Observații
<i>În ceea ce privește beneficiarii de etnie romă nu sunt utilizate metode de cercetare (evaluare contrafactuală de impact, analiza de regresie, sondaj statistic, focus grup. etc.)</i>	N/A	Metodologia aprobată prin contract și Raportul Inițial nu a prevăzut metode speciale pentru beneficiarii de etnie romă. Vom avea acest aspect în vedere, în măsura în care este posibil, în evaluarea POCU. În acest sens se poate programa un interviu preliminar cu ANR.
<i>Nu este clară utilitatea indicatorului Ponderea populației de etnie romă cu nivel terțiar de educație (DMI 2.3); sunt prezente nu sunt evidențiate. Date concrete cu privire la costurile cu activitățile destinate romilor, lipsesc, sunt artificiale.</i>	N/A	Nu a fost analizat acest indicator în cadrul DMI 2.3
<i>Se formulează Propuneri pentru îmbunătățirea raportului dintre rezultate atinse în cadrul proiectelor și costuri aferente proiectelor destinate populației Roma.</i>	N/A	Evaluarea și metodologia nu au acoperit astfel de aspecte, legate de criteriu "eficiență".
<i>Nu sunt utilizate date statistice relevante de la Eurostat privind dimensiunea populației de romi în cadrul FSE/POSDRU.</i>	N/A	Nu există astfel de date Eurostat.
<i>Nivelul de calificare nu este analizat.</i>	N/A	Evaluarea și metodologia nu au acoperit astfel de aspecte, legate de criteriu "eficiență".
<i>Numărul de participanți la programele de calificare /recalificare destinate grupurilor vulnerabile, din care: - romi, conform programării și rapoartelor FSE au fost de 150000 . Raportul nu specifică nici o data validă.</i>	N/A	Conform datelor extrase din Action Web și transmise de către MFE echipei de evaluare nu există indicatori de program aferenți DMI 2.3 la nivelul persoanelor de etnie romă.
<i>Constatările nu sunt susținute de evidențe (DMI 3.1) pentru populația de etnie romă.</i>	N/A	Nu există constatări pe acest DMI despre populația de etnie romă, întrucât în toată baza de date SMIS privind grupul țintă care a deschis o nouă afacere (rezultat vizat prin obiectivul acestui DMI) nu există decât 10 cazuri de etnie romă, ceea ce nu a justificat o investigație mai amănunțită a acestui aspect.
<i>Evaluarea retrospectivă FSE/POS/DRU nu aduce inputul necesar la nivelul politicilor publice asupra minorității romilor, dificultățile în identificarea reală și certă a grupului țintă solicită. Realizarea unei astfel de evaluări în mod real și bazat pe dovezi va fundamenta decizii privind ansamblul de activități care să răspundă nevoilor comunităților de romi și care pot fi implementate prin diverse surse financiare complementare (fonduri publice locale, județene, centrale, europene).</i>	N/A	Vom avea acest aspect în vedere, în măsura în care este posibil, în evaluarea POCU. În acest sens se poate programa un interviu preliminar cu ANR.

Comentarii CCE pe baza versiunilor anterioare ale raportului de evaluare

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
Raport Comitet Științific		
Și poate că aceasta este necesar să fie una din concluziile forte ale raportului, mai bine pusă în evidență, respectiv obligativitatea de raportare și actualizare de către beneficiari a bazelor de date privind rezultatele proiectelor și semnarea de acorduri privind GDPR din faza inițială, de lansare a programului operațional, dacă se dorește o evaluare ongoing și post-implementare riguroasă și corectă a acestuia. În același context, un alt aspect ce necesită a fi mai bine subliniat este cel legat de indisponibilitatea la timp și la un nivel de detaliere corespunzător a informațiilor necesare unor evaluări cantitative și calitative în actualul sistem de indicatori privind piața muncii. De acest aspect depinde nu numai etapa de evaluare a programului operațional, ci și etapa, fundamentală de altfel, de stabilire a domeniilor majore de intervenție.	Da	Adoptat la nivel de DMI, în funcție de specificul acestuia, precum și în punctele orizontale prezentate pentru sectorul "Ocupare", pe parcursul CCE.
Datorită faptului că o componentă consistentă a analizei are la bază informații preluate din rapoartele oficiale privind implementarea programului operațional, pentru echilibru este necesară utilizarea unor metode complementare pentru o mai bună surprindere a opiniilor beneficiarilor.	Da	Versiunea revizuită triangulează adecvat rezultatele analizelor cantitative cu cele ale analizelor calitative. Sunt evidențiate mai multe elemente/evidențe din studiile de caz.
Pentru acuratețe metodologică și respectarea principiului imparțialității, nu putem să neglijăm disfuncționalități importante în derularea programului și pentru care dispunem de informații relevante. Acest echilibru în prezentarea punctelor de vedere este necesar să se regăsească și în sumarul executiv.	Da	Sumarul executiv este revizuit și face referire și la disfuncționalitățile identificate de evaluare în derularea programului.
Raportul, care denotă un efort considerabil de analiză și sinteză, într-un interval de timp extrem de scurt, pentru volumul impresionant de muncă, conține elemente ce necesită remediare, atât din punct de vedere al redactării (greșeli de scriere, fraze incomplete, referiri la "proiectul" și nu la "proiectele" implementate în cazul unor DMI, etc.), cât și al acurateții metodologice (lipsa unităților de măsură la tabele și grafice, legende care nu se văd, titluri de	Da	Raportul a fost revizuit din perspectiva formei, formulărilor și greșelilor.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
tabele sau grafice care nu reflectă corect conținutul, etc.).		
Acuratețea analizelor este afectată și de lipsa trimiterilor în text cu referire exactă la analiza metodologică corespunzătoare.	Da	Textul face referire la sursa evidenței (de exemplu la analiza metodologică ce le-a furnizat).
O lecție foarte importantă învățată în procesul de evaluare, surprinsă în raport (pag. 240), dar care trebuie mai bine dezvoltată se referă la "necesitatea realizării evaluării la o distanță de timp la care efectele pot fi adecvat observate".	Da	Adoptat la nivel de DMI, unde a fost cazul, și în funcție de specificul acestuia, precum și în punctele orizontale prezentate pentru sectorul "Ocupare", pe parcursul CCE.
Rolul raportului prezentat spre evaluare este atât de a surprinde efectele benefice în întreaga lor complexitate, dar și de a reliefa disfuncționalitățile în derularea programului operațional, de a trage învățăminte pentru programările viitoare. Din această perspectivă, în conținutul raportului nu se regăsesc sau nu sunt suficient de bine reliefate, nici în conținut și nici în componenta de sinteză, anumite elemente cu rol determinat.	Da	Răspunsul la întrebarea "Ce se putea face mai bine" precum și capitolul de concluzii și recomandări conțin elemente importante pentru programările viitoare. De asemenea, punctele orizontale prezentate pentru sectorul "Ocupare", pe parcursul CCE.
Nu se fac referiri suficiente la întârzierile în demararea lansării cererilor de proiecte și ne referim aici la blocajul din primii 2 ani, 2007-2008 și parțial anul 2009, întârzieri care au condus la concentrarea unui număr important de lansări într-un interval de timp mai scurt și chiar prelungirea derulării programului. Și motivăm nevoia introducerii acestora și completării raportului cu informații în acest sens pornind de la o constatare foarte simplă: nu a existat nici o lansare de proiecte la care să nu se prezinte suficienți solicitanți, din contră, uneori sumele solicitate au fost de peste 10 ori sau chiar mai mult decât sumele propuse a fi alocate. Deci nevoia de astfel de finanțări este una ce nu poate contestată și nerealizarea indicatorilor de rezultat nu poate fi imputată numai beneficiarilor.	Da	În măsura în care acest aspect a constituit un obstacol pentru eficacitatea și durabilitatea DMI-ului, a fost abordat.
Deși în cazul unor măsuri sunt prezentate unele elemente privind impactul crizei economico-financiare globale, în sumarul executiv nu se accentuează suficient impactul acestora asupra climatului economico-social general, fondurilor necesare cofinanțării, situației economico-financiare a beneficiarilor și a membrilor grupurilor țintă.	Da	Sumarul executiv este revizuit și surprinde acest aspect.
Lipsa de stabilitate, impactul birocrăției excesive și al	Da	În măsura în care acest aspect a constituit un obstacol

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
modificărilor succesive ale instrucțiunilor (103, se precizează undeva în raport) pe parcursul derulării proiectului care au îngreunat implementarea. Suspendarea plăților (primăvara 2012) pentru POSDRU, care a afectat puternic, uneori decisiv, implementarea, mai ales în cazul proiectelor care se aflau în faza finală și/sau pentru derularea cărora beneficiarii contractaseră credite.		pentru eficacitatea și durabilitatea DMI-ului, a fost abordat.
<p>Lipsa informațiilor relevante privind locuri de muncă vacante și implicit a informațiilor necesare privind nevoile de formare, care au îngreunat buna orientare a finanțărilor. Deși legal companiile sunt obligate să comunice ANOFM locurile de muncă vacante (și acest aspect nu este inclus în analiza cadrului legal-instituțional), în general companiile comunică numai locurile de muncă vacante ce necesită calificare inferioară. Se poate exemplifica cu locurile de muncă vacante din sectorul IT, prin compararea locurilor de muncă vacante declarate la ANOFM la un moment dat și locurile de muncă disponibile pe site-uri firmelor de recrutare (diferențe de 1:10 sau 1:100 uneori).</p> <p>Slaba comunicare între beneficiari și instituțiile implicate în evaluarea și monitorizarea proiectelor. Este vorba de lipsa consultărilor publice reale în faza de lansare a ghidurilor, de lipsa de răspuns în timp util, în nenumărate cazuri, la problemele concrete cu care s-au confruntat beneficiarii pe parcursul implementării beneficiarii, inclusiv din perspectiva interpretării unor instrucțiuni, etc.. De aici și problemele apărute la controalele postimplementare a proiectelor, valorile foarte mari ale sumelor invalidate prin aceste controale, în unele cazuri, acestea putând fi prevenite dacă această consultare era efectivă. Sunt relevante în acest sens informațiile privind numărul extrem de mare al proceselor în instanță (pentru care se pot obține informații de la instanțele competente), multe din ele derulate pe parcursul multor ani și valorile sumelor aflate în litigiu. În acest context, unele deficiențe pot fi și rezultatul numărului mic de personal din instituțiile responsabile, supraîncărcării personalului existent cu sarcini, ceea ce ar justifica aceste sincope.</p>	Da	În măsura în care acest aspect a constituit un obstacol pentru eficacitatea și durabilitatea DMI-ului, a fost abordat.
Pentru a compensa lipsa unor informații de ordin	Nu	Nu sunt evidențe relevante pentru întrebările de

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
calitativ, se pot introduce informații relevante utilizând indicatori financiari ai programului, respectiv valoarea anuală a sumelor rambursate, valoarea anuală a sumelor invalidate pe parcursul implementării proiectelor, valoarea sumelor invalidate prin controalele postimplementare, etc. Și unul din argumente în acest sens este furnizat chiar de autorii raportului, la pagina 239 : "În evaluarea și monitorizarea proiectelor s-a pus accent pe partea financiară a acestora, în detrimentul rezultatelor tehnice specifice".		evaluare în cauză.
Recomandăm autorilor revizuirea raportului din perspectiva acurateții, în sensul introducerii în text a referirilor exacte la analizele metodologice corespunzătoare. Mai exact, includerea în text a unei scurte sinteze metodologice, numerotarea anexelor și includerea numărului de anexă în text, acolo unde se dorește/este necesară trimiterea la metodologia/studiul de caz/formularul de interviu etc. respectiv; Sinteza metodologică este necesar să cuprindă unele referințe caracteristice/particulare din anexă privind studiile de caz realizate: DMI 2.3. - 4 studii de caz; DMI 3.1. - 6 studii de caz; DMI 3.2. -11 studii de caz; DMI 4.1. -11 studii de caz; DMI 4.2.- 7 studii de caz; DMI 5.1. - 6 studii de caz; DMI 5.2.- 10 studii de caz. Se asigură astfel o mai bună coerență a analizei și se valorifică cu o mai mare acuratețe întregul efort realizat.	Da	Raportul este revizuit, sinteza (Anexa 11.20 și anexa 11 introduse.
Tot în cazul anexelor, la tema suplimentară, se regăsesc informații preluate din raport, prezentate identic fără un plus de valoare: "Prezentăm mai jos analiza unei selecții de indicatori macro-economi prezenți și în text, pentru a contura o imagine generală a progresului înregistrat la nivel național din perspectiva acestora". Se recomandă realizarea unui tabel sintetic al evoluției indicatorilor macroeconomi selectați care să susțină imaginea generală a progresului înregistrat.	Da	Anexa respectivă din versiunea anterioară a raportului a fost eliminată.
În aceeași ordine de idei, sunt necesare trimiteri la preluările/referințele din Raportul final de implementare al POSDRU (pag. 50 și 57). Și în cazul acestui raport este necesar să fie prezentat corect ca referință, respectiv- din ce an este acest raport, cine l-a întocmit, numărul de contract.	Da	Text ajustat.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
În aceeași ordine de idei, sunt necesare trimiteri la preluările/referințele din Raportul final de implementare al POSDRU (pag. 50 și 57). Și în cazul acestui raport este necesar să fie prezentat corect ca referință, respectiv- din ce an este acest raport, cine l-a întocmit, numărul de contract.	Da	Text raport temă suplimentară ajustat.
Pentru varianta finală a raportului este necesară remedierea unor aspecte ce țin de formă, din punct de vedere al redactării (greșeli de scriere, fraze incomplete, referiri la "proiectul" și nu la "proiectele" implementate în cazul unor DMI, etc.), dar, în unele cazuri, și de acuratețe metodologică (lipsa unităților de măsură la tabele și grafice, legende care nu se văd, titluri de tabele sau grafice care nu reflectă corect conținutul, etc.) sau acuratețea/conciziunea exprimării ideii -"Analizând ratele anuale de creștere a productivității muncii pe sectoare de activitate, în perioada 2008-2017, observăm fluctuații mai mari sau mai mici în cazul tuturor sectoarelor de activitate, anii de creștere economică fiind urmați alternativ de declin." (pag.40; 297; 400 din raport).	Da	Text corectat
Minuta CCE		
(DMI 2.3) În ceea ce privește prima întrebare de evaluare, a fost agreat ca echipa de evaluare să stabilească o întâlnire cu echipa care realizează evaluarea în domeniul Educației, întrucât există rezultate contradictorii prezentate de cele 2 evaluări în legătură cu progresul înregistrat în cazul participării la formarea continuă. În raport vor fi detaliate motivele pentru care, deși conform INS numărul participanților la cursurile de FPC este în creștere, indicatorul Eurostat privind rata de participare din totalul populației active este mai mic.	Da	S-a luat legătura cu echipa de evaluare în domeniul Educației. S-a pregătit un text separat.
(DMI 2.3) De asemenea, s-a solicitat și realizarea unei analize de benchmark pentru a măsura progresul înregistrat comparativ cu celelalte state membre UE.	Da	Analiza datelor statistice face comparații, unde a fost cazul, cu mediile europene.
(DMI 2.3) Referitor la întrebarea de evaluare 2, a fost agreat ca analiza să se concentreze mai mult pe motivele participării la activitățile POSDRU (la formare) și pe motivarea constatărilor referitoare la creșterea numărului de participanți la formare continuă datorită programului POSDRU (prin investigarea măsurii în care	Da	Text ajustat.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
grupul țintă ar fi participat la formare dacă nu exista finanțarea POSDRU)		
(DMI 3.1) Analiza deja realizată va fi suplimentată cu cea contrafactuală pentru a fi evidențiat, în măsura în care datele obținute vor fi relevante, numărul întreprinderilor înființate ca urmare a proiectelor derulate în cadrul DMI 3.1. și pentru a dovedi concluziile aferente întrebărilor de evaluare.	Da	Analiză contrafactuală realizată.
(DMI 3.1) A fost propusă realizarea unei analize de benchmark pentru a evidenția semnificația procentului de 18% (care reprezintă procentul participanților formați care au inițiat o nouă afacere).	Da	Acest procentaj a fost validat și în focus grupul de validare realizat pentru DMI 3.1.
(DMI 3.2) Analiza contrafactuală realizată va fi aprofundată în vederea clarificării și verificării constatărilor. În acest sens se va adăuga utilizarea metodei PSM la metoda DiD deja existentă, vor fi explorate (dacă sunt disponibile la ONRC) și date mai vechi (2006, 2007) despre grupurile de tratament și control în vederea surprinderii unor trenduri anterioare (pentru a se asigura similitudinea grupurilor). Totodată se vor re-analiza cele două grupuri pentru eliminarea situațiilor speciale ce pot afecta analiza, de tipul companiilor care au fuzionat cu altele, crescându-le cifra de afaceri sau numărul de angajați independent de alte performanțe economice.	Da	Analiză realizată.
În cadrul raportului va fi explicat mult mai detaliat existența efectului net și a altor tipuri de efecte ale proiectelor chiar dacă acestea nu sunt cuantificabile, având în vedere că grupul țintă și tipurile de intervenții foarte eterogene nu permit o analiză cantitativă asupra tuturor categoriilor de efecte identificate prin studii de caz și interviuri.	Da	Raport consolidat.
(DMI 4.1 și 4.2) Răspunsurile la întrebările aferente DMI 4.1 și 4.2, în special cele aferente întrebării 2 nu sunt foarte clare.	Da	Raport îmbunătățit, inclusiv răspunsul la întrebarea de evaluare 2.
(DMI 5.1) S-a solicitat completarea raportului cu o descriere a profilului grupului țintă pe categorii de participanți (șomeri pe termen lung, șomeri peste 45 ani, șomeri tineri etc.) și investigarea efectelor intervenției DMI diferențiate pentru aceste categorii de grup țintă prin analiza contrafactuală.	Da	Raport consolidat.
(DMI 5.2) Este necesară completarea evaluării	Da	Analiza a fost completată și raportul revizuit, inclusiv

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
realizate cu analiza contrafactuală și ajustarea concluziilor în raport cu rezultatele acesteia. S-a solicitat formularea explicită a unor recomandări cât mai concrete pentru continuarea implementării de măsuri pentru șomerii și persoanele inactive din mediul rural.		capitolul de recomandări.
(Tema suplimentară) S-a solicitat extinderea analizei pe perioada 2014-2015 și verificarea măsurii în care sumele utilizate în analiză (contribuția FSE anuală pe activități economice raportată în RAI) ar putea fi înlocuită cu sumele rambursărilor anuale pe POSDRU defalcate pe activități economice. În cazul în care datele vor fi disponibile se vor face aceste completări și modificări.	Parțial	Analiza a fost prelungită dar datele aferente sumelor rambursărilor anuale pe POSDRU defalcate pe activități economice nu au fost disponibile.
În măsura în care este posibil ar fi util ca evaluările realizate să evidențieze efectele și provocările întâmpinate în cazul cetățenilor de etnie romă implicați în proiecte.	Da	Unde datele au fost disponibile, s-au elaborat constatări pe marginea acestui subiect.
Având în vedere implicațiile programelor operaționale din perspectiva politicilor publice din România și cum acestea, la rândul lor, afectează implementarea intervențiilor Fondurilor Europene Structurale și de Investiții (FESI), recomandările ar trebui: Pe de o parte, să facă propuneri concrete de îmbunătățire (sau întrerupere, dacă este cazul) a intervențiilor FESI (din perspectiva POSDRU pentru POCU în acest caz) Pe de altă parte, să facă propuneri de formulare/îmbunătățire a politicilor publice relevante pentru a fi asigurată continuitatea indiferent de diferiți factori care pot interveni (de ex. schimbările politice) și pentru a se evita, pe viitor, situații în care FESI înlocuiesc intervenția statului.		Adoptat la nivel de DMI, în funcție de specificul acestuia, precum și în punctele orizontale prezentate pentru sectorul "Ocupare", pe parcursul CCE.
Raportul de control al calității aferent raportului de evaluare – versiunea octombrie		
În capitolul 1.4, raportul descrie limitările în aplicarea metodologiei, însă nu este clar în ce măsură aceste limitări au afectat robustețea concluziilor și în ce măsură. Nu sunt prezentate limitări ale validității.	Da	Descrierea limitărilor este revizuită. Robustețea concluziilor a fost afectată într-o măsură insignifiantă.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
Concluziile nu sunt întotdeauna corespundente întrebărilor de evaluare (nu se răspunde la întrebare sau sunt formulate răspunsuri care se potrivesc altor întrebări).	Da	Concluziile au fost revizuite pentru a răspunde tuturor întrebărilor de evaluare.
Raportul nu este însoțit de tabelul de tratare a comentariilor.	Da	Anexa 11.14
Proiectarea instrumentelor de evaluare ⁴⁰⁴ este anexată raportului de evaluare. Scopul/utilitatea instrumentelor și tehnicilor de evaluare utilizate nu sunt descrise.	Da	Anexa 11.2
Metodele de validare a datelor nu sunt descrise.	Da	Anexa 11.2
Cerințele privind analizele sectoriale, teritoriale (în special dimensiunea urban/rural) și pe tipuri de grupuri țintă sau tipuri de intervenții nu sunt întotdeauna adresate atunci când acest lucru ar fi fost posibil.	Da	Analizele sectoriale, teritoriale sunt realizate în toate cazurile când acest lucru a fost posibil.
Se recomandă utilizarea expresiilor din întrebările de evaluare pentru reformularea capitolelor. Noțiunile de impact brut/impact net etc. nu vor fi înțelese de majoritatea adresanților.	Da	Au fost folosite expresiile din întrebările de evaluare pentru reformularea capitolelor.
Numerotarea paginilor nu este aceeași cu cea din cuprins, anexele nu sunt numerotate; implicit raportul de evaluare printat nu este același cu cel în format electronic.	Da	Remediat
Nu sunt explicate toate acronimele	Da	Acronimele sunt explicate.
Lizibilitatea și inteligibilitatea raportului ar putea fi îmbunătățite prin introducerea unor tabele și grafice sau prin eliminarea altora (de ex. graficele analizelor cantitative pe sectoare economice îngreunează citirea). Este recomandată realizarea prin metode vizuale mai atractive a realizărilor și rezultatelor programului, care sprijină vizual descrierea din text. Este recomandată realizarea prin metode vizuale mai atractive a impactului asupra participanților, pieței	Da	Text revizuit și corectat.

404 Se referă la chestionare, matrici, ghiduri de interviu, conținutul grupurilor focus etc.

Comentariu	Adoptat (da/nu/parțial)	Observații
<p>furnizorilor de FPC, angajatorilor care sprijină vizual descrierea din text.</p> <p>Ar fi utilă și de impact realizarea unei sau, în funcție de claritate, mai multor scheme reflectând mecanismele și efectele, cu evidențierea efectelor confirmate prin dovezi (cu verde), a celor neconfirmate (cu roșu) și a celor confirmate parțial (cu maro). Fără această schemă, unele mecanisme menționate în text par irelevante.</p> <p>Lipsa unităților de măsură la tabele și grafice, legende care nu se vad. Este necesară remedierea unor aspecte ce țin de formă, din punct de vedere al redactării (greșeli de scriere, fraze incomplete, etc)</p>		
Paragrafele nu sunt numerotate.	Da	Paragrafele sunt numerotate.
Raportul include o anexă unde legătura dintre concluzii, constatări și recomandări este prezentată clar.	Da	Anexa 11.1
Fiecare recomandare este legată de o structură responsabilă și de un termen limită.	Da	Text revizuit.
Sumarul executiv necesită revizuire și detaliere în funcție de refacerea analizelor	Da	Sumar executiv revizuit.

Comentarii specifice Raport de evaluare DMI 2.3

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Toate acronimele trebuie explicitate în lista de acronime.	DA	
Se sugerează să fie conturate constatări în urma diverselor analize și introduse în text înainte de realizarea acestora , a.i. analizele să explice constatările. Iar concluziile să fie formulate pe baza constatărilor.	DA	
DMI 2.3 – Acces și participare la FPC		
Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la participarea angajaților la programe FPC. Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la nivelul de calificare a angajaților		

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind participarea la programe FPC și nivelul de calificare a angajaților Cadrul European		
Analiza evoluției cadrului strategic		
Evoluția cadrului strategic european nu este prezentată cronologic de la momentul programării până în prezent și, prin urmare, nu concluzionează dacă și cum prioritățile europene privind accesul și participarea la FPC s-au schimbat și în ce măsură acest fapt a avut o influență asupra relevanței programului, implementării acestuia și efectelor sale.	DA	<i>A fost realizată prezentarea cronologică a evoluției cadrului strategic, a fost analizată convergența evoluțiilor cadrului strategic național la evoluțiile strategice europene</i>
Recomandăm analizarea cadrului strategic european care a stat la baza elaborării CSNR și POSDRU (Revised Lisbon Strategy - Integrated Guideliness for Growth and Jobs, European Employment Strategy) și <u>sensul în care acesta a evoluat</u> (ex. Europe 2020 – particularly Guidelines for the employment policies of the Member States). Ce s-a schimbat în strategia europeană în domeniul accesului și participării la FPC? În ce măsură programul a devenit mai mult sau mai puțin relevant/coerent în contextul strategic european?	DA	<i>S-au efectuat completări la analiza cadrului strategic european, a fost evidențiat modul în care evoluțiile strategice europene au fost adresate de cadrul strategic național, precum și fragmentarea cadrului strategic național și subsumarea acestuia obiectivelor de stabilitate financiară pentru perioada 2011-2014.</i>
Analiza evoluției cadrului legislativ		
La fel ca la capitolul precedent, analiza ar trebui realizată cronologic pentru a evidenția evoluția și schimbările survenite pe parcurs.	DA	
Ar trebui să se realizeze o selecție a actelor normative în funcție de relevanța acestora pentru analiză, pornind de la elementele strategice, având în vedere că, în principiu, actele normative implementează strategiile respective. Tratatul sunt la un nivel mult prea superior.	DA	
În final ar trebui să se identifice dacă au apărut obligații sau facilități noi pentru statele membre în legătură cu subiectul analizat (accesul și participarea la FPC) și în ce măsură programul a fost influențat de aceste obligații/facilități.	DA	
Cadrul național		
Analiza evoluției cadrului strategic		
Concluzia ar trebui să evidențieze dacă s-a schimbat ceva în strategiile naționale în domeniul accesului și	DA	<i>S-au efectuat completări la analiza cadrului strategic național, fiind însă dificilă estimarea măsurii în care</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
participării la FPC și măsoară programul a devenit mai mult sau mai puțin relevant în contextul strategic național.		<i>programul a devenit mai mult/mai puțin relevant în contextul strategic. Subsumarea obiectivelor de ocupare și formare profesională celor de stabilitate financiară aferente PNR, lipsa unui cadru strategic dedicat FPC sau învățării pe tot parcursul vieții pentru această perioadă poate susține însă concluzia unei fragmentări a coerenței cadrului strategic național.</i>
Analiza evoluției cadrului legislativ Concluzia ar trebui să se refere și la măsura în care cadrul legislativ a fost complet/incomplet sau dacă a facilitat sau nu implementarea programului.	DA	
Analiza evoluției cadrului instituțional Nu se explică de ce Autoritatea Națională pentru Calificări este organismul cu roluri majore în furnizarea serviciilor de formare profesională continuă a adulților. Paragraful este inclus după cel în care se amintește că ANOFM furnizează programe de instruire, inducând ideea că sarcinile celor două se suprapun.	DA	
Concluzia conform căreia Cadrul instituțional a cunoscut numeroase modificări de-a lungul ultimilor ani nu este evidentă din parcurgerea textului anterior. Concluzia ar trebui să se refere și la măsura în care cadrul instituțional a fost complet/ incomplet/ funcțional/ nefuncțional sau dacă a facilitat sau nu implementarea programului și dacă acest lucru a influențat și cum programul și implementarea acestuia.	DA	<i>S-au efectuat completări, au fost evidențiate modificările cadrului instituțional care în contextul instituțional național poate afecta implementarea diferitelor strategii. Schimbările cadrului legal și instituțional național au fost menționate de participanții la focus group, dar și de respondenții beneficiarilor și partenerilor intervievați pentru realizarea studiilor de caz ca fiind dintre factorii care au afectat negativ progresul în implementarea DMI 2.3.</i>
Analiza evoluției participării la FPC și a nivelului de calificare a angajaților de la adoptarea programului		
Nu sunt utilizate date statistice relevante de la Eurostat privind dimensiunea urban/rural. Nivelul de calificare nu este analizat (recomandări: Individuals' level of computer skills și Level of the best-known foreign language (self-reported) by degree of urbanisation, Main skills targeted by CVT courses by type of skill and NACE Rev. 2 activity– Eurostat).	Parțial	<i>S-au analizat datele statistice disponibile cu privire la participarea la FPC în funcție de gradul de urbanizare (Eurostat: orașe mari, orașe mici și suburbii, rural) S-au analizat datele referitoare la tipul calificărilor (Main skills targeted by CVT) Pentru indicatorul Level of the best-known foreign language (self-reported) by degree of urbanisation, date disponibile sunt doar pentru anii 2007 și 2016. Indicatorul nu se referă doar la angajați, se calculează pt întreaga populație – considerăm că are o relevanță scăzută în contextul proiectului. Propunem analiza indicatorului indicatorul Level of the best-known foreign language (self-reported) by labour</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Nu sunt utilizate date administrative (ex. de la ANC, http://site.anc.edu.ro/statistici_educationale/ sau http://site.anc.edu.ro/statistici_europene/) sau studii (vezi cele realizate de CEDEFOP sau alte studii).	Parțial	<i>market status, dar în acest caz nu poate fi evaluată dimensiunea mediu de rezidență.</i> <i>Datele administrative de la ANC nu reprezintă indicatori ce ar putea fi analizați în contextul proiectului (indicatorii nu sunt definiți, nu se distinge evoluția istorică)</i> <i>Se va încerca integrarea rezultatelor unor studii dacă vor aduce elemente noi, însă constatarea noastră preliminară este că și acestea se bazează pe indicatorii disponibili la INS, Eurostat.</i>
Nu este explicată alegerea indicatorilor . Se recomandă o scurtă prezentare a viziunii evaluatorului cu privire la cele două întrebări de evaluare (ex. explicarea fenomenului de acces și a nivelului de calificare) din care să decurgă selectarea indicatorilor respectivi. Indicatorii Productivitatea muncii; Cifra de afaceri; Număr mediu de salariați sunt relevanți pentru întrebarea privind alte efecte. Se recomandă eliminarea de la analiza aferentă întrebării 1.	DA	<i>S-au introdus explicații.</i>
Nu este utilizat benchmarking (eventual media EU), pentru a avea un punct de reper și a aprecia dacă evoluția este convergentă sau nu.	DA	<i>S-au introdus completări.</i>
Nu este clară utilitatea indicatorului Ponderea populației în vârstă de 25-64 de ani cu nivel terțiar de educație (fig. 4)	DA	<i>S-au introdus explicații.</i>
Paragraful: <i>Analizând ratele anuale de creștere a productivității muncii pe sectoare de activitate, în perioada 2008-2017, observăm fluctuații mai mari sau mai mici în cazul tuturor sectoarelor de activitate, anii de creștere economică fiind urmați alternativ de declin – nu este concordantă cu graficul (fig.5)</i>	DA	<i>Comentariile se referă la figura 6.</i>
Figurile și graficele pe sectoarele de activitate sunt prea încărcate.	DA	<i>S-a renunțat la ele.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Referitor la concluzia: <i>pe fondul unor performanțe reduse privind formarea profesională continuă, aplicarea acțiunilor din cadrul DMI 2.3 a condus la creșterea substanțială a participării salariaților la formare profesională continuă în perioada 2007-2015, echilibrat pe sectoare de activitate și pe gen, fapt ce a generat efecte pozitive în plan economic (vizibile în special în creșterea productivității) și a crescut ocupabilitatea (în perioada ce a urmat crizei economice s-a reflectat în reziliența pe piața muncii și ulterior ratele de ocupare plasându-se pe o tendință de creștere). S-au remarcat diferențe regionale, regiunile cu cele mai bune performanțe fiind (în afara regiunii București-Ilfov) Nord-Est, Sud Muntenia și Sud-Est. Nu se înțelege de ce se consideră că formarea continuă are performanță redusă. Ce înseamnă performanța redusă în viziunea evaluatorului?</i>	DA	<i>S-au adus explicații suplimentare pentru a susține afirmația.</i>
<i>DMI 2.3 a condus la creșterea substanțială a participării salariaților la formare profesională continuă în perioada 2007-2015 – nu reiese acest lucru din textul asupra căruia se formulează concluzia, întrucât POSDRU este analizat de abia ulterior. Aceasta ar trebui să fie concluzia întrebării 2 (dacă se validează)</i>	DA	<i>Această constatare a fost argumentată la întrebarea 2.</i>
<i>Concluzia ar trebui să informeze dacă accesul la FPC a crescut sau nu, pentru ce sectoare, teritorii și grupuri. Au fost atinse țintele din strategiile naționale (a se vedea capitolul precedent)? La fel și în cazul nivelului de calificare a angajaților. De abia după aceea se analizează măsura în care DMI 2.3 a contribuit la această evoluție.</i>	DA	
<i>Efectul net al DMI 2.3 al POSDRU</i>		
<i>Conform celei de-a doua evaluări intermediare a POSDRU cu privire la logica internă a POSDRU se semnalează claritatea obiectivelor generale și specifice stabilite la nivelul axei prioritare 2, dar și necesitatea îmbunătățirii gradului de corelare între axele prioritare. În plus, operațiunile orientative reflectă, în linii mari, obiectivele operaționale asociate, unele necorelări fiind constestate doar în cazul AP 5 și AP 6. – acest paragraf, dacă nu este explicat, nu are nicio valoare. Se recomandă analiza complementarității/corelării/sinergiei la întrebarea aferentă mecanismelor.</i>	DA	<i>A fost exclus acest paragraf.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
<p><i>Analizând evoluția progresului înregistrat la nivelul DMI 2.3, conform Raportului final de implementare al POSDRU, se observă că țintele propuse cu privire la ponderea întreprinderilor care au furnizat FPC pentru personalul propriu și respectiv ponderea participanților la programe de FPC certificați au fost depășite la finalizarea perioadei de implementare POSDRU. – Mesajul acestor indicatori de rezultat nu este clar. Primul indicator se referă la faptul că 46,86% din întreprinderile sprijinite au declarat că oferă FPC angajaților proprii și după finalizarea proiectului finanțat de POSDRU, iar 94,79% dintre participanții la programe FPC au fost certificați în cadrul proiectelor. Este recomandată prezentarea mai întâi a indicatorilor de realizare și apoi a celor de rezultat.</i></p>	DA	Au fost efectuate reformulări.
<p><i>În plus, s-au adăugat limitările privind statutul pe piața muncii al cursanților, întrucât doar persoane angajate au fost eligibile în cadrul acestor măsuri. – Recomandăm eliminarea. Dacă nu se dorește, este necesară o explicare a logicii de intervenție POSDRU, prin prezentarea faptului că celelalte categorii de persoane sunt prevăzute la alte DMI-uri. Așa cum este prezentat acest fapt apare ca un aspect negativ. Este într-adevăr un element negativ? Dacă da, trebuie explicat de ce.</i></p>	DA	S-a eliminat.
<p><i>Figura 14 – Gradul de îndeplinire al țăntelor indicatorilor de program al DMI 2.3, anii 2008-2015 – sursa datelor nu este raportul final de implementare POSDRU. În plus, indicatorul de rezultat ponderea întreprinderilor care au furnizat FPC pentru personalul propriu nu a fost raportat consecvent în diverse rapoarte anuale de implementare.</i></p>		S-a renunțat la grafic întrucât informația se regăsea și în text.
<p><i>Textul nu are fluentă, existând unele paragrafe care nu se potrivesc în ordinea logică a acestuia. De exemplu paragraful Conform Sintezelor evaluărilor intermediare ale programelor operaționale, criza a avut un efect semnificativ asupra implementării programelor operaționale și, în mod special, asupra ritmului de implementare. Sau Profilul general al participantului la programele de FPC din cadrul DMI 2.3 surprinde persoanele angajate cu vârsta medie între 25 și 54 ani (83%), cu educație primară sau gimnazială (43%) sau</i></p>	DA	S-au efectuat reformulări pentru a se asigura coerența textului.

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
<i>absolvent al învățământului secundar superior (42%). Din datele aferente anului 2015, se observă că ponderea tinerilor (15-24 ani) din total participanți la programe de FPC finanțate din FSE la nivelul DMI 2.3 a fost relativ redusă, de doar 12,3%. Sau Faptul că angajatorii puteau practic să opteze între cursuri de calificare și recalificare (cu durată mult mai lungă) și cursuri de perfecționare și specializare (cu durată mult mai scurtă) constituie și una dintre explicațiile pentru rezultatele modeste ale instrumentului în primii ani de finanțare, și la atingerea parțială a indicatorilor propuși prin DCI sau faptul că sunt prezentate peste tot paragrafe privind contextul (criza economică)</i>		
<i>Menționăm însă că informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală a valorilor indicatorilor de program, precum și a celor suplimentari. De completat astfel: Menționăm însă că informațiile înregistrate în baza Action Web nu reflectă pe deplin situația reală a valorilor indicatorilor de program, precum și a celor suplimentari, <u>aceștia fiind sub-raportati în aceasta.</u></i>	DA	<i>S-a efectuat completarea în text.</i>
<i>Este recomandată realizarea prin metode vizuale mai atractive a realizărilor și rezultatelor programului, care sprijină vizual descrierea din text.</i>	Parțial	<i>Pentru a nu încălca prea mult subcapitolul, informația s-a prezentat sintetic, optându-se doar pentru reprezentarea distribuției regionale a rezultatelor prin intermediul hărților.</i>
<i>Nu sunt interpretate rezultatele analizei datelor din punct de vedere teritorial (a se vedea fig. 16-19).</i>	DA	
<i>Fără doar și poate unul dintre cele mai importante efecte directe al proiectului l-a constituit faptul că mai ales angajații au devenit mai conștienți de importanța deținerii uneia sau mai multor calificări, și care să răspundă cerințelor pieței muncii, în evitarea riscului de șomaj sau în creșterea șanselor de a găsi un loc de muncă mai bine remunerat – avem evidențe? În plus, nu urmărim acest efect la întrebarea de evaluare 2. Efectul este participarea și nivelul de calificare. Acest efect ar trebui tratat la întrebarea de evaluare 3.</i>	DA	<i>Evidențele empirice sunt desprinse din studiile de caz, datele colectate fiind analizate prin metode specifice analizei calitative, dar și prin tehnici de data mining. Efectul a fost mutat la IE 3.</i>
<i>Chiar dacă implicarea angajatorilor nu a fost la nivelul așteptat, totuși campaniile de conștientizare realizate prin intermediul instrumentului de finanțare au dus la o creștere a conștientizării importanței FPC chiar la nivelul angajatorilor, care au permis participarea</i>	DA	<i>Evidențele empirice sunt desprinse din studiile de caz, datele colectate fiind analizate prin metode specifice analizei calitative. Efectul a fost mutat la IE 3</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
<i>propriilor angajați la proiecte realizate de alte firme sau furnizori de FPC (inclusiv syndicate și patronate). – avem evidențe? ? În plus, nu urmărim acest efect la întrebarea de evaluare 2. Efectul este participarea și nivelul de calificare. Acest efect ar trebui tratat la întrebarea de evaluare 3.</i>		
<i>Pentru persoanele care nu aveau nici o calificare (majoritare de altfel la nivelul grupurilor țintă ale proiectelor analizate) impactul net a fost cu atât mai relevant, încrederea în sine și angajabilitatea crescând semnificativ. – evidențe în afară de interviuri? ? În plus, nu urmărim acest efect la întrebarea de evaluare 2. Efectul este participarea și nivelul de calificare. Acest efect ar trebui tratat la întrebarea de evaluare 3.</i>	Parțial	<i>Efectul a fost evidențiat prin interviuri cu reprezentanți ai beneficiarilor și cu responsabili pentru implementarea și monitorizarea 2.3. Efectul este relevant pentru IE 2 "Dobândirea de competențe profesionale în acord cu specificul/cerințele postului ocupat la acel moment, la nivelul beneficiarilor de finanțare", informațiile de tip calitativ având rolul de a completa informațiile cantitativă</i>
<i>Multe dintre aceste ocupații erau puternic afectate de normele sanitare impuse prin intrarea în UE, astfel încât efectul direct și net al acestora la nivelul angajaților, dar și la nivelul angajatorilor a fost important, prin creșterea calității produselor și serviciilor furnizate, și realizarea acestora la un nivel apropiat de nivelul cerut de standardele UE. –evidențe în afară de interviuri? ? În plus, nu urmărim acest efect la întrebarea de evaluare 2. Efectul este participarea și nivelul de calificare. Acest efect ar trebui tratat la întrebarea de evaluare 3.</i>	DA, parțial	<i>Efectul a fost mutat la IE 4</i>
<i>Este recomandată realizarea prin metode vizuale mai atractive a impactului asupra participanților, pieței furnizorilor de FPC, angajatorilor care sprijină vizual descrierea din text.</i>	DA	<i>Au fost realizate scheme care să evidențieze mai bine efectele în funcție de grupurile țintă ale intervenției Au fost introduse citate din interviuri pentru a crește relevanța concluziilor formulate.</i>
<i>La nivelul sectorului furnizorilor de FPC s-au obținut efecte precum: Consolidarea poziției serviciului public de ocupare ca furnizor de FPC la nivel local – Această concluzie nu este susținută de text. ? În plus, nu urmărim acest efect la întrebarea de evaluare 2. Efectul este participarea și nivelul de calificare. Acest efect ar trebui tratat la întrebarea de evaluare 3 sau 4.</i>	NU	<i>Efectul a fost evidențiat într-un studiu de caz în care parteneriatul a fost constituit din 3 AJOFM-uri. Efectul este relevant pentru IE 2, deoarece este în acord cu operațiunile orientative propuse prin DMI 2.3 (și anume "Sprijinirea furnizorilor de FPC pentru dezvoltarea și diversificarea ofertelor de FPC").</i>
<i>La acest capitol ar fi trebuit să se concluzioneze asupra contribuției DMI 2.3 cu privire la accesul la FPC și la calificarea angajaților. În ce măsura programul a influențat indicatorii identificați la 2.1.2 pentru această temă?</i>	DA	<i>S-a concluzionat asupra acestor două aspecte.</i>
<i>Având în vedere că nu există contrafactual, ar fi fost</i>	DA	<i>În vederea estimării măsurii în care evoluția participării</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
oportun să se analizeze măcar deadweight-ul (resources have been used to fund activities that would have taken place even without public support).		angajaților la FPC se datorează POSDRU s-a decis calcularea ponderii participanților la FPC sprijiniți prin DMI 2.3 din total participanți la cursurile de formare profesională continuă înregistrați la nivel național.
Următoarele metode de cercetare lipsesc:		
- analiza Heckman	DA	Analiza a fost completată cu rezultatele obținute în urma aplicării metodei Heckman.
- sondajul statistic	DA	A fost efectuat și sondajul statistic, iar rezultatele obținute din anchetă au fost integrate în text.
- ancheta sociologică	DA	Ancheta sociologică pe bază de interviu a fost realizată. Au fost intervievate 2 persoane responsabile de implementarea și monitorizarea 2.3.
- focus grup	DA	A fost realizat focus groupul, iar acordul participanților cu privire la constatările evaluării au fost specificate în text
Alte efecte, pozitive sau negative		
Parte din efecte se regăsesc și în capitolul precedent, prin urmare nu există o distincție clară între cele două capitole.	DA	A fost explicată metodologia de clasificare a efectelor în: directe, ale efecte pozitive și negative, efecte propagate
Constatările sunt bazate doar pe interviuri. Nu există triangulare.	DA	În analiză au fost triangulate informații din următoarele surse: organizații beneficiare (firme, serviciul public de ocupare, furnizori de formare, organizații sindicale), grup țintă (persoane participante la cursurile de calificare/recalificare), responsabili implementare și monitorizare 2.3 și participanți la focus group.
Este recomandată realizarea prin metode vizuale mai atractive a impactului asupra participanților, pieței furnizorilor de FPC, angajatorilor, care sprijină vizual descrierea din text.	DA	Au fost realizate scheme care să evidențieze mai bine mecanismele care au afectat efectele intervenției. Au fost introduse citate din interviuri pentru a crește relevanța concluziilor formulate.
Unul dintre cele mai importante efecte pozitive pe termen mediu și lung a fost consolidarea ofertei locale a furnizorilor de FPC – sunt necesare dovezi mai solide, inclusiv pe baza datelor statistice/administrative		
intrarea instituțiilor de formare profesională inițială (precum colegiile și liceele tehnice) pe această piață, - dovezi? Eventual exemple de proiecte, date statistice/administrative	Parțial	Dovezile sunt desprinse din interviurile cu responsabili cu implementarea și monitorizarea 2.3.
Dintre cele mai importante efecte negative care au ținut de modul în care trebuiau organizate cursurile de FPC, acolo unde reconcilierea între viața profesională și cea familială nu a fost posibilă, trebuie menționat faptul că	DA	A fost mutat la IE 6

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
<i> familia a constituit un element fundamental de sprijin în participarea la activitățile proiectului (mai ales acolo unde cursurile de formare erau urmate în paralel cu un program de lucru full time). Familia a fost astfel o resursă importantă a grupului țintă în asigurarea participării acestora și finalizarea cu certificare a cursurilor la care s-au înscris. – nu se înțelege care este efectul negativ. Poate ar trebui analizat la întrebarea privind mecanismele.</i>		
<i>Un alt efect negativ al modului în care au fost implementate activitățile de conștientizare a importanței FPC, are în anumite situații nu au luat în considerare suficient de bine specificul potențialilor angajați, este că unii dintre participanți, mai ales cei care nu au aveau calificare la debutul intervențiilor consideră în prezent că au suficiente calificări și competențe, neînțelegând pe deplin rolul formării pe tot parcursul vieții. – acesta este mai degrabă o lipsă a efectului măsurilor de conștientizare. Ce s-a întâmplat? Măsurile au vizat doar angajatorii? Acesta este mai degrabă aparținător întrebării de evaluare 2 sau cea legată de durabilitate, fiind legată de participarea la FPC.</i>	DA	<i>Efectul reiese din interviurile cu grupul țintă din proiecte care au vizat calificarea persoanelor cu nivel redus de educație sau fără calificare. Paragraful a fost modificat în sensul propus.</i>
Următoarele metode de cercetare lipsesc:		
- Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)	DA	<i>Analiza a fost completată cu rezultatele obținute în urma aplicării analizelor contrafactice.</i>
- Sunt prezentate doar 4 studii de caz dintr-un total de 7	DA	<i>Raportul revizuit va include toate cele 7 studii de caz propuse</i>
Nu s-a aplicat Chestionarul adresat angajaților sprijiniți/ nesprijiniți (persoane din grupul țintă, respectiv grupul de control)	DA	<i>A fost efectuat și sondajul statistic, iar rezultatele obținute din anchetă au fost integrate în text.</i>
Nu s-au aplicat tehnici de datamining	DA	<i>Tehnicile de data mining se referă la diverse metode de analiză a datelor în scopul extragerii de informații relevante. Dintre tehnicile de data mining propuse au fost realizate analizele spațiale (utilizând instrumente de analiză GIS). Nu au putut fi realizate analize multivariate, de corelație, analize de regresie deoarece acestea necesită serii de timp cu o lungime adecvată. În cazul nostru, seriile de timp cu indicatorii relevanți nu sunt anuale, fiind de altfel și mult prea scurte pentru realizarea unor analize statistice adecvate (ex. 3 ani).</i>
Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri		

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Nu sunt susținute de dovezi	DA	<i>Efectele reies din interviurile realizate cu beneficiarii finanțării, dar și cu persoanele din grupul țintă. Au fost introduse citate din interviuri pentru a crește relevanța concluziilor formulate.</i>
Următoarele metode de cercetare lipsesc:		
- Analiza de regresie	DA	<i>A fost efectuată și analiza de regresie, iar rezultatele obținute au fost integrate în text.</i>
- Analiza de regresie pe baza modelului de selecție Heckman	Parțial	<i>S-a încercat aplicarea metodei Heckman, însă nu s-au obținut rezultate statistice semnificative.</i>
- Sondajul statistic	DA	<i>A fost efectuat și sondajul statistic, iar rezultatele obținute din anchetă au fost integrate în text.</i>
Nu au fost adăugate surse suplimentare (autorități locale, întreprinderi, colegi ai persoanelor sprijinite)	Parțial	<i>Au fost evidențiate efectele așa cum au fost identificate de reprezentanții grupului țintă și de respondenții identificați la nivelul beneficiarilor și partenerilor. Constatările au fost validate și chiar completate de participanții la focus group.</i>
Durabilitatea efectelor		
Nu există evidențe în afară de interviuri pentru a susține constatările.	DA	<i>Au fost introduse evidențe din sondajul statistic și din evaluarea contrafactuală</i>
Ar fi bine ca evidențele furnizate de studiile de caz să fie introduse în text, ca exemple.	DA	<i>Au fost introduse citate din interviuri pentru a crește relevanța concluziilor formulate.</i>
Nu există constatări/concluzii cu privire la durabilitatea participării angajaților la FPC și a altor efecte (Productivitatea muncii; Cifra de afaceri; Număr mediu de salariați).	DA	<i>Au fost efectuate completări</i>
Următoarele metode de cercetare nu au fost utilizate:		
- evaluarea contrafactuală de impact	DA	<i>Analiza a fost completată cu rezultatele obținute în urma aplicării analizelor contrafactuale.</i>
- analiza spațială	NU	<i>Datele obținute din analiza contrafactuală nu au permis o reprezentare spațială care să aducă un plus valoare textului.</i>
- analiza de regresie	DA	<i>A fost efectuată și analiza de regresie, iar rezultatele obținute au fost integrate în text.</i>
- sondajul statistic	DA	<i>A fost efectuat și sondajul statistic, iar rezultatele obținute din anchetă au fost integrate în text.</i>
Nu au fost aplicate următoarele instrumente de colectare a datelor:		
- Chestionar adresat angajaților sprijiniți/ nesprijiniți (persoane din grupul țintă, respectiv grupul de control)	DA	<i>A fost efectuat și sondajul statistic, iar rezultatele obținute din anchetă au fost integrate în text.</i>
Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele		
Ar fi utilă și de impact realizarea unei sau, în funcție de	Parțial	<i>A fost realizată o schemă care să evidențieze mai bine</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
claritate, mai multor scheme reflectând mecanismele și efectele, cu evidențierea efectelor confirmate prin dovezi (cu verde), a celor neconfirmate (cu roșu) și a celor confirmate parțial (cu maro). Fără această schemă, unele mecanisme menționate în text par irelevante.		<i>legătura între mecanisme și efecte. Unele dintre mecanisme pot fi validate prin triangulare, altele însă nu. În schemă au fost evidențiate acele mecanisme care au fost triangulate prin cel puțin 2 surse/metode. Organizațiile beneficiare și respondenții din grupul țintă nu mai pot retroactiv să emită informații credibile cu privire la implementarea 2.3. Prin urmare, unele dintre efecte și mecanismele care le-au facilitat nu pot fi validate prin triangulare, ci susținute doar de expertiza echipei de evaluare.</i>
Concluzii și recomandări		
Se recomandă păstrarea formulării întrebării 7, respectiv în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine.	DA	<i>A fost introdusă o secțiune distinctă pentru a răspunde la această întrebare.</i>
Ar trebui să existe o strânsă legătură cu rezultatele de la 2.6. De exemplu, dacă efectul privind nivelul de calificare al angajaților nu se confirmă, trebuie să se menționeze (în linie cu cele constatate la 2.6) ce mecanisme trebuie îmbunătățite.	DA	

Comentarii specifice Raport de evaluare DMI 3.1

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
DMI 3.1 – Promovarea culturii antreprenoriale		
Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la cultura antreprenorială		
Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind antreprenoriatul		
Cadrul European		
Analiza evoluției cadrului strategic		
Nu se concluzionează dacă și cum prioritățile europene privind accesul și participarea la FPC s-au schimbat și în ce măsură acest fapt a avut o influență asupra relevanței programului, implementării acestuia și efectelor sale.	DA	<i>S-au efectuat completări la analiza cadrului strategic european, fiind însă dificilă estimarea măsurii în care programul a fost afectat de contextul strategic.</i>
Recomandăm analizarea cadrului strategic european care a stat la baza elaborării CSNR și POSDRU (Revised Lisbon Strategy - Guideline 1.2.2 "Facilitate innovation and promote entrepreneurship" și Guideline	DA	

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
1.3.3 "Increase investment in human capital through better education and skills" și sensul în care acesta a evoluat (ex. Europe 2020 – a se vedea flag initiatives relevante). Ce s-a schimbat în strategia europeană în domeniul culturii antreprenoriale? În ce măsură programul a devenit mai mult sau mai puțin relevant/coerent în contextul strategic european?		
Analiza evoluției cadrului legislativ În final ar trebui să se identifice dacă au apărut obligații sau facilități noi pentru statele membre în legătură cu subiectul analizat (antreprenoriatul) și în ce măsură programul a fost influențat de aceste obligații/facilități.	DA	<i>S-au efectuat completări la analiza cadrului legislativ european, fiind însă dificilă estimarea măsurii în care programul a fost influențat de noile obligații/ facilități apărute.</i>
Analiza cadrului instituțional De amintit și DG Employment	DA	
Cadrul Național		
Analiza evoluției cadrului strategic Există elemente ale cadrului strategic european care trebuie transferate spre acel subcapitol.	DA	
A se analiza strategiile care au stat la baza CSNR (ex. Strategy for the development of SMEs (2004-2008), National Strategy for Employment 2004-2010)	DA	
Concluzia ar trebui să evidențieze dacă s-a schimbat ceva în strategiile naționale în domeniu și măsură programul a devenit mai mult sau mai puțin relevant în contextul strategic național.	DA	<i>S-au efectuat completări la analiza cadrului strategic național, fiind însă dificilă estimarea măsurii în care programul a devenit mai mult/măi puțin relevant în contextul strategic.</i>
Analiza evoluției cadrului legislativ În lipsa unei analize mai aprofundate, recomandăm utilizarea studiilor sau rapoartelor existente în domeniu cu privire la cadrul normativ în domeniu.	DA	
Concluzia ar trebui să se refere și la măsura în care cadrul legislativ a fost complet/incomplet sau dacă a facilitat sau nu implementarea programului.	DA	
Analiza evoluției cadrului instituțional Ar trebui prezentată evoluția cadrului instituțional, ceea ce nu s-a întâmplat, din moment ce prezentarea începe cu situația din 2017.	DA	
Concluzia conform căreia Există un cadru instituțional structurat și dedicat acțiunii care asigură implementarea programelor destinate dezvoltării mediului de afaceri din România nu este evidentă din parcurgerea textului anterior. Concluzia ar trebui să se	DA	<i>S-au efectuat completări, fiind însă dificilă estimarea măsurii în care programul a fost afectat de modificările cadrului instituțional.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
refere la măsura în care cadrul instituțional a fost complet/incomplet/funcțional/nefuncțional sau dacă a facilitat sau nu implementarea programului și dacă acest lucru a influențat și cum programul și implementarea acestuia.		
Analiza culturii antreprenoriale de la momentul adoptării programului		
Nu este explicată alegerea indicatorilor. Se recomandă o scurtă prezentare a viziunii evaluatorului cu privire la întrebarea de evaluare (ex. explicarea termenului de cultură antreprenorială) din care să decurgă selectarea indicatorilor respectivi.	DA	S-au introdus explicații.
Termenul de <i>impact brut</i> nu va fi înțeles decât de o parte limitată de cititori. De aceea recomandăm utilizarea termenului de <i>cultură antreprenorială</i> .	DA	
Referitor la <i>De menționat că în vederea analizei impactului brut înregistrat la nivelul DMI 3.1 s-a propus și identificarea și analiza unei liste de indicatori privind programele autorizate de comisiile de autorizare județene sau a municipiului București pentru dezvoltarea competențelor manageriale și pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale, cursanții care dețin competențe antreprenoriale obținute prin parcurgerea de Programe autorizate de comisiile de autorizare județene sau a municipiului București, recunoscute de MMJS și /sau Ministerul Educației, beneficiarii Programelor autorizate de comisiile de autorizare județene sau a municipiului București pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale. Din păcate însă, nu a fost identificată o statistică oficială online centralizatoare, respectiv indicatori după caracteristicile redate mai sus, nici surse secundare de date precum Autoritatea Națională pentru Calificări, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Educației Naționale. – acest paragraf nu are sens să fie menționat în raport dacă nu este demonstrată utilitatea indicatorilor respectivi. De aceea considerăm esențială definirea conceptului de “cultura antreprenorială”.</i>	DA	A fost definit conceptul de “cultura antreprenorială” în partea introductivă a secțiunii aferente DMI 3.1.
<i>Per ansamblu, calculul ratelor de creștere a întreprinderilor active nou create în anul 2017 comparativ cu anul 2007 redă o evoluție negativă, atât la nivel național – cauza acestei involuții ar trebui</i>	DA	

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
explicată. Probabil că este vorba de o schimbare legislativă care ar trebui identificată și la capitolul în care s-a analizat evoluția cadrului legislativ sau de context.		
Nu este utilizat benchmarking (eventual media EU), pentru a avea un punct de reper și a aprecia dacă evoluția este convergentă sau nu.	DA	<i>Au fost efectuate completări.</i>
Nu avem analiză pe dimensiunea urban-rural. Putem utiliza datele de la ONRC?	NU	<i>Informațiile furnizate de ONRC nu au permis analiza în raport cu mediul de rezidență (urban/rural).</i>
Lipsește concluzia.	DA	<i>Au fost efectuate completări.</i>
Efectul net al DMI 3.1 al POSDRU		
<i>Conform celei de-a doua evaluări intermediare a POSDRU cu privire la logica internă a POSDRU se semnalează existența clarității obiectivelor generale și specifice stabilite la nivelul axei prioritare 3, iar operațiunile orientative reflectă, în linii mari, obiectivele operaționale asociate.</i> – acest lucru s-a analizat și în cadrul acestei evaluări cu ocazia reconstruirii teoriei programului. Rog reformulare.	DA	<i>S-au efectuat corecțiile.</i>
<i>De remarcat în acest sens participarea extrem de redusă a persoanelor în operațiunile finanțate din FSE la nivelul DMI 3.1 pe perioada 2008-2011.</i> – această constatare nu este legată de contextul socio-economic (criza), ci de maturitatea procesului de implementare (pregătirea call-urilor, evaluarea proiectelor, contractare și activitățile preliminare demarării activităților principale ale proiectelor). Rugăm reformulare.	DA	
Din figurile 36-39 se observă că regiunea București-Ilfov și Centru sunt cele mai eficace (din perspectiva ponderii persoanelor care inițiază o afacere. Acest fapt nu este explicat de tipul de sprijin primit (cursuri de formare, consultanță, dezvoltarea competențelor manageriale). Ar fi utilă examinarea în detaliu și formularea unei explicații.	NU	<i>Analiza distribuției regionale a beneficiarilor a fost efectuată detaliat, în raport cu următoarele tipuri de sprijin oferit, pentru care au fost disponibile informații în Action Web: cursuri de formare; dezvoltarea culturii antreprenoriale și pentru inițierea afacerilor; dezvoltarea competențelor manageriale</i>
Tipurile de sprijin oferit în proiecte nu sunt clare.	DA	<i>S-au adăugat informații privind tipurile de sprijin</i>
Sunt prezentate o serie de efecte, care și-ar găsi locul mai degrabă la alte întrebări de evaluare, cum ar fi cele legate de alte efecte sau mecanismele care au produs efectele (nivel sporit de competențe antreprenoriale și manageriale, îmbunătățirea atitudinii față de risc, creșterea încrederii în propria persoană și dezvoltarea spiritului de inițiativă.	NU	<i>DMI 3.1 a avut ca scop promovarea culturii antreprenoriale în vederea creșterii abilității persoanelor de a materializa ideile de afaceri. Astfel, obiectivul acestor intervenții a fost de a face din antreprenariat o opțiune de carieră pentru fiecare, prin furnizarea programelor de formare profesională care să dezvolte competențe manageriale și antreprenoriale.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
		<i>Efectele menționate (nivel sporit de competențe antreprenoriale și manageriale, îmbunătățirea atitudinii față de risc, creșterea încrederii în propria persoană și dezvoltarea spiritului de inițiativă) sunt manifestări ale culturii antreprenoriale.</i>
Nu există analiză a efectelor nete pe dimensiuni (teritorial, sectorial, tipuri de persoane sprijinite).	DA	<i>Au fost aduse completări.</i>
<i>În privința numărului de afaceri inițiate, efectele intervenției sunt modeste, fiind situate sub așteptări. Efectele formării antreprenoriale concretizate prin creșterea numărului de afaceri înființate nu s-au manifestat suficient în absența surselor de finanțare necesare sau a resurselor financiare proprii. Asigurarea unor mecanisme de finanțare pentru start-up-uri în apelurile din finalul intervenției a produs efecte pozitive la nivelul acestui indicator. – este necesară prezentarea unor corelări pe bază de evidență, care să demonstreze că creșterea numărului de afaceri înființate a depins de asigurarea mecanismelor de finanțare.</i>	Parțial	<i>Constatarea este formulată pe baza evidențelor empirice colectate prin interviurile cu beneficiarii și cu responsabilii cu implementarea și monitorizarea 3.1 Au fost adăugate citate din interviuri.</i>
<i>Afacerile nou înființate prin proiecte sunt relativ distribuite la nivel național. – nu înțelegem expresia. Rugăm reformulare. Putem avea o hartă a întreprinderilor nou înființate?</i>	Parțial	<i>S-a reformulat. S-a completat și cu distribuția regională a datelor colectate din anchetă în rândul persoanelor din grupul țintă care au inițiat afaceri.</i>
<i>Efect pozitiv de favorizare a diversificării economice – reprezintă un alt efect, de tratat la întrebarea de evaluare potrivită</i>	DA	<i>Efectul a fost mutat la IE 4.</i>
<i>Multe dintre afacerile dezvoltate au fost înființate în mediul rural – poate fi furnizată o pondere? Avem evidențe care să susțină afirmația?</i>	NU	<i>Întrucât constatarea s-a bazat doar pe evidențe empirice calitative, neputând fi susținută și prin dovezi cantitative, a fost eliminată această constatare.</i>
<i>Multe dintre afacerile dezvoltate au fost înființate în mediul rural, fapt ce subliniază efectele pozitive referitoare la îmbunătățirea structurii economice, al cărei impact este cu atât mai mare în mediul rural. – de menționat la întrebarea legată de efectele mai largi. Avem evidențe care să susțină afirmația? Avem statistică privind structura economică pe rural? Am putea folosi datele de la ONRC?</i>	NU	<i>Întrucât constatarea s-a bazat doar pe evidențe empirice calitative, neputând fi susținută și prin dovezi cantitative, a fost eliminată această constatare.</i>
<i>pe baza competențelor dobândite și experienței de afaceri, unii membrii din grupul țintă care au inițiat afaceri pe cont propriu au accesat, ulterior, alte surse de finanțare pentru a iniția alte afaceri în domenii</i>	DA	<i>Efectul a fost mutat la IE4, IE5. Constatarea este formulată pe baza evidențelor empirice calitative colectate prin interviurile cu grupul țintă – s-au adăugat citate.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
<i>complementare cu firmele înființate prin proiect, cu efecte pozitive atât la nivelul dezvoltării firmelor înființate inițial, cât și a nișelor de piață vizate. – de menționat la întrebarea privind durabilitatea efectelor și efecte mai largi (spill-over). Avem evidențe care să susțină afirmația?</i>		
<i>Pe fondul numărului modest a afacerilor inițiate ca urmare a implementării proiectelor din cadrul DMI 3.1, și numărul locurilor de muncă nou create este redus. – dacă numărul de afaceri inițiate este modest, cum se poate afirma că s-a produs diversificarea economiei rurale?</i>	NU	<i>Întrucât constatarea s-a bazat doar pe evidențe empirice calitative, neputând fi susținută și prin dovezi cantitative, a fost eliminată această constatare.</i>
<i>Îmbunătățirea practicilor de afaceri a fost favorizată prin utilizarea competențelor dobândite prin cursurile antreprenoriale în colaborarea cu alți întreprinzători, în negocierea de contracte, la analiza pieței concurențiale, în urmărirea pregătirii profesionale a angajaților. – nu se înțelege ce doriți să transmiteți</i>	DA	<i>S-a reformulat.</i>
<i>Structurile și serviciile de suport dezvoltate prin proiectele din cadrul DMI 3.1 (ex. centre de sprijin pentru afaceri) au contribuit la susținerea și dezvoltarea afacerilor inițiate prin proiecte, precum și a altor afaceri existente. – de transferat la întrebarea privind durabilitatea efectelor. Avem evidențe? Ar fi bine de inclus elemente din studiul de caz dacă avem vreunul care să susțină afirmația.</i>	DA	<i>S-a mutat la IE5. Au fost incluse elemente ilustrative din studiile de caz.</i>
<i>Analiza de text al discursului – de transferat la întrebarea privind alte efecte.</i>	DA	<i>S-a mutat la IE3.</i>
<i>Concluzia se referă la un mix de efecte. Aici trebuie concluzionat doar asupra unui singur efect, respectiv dacă progresul în cultura de evaluare (identificat la cap. 3.1.2) a fost influențat de DMI 3.1., în ce sectoare și teritorii, pentru ce grupuri/tipuri de participanți și prin ce timpuri de intervenții, în contextul respectiv (strategic, legislativ, instituțional). Nu trebuie analizate sau să se concluzioneze asupra altor efecte sau asupra cauzelor/mecanismelor de producere/de inhibare a efectului așteptat.</i>	DA	<i>S-au reformulat concluziile în raport cu datele analizate.</i>
Următoarele metode de cercetare nu sunt utilizate:		
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)	DA	<i>Au fost aduse completări.</i>
Analiza de regresie	DA	<i>Au fost aduse completări.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Analiza de regresie (pe baza modelului de selecție Heckman)	DA	<i>În urma aplicării regresiei Heckman, nu au putut fi evidențiate efecte neobservabile semnificative în ceea ce privește înființarea de noi firme.</i>
Sondaj statistic	DA	
Focus Grup	DA	
Lipsește un studiu de caz din cele 7 propuse.	DA	<i>Raportul revizuit include toate cele 7 studii de caz propuse.</i>
Analiza comparativă a distribuției spațiale a progresului unor indicatori raportați statistic sau administrativ cu distribuția spațială a proiectelor și a indicatorilor de realizare imediată lipsește. (a se vedea Oferta tehnica)	Parțial	<i>Există referințe în text privind analiza comparativă a distribuției spațiale a progresului anumitor indicatori de program.</i>
Alte efecte, pozitive sau negative		
Constatările nu sunt susținute de evidențe. Se recomandă utilizarea datelor colectate prin diverse instrumente, inclusiv redarea unor elemente din studiile de caz sau interviuri, care sprijină afirmațiile.	DA, parțial	Constatările sunt formulate pe baza evidențelor empirice colectate prin interviurile cu beneficiari, grup țintă și responsabili cu monitorizarea și implementarea DMI Vor fi adăugate elemente ilustrative și citate
Următoarele metode de cercetare nu sunt utilizate:		
- Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)	DA	<i>Au fost aduse completări.</i>
- Analiza de regresie	DA	<i>Au fost aduse completări.</i>
- Analiza de regresie (pe baza modelului de selecție Heckman)	DA	<i>În urma aplicării regresiei Heckman, nu au putut fi evidențiate efecte neobservabile semnificative în ceea ce privește înființarea de noi firme.</i>
- Sondaj statistic	DA	
Nu au fost realizate:		
<ul style="list-style-type: none"> Tehnici de data mining (sursa datelor: date INS, ONRC, ANAF și baza de date a AM POSDRU –ActionWeb) pentru identificarea unor manifestări specifice (pattern-uri) în date care să indice existența altor efecte, inclusiv prin analize spațiale (utilizând instrumente de analiză GIS) 	DA	<i>Tehnicile de data mining utilizate în această secțiune vizează analiza de text .</i>
<ul style="list-style-type: none"> Analiza datelor colectate prin studiile de caz la nivel de proiect: comparații sistematice inter-cazuri pentru identificarea gradului de convergență a datelor cu privire la existența altor posibile efecte, pozitive sau negative. 	NU	<i>Constatările sunt formulate pe comparații sistematice inter-cazuri</i>
Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri		
Constatările nu sunt susținute de evidențe. Se recomandă utilizarea datelor colectate prin diverse	DA, parțial	<i>Constatările sunt formulate pe baza evidențelor empirice colectate prin interviurile cu beneficiari și</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
instrumente, inclusiv redarea unor elemente din studiile de caz sau interviuri, care sprijină afirmațiile.		<i>responsabili cu monitorizarea și implementarea DMI Au fost adăugate elemente ilustrative și citate</i>
Nu au fost realizate:		
<ul style="list-style-type: none"> Adiționarea unor unități de analiză suplimentare, la nivelul cărora să fie investigate efectele de propagare generate de intervenții (ex. alte întreprinderi, etc.). În acest caz, echipa de evaluare va utiliza o abordare exploratorie pentru identificarea efectelor de propagare. 	NU	<i>Au fost adiționate alte unități de analiză la nivelul cărora au fost investigate efecte prin intermediul studiilor de caz (membrii familiei, angajații proprii, unii clienți și furnizori ai firmei)</i>
<ul style="list-style-type: none"> Adiționarea unor surse de date suplimentare care să ofere datele necesare, cum ar fi: alte surse de date administrative, precum și interviuri cu reprezentanți ai altor instituții (autorități locale, instituții, întreprinderi, etc.) 	NU	<i>Din cauza duratei de la realizarea intervenției și a GDPR, nu au fost identificate surse de date suplimentare</i>
Durabilitatea efectelor		
Constatările nu sunt susținute de evidențe. Se recomandă utilizarea datelor colectate prin diverse instrumente, inclusiv redarea unor elemente din studiile de caz sau interviuri, care sprijină afirmațiile.	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Nu este realizată diferențierea clară a durabilității pe tipuri de intervenții, sub-grupuri, teritorii țintă.	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Nu este analizată durabilitatea efectului principal, respectiv supraviețuirea firmelor înființate.	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Analiza seriilor de timp specifice datelor colectate din rapoartele de activitate și alte registre ale unităților sprijinite prin proiecte nu este realizată.	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Analiza seriilor de timp nu este contextualizată, pusă în relație cu evoluțiile contextului sectorului de antreprenoriat și cu alte evenimente / intervenții.	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Următoarele metode de cercetare nu sunt utilizate:		
Evaluarea contrafactuală de impact (ECI)	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Analiza spațială (GIS)	Parțial	<i>Efectele durabile nu au putut fi detaliate la nivelul tuturor regiunilor pentru a se justifica reprezentarea grafică. Există însă precizări în text cu privire la regiunile unde rezultatele durabile din contrafactual au fost semnificative statistic.</i>
Analiza de regresie	DA	<i>S-au efectuat completări.</i>
Analiza de regresie (pe baza modelului de selecție Heckman)	DA	<i>În urma aplicării regresiei Heckman, nu au putut fi evidențiate efecte neobservabile semnificative în ceea ce privește înființarea de noi firme.</i>

COMENTARIU	Luat în considerare (DA/NU/parțial)	Comentarii
Sondaj statistic	DA	
Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele		
Ar fi utilă și de impact realizarea unei sau, în funcție de claritate, mai multor scheme reflectând mecanismele și efectele, cu evidențierea efectelor confirmate prin dovezi (cu verde), a celor neconfirmate (cu roșu) și a celor confirmate parțial (cu maro). Fără această schemă, unele mecanisme menționate în text par irelevante.	DA	<i>A fost realizată schema care să evidențieze mai bine legătura între mecanisme și efecte. Unele dintre mecanisme pot fi validate prin triangulare, altele însă nu. Organizațiile beneficiare și respondenții din grupul țintă nu mai pot retroactiv să emită informații credibile cu privire la implementarea 2.3. Prin urmare, unele dintre efecte și mecanismele care le-au facilitat nu pot fi validate prin triangulare, ci susținute doar de expertiza echipei de evaluare.</i>
Poate fi furnizată o schemă a condițiilor (caracteristicilor) persoanelor care să fie cooptate în astfel de intervenții?	DA	<i>S-a completat.</i>
<i>În unele cazuri, instituțiile publice care au implementat proiecte (în special unitățile administrative) au întâmpinat dificultăți cauzate de îngrădiri legislative care au afectat derularea activităților și realizarea unor cheltuieli.</i> – ar fi binevenită menționarea unor astfel de îngrădiri în capitolul privind cadrul legislativ	DA	<i>Au fost adăugate elemente ilustrative.</i>
Concluzii și recomandări		
Se recomandă păstrarea formulării întrebării 7, respectiv în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine.	DA	<i>A fost introdusă o secțiune distinctă pentru a răspunde la această întrebare.</i>
Ar trebui să existe o strânsă legătură cu rezultatele de la 3.6. De exemplu, dacă efectul privind dezvoltarea culturii antreprenoriale nu se confirmă, trebuie să se menționeze (în linie cu cele constatate la 3.6) ce mecanisme trebuie îmbunătățite.	DA	

Comentarii specifice Raport de evaluare DMI 3.2

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
Raport Comitet Științific		
DMI 3.2 – Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității Progresul observat de la aprobarea programului cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1	Da	Au fost reformulate trimerile la efectul sau impactul brut, pentru a clarifica textul.

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
<p>aferente evaluării DMI 3.2 referitoare la progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților, analizăm în cadrul acestei secțiuni aspecte cheie care să permită estimarea efectului brut la nivel național pentru intervențiile POSDRU finanțate prin DMI 3.2 având în vedere operaționalizarea conceptului de adaptabilitate prezentat mai sus. Majoritatea cititorilor, nu vor înțelege noțiunea de impact brut al POSDRU, de aceea, se recomandă eliminarea expresiei și reformularea paragrafelor afectate. De exemplu, pentru cazul de față, o reformulare posibilă ar fi: În cadrul acestei secțiuni va fi analizată evoluția adaptabilității întreprinderilor și angajaților, la nivel teritorial și sectorial, precum și pe tipuri de întreprinderi și angajați, urmând ca în secțiunea următoare să fie identificată contribuția DMI 3.2 la această evoluție.</p>		
<p>Legătura dintre creșterea adaptabilității întreprinderilor și angajaților și indicatorii aleși trebuie mai bine explicată. Nu există indicatori pentru cuantificarea adaptării angajaților și, în acest sens, recomandăm utilizarea bazei de date Eurostat generată de Labour Force Survey. Considerăm că noțiunea de adaptabilitate ar trebui explicată încă de la început, pentru a oferi fundamentul de selectare a indicatorilor.</p>	Da	<p>Au fost introduși indicatori suplimentari, în limitele operaționalizării conceptelor de interes. Noțiunea de adaptabilitate este operaționalizată în contextul DMI 3.2, fiind înțeleasă prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea nivelului de competențe la nivel managerial și în ceea ce privește organizarea muncii în întreprinderi și sectorul de sănătate, inclusiv promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, noi practici de lucru și îmbunătățirea condițiilor de muncă, ca element de adaptare a întreprinderilor și angajaților la condițiile noi de pe piața muncii; • Creșterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor direct necesare întreprinderii și în sectorul de sănătate, cu un accent special asupra calificărilor necesare personalului medical; • Creșterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea competențelor digitale, ca element transversal ce asigură adaptabilitatea angajaților și întreprinderilor la progresul digital; • Creșterea nivelului de specializare a

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
		<p>angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea cunoștințelor în domeniul protecției mediului și controlului poluării, mai ales în întreprinderile cu impact asupra mediului, ca element transversal ce asigură adaptabilitatea angajaților și întreprinderilor la evoluția economiei bazate pe sustenabilitate;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea sănătății și securității în muncă și prevenirea bolilor profesionale, pentru asigurarea unui mediu de lucru prietenos și încurajarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie, ca element sine qua non al adaptării la orice schimbare economică sau pe piața muncii. <p>În acest context, informațiile și indicatorii folosiți în evaluare se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evoluția participării angajaților la cursuri de formare profesională continuă, ca indicator general al creșterii nivelului de competențe ale angajaților pe domeniile specifice direct necesare întreprinderilor, în domeniul protecției mediului și în sectorul de sănătate; • Indicatori privind nivelul de competențe digitale și utilizarea tehnologiei informației, ca indicator general al nivelului de pregătire al angajaților și populației în general pentru secolul 21; • Evoluția ratei accidentelor de muncă, ca indicator pentru asigurarea sănătății și securității în muncă; • Evoluția reglementărilor privind flexibilitatea muncii și a unor indicatori specifici, descriși mai jos. Noțiunea de flexibilitate, promovată la nivel european include patru componente: <ul style="list-style-type: none"> ○ prevederi contractuale, în contractele de muncă, sigure, dar și flexibile. În acest context avem în vedere indicatori referitori la incidența contractelor de muncă cu timp parțial și pe perioadă determinată, care reprezintă o formă de flexibilitate atât

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
		<p>pentru angajat, cât și pentru angajator (cu mențiunea că acestea trebuie privite cu precauție deoarece nu reprezintă întotdeauna contracte de muncă de calitate). Vom mai avea în vedere indicatori legați de programul flexibil, munca la distanță, elemente pentru creșterea incluziunii pentru angajați (accesibilizarea spațiilor de lucru pentru persoane cu dizabilități, acordarea de zile libere pentru sărbători specifice angajaților ce fac parte din minorități naționale)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ existența unor programe de formare profesională continuă (pe care le avem în vedere și pentru evaluarea nivelului de competențe și specializare a angajaților) ○ existența unor politici eficiente pentru ocupare (acest aspect făcând obiectul evaluării altor DMI ale POSDRU în cadrul prezentului raport) ○ existența unui sistem modern de securitate socială. Din această perspectivă avem în vedere evoluția reglementărilor privind dreptul la șomaj, la pensie și la concediile pentru părinți. De asemenea, avem în vedere disponibilitatea unor servicii sau facilități care permit îmbinarea vieții de familie cu cea profesională, cum sunt cele de creșă oferite de angajatori, asigurările medicale oferite de angajatori etc. <ul style="list-style-type: none"> • Evoluția cifrei de afaceri, a numărului de angajați, a profiturilor și a productivității muncii pentru întreprinderile din economie, pe regiuni și activități ale economiei naționale, ca indicator pentru creșterea nivelului de competență managerială și efectul de

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
		<p>ansamblu al intervențiilor PSODRU DMI 3.2;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elemente legate de extinderea activităților și piețelor pentru firme, ca indicatori pentru creșterea nivelului de adaptabilitate la mediul economic și efectul intervențiilor PSODRU DMI 3.2 asupra firmelor beneficiare de ajutor de stat și ajutor de minimis; • Evoluții ale unor indicatori cheie privind managementul sanitar și sănătatea publică pentru a observa progresul în sectorul sanitar intens sprijinit prin DMI 3.2.
<p>Evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei naționale și din domeniul sănătății</p> <p>Cadrul strategic la nivel european</p> <p>Cadrul legislativ la nivel european</p> <p>În final ar trebui să se identifice dacă au apărut obligații sau facilități noi pentru statele membre în legătură cu subiectul analizat (antreprenoriatul) și în ce măsură programul a fost influențat de aceste obligații/facilități.</p>	Da	<p>„Astfel, problematica adaptabilității întreprinderilor, dar mai ales cea a adaptabilității angajaților și legat de aceasta flexicuritatea rămân elemente deosebit de relevante pentru cadrul legislativ european și prin aceasta confirmă relevanța DMI 3.2, atât la momentul implementării sale, cât și ulterior.”</p>
<p>Cadrul instituțional la nivel european</p> <p>Cadrul strategic la nivel național</p> <p>Cadrul legislativ la nivel național</p> <p>Alte elemente de flexicuritate au fost în mare parte absente din legislația română până la adoptarea Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, care este, din acest motiv, o noutate importantă prin care România se conectează la tendința europeană în materie. – Elementele specifice flexicurității ar trebui identificate încă de la început, pentru a clarifica noțiunea și a identifica indicatorii potriviți.</p> <p>Concluzia ar trebui să se refere și la măsura în care cadrul legislativ a fost complet/incomplet sau dacă a facilitat sau nu implementarea programului.</p>	Da	<p>„În acest sens se poate vorbi de un o evoluție a cadrului legislativ vizat de DMI 3.2, respectiv îmbunătățirea constantă a acestuia în ceea ce privește introducerea unor elemente specifice pentru o mai bună adaptabilitate a angajaților și în mod specific reglementarea progresivă a unor elemente suplimentare de flexicuritate în perioada 2010-2018. Cadrul legislativ a sprijinit astfel implementarea programului, fiind tot mai deschis pentru angajații care doreau implementarea unor forme noi și mai flexibile de organizare a muncii.”</p> <p>Pe de altă parte, noțiunea de flexicuritate a fost definită la începutul capitolului, conform normelor europene.</p>
<p>Cadrul instituțional la nivel național</p> <p>În privința monitorizării elementelor de flexisecuritate, Inspekția Muncii, care acționează pentru asigurarea protecției sociale a muncii, în baza prevederilor art. 41</p>	Da	Text reformulat.

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
din Constituția României, republicată, și, respectiv, a prevederilor Convenției OIM nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 și ale Convenției OIM nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975. – nu are predicat		
În ceea ce privește formarea profesională, cadrul instituțional a fost relativ instabil de la adoptarea POSDRU – afirmația nu este sprijinită de textul precedent	Da	Modificată afirmația în raport cu textul precedent.
Rămâne problematică dimensiunea comunicării inter-instituționale – afirmație nesprijinită de textul precedent Concluzia ar trebui să se refere la măsura în care cadrul instituțional a fost complet/incomplet/funcțional/nefuncțional sau dacă a facilitat sau nu implementarea programului și dacă acest lucru a influențat și cum programul și implementarea acestuia.	Da	Modificată afirmația în raport cu textul precedent și obiectivul analizei
Evoluția principalilor indicatori la nivel național privind adaptabilitatea întreprinderilor și angajaților din sectoarele economiei și din domeniul sănătății Progresul observat cu privire la adaptabilitatea angajaților Participarea la cursurile de FPC- nu este analizată dimensiunea urban-rural	Nu	Nu există date disponibile în acest sens. Este menționată în text (notă de subsol) această limitare.
Promovarea sănătății și securității în muncă – idem + analiza sectorială	Nu	Nu există date disponibile pe medii de rezidență. Este menționată în text (notă de subsol) această limitare. Am completat cu analiza sectorială
Flexibilitatea muncii - Incidența contractelor cu normă parțială este insuficientă pentru a caracteriza evoluția fenomenului. Lipsesc analizele pe dimensiuni	Da	Textul a fost completat cu mai multe date. Am prezentat datele pe genuri și medii de rezidență, dar deoarece nu sunt diferențe proporționale notabile nu au fost introduse și grafice (ar fi fost lipsite de interes).
Mobilitatea forței de muncă - nu se referă doar la mobilitate prin emigrare	Da	Am eliminat mobilitatea din indicatorii de adaptabilitate urmăriți, dat fiind că nu avem, la nivelul datelor pentru acest DMI, suficiente informații pentru a lega mobilitatea de adaptabilitate.
Cu privire la nivelul de competențe și incluziune digitală datele sunt disponibile la nivel național – a se vedea Eurostat/General and regional statistics/Degree of urbanisation/Digital skills	Da	Au fost adăugate date din această sursă.

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
Productivitatea muncii Progresul observat cu privire la adaptabilitatea întreprinderilor În ceea ce privește evoluția cifrelor de afaceri din economia națională, datele statistice relevă o creștere în majoritatea sectoarelor de activitate. – afirmația nu este susținută de figura 14	Da	Text reformulat.
Progresul observat cu privire la performanța și adaptabilitatea din domeniul sănătății 4.3. Efectul net al DMI 3.2 al POSDRU Efectul net DMI 3.2 pentru participanții la cursurile de formare profesională: angajați și manageri Efectele descrise nu se referă la cele identificate la capitolul în care se prezintă progresul observat cu privire la adaptabilitatea angajaților. Efectele descrise se potrivesc mai bine la întrebarea privind mecanismele de producere a efectelor sau la cea privind alte efecte.	Da	În tabelul de mai jos: indicatorii urmăriți pentru întrebarea 1 referitoare la evoluția la nivel național și dimensiunile urmărite la întrebarea 2 referitoare la efectul net. Indicatorii analizați sunt prezentați în tabelul de mai jos (la finalul acestui tabel)*.
Nu se cuantifică contribuția POSDRU la evoluția în sector.	Da	Acolo unde s-a putut realiza o cuantificare (ex.: participanți la formare) a fost făcut acest lucru. Pe de altă parte, acolo unde nu am putut realiza o cuantificare am prezentat estimări bazate pe metode calitative sau au precizat că o asemenea cuantificare nu poate fi realizată.
Constatările nu sunt obținute prin triangulare, astfel nu sunt credibile	Da	Constatările sunt obținute prin utilizarea interviurilor, studiilor de caz, validate cu focus grup. Așa cum a fost argumentat în raportul inițial, eterogenitatea intervenției a făcut imposibilă realizarea unei anchete care să reprezinte o sursă de date suplimentare. Totuși, constatările nu sunt exemple izolate, ci se bazează pe triangularea metodelor calitative utilizate.
Se sugerează ca studiile de caz să fie valorificate în textul raportului, prin includerea unor părți sugestive (ex. declarații ale intervievaților etc.)	Da	Au fost incluse suplimentar elemente din studiile de caz.
Efectul net DMI 3.2 pentru întreprinderile beneficiare ale ajutorului de stat și de minimis Trebuie subliniat că, din 123 de companii pentru care au fost identificate date referitoare la implementarea unui proiect de ajutor de stat sau de minimis finanțate de DMI 3.2, doar pentru 70 au fost identificate date pentru intervalul 2008-2018, acoperind atât perioada	Da	Au fost clarificate variabilele de control și am completat cu date de la ONRC și din sondaj.

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
dinainte de intervenție (anii 2010-2013, cât și perioada de sustenabilitate, până la finalul implementării POSDRU în 2015 și ulterior până în prezent. Pentru restul de companii beneficiare de ajutor de stat și ajutor de minimis în cadrul DMI 3.2, fie lipsesc datele pentru toată perioada analizată la nivelul furnizorului de date utilizat, fie acestea au dispărut (prin faliment sau fuziune cu alte companii), iar din acest motiv datele nu mai sunt disponibile. – Din câte cunoaștem datele de la ONRC au fost complete, conform solicitării. Rugăm reverificare și comunicarea datelor care lipsesc. Ce variabile de control au fost utilizate?		
Efectul net DMI 3.2 pentru participanții la cursurile de formare profesională din domeniul sanitar și formare medicală continuă Chiar dacă beneficiarii raportați pentru DMI 3.2 nu sunt exclusiv beneficiari unici, numărul acestora continuă să fie mare. – de fundamentat	Da	A fost eliminat.
Efectele analizate nu sunt aceleași cu cele identificate în capitolul precedent referitor la progresul observat cu privire la performanța și adaptabilitatea din domeniul sănătății. Efectele descrise se potrivesc mai bine la întrebarea privind mecanismele de producere a efectelor sau la cea privind alte efecte.	Da	Au fost introduse trimiteri la studiile de caz și colo unde a fost posibil și rezultatele sondajului.
Corelările cu indicatorii identificați la capitolul precedent referitor la progresul observat cu privire la performanța și adaptabilitatea din domeniul sănătății nu sunt substanțiate de dovezi	Da	A se vedea tabelul de indicatori mai jos*.
Alte efecte, pozitive sau negative Alte efecte DMI 3.2 în cazul formării angajaților și managerilor (inclusiv prin scheme de ajutor de stat și de minimis) Constatările nu se bazează pe dovezi.	Da	Au fost introduse trimiteri la studiile de caz și colo unde a fost posibil și rezultatele sondajului.
Alte efecte DMI 3.2 în cazul formării personalului medical Efecte dincolo de granița zonei sau a sectorului sau asupra altor grupuri Durabilitatea efectelor Mecanisme care au facilitat/ împiedicat efectele Ar fi utilă și de impact realizarea unei sau, în funcție de claritate, mai multor scheme reflectând mecanismele și	Da	Au fost introduse 2 scheme, pentru componenta angajați și angajatori și separate pentru sectorul de sănătate.

Comentarii	Adoptat (da/nu/observații)	Observații
efectele, cu evidențierea efectelor confirmate prin dovezi (cu verde), a celor neconfirmate (cu roșu) și a celor confirmate parțial (cu maro). Fără această schemă, unele mecanisme menționate în text par irelevante.		
Concluzii și recomandări Se recomandă păstrarea formulării întrebării 7, respectiv în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine.	Da	Text restructurat.
Ar trebui să existe o strânsă legătură cu rezultatele de la 4.7. De exemplu, dacă efectul proiectelor de minimis nu se confirmă, trebuie să se menționeze (în linie cu cele constatate la 4.7) ce mecanisme trebuie îmbunătățite	Da	O strânsă legătură între întrebarea 6 și întrebarea 7 este subliniată în capitolul introdus pentru întrebarea 7.

*

Indicator	Analiza la ÎE 1	Analizat la ÎE 2	Am cuantificat contribuția POSDRU
Participanți la formare	DA	DA	DA
Indicatori de incluziune digitală	DA	Menționați, nu pot fi cuantificați decât pe baza sondajului. Acest tip de cuantificare nu	Am menționat o contribuție limitată, dar pozitivă a POSDRU. Nu putem face o cuantificare propriu-zisă
Indicatori SSM	DA	Am menționat formarea în domeniu. Aceasta ar trebui să contribuie la scăderea incidenței accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale	Am menționat o contribuție limitată, dar pozitivă a POSDRU. Nu putem face o cuantificare propriu-zisă
Indicatori privind flexibilitatea muncii	DA Am extins analiza cu indicatori noi	Am menționat efectele proiectelor în ceea ce privește flexibilitatea muncii	Am menționat o contribuție limitată, dar pozitivă a POSDRU. Nu putem face o cuantificare propriu-zisă. Am menționat și efectul pozitiv al creșterii conștientizării în domeniu asupra cadrului strategic și legislative.
Productivitatea (ca efect al adaptabilității)	DA	Menționată, dar analizată pe baza interviurilor (calitativ) nu poate fi cuantificată direct la participanții la formare	Nu poate fi estimată o contribuție
Indicatori de performanță ai firmelor: CA și nr. de angajați	DA	DA	Nu se observă contribuție. Nu se observă de fapt efect POSDRU pe indicatorii de performanță economică. Am explicat de ce asumția inițială nu se

Indicator	Analiza la ÎE 1	Analizat la ÎE 2	Am cuantificat contribuția POSDRU
Managementul spitalelor	DA	DA	validează
Starea de sănătate a populației	DA	NU – nu este cazul	Explicăm că efectele pozitive pe partea de management al spitalelor și competența medicilor (inclusive servicii nou oferite) au efect pe starea de sănătate. Dar nu se poate cuantifica.