



Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
Biroul Evaluare Programe din cadrul Direcției Generale
Programare și Coordonare Sistem

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

Proiect finanțat din FSE prin POCU 2014-2020

Raport de Evaluare aferent anului 2023
Contract de prestări servicii nr. 31295/24.04.2019

30 iunie 2023





Fișa documentului

Data versiunii inițiale	30 iunie 2023
Data versiunii modificate	25 iulie 2023



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Cuprins

1	Introducere	8
1.1	Rezumatul proiectului	9
1.2	Scopul și aria de acoperire a evaluării	10
1.3	Structura raportului de evaluare	11
1.4	Metodologie și limitări	11
1.5	Sumar executiv	12
2	Analizele efectuate și răspunsurile la întrebările de evaluare	20
2.1	TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs	20
2.1.1	Care este progresul observat în rândul tinerilor NEETS în zonele vizate de intervenție în ceea ce privește creșterea gradului de ocupare, creșterea nivelului de competențe, creșterea gradului de înregistrare la SPO și creșterea gradului de reîntoarcere în educație?	20
2.1.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	30
2.1.3	Care au fost beneficiile economice sau costurile de oportunitate (prin compararea taxelor plătite și economiilor privind beneficiile sociale la costul intervenției) în cadrul sectorului, la nivel teritorial și pe diverse subgrupuri țintă?	41
2.1.4	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	45
2.1.5	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	47
2.1.6	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	48
2.1.7	Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	50
2.1.8	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	55
2.1.9	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temeile secundare (de exemplu, susțin trecerea la o economie cu emisii reduse de carbon, economia eficientă a resurselor, inovarea socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor, non-discriminarea)?	56
2.1.10	Concluzii și recomandări	57
2.2	TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs	61
2.2.1	Care este progresul observat în zonele vizate, sectoarele vizate în cadrul grupurilor țintă cu privire la sporirea gradului de ocupare a forței de muncă (OS 3.1, 3.2, 3.3), a nivelului de competențe (O.S 3.4, 3.5, 3.6), a șanselor de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor care urmează a fi concediați / disponibilizați prin măsuri de reintegrare profesională (OS 3.9)?	63
2.2.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	68
2.2.3	Care au fost beneficiile economice sau costurile de oportunitate (prin compararea taxelor plătite și economiilor privind beneficiile sociale la costul intervenției) în cadrul sectorului, la nivel teritorial și pe diverse subgrupuri țintă?	84
2.2.4	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	86
2.2.5	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	90
2.2.6	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	91
2.2.7	Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	93
2.2.8	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	96
2.2.9	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temeile secundare ?	96
2.2.10	Concluzii și recomandări	98
2.3	TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	102
2.3.1	Care este progresul observat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate?	102



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Instrumente Structurale
2014-2020

2.3.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	107
2.3.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	125
2.3.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	128
2.3.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	129
2.3.6	Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	131
2.3.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	135
2.3.8	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare ?	136
2.3.9	Concluzii și recomandări	138
2.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO	142
2.4.1	Care este progresul observat în teritoriile și subgrupurile vizate cu privire la adaptarea structurilor SPO pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta de forță de muncă și sporirea gradului de satisfacție a clienților SPO, diversitate și rata de acoperire a serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă?	142
2.4.2	Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind organizarea și funcționarea structurilor SPO	142
2.4.3	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	161
2.4.4	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	167
2.4.5	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	167
2.4.6	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	167
2.4.7	Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	169
2.4.8	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	172
2.4.9	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare?	173
2.4.10	Concluzii și recomandări	174
2.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	176
2.5.1	Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv (identificate de SNC) și a domeniilor de specializare inteligentă (identificate conform SNCDI)?	177
2.5.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	187
2.5.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	199
2.5.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	200
2.5.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	201
2.5.6	Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	205
2.5.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	210
2.5.8	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare?	212
2.5.9	Concluzii și recomandări	213
2.6	TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	217
2.6.1	Care este progresul observat în zonele și grupurile vizate cu privire la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / abilităților angajaților din sectoarele competitive și din domeniile de specializare inteligentă (identificate de SNC) din perspectiva adaptabilității la schimbare?	217
2.6.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	223
2.6.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	231
2.6.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	232
2.6.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	233



UNIUNEA EUROPEANĂ



2.6.6 Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	236
2.6.7 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	241
2.6.8 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare?	241
2.6.9 Concluzii și recomandări	243
2.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național	248
2.7.1 Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?	248
2.7.2 Concluzii și Recomandări	259
3 Concluzii și recomandări	260



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Abrevieri

Abreviere	Explicație
AC	Autoritatea Contractantă
ADR	Agenție pentru Dezvoltarea Regională
AEM	Autoritatea Europeană a Muncii
AJOFM	Agenție Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
AM	Autoritate de Management
AMIGO	Anchetei forțe de muncă în gospodării
AMOFM	Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANED	Rețeaua academică de experți europeni pentru dizabilități
ANES	Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Bărbați și Femei
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPIS	Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială
AP	Axă Prioritară
BIM	Biroul Internațional al Muncii
CATI	Computer Assisted Telephone Interviewing
CCE	Comitetul de Coordonare a Calității
CDI	Cercetare, Dezvoltare și Inovare
CdS	Caiet de sarcini
CE	Comisia Europeană
CEDEFOP	Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CEEP / CEIP	Centrul European al Întreprinderilor Publice
CES	Confederația Europeană a Sindicatelor
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
COSA	Consiliul Național pentru Standarde Ocupaționale
COSME	Programul European pentru Competitivitatea Întreprinderilor Mici și Mijlocii
CRFPA	Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților
CVTS	Ancheta privind Formarea Profesională Continuă
DESI	Indexul Economiei și Societății Digitale
DMI	Domeniu Major de Intervenție
EaSI	Programul European pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială
EBT	Evaluare bazată pe teorie
ECI	Evaluarea contrafactuală a impactului
ECVET	Sistemul European de Credite pentru EFP
EFP	Educație și Formare Profesională
ELA	Autoritatea Europeană a Muncii
EMCO	Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă
EPSCO	Consiliul pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale
ETF	Fundația Europeană pentru Formare
EU-OSHA	Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă
EURES	Serviciul European de Ocupare a Forței de Muncă
FEADR	Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală
FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
FEPAM	Fondul European pentru Pescuit și Afaceri Maritime
FESI	Fondurile Europene Structurale și de Investiții
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights
FSE	Fondul Social European
FPC	Formare Profesională Continuă
GIS	Analiză Spațială
GT	Grup țintă
HG	Hotărâre de Guvern

Abreviere	Explicație
HORECA	Hoteluri, Restaurante, Cafenele
HR	Human Resources
ILMT	Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri
INS	Institutul Național de Statistică
INTESPO	Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
ISCED	Clasificarea Internațională Standard a Educației
ITI	Investiții Teritoriale Integrate
ÎEG	Întrebare generală de evaluare
ÎES	Întrebare de evaluare suplimentară
LFS	Labour Force Survey
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MFE	Ministerul Fondurilor Europene
MMJS	Ministerul Muncii și Justiției Sociale
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Social
NEETs	Not in employment, education or training
NRIS	Strategiile Naționale de Incluziune a Romilor
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OI / OIR	Organism Intermediar Regional
ONG	Organizație non-guvernamentală
ONRC	Oficiul Național al Registrului Comerțului
OS	Obiectivul Specific
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
PCLM	Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă
PCU	Punctul de contact unic electronic
PDR	Programe de Dezvoltare Rurală
PFA	Persoană Fizică Autorizată
PIB	Produs Intern Brut
PISA	Programme for International Student Assessment
PNR	Programele Naționale de Reformă
POCU	Programul Operațional Capital Uman
POIM	Programul Operațional Infrastructură Mare
POR	Programul Operațional Regional
POSCCE	Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice
POSDRU	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
PSM	Propensity Score Matching
RE	Raport de Evaluare
RU	Resurse Umane
SBA	Small Business Act
SF	Fermele de subzistență
SNC	Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020
SNCDI	Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020
SPO	SPO
SSF	Fermele de semi-subzistență
SURE	Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats
TE	Temă de Evaluare
TFUE	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene
TIC	Tehnologia informației și comunicațiilor
UDE	Unitate de Dimensiune Economică
UE	Uniunea Europeană
UNICE / UCIFE	Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa
YEI	Youth Employment Initiative



UNIUNEA EUROPEANĂ



1 Introducere

1. Prezentul document reprezintă cel de-al treilea Raport de evaluare (RE) elaborat în cadrul proiectului “Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă”.
2. Primul RE a prezentat rezultatele „Evaluării retrospective a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU)” în domeniul ocupării.¹ Al doilea Raport de evaluare a prezentat rezultatele “Evaluării Programului Operațional Capital Uman” în anul 2020.
3. Acest raport a fost elaborat în baza unei evaluări independente efectuate de 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). Opiniile exprimate în raport sunt cele ale echipei de evaluare și nu reprezintă neapărat punctul de vedere al Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene.
4. Autorii raportului de evaluare sunt:
 - Laura Trofin (lider de echipă, expert cheie);
 - Speranța Pîrciog (expert cheie);
 - Irina Lonean (expert non-cheie);
 - Bogdea Sorin (expert non-cheie)
 - Robert Alexandru Petraru (expert non-cheie)
 - Michaela Stoichici (expert non-cheie);
 - Mihaela Iorgulescu-Aioanei (expert non-cheie);
 - Eva Militaru (expert non-cheie);
 - Ana-Maria Zamfir (expert non-cheie);
 - Cristina Mocanu (expert non-cheie);
 - Monica Mihaela Maer Matei (expert non-cheie);
 - Maria Denisa Vasilescu (expert non-cheie);
 - Amalia Cristescu (expert non-cheie);
 - Larisa Stănilă (expert non-cheie);
 - Anamaria Năstasă (expert non-cheie);
 - Adriana Davidescu (expert non-cheie);
 - Michele Giove (expert non-cheie);
 - Andreea Alexandra Nistor (expert non-cheie);
 - Maria Banu (expert non-cheie);
 - Raluca Elena Alexandrescu (expert non-cheie);
 - Paul Grigore Ivan (expert non-cheie);
 - Sara Maria Floareș (expert non-cheie).

¹ Raportul este disponibil în biblioteca de evaluare a Ministerului Fondurilor Europene, https://www.evaluare-structurale.ro/web/guest/rapoarte/-/studii/-/document_library/.

1.1 Rezumatul proiectului

5. Raportul de evaluare a fost realizat în cadrul contractului de prestări servicii nr. 3/295/24.04.2019, încheiat între Ministerul Fondurilor Europene (MFE) („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 1. 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

6. În cadrul acestui contract au fost realizate trei rapoarte de evaluare, mai precis un raport aferent evaluării retrospective a POSDRU 2007-2013 și două rapoarte de evaluare aferente POCU 2014-2020. În plus, sunt considerate livrabile, raportul inițial și metodologiile de evaluare îmbunătățite pentru fiecare exercițiu nou de evaluare.
7. 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, în conformitate cu Art. 56 al Regulamentului Uniunii Europene (UE) nr. 1303/2013. Evaluarea de față privește Programul Operațional Capital Uman (POCU) și răspunde cerinței Regulamentului UE nr. 1304/2013 (art. 19) privind evaluarea.
8. Prezentăm în continuare întrebările de evaluare generale (ÎEG) tratate în cadrul acestui proiect, conform prevederilor Caietului de Sarcini (CdS), completate cu întrebările de evaluare suplimentare (ÎES) formulate propuse de echipa de evaluare în oferta tehnică și dezvoltate în metodologia ajustată aferentă raportului de față:
- 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 POSDRU 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?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

9. În plus, comparativ cu exercițiul de evaluare anterior, pentru Temele de Evaluare 1 și 2 este prevăzută și întrebare de evaluare:
- Care au fost beneficiile economice sau costurile de oportunitate (prin compararea taxelor plătite și economiilor privind beneficiile sociale la costul intervenției) în cadrul sectorului, la nivel teritorial și pe diverse subgrupuri țintă?

1.2 Scopul și aria de acoperire a evaluării

10. Conform caietului de sarcini scopul evaluării este de a asigura un management informat al Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 și adoptarea deciziilor pe bază de dovezi. Rezultatele așteptate fac referire la un set de concluzii robuste și recomandări, utile managementului programului, în legătură cu întrebările de evaluare prezentate mai sus.
11. Obiectivele POCU 2014-2020 cu privire la ocupare vizează creșterea ocupării și încurajarea mobilității forței de muncă.
12. Astfel din FSE, prin Axele Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU, s-a încercat atingerea următoarelor obiective specifice:
- Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la SPO;
 - Îmbunătățirea competențelor tinerilor NEETs șomeri, înregistrați la SPO;
 - Funcționarea mecanismului național integrat de sprijin care vizează identificarea și înregistrarea la SPO a tinerilor din categoria NEETs;
 - Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii pe termen lung, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele din rândul minorității rome, persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație, persoanele din mediul rural în special cele din agricultura de subzistență și semi subzistență;
 - Îmbunătățirea competențelor șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii pe termen lung, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele din rândul minorității rome, persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație, persoanele din mediul rural în special cele din agricultura de subzistență și semi subzistență;
 - Creșterea ocupării prin încurajarea antreprenorialului și a înființării de întreprinderi;
 - Susținerea întreprinderilor, pentru a se adapta schimbărilor mediului de afaceri, cu accent pe sectoarele prioritare cu potențial competitiv identificate conform Strategiei Naționale de Competitivitate și Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare;
 - Actualizarea cunoștințelor, competențelor și a aptitudinilor angajaților din întreprinderile din sectoarele prioritare cu potențial competitiv identificate conform Strategiei Naționale de Competitivitate și Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare;
 - Creșterea calității, diversității și gradului de cuprindere a serviciilor oferite de SPO, inclusiv prin externalizarea unora dintre servicii către furnizori privați.
13. Aria de acoperire a evaluării de față cuprinde 6 teme menționate de caietul de sarcini, care acoperă obiectivele specifice ale POCU direct relevante pentru domeniul "ocupare". Acestea sunt:
- Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs (Aria de acoperire – obiectivele specifice 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 6.1);



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs (Aria de acoperire – obiectivele specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9);
 - Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană (Aria de acoperire: obiectivul specific 3.7);
 - Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO (Aria de acoperire: obiectivele specifice 3.10 și 3.11);
 - Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă (aria de cuprindere – obiectivul specific 3.8);
 - Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor/ competențelor/ aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă (aria de acoperire: obiectivul specific 3.12).
14. În plus, evaluarea cuprinde o a șaptea temă, suplimentară, în cadrul căreia se realizează „Evaluarea intervențiilor POCU 2014 – 2020 privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național”.
15. Raportul de evaluare (cut-off date-ul evaluării) acoperă perioada de la începutul procesului de implementare a POCU 2014-2020 până în data de 31 martie 2023.

1.3 Structura raportului de evaluare

16. Prezentul RE a fost elaborat în conformitate cu specificațiile caietului de sarcini și cuprinde următoarele capitole:
- a. Volumul I – Raportul de evaluare:
 - Sumarul executiv;
 - Analizele efectuate pentru fiecare TE;
 - Răspunsurile la întrebările de evaluare pentru fiecare TE;
 - Recomandări;
 - b. Volumul II – Anexe, inclusiv rapoartele de caz aferente studiilor de caz realizate pentru fiecare TE.
17. Volumul I cuprinde, totodată, un sumar al metodologiei aplicate și al limitărilor cu care s-a confruntat evaluarea.

1.4 Metodologie și limitări

18. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare, abordarea metodologică a fost construită pe un mix de metode și instrumente de colectare a datelor, cu caracter calitativ și cantitativ, în acord cu Raportul Inițial și metodologia ajustată, precum și în conformitate cu cerințelor din CdS. În plus, în concordanță cu oferta tehnică și metodologia ajustată, au fost implementate abordări metodologice suplimentare, (focus grupul și panelul de experți), care a facilitat realizarea triangulării datelor în sprijinul formulării unor concluzii robuste, de încredere asupra întrebărilor de evaluare.

19. În tabelul de mai jos prezentăm metodele folosite pentru fiecare TE. Acestea sunt descrise detaliat în anexa 2 la prezentul raport.

Tabel 2. Metodele aplicate pentru fiecare TE și întrebările de evaluare

Metoda de cercetare	TE1	TE2	TE3	TE4	TE5	TE6	TS
Evaluarea bazată pe teorie (EBT)	√	√	√	√	√	√	
Evaluarea contrafactuală de impact	√	√	√				
Studii de caz	√	√	√	√	√	√	
Analiza literaturii de specialitate	√	√	√	√	√	√	√
Analiza datelor	√	√	√	√	√	√	√
Analiza documentelor/ strategiilor relevante	√	√	√	√	√	√	
Analiza spațială (GIS)	√	√	√	√	√	√	
Ancheta sociologică pe bază de interviu individual	√	√	√	√	√	√	
Focus Group	√	√	√	√	√	√	
Paneluri de experți	√			√	√	√	
Analiza multi-criterială ²	√	√	√	√	√		

20. Limitele principale ale evaluării fac referire în special la disponibilitatea datelor statistice oficiale pentru perioada 2020-2022, în vederea realizării analizei dinamicii și modificărilor structurale ale indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate după anul 2020. În aceste condiții efectele economice generate de pandemia Covid-19 nu au putut fi analizate exhaustiv.
21. Pe de altă parte, în anumite cazuri disponibilitatea părților interesate a fost limitată, ceea ce a redus posibilitatea evaluării sustenabilității intervențiilor, după o perioadă mai îndelungată de timp. Triangularea datelor calitative colectate cu cele cantitative, alături de focus grupuri și paneluri de experți au permis formularea de constatări și concluzii riguroase, robuste.

1.5 Sumar executiv

22. Prezentul document reprezintă cel de-al treilea Raport de evaluare elaborat în cadrul proiectului „Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020. Evaluarea intervențiilor în domeniul ocupării forței de muncă”. Raportul de evaluare a fost realizat sub coordonarea Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene de o echipă de experți mobilizați de asocieria formată din ERNST & YOUNG, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și QURES Quality Research and Support.
23. Scopul evaluării este de a facilita un management informat al Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 și adoptarea deciziilor pe bază de dovezi. În acest sens, în urma realizării analizelor aferente evaluării, s-au elaborat un set de concluzii robuste, precum și recomandări care să fie utile managementului programului.
24. Aria de acoperire a evaluării cuprinde 6 teme, care vizează obiectivele specifice ale POCU direct relevante pentru domeniul „ocuparea forței de muncă”, după cum urmează:
- Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs (Aria de acoperire – obiectivele specifice 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 6.1);
 - Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs (Aria de acoperire – obiectivele specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9);

² Analiza multicriterială a tuturor intervențiilor relevante pentru inovarea socială și temele secundare în cadrul unor paneluri cu experți. Având în vedere caracterul social al intervențiilor, propunem analiza multicriterială ca metodă adecvată pentru identificarea și selectarea de bune practici, oferind posibilitatea introducerii în analiză atât a unor criterii cantitative, cât și al unor criterii calitative.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană (Aria de acoperire: obiectivul specific 3.7);
 - Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO (Aria de acoperire: obiectivele specifice 3.10 și 3.11);
 - Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă (aria de cuprindere – obiectivul specific 3.8);
 - Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor/ competențelor/ aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă (aria de acoperire: obiectivul specific 3.12).
25. În plus, evaluarea cuprinde o a șaptea temă, suplimentară, în cadrul căreia se realizează „Evaluarea intervențiilor POCU 2014 – 2020 privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național”.
26. Pentru a răspunde întrebărilor de evaluare, abordarea prevede un mix de metode și instrumente de colectare și prelucrare a datelor, asigurând un echilibru între metodele cantitative și cele calitative. Evaluarea bazată pe teorie a fost combinată cu evaluarea contrafactuală de impact în cazul a trei teme de evaluare (temele 1, 2 și 3) și în cazul tuturor temelor au fost realizate interviuri, studii de caz și focus grupuri. Sondajul aplicat doar grupului țintă și analiza cantitativă a datelor statistice au fost realizate în cadrul temei de evaluare cinci, șase și în cadrul temei suplimentare. Nu au fost identificate limitări majore, care să împiedice sau să submineze semnificativ rigurozitatea exercițiului de evaluare.

Principalele constatări și concluzii

Evoluția contextului în care au fost implementate intervențiile POCU în domeniul ocupării

27. Contextul intervențiilor care au făcut obiectul evaluării de față a fost puternic marcat de consecințele pandemiei de COVID-19 și de măsurile de redresare luate pentru a atenua efectele negative. Cea de-a doua parte a anului 2022 și începutul anului 2023 arată că aceste măsuri au avut efectele scontate, în mai multe arii. Astfel, de exemplu, deși populația ocupată și rata de ocupare au evoluat crescător în perioada analizată, au existat ușoare atenuări ale ritmurilor în perioada 2020-2021. Cu toată dinamica favorabilă, nivelul ratei de ocupare rămâne sub cel al mediei europene. Pe de altă parte, rata șomajului a evoluat pe o tendință generală de scădere, plasându-se sub media europeană. În profil regional, contribuția la creșterea ocupării au avut-o, în principal, regiunile București-Ilfov și Centru. În 6 din cele 8 regiuni de dezvoltare ocuparea totală a scăzut, cele mai semnificative scăderi ale populației ocupate fiind observate la nivelul regiunilor Nord-Est și Sud-Vest Oltenia. Zona ITI Delta Dunării este marcată de reduceri ale populației ocupate, cele mai importante fiind înregistrate în agricultură.
28. Populația cu vârsta de 15-24 ani se confruntă cu niveluri mici ale ocupării și ratelor de ocupare, fiind și grupa de vârstă cea mai afectată de efectele pandemiei COVID-19. Astfel, problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri continuă să fie prezentă în România, la 9 ani după ce Garanția pentru Tineret a început să fie aplicată. Procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a crescut în România în perioada 2020-2022, după ce s-a aflat pe un trend descendent până în 2019. Acesta este un efect al pandemiei de COVID-19, dar este grav că România se situa în 2022 pe ultimul loc în UE în ceea ce privește rata tinerilor NEETs, față de locul 23 pe care era în 2014. Totodată, populația de tineri NEETs este feminizată și rurală.
29. Participarea la formarea profesională a adulților a crescut accentuat în perioada 2014-2022, dar rămâne mult sub media europeană. În România, nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este cu precădere unul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

elementar, dar se observă o tendință de creștere a ponderii persoanelor cu nivel profesional de cunoaștere a unei limbi străine. Populația din mediul rural și tinerii sunt dominanți în categoria celor cu nivel de cunoaștere elementar al unei limbi străine

30. În perioada 2014-2022, procentul persoanelor care dețin abilități digitale de bază a înregistrat o tendință de ușoară creștere, dar ecartul dintre România și UE rămâne foarte ridicat (27 puncte procentuale).

Efecte nete ale intervențiilor POCU în domeniul ocupării

31. **Intervențiile POCU au avut rezultatele pozitive așteptate**, până la sfârșitul lunii martie 2023, , asigurând ocuparea a 166,7 mii de persoane (în cadrul obiectivelor specifice 3.1-3.6), cu prioritate în ceea ce privește persoanele șomere și inactive (circa 94% dintre participanți), persoanele din mediul rural (aproximativ 24% dintre participanți), respectiv persoanelor de etnie roma (8% dintre participanți). Aproximativ 80% dintre cei care au beneficiat de sprijinul POCU au experimentat o îmbunătățire a șanselor lor pe piața muncii. Pentru șapte din zece participanți care și-au îmbunătățit angajabilitatea, acest efect nu s-ar fi manifestat în absența intervenției POCU.
32. Au fost înregistrate efecte nete pozitive în ceea ce privește ocuparea în rândul șomerilor și persoanelor inactive, dar și unor grupuri greu ocupabile, cum ar fi șomerii și persoanele inactive cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactive cu dizabilități, șomerii pe termen lung. Cea mai mare creștere a probabilității de angajare datorită intervenției POCU este cea înregistrată pentru șomerii și persoanele inactive cu dizabilități și pentru șomerii și persoanele active cu nivel redus de educație.
33. În ceea ce privește tinerii NEETs, doar aproximativ 16% dintre tinerii șomeri de 15-29 de ani sunt înscriși la serviciul public de ocupare în urma contribuției proiectului POCU dedicat înregistrării tinerilor NEETs. Totuși, POCU a contribuit cu aproximativ 5,3% la creșterea nivelului de competențe în rândul acestor tineri. Din perspectiva angajării, în total peste 21.000 de tineri de vârstă 16-29 de ani au primit sprijin și s-au angajat (dintre aceștia 15,74% dintre tinerii NEETs înregistrați la ANOFM). Totuși, proiectele dezvoltă mai degrabă competențe generale, decât specifice și adaptate la cerințele pieței muncii, pentru tinerii din grupurile țintă ale proiectelor. Cu toate acestea, POCU a generat povești de succes în special în ceea ce privește dezvoltarea antreprenorialului tinerilor. Se observă mai ales o atenție sporită acordată tinerilor romi, iar acest aspect a generat efecte pozitive asupra lor, atât în ceea ce privește dobândirea de competențe, cât și în ceea ce privește angajarea.
34. Progresele înregistrate se datorează și creșterii performanței Serviciul Public de Ocupare (SPO). Contribuția POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii, respectiv corelarea cererii cu oferta de muncă și diversitatea serviciilor oferite este importantă. În schimb, contribuția POCU la sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO a fost identificată ca fiind limitată. Deși au fost colectate prin interviuri indicii care arata o îmbunătățire a gradului de mulțumire al clienților SPO, instrumentul pentru măsurarea satisfacției clienților SPO nu a fost încă realizat.
35. Din perspectiva dezvoltării antreprenoriale, prin OS 3.7, 3.8 și 3.12, POCU a avut o contribuție importantă la înființarea de noi afaceri și la dezvoltarea resursei umane angajate. Suportul POCU a contribuit decisiv la creșterea/menținerea numărului de salariați și a condus la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană , însă doar pe termen scurt. Efectul net evaluat prin analiza contrafactuală atât la înființare, cât și după un an de activitate, este reliefat prin aceea că firmele sprijinite au în medie un număr mai mare de salariați comparativ cu firme similare non-beneficiare. Dar aceste efecte tind să se reducă și chiar să dispară în timp. În ceea ce privește șansele de supraviețuire a firmelor înființate cu sprijinul OS 3.7, acestea rămân semnificativ mai ridicate până în prezent.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

36. Totuși, întreprinderile din sectoarele prioritizate de Strategia Națională de Competitivitate și de / Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare, Inovare deși au devenit mai performante ca urmare a intervenției POCU și-au menținut cu greu competitivitatea în această perioadă, în ciuda managementului strategic și al resurselor umane cu competențe îmbunătățite.. Totuși, prin POCU au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”, oferindu-se exemple concrete de măsuri luate în interiorul companiilor în care activează. Beneficiind de sprijinul POCU, sectoarele cele mai afectate de criza COVID-19 reușesc să recupereze decalajul și chiar să aibă o performanță mai bună. Acest lucru poate sugera chiar faptul că au reușit să gestioneze mult mai bine perioada pandemiei și cea post-pandemie. Din perspectivă sectorială, rezultatele sugerează că intervenția POCU a avut o contribuție importantă în special pentru întreprinderile din sectoarele de procesarea alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice și textile și pielărie.
37. În același timp, prin proiectele implementate în cadrul Obiectivului Specific 3.12, POCU a contribuit la formarea profesională a angajaților, la dezvoltarea competențelor, în conformitate cu rezultatele pe termen scurt așteptate la momentul elaborării programului. O comparație largă între valoarea realizărilor Obiectivului Specific 3.12 cu cele disponibile la nivel național (prin INS și Eurostat) indică faptul că prin Obiectivul Specific 3.12, POCU va contribui prin utilitatea cursurilor realizate și competențelor câștigate până la finalul anului 2023 cu aproximativ 0,3% din numărul de adulți care participă la formare profesională nivel național (proporția este 10% dacă luăm în considerare numărul de participanți la programe de formare profesională în 2020). Există județe și regiuni unde numărul de persoane formate este mai mare, și acestea sunt, în cele mai multe cazuri, cele cu nivel ridicat de dezvoltare (Cluj, Alba, Brașov, Iași, Prahova, Sibiu și). Evoluția este, astfel, foarte bună, în regiunile Centru și Sud-Vest, unde, conform Eurostat, erau în 2022 cele mai mici rate de participare la programe de formare a adulților. Totuși, beneficiile cursurilor realizate s-au propagat într-o mică măsură din perspectiva mobilității interne și externe (promovare, schimbarea locului de muncă) și a creșterilor salariale. De asemenea, competitivitatea și reziliența companiilor nu a fost major influențată de participarea la cursuri, posibil din cauză că o mare parte a cursurilor de natură tehnică planificate nu au putut fi implementate urmare a contextului pandemic.
38. Evidențele colectate arată că este resimțită nevoia de a investi în formare profesională continuă pentru dezvoltarea competențelor angajaților. Creșterea nivelului de participare la formare profesională continuă, în special cea a abilităților transversale (soft skills) este necesară în special în vedere creșterea rezilienței companiilor în fața posibilelor șocuri, inclusiv cele de digitalizare și automatizare în contextul tranziției către o economie cu emisii 0 de carbon și a evoluției Inteligenței Artificiale.
39. Potrivit modelului Leontief, contribuția totală a POCU la realizarea produsului intern brut ce cumulează efectele direct, indirect și indus a fost de peste 2,04% în perioada 2014-2023, cu un efect indus evaluat la nivelul de 0,92%, în timp ce efectul total al investiției POCU asupra ocupării forței de muncă a totalizat pentru perioada 2014-2023 se traduce într-un număr de 110,52 mii persoane ocupate, cu o contribuție semnificativă a efectului indus ce cuantifică aproximativ 53,30 mii persoane.

Alte efecte ale intervențiilor POCU în domeniul ocupării

40. Intervențiile POCU au avut și alte efecte pe lângă cele așteptate, producând beneficii economice importante prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale și indemnizația de șomaj), existând premise pentru recuperarea pe termen scurt și mediu a investițiilor realizate. Astfel, rata medie de recuperare este de 5% pe lună sau 60% pe an. În cazul intervențiilor asupra tinerilor NEETs, recuperarea totală a costurilor intervențiilor poate să aibă loc în circa 1,6 ani, dar doar dacă efectele intervențiilor sunt durabile (dacă locurile de muncă sunt menținute).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

41. Au fost îmbunătățite relațiile cu mediul de afaceri local și vizibilitatea afacerilor dezvoltate. Piața muncii la nivel local a beneficiat de generarea de noi locuri de muncă ce a impulsionat într-o oarecare măsură reîntoarcerea membrilor comunității plecați la muncă în străinătate. Aceasta a avut un efect pozitiv și asupra familiilor și comunității. În unele cazuri, participarea la proiectele finanțate de POCU a permis crearea unor comunități de specialiști din domeniu care a permis identificarea de noi oportunități, în parteneriate la nivel regional. Totodată, cunoștințele dobândite în cadrul cursurilor au fost diseminate și către alte persoane în afara celor sprijinite prin proiecte. Au crescut competențele manageriale și antreprenoriale, încrederea în propria persoană și motivația de a reuși. Percepția distorsionată conform căreia nu există același nivel de seriozitate dacă unele cursuri nu sunt autorizate a fost corectată. Pe lângă socializarea virtuală necesară în pandemie, cursurile au fost percepute ca utile pentru dezvoltarea personală a participanților.

Principalele mecanisme care influențează intervențiile POCU în domeniul ocupării

42. Mecanismele principale care au afectat negativ materializarea efectelor așteptate sau neașteptate ale intervențiilor POCU în domeniul ocupării sunt, în această ordine: situația economică generată de pandemia COVID-19, slabele oportunități de ocupare disponibile la nivel local, dar și migrația participanților în străinătate. Din perspectiva procedurilor POCU, au constituit obstacole întârzierile înregistrate în demararea programului, structura și țintele minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și rezultat, durata prea mare de evaluare și contractare, durata insuficientă de implementare, povara administrativă generată de procesul de rambursare și nivelul scăzut al costurilor unitare. Dezvoltarea firmelor a fost afectată într-o măsură semnificativă de criza COVID-19 prin diminuarea efectelor benefice generate de intervenție. Restricțiile impuse au condus la pierderea de clienți, dar și de angajați, la redefinirea pieței și a lanțurilor de furnizori-beneficiari odată cu relaxarea condițiilor impuse de pandemie. Contracarea acestor efecte negative se poate realiza doar prin asigurarea unui mediu economic stabil, prin facilități acordate firmelor, precum și prin acces la finanțări destinate dezvoltării afacerilor.
43. A rămas o provocare importantă de context acreditarea ca formatori și / sau a cursurilor, structura instituțională bazată pe responsabilități și coordonare partajate între două ministere (MMSS și ME), prezentând în continuare unele limitări privind viziunea strategică de dezvoltare a formării profesionale a adulților. Totuși, la nivel operațional, au fost luate destul de rapid măsuri pentru depunerea online a dosarelor de acreditare pentru programele de formare profesională continuă și desfășurarea online a pregătirii teoretice aferente cursurilor.
44. Efectele intervențiilor POCU în rândul persoanelor în căutarea unui loc de muncă au fost favorizate de unii factori caracteristici programului: existența și nivelul subvenției pentru cursanți, activitățile de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, mediere și programele de ucenicie la locul de muncă. Au fost identificate abordări inovative și bune practici în legătură cu modul în care beneficiarii de finanțare au mobilizat experți din comunitățile vulnerabile în care au implementat proiectele, au folosit modalități de motivare și mobilizare extrinsecă a tinerilor, împreună cu activități de consiliere adaptate nevoilor și așteptărilor lor. O contribuție pozitivă au avut-o și designul instrumentului de finanțare, un plus important de valoare aducându-l activitățile de tutoriat și mentorat (coaching și mentoring), nivelul alocărilor financiare, experiența solidă a parteneriatelor în implementarea de proiecte europene, existența unor furnizori de formare profesională de calitate înaltă la nivel local, comunicarea bună cu ofiterii de monitorizare și reacția promptă a OIR-urilor la debutul pandemiei. Printre aspectele pozitive se numără calitatea proiectelor și a sesiunilor de formare, eficiența echipei de management a proiectelor și colaborarea cu personalul implicat în monitorizarea la nivel regional.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Sustenabilitatea intervențiilor POCU în domeniul ocupării

45. Sustenabilitatea efectelor obținute de POCU până la termenul limită al evaluării de față este foarte importantă, și determină succesul programului în ansamblul său. Astfel, în ceea ce privește intervențiile implementate în cadrul obiectivelor specifice 3.1-3.6, sustenabilitatea la momentul realizării analizei era pozitivă - trei sferturi dintre cei care au dobândit un loc de muncă după participarea la sprijin s-au menținut pe piața muncii până la momentul evaluării. Totuși, efectele sunt slab pozitive asupra probabilității deținerii unui loc de muncă în prezent la nivelul șomerilor și persoanelor inactive din grupurile țintă. Pentru categoria celor cu nivel redus de educație, POCU a condus la creșterea probabilității persoanelor participante de a păstra locul de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU.
46. În ceea ce privește tinerii NEETs, evidențele colectate arată că efectele POCU la nivelul acestora sunt durabile în ceea ce privește formarea lor profesională, respectiv dobândirea de noi competențe și cunoștințe, precum și ocuparea pe o perioadă medie de 6 luni. Efectele POCU sunt parțial durabile în ceea ce privește înscrierea tinerilor NEETs la Serviciul Public de Ocupare, din cauza întârzierii cu care au demarat proiectele din cadrul AP 1 și 2, altele decât proiectul INTESPO. Durabilitatea efectelor înregistrate vor fi durabile inclusiv prin integrarea rezultatelor proiectelor ANOFM (metodologii, instrumente) în activitatea de zi cu zi a Serviciului Public de Ocupare.
47. În ceea ce privește firmele susținute, ratele lor de supraviețuire de la înființare și până la momentul evaluării, au fost mai mari comparativ cu cele ale altor întreprinderi similare, care însă nu au beneficiat de intervenție. Efectele sunt mai pronunțate în comerț și construcții, iar la nivel regional se remarcă u, ca și în cazul efectelor asupra numărului de salariați, regiunea Sud-Muntenia. Întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2023, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați.
48. În ceea ce privește efectele obținute de activitățile de formare derulate prin POCU OS 3.8 și 3.12, beneficiile formării profesionale se mențin pe termen mai degrabă mediu. Beneficiarii sesiunilor de formare integrează în practica lor curentă metodele și practicile învățate, crescând eficiența și îmbunătățind condițiile de lucru. Totuși, angajații nu sunt informați în legătură cu viitoarele cursuri la care vor participa, ceea ce poate indica faptul că activitățile de dezvoltare a resurselor umane nu sunt suficiente/sustenabile. În lipsa continuării formării, competențele câștigate vor deveni rapid redundante, în special în arii către trebuie să fie menținută competitivitatea la nivel internațional. Interesul pentru și nevoia de formare profesională se păstrează dar este necesară dinamizarea permanentă și asigurarea fondurilor necesare (mai ales pentru companiile mici). În acest context, sprijinul acordat întreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă este foarte utilă pentru asigurarea sustenabilității proiectului. Totuși, puține evidențe au putut fi colectate în legătură cu sustenabilitatea acestor activități, cu alte cuvinte a continuării acțiunilor de evaluare a angajaților, de formulare de planuri individuale de dezvoltare, de organizare de cursuri și implementare a lor (sau "trimiterea" angajaților la cursuri externe). Principalele premise care facilitează durabilitatea acestui tip de intervenție sunt existența unui departament puternic și motivat de resurse umane și sprijinul factorilor decidenți de la nivel de companie în ceea ce privește realizarea unei politici de resurse umane adecvate, intenția beneficiarilor de a continua să acceseze și să implementeze proiecte în cadrul noului Program de Educație și Ocupare, experiența împărtășită de beneficiari care au adus în atenția factorilor de decizie experiențe câștigate prin implementarea proiectelor POCU pentru a aduce o contribuție la îmbunătățirea intervențiilor prin POCU și / sau viitoare.
49. Principalele recomandări formulate de echipa de evaluare pe baza constatărilor și concluziilor prezentate anterior sunt:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

În ceea ce privește logica intervențiilor:

- Continuarea furnizării de pachete de măsuri integrate pentru îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive;
- Cooperarea cu comunitățile locale pentru identificarea și implicarea persoanelor din grupurile țintă în intervențiile ce vizează îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive; în acest context, cooperarea mai bună a serviciilor publice de ocupare cu asociații și fundații ce sprijină persoanele de etnie romă în vederea îmbunătățirii înregistrării acestora în baza de date a serviciilor publice de ocupare;
- Menținerea și intensificarea măsurilor de stimulare a mobilității și de sprijinire a antreprenorialului în rândul șomerilor și persoanelor inactive din mediul rural;
- Planificarea de proiecte și activități special dedicate tinerelor NEET femei, având în vedere numărul mare al acestora și implementarea în paralel a serviciilor suport pentru tinerele mame;
- Având în vedere creșterea numărului și ratei tinerilor NEETs în România, este necesară o abordare strategică a situației acestor tineri, care sunt cei mai vulnerabili;
- Creșterea nivelului subvențiilor acordate, astfel încât firmele susținute de POCU să poată crea mai multe locuri de muncă atractive (mai bine plătite) în actualul context economic;
- Flexibilizarea structurii programului pentru a putea sprijini antreprenorii cu intervenții specifice de tip coaching și mentorat la nevoie și în etapele de implementare și sustenabilitate;
- Acordarea unei atenții mai mari complementarității între obiectivele specifice care au potențialul de a produce efecte sinergice la nivel de grup țintă (în special la nivel de întreprindere); Acordarea unei atenții sporite distribuției regionale a proiectelor și efectelor lor, pentru ca acestea să nu adâncească disparitățile regionale existente, direcție contrară dezideratelor Politicii de Coeziune a UE.
- Modernizarea guvernancei în domeniul Formării Profesionale Continue (FPC).

În ceea ce privește conceptele folosite

- Ar trebui să fie definită de o manieră mai clară, și încurajată, inovarea socială.
- Este necesară o mai bună definire a indicatorilor de rezultat și de realizare imediată, prin definiții punctuale, evitând folosirea de termeni generali, astfel încât aceștia să nu poată fi interpretabili.
- Este necesară o definiție mai specifică a noțiunii de creștere a adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor prioritare din punct de vedere al POCU.
- Este necesară asigurarea clarității tuturor elemente din cadrul logicii de intervenție și a rezultatelor așteptate, la nivel de întreprindere, care să faciliteze inclusiv o estimare corectă a țințelor indicatorilor aferenți.

În ceea ce privește procedurile POCU

- Îmbunătățirea implementării intervențiilor prin asigurarea unor durate reduse de evaluare și contractare a proiectelor și creșterea duratei proiectelor;
- Instruirea unei proceduri de monitorizare a indicatorilor și implicit a țințelor finale prin stabilirea de ținte intermediare;
- În ceea ce privește metodele de raportare, se consideră a fi benefică reducerea birocrăției (e.g. prin minimalizarea cererii cantității de informație repetată de la un raport tehnic la următorul; prin reducerea detaliilor existente cerute în anumite cazuri).



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Întărirea sistemului de monitorizare ex-post, în faza de sustenabilitate a proiectelor, prin intermediul căruia să se evidențieze implementarea unor rezultate obținute - de exemplu implementarea cursurilor la locul de muncă introduse prin POCU.

2 Analizele efectuate și răspunsurile la întrebările de evaluare

2.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETs

50. Prezenta TE se concentrează asupra obiectivelor specifice POCU care au grup țintă (GT) tinerii NEETs așa cum sunt ei definiți de documentele europene și naționale: tinerii cu vârsta între 16 și 29 ani împliniți (până la 30 ani neîmpliniți) care nu sunt înscriși în educație, nu urmează un program de formare și nu lucrează (tinerii NEETs - not in employment, education or training). Astfel, evaluarea în cadrul acestei teme acoperă integral Axele prioritare (AP) 1 și 2 ale POCU.³ Cele două axe prioritare urmăresc prin obiective specifice:

- creșterea nivelului de competențe al tinerilor NEETs, în special, dar nu exclusiv, prin operațiuni de formare profesională;
- creșterea nivelului de ocupare al acestor tineri, prin activități specifice;
- creșterea nivelului de educație al tinerilor NEETs care au părăsit timpuriu sistemul de învățământ și nu au finalizat învățământul obligatoriu, prin intermediul măsurilor de tip „A doua șansă” (obiectiv specific anterior încadrat în cadrul Axei prioritare 6 - OS 6.1 dar care prin modificarea POCU în 2020 a devenit un obiectiv specific (OS) prezent în cadrul AP1 și AP2, fără diferențe de conținut al obiectivului între cele două AP, dar cu diferențele geografice presupuse de acoperirea fiecăreia dintre acestea).

51. De asemenea, AP 2 finanțează și operațiunile care urmăresc înregistrarea la SPO a tinerilor NEETs inactivi (și invizibili din punct de vedere instituțional pentru stat și alte organizații care i-ar putea sprijini).

52. Astfel, evaluarea are în vedere evoluția:

- Gradului de ocupare în rândul tinerilor NEETs (OS 1.1, OS 2.1);
- Nivelului de competențe în rândul tinerilor NEETs (OS 1.2, OS 2.2);
- Nivelului de cuprinderii în educație a tinerilor NEETs (OS 1.3 și 2.4)
- Nivelului de înregistrare la SPO în rândul tinerilor NEETs (OS 2.3).

2.1.1 Care este progresul observat în rândul tinerilor NEETS în zonele vizate de intervenție în ceea ce privește creșterea gradului de ocupare, creșterea nivelului de competențe, creșterea gradului de înregistrare la SPO și creșterea gradului de reîntoarcere în educație?

53. Cadrul strategic și financiar european a oferit încă din 2013 o importanță crescută tinerilor NEETs, accentuând importanța măsurilor timpurii pentru prevenirea șomajului pe termen lung și excluziunii sociale. În 2020, pe fondul pandemiei de COVID-19 și a provocărilor sociale și pe piața muncii, garanția pentru tineret, care este politica UE ce oferă cadrul tuturor intervențiilor dedicate tinerilor NEETs, a fost consolidată

³ Axa prioritară 1 (AP1): Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri” finanțată din fondul dedicat regiunilor cu cea mai mare proporție a tinerilor NEETs din UE (Fondul dedicat are același nume ca și axa prioritară, respectiv: Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri/ *Youth Employment Initiative*) și Axa prioritară 2 (AP2): Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs finanțată din Fondul Social European prin POCU.

și vârsta până la care tinerii sunt eligibili pentru a primi sprijin a fost extinsă de la 24 la 29 de ani. Datele la nivel național și european arată că problema tinerilor NEETs s-a diminuat până în 2019, dar a redevenit acută ca o consecință a pandemiei. Mai mult, în România, prin comparație cu evoluția europeană, situația tinerilor NEETs s-a menținut acută până în 2019 și a devenit gravă începând cu 2020. În 2022 România este țara europeană cu cel mai mare număr de tineri NEETs.

ANALIZA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

54. La nivel european și național, cadrul strategic, normativ și instituțional destinat integrării în muncă, educație sau formare profesională continuă a tinerilor NEETs este subsumat inițiativei „Garanția pentru tineret” și, din 2020, de „Garanția pentru tineret consolidată”. Aceasta este un angajament asumat de toate statele membre ale Uniunii Europene, acela de a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani primesc o ofertă de calitate pentru angajare, educație continuă, ucenicie, stagiu în termen de patru luni de la momentul în care au devenit șomeri sau au absolvit învățământul obligatoriu.⁴ „Garanția pentru tineret” a mutat accentul pe intervenția timpurie și pe tinerii NEETs și a scos în evidență decalajele existente în furnizarea de servicii pentru tinerii fără un loc de muncă dar care nici nu participă la școală sau formare, prin comparație cu cei care erau parte fie a economiei, prin ocupare și afaceri proprii, fie a sistemului de educație. Odată cu pandemia de COVID-19 a fost nevoie de o revenire a eforturilor pentru angajarea tinerilor. În 2020 vârsta până la care tinerii NEETs se califică pentru sprijin a crescut, de la 24 la 29 de ani, pentru a acoperi mai bine nevoile. De asemenea, alocarea europeană pentru tinerii NEETs planificată în 2020, pentru perioada 2021-2027, este mai mare decât în perioada precedentă, dând astfel seama de importanța crescută a ocupării tinerilor în politica europeană.
55. Începând cu 2014, în România au fost elaborate două planuri de implementare pentru „Garanția pentru tineret”. Un prim plan a acoperit perioada 2014-2015 și a fost implementat cel puțin parțial prin intervenții finanțate în cadrul POSDRU 2007-2013. Al doilea plan a vizat perioada 2017-2020⁵ și o serie din măsurile prevăzute în acest context au fost finanțate în cadrul POCU 2014-2020. România (ca și alte state membre UE), a inclus în măsurile pentru implementarea „Garanției pentru tineret” elemente de reformă a programelor de ucenicie și stagii, care să îi ajute pe tineri să se pregătească pentru piața muncii și să își consolideze competențele relevante. Reformele au vizat două aspecte principale: creșterea atractivității programelor de ucenicie și stagii, atât pentru angajatori, cât și pentru tineri, și întărirea cadrului de dobândire a competențelor de către tineri.⁶ Modificările cadrului normativ au inclus și introducerea unor facilități pentru angajatorii tinerilor NEETs în cadrul legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.⁷
56. Din cele 15 reforme și inițiative cheie destinate integrării pe piața muncii a tinerilor NEETs din Planurile de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 și 2017-2020, majoritatea (13) s-au realizat inclusiv cu contribuția „Inițiativei Locuri de muncă pentru tineri” (ILMT) și FSE prin POCU, AP 1 și 2. „Inițiativa locuri

⁴ A se vedea Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret, disponibilă la [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01)) și Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret, disponibilă la [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (accesat 20.06.2023).

⁵ Planul de implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020 este disponibil la http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/Plan_implement_Garantie_pt_tineret_2017-2020.pdf

⁶ Legea uceniciei la locul de muncă nr. 279/2005 și normele sale de aplicare a fost modificată de patru ori în intervalul 2017-2019. Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior a fost modificată în 2017 și 2018, iar în 2018 a fost adoptată Legea nr. 176/2018 privind internshipul.

⁷ Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă a fost modificată în 2016, 2017 și 2018 pentru a include prevederi cu privire la sprijinul pentru ocuparea tinerilor NEETs.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de muncă pentru tineri” a fost lansată pentru a le oferi sprijin tinerilor care locuiesc în regiuni unde rata șomajului depășea 25%, iar în România a fost programată Axa Prioritară (AP) 1 a POCU cu finanțare prin acest fond. În 2012, în România, regiunile eligibile pentru ILMT erau: Centru, Sud-Est și Sud Muntenia. În 2017 s-a realizat o actualizare, iar regiunile eligibile ILMT au devenit: Sud-Vest Oltenia, Sud-Est și Sud Muntenia. La aceste 3 regiuni s-a adăugat, în noiembrie 2020 și regiunea Centru. Celelalte regiuni ale țării au fost eligibile pentru inițiative similare vizând tinerii NEETs, cu o alocare mai mică, în cadrul Axei Prioritare 2 a POCU.

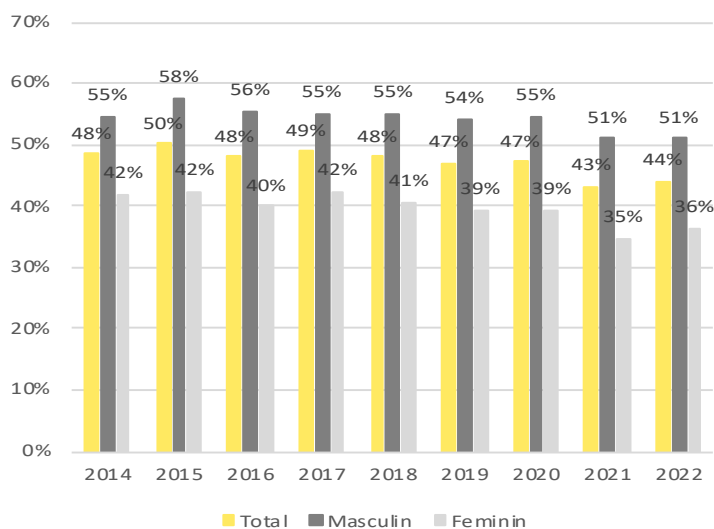
57. Începând cu anul 2020 Obiectivul Specific (OS) 6.1 al POCU care includea finanțare pentru sprijinirea tinerilor NEETs să revină în sistemul de educație prin programe de tip „A doua șansă” a fost re poziționat în logica și structura programului în cadrul AP 1 și AP2, cu distribuirea geografică menționată anterior. Au fost astfel încurajate abordări de sprijin integrat și mai bine adaptate nevoilor tinerilor.
58. În cadrul aceleiași modificări a programului din anul 2020 au fost integrate în POCU și noile prevederi ale politicii europene: „Garanția pentru tineret consolidată” și deci a fost redefinită limita de vârstă pentru tinerii NEETs ce sunt GT pentru Axele Prioritare (AP) 1 și 2 ale programului. Astfel, începând cu 2020, AP 1 și 2 ale POCU au avut grupul țintă format din tineri între 16 și 29 de ani, față de tinerii de 16-24 de ani definiți anterior.
59. În același timp, în 2020 și ulterior în 2022, a scăzut substanțial alocarea financiară pentru AP 2 a POCU. Această modificare a cadrului strategic și de finanțare vine în contextul în care evaluările precedente ale ILMT au reflectat scăderea ușoară a numărului de tineri NEETs în România, în condițiile declinului demografic al populației tinere (generat atât de ratele de creștere demografică din perioadele anterioare, cât și de migrație). Pe de altă parte, cele două evaluări precedente ale ILMT au fost realizate în anii 2016 și 2019, ani în care creșterea economică oferea soluții de ocupare pentru tineri ușor ocupabili (tineri ce nu se confruntă cu alte bariere de acces la piața muncii în afară de lipsa lor de experiență) fără a fi nevoie de un sprijin semnificativ prin investiții publice. În condițiile de piață noi, după pandemia de COVID-19, sprijinul pentru tinerii NEETs fost necesar la nivel ridicat, dar nu a existat capacitate de utilizare a fondurilor, astfel că ele au fost realocate.

ANALIZA EVOLUȚIEI SITUAȚIEI TINERILOR NEETS ÎN PERIOADA 2014-2023

60. Pentru a creiona o imagine completă asupra evoluției fenomenului NEETs, seriile de date analizate în cadrul acestei secțiuni au în vedere orizontul de timp 2014-2022. Datele utilizate în cadrul acestei secțiuni provin din următoarele două surse: Institutul Național de Statistică (INS) (în special informații din baza de date Tempo) și Eurostat. Trebuie însă menționat în acest context că majoritatea datelor de la nivel național se referă la tinerii cu vârsta de 15-34 de ani, acestea fiind limitele grupelor de vârstă definite de INS, în acord cu Legea nr. 350/2006 Legea tinerilor, care definește tinerețea până la 35 de ani. Statistica europeană, Eurostat, se referă însă la tinerii 15-29 de ani.
61. Analiza datelor statistice la nivel național arată că de-a lungul întregii perioade 2014-2022 se înregistrează o descreștere constantă a populației cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani, tendință care se încadrează în scăderea demografică generalizată la nivelul întregii populații a României, și care este în concordanță cu cea observată în cadrul evaluărilor precedente ale intervențiilor POCU dedicate tinerilor. La nivel național, această scădere demografică reprezintă aproximativ 19,63%, în perioada studiată, adică 2014-2022, de la 3.672.866 tineri în intervalul de vârstă vizat în anul 2014 la 2.951.926 tineri la nivel național în anul 2022. Pierderea demografică este mai mare (31,13%) la tinerii de 25-29 de ani și relativ mică la tinerii de 15-19 ani (4,40%).

62. Se înregistrează, pe de altă parte, diferențe regionale semnificative, de la o pierdere demografică de 10,79% în regiunea Nord-Est la 28,13% în regiunea Vest. În general populația de tineri scade mai mult în regiunile cu nivel mai mare de dezvoltare. Analiza evoluției ponderii populației urbane arată o de-urbanizare semnificativă a României în ceea ce privește cohorta 15-29 de ani, trend care continuă evoluția relevantă și de evaluările anterioare. Astfel, începând cu anul 2020 populația de tineri este mai mare în mediul rural decât în urban. În 2022 populația urbană de tineri reprezintă 48,36% din total, față de 54,81% în 2014. Fenomenul de de-urbanizare este foarte prezent în regiunea Nord-Est unde populația urbană de tineri a scăzut cu 23,7%, în timp ce populația rurală a scăzut cu doar 1,33%. Diferențe relativ mai mici între scăderea numărului de tineri în urban și rural se observă în regiunile Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia și în regiunea Centru. Datele arată că intervențiile finanțate dedicate tinerilor ar fi trebuit, în perioada 2019-2022, și trebuie și în viitor să vizeze în primul rând tineri din mediul rural.
63. Se observă o evoluție oscilantă a ratei de activitate pentru populația de vârstă 15-29 de ani, cu o scădere accentuată în perioada 2021-2022, după cum se observă în figura de mai jos. Scăderea ratei de activitate este mai accentuată pe parcursul întregii perioade în rândul tinerelor femei, dar mai puțin accentuată pentru tinerele femei în perioada de după 2020 față de scăderea ratei de activitate a tinerilor bărbați. Aceste date arată că scăderea ratei de activitate observabilă după anul 2020 poate fi explicată în principal prin efectul pandemiei de COVID-19.

Figura 1. Rata de activitate în rândul populației 15-29 ani



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)



UNIUNEA EUROPEANĂ

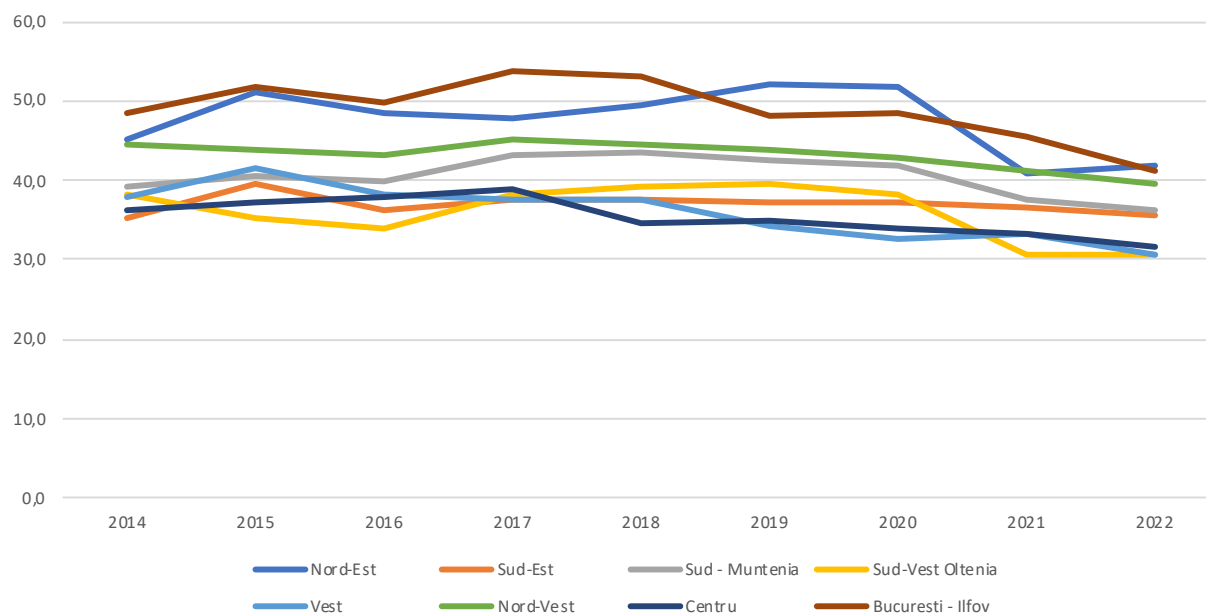


Instrumente Structurale
2014-2020

64. La nivel regional, cea mai scăzută rată de activitate, generală, la nivelul anului 2022, se înregistrează în regiunea Sud-Vest Oltenia, iar cea mai ridicată se înregistrează la nivelul regiunii București-Ilfov, urmată de Regiunea Nord-Est.⁸
65. În ceea ce privește rata de ocupare, pentru grupa de vârstă 15-29 de ani și pentru sub-grupele de vârstă 15-19, precum și 15-24 de ani și 25-29 de ani, pentru care există date, situația este oscilantă.
66. Pentru toate categoriile de vârstă se înregistrează o scădere accentuată în 2022 față de anii 2019/2020. Față de 2019, în 2022 rata de ocupare a tuturor tinerilor de 15-29 de ani, a scăzut cu 5,8 puncte procentuale. Rata de ocupare a tinerilor este mult mai mare în mediul urban decât în mediul rural și diferențele se accentuează pentru sub-grupa de vârstă 25-29 de ani. O explicație ipotetică a acestei situații este oferită de prezența tinerilor înregistrați în învățământ, până la 21-24 de ani, în zona urbană, dar și de implicarea acestora în activități economice cu productivitate scăzută din zona rurală (în agricultura de subzistență). Începând cu intervalul de vârstă 25-29 de ani, tendința de a avea o rată semnificativ superioară de ocupare în mediul urban este coerentă cu diferențele urban-rural prezente și la alte categorii de vârstă.
67. Și în cazul ratei de ocupare a tinerilor disparitățile între regiuni sunt foarte accentuate. În anul 2022, regiunea Nord-Est avea cea mai mare rată de ocupare a tinerilor de 15-29 de ani, respectiv 41,7%, față de doar 30,6% în regiunea Sud-Vest Oltenia și 30,7% în regiunea Vest. Așa cum se observă, atât pentru întreaga grupă de vârstă vizată de Garanția pentru tineret, respectiv tinerii de 15-29 de ani, cât și pentru sub-grupele de vârstă analizate (15-24 de ani și 25-29 de ani), evoluțiile ratelor de ocupare sunt oscilante și diferite la nivel regional.

⁸ Plasarea celor două regiuni de dezvoltare la extreme se bazează pe evoluții divergente, de-a lungul perioadei analizate, diferența fiind de aproape 4 ori mai mică în 2014 între regiunile Sud-Vest Oltenia și Nord-Est.

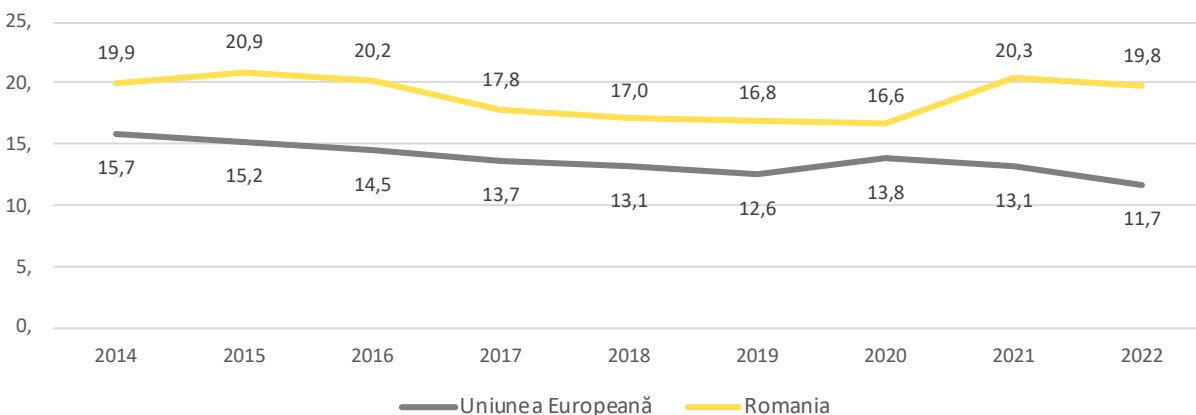
Figura 2. Evoluția ratei de ocupare pentru tinerii 15-29 de ani, la nivel regional, în perioada 2014-2022



Sursa: prelucrările autorilor (date Eurostat)

68. La nivel județean, distribuția spațială a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani prezintă importante diferențe. Acestea afectează și numărul și proporția tinerilor NEETs la nivel județean.
69. Evoluția tinerilor NEETs la nivel național și regional a fost una de trend descendent de-a lungul perioadei 2014-2019, dar cu trend ascendent în perioada 2020-2022 ca efect al pandemiei. Important de menționat este faptul că în ciuda descreșterii constante, la nivelul anului 2019 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,3% și 18,1%, iar România, cu o rată de 14,7%, se plasa pe locul 26 din 28. În 2022 România este cea mai crescută rată a tinerilor NEETs din UE, cu 19,8% tinerii NEETs, față de 11,7% media UE. România a avut de fapt o evoluție nefavorabilă în comparație cu evoluția europeană. Astfel, în 2014 România, cu o rată de 17,3%, se plasa pe locul 23, în timp ce în 2022 este pe ultimul loc (27 din 27 de țări). Se observă astfel că problema este mai puțin bine tratată în România în comparație cu alte state membre UE.

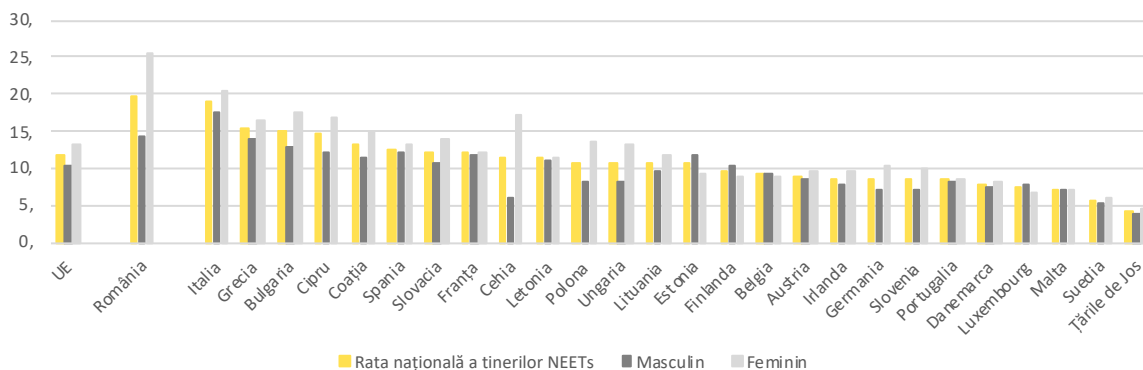
Figura 3. Evoluția ratei tinerilor NEETs de 15-29 de ani, în România, în comparație cu media Europeană



Sursa: prelucrările autorilor (date Eurostat)

70. Este de asemenea semnificativă distribuția pe genuri a ratei tinerilor NEETs, România fiind țara UE cu a doua cea mai mare diferență între rata tinerilor NEETs bărbați și rata tinerilor NEETs femei, după Cehia. Astfel, în România rata tinerilor NEETs bărbați este de 14,5%, în timp ce rata tinerilor NEETs femei 25,4%. Situația arată nevoia acută de investiții dedicate pentru tinerele NEETs femei din România, nu doar de măsuri neutre din punct de vedere al genului.

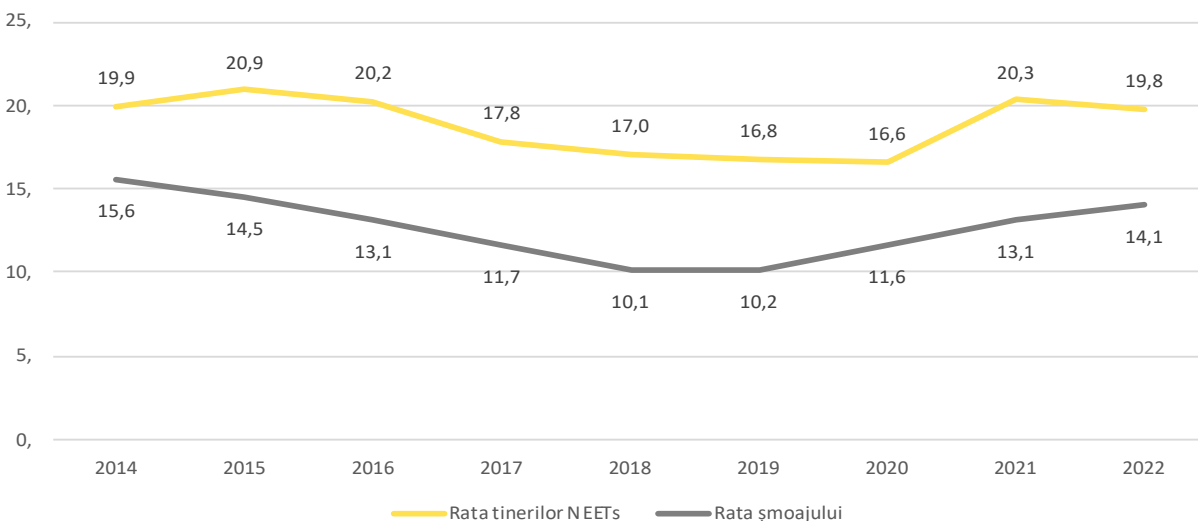
Figura 4. Rata tinerilor NEETs de 15-29 de ani, la nivelul UE și al statelor membre, în 2022, pe genuri



Sursa: date Eurostat

71. În paralel cu evoluția ratei tinerilor NEETs, se poate observa și evoluția ratei șomajului în rândul tinerilor de 15-29 de ani. Deși cele două fenomene nu au evoluții identice, se observă că rata tinerilor NEETs, incluzând atât tinerii șomeri, cât și tinerii inactivi, este în mare parte influențată de rata șomajului.

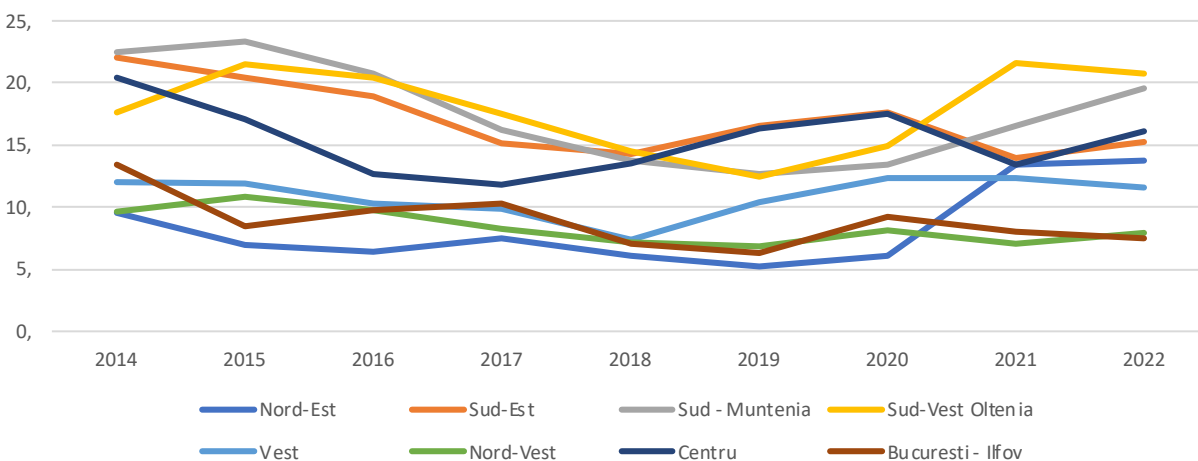
Figura 5. Evoluția ratei șomajului și a ratei tinerilor NEETs de 15-29 de ani în România în perioada 2014-2022



Sursa: prelucrările autorilor (date Eurostat)

72. Evoluția regională a ratei șomajului tinerilor de 15-29 de ani este oscilantă, ca și rata ocupării. Din punct de vedere al distribuției teritoriale se remarcă, la nivelul anului 2022, ca poli de concentrare regiunile Sud-Vest Oltenia și Sud-Muntenia. O rată a șomajului considerabilă se înregistrează și în regiunile Centru și Sud-Est. La celălalt pol se află regiunile Nord-Vest și București-Ilfov. În toate cazurile cu excepția regiunilor Sud-Est și Centru, se remarcă o creștere a ratei șomajului în 2022, față de 2020. În regiunile Nord-Est, Sud-Vest Oltenia și Sud-Muntenia creșterea este accentuală.

Figura 6. Evoluția ratei șomajului tinerii 15-29 de ani, la nivel regional, în perioada 2014-2022

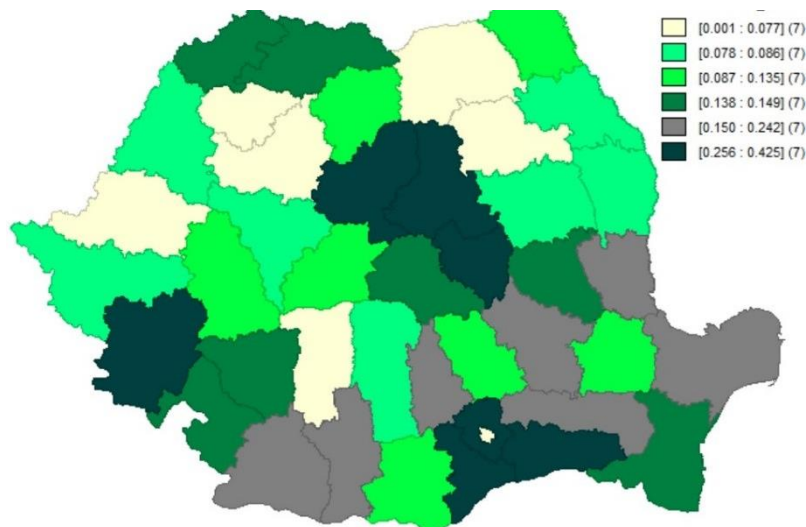


Sursa: prelucrările autorilor (date Eurostat)

73. În ceea ce privește proporția tinerilor NEETs în totalul populației cu vârstă cuprinsă între 15 și 29 de ani, la nivel județean zona centrală a țării și o serie de județe din zona de sud prezintă rate mari ale tinerilor NEETs raportați la toată populația tânără. Cele mai importante județe, din acest punct de vedere sunt: Călărași,

Caraș-Severin, Ilfov, Giurgiu, Covasna, Harghita și Mureș. Această distribuție este aproximativ similară cu cea de la nivelul anului 2019. La polul opus se află județele din zona central-vestică.

Figura 7. Ponderea populației NEETs, în totalul populației cu vârsta cuprinsă între 15 -29 de ani – 2022



Sursa: prelucrările autorilor

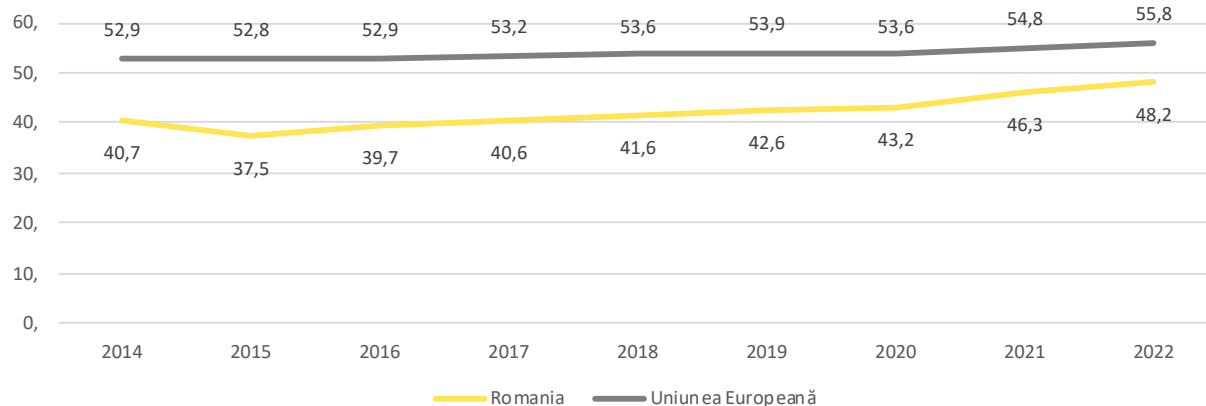
74. La nivelul zonei ITI Delta Dunării evoluția populației tinerilor NEETs a avut un trend general descrescător constant de-a lungul perioadei 2014 -2019. Acest tren descrescător s-a oprit în 2019 când s-a inversat și prezintă o creștere de peste 1,5 puncte procentuale.
75. Din punct de vedere al mediului de rezidență, numărul tinerilor NEETs este de peste 3 ori mai mare în mediul rural decât în mediul urban. Se confirmă constatarea formulată anterior, că intervențiile finanțate dedicate tinerilor, în special tinerilor NEETs, ar fi trebuit, în perioada 2019-2022, și trebuie și în viitor să vizeze în primul rând tineri din mediul rural.
76. Din punct de vedere al distribuției de gen, numărul tinerilor femei de 15-29 de ani care sunt șomere este semnificativ mai mic (mai mic cu mai mult de 35%) decât numărul tinerilor bărbați șomeri. Acest fenomen apare pentru că un număr mare de tinere femei care nu muncesc sunt inactive (nu caută activ loc de muncă pentru a fi considerate șomere BIM). Din punct de vedere al studiilor până la momentul la care devin șomeri, mult peste jumătate au studii liceale, în timp ce o cincime au studii gimnaziale. Din punct de vedere al duratei șomajului, se înregistrează variații semnificative doar în ceea ce privește șomajul de durată medie (6-11 luni), dar se înregistrează variații sub 3 puncte procentuale în ceea ce privește șomajul de scurtă durată și de lungă durată.⁹ Această situație poate fi explicată de efectul trecător, de câteva luni, al pandemiei.
77. Așadar, având în vedere situația din anumite regiuni și situația României în context european, prezența tinerilor NEETs – tineri inactivi economic și educațional – reprezintă o provocare semnificativă pentru țara noastră, România putând să își construiască politici adecvate preluând din bunele practici și lecțiile învățate

⁹ Toate datele utilizate pentru această analiză se regăsesc în baza INS TEMPO și se referă la șomerii BIM în grupa de vârstă 15-24 ani.

existente la nivelul statelor care înregistrează rate semnificativ mai reduse sau mai ridicate de tineri NEETs, state precum: Țările de Jos, Slovenia, Portugalia.

78. În ceea ce privește participarea tinerilor în vârstă de 15-29 de ani la programe de educație și formare profesională (EFP), România se situează pe locul 23 din 27 de state membre ale UE, cu o proporție de doar 48,2% dintre tinerii de 15-29 ani înscriși la școală sau un program de formare, față de media UE 27 de 55,8%. Pe de altă parte, media europeană a crescut cu 2,9 puncte procentuale în intervalul 2014-2022, pe când participarea tinerilor din România la EFP a crescut cu 7,5 puncte procentuale în aceeași perioadă.¹⁰ Se înregistrează astfel o evoluție pozitivă a formării profesionale a tinerilor. În ceea ce privește rata de cuprindere în educație pentru învățământul secundar superior și terțiar, a scăzut în anul 2021-2022 rata brută de cuprindere în învățământul liceal și profesional la 84,4%, iar rata abandonului la acest nivel este de 1,6%. De asemenea, 1,2% dintre elevii din școlile primare și gimnaziu au abandonat școala.¹¹ Pentru învățământul terțiar, rata brută de cuprindere pentru tinerii de 19-23 de ani era în anul 2020-2021 de 38,5%, în ușoară creștere față de anii anteriori.¹²

Figura 8. Evoluția participării tinerilor de 15-29 de ani la programe de educație și formare, în România, în comparație cu media Europeană



Sursa: prelucrările autorilor (date Eurostat)

79. Rata de părăsire timpurie a școlii¹³ în România s-a redus la 15,6% în 2022, de la 19,1% în 2015. România se situează însă pe ultimul loc la nivelul UE (media europeană fiind de 9,6%), chiar dacă în țara noastră se înregistrează una dintre cele mai ample scăderi, după Portugalia, Malta, Spania, Grecia și Belgia.
80. Participarea scăzută la programe de educație și formare se reflectă în competențele tinerilor. Pentru domeniul de competență pentru care există standardizare și măsurători la nivel european, se remarcă o performanță scăzută a tinerilor din România. În ceea ce privește competențele digitale, în 2021, doar 46,13% dintre tinerii români cu vârsta între 16 și 29 de ani au competențe de bază sau mai dezvoltate, în

¹⁰ Indicatorul Eurostat trng_lfs_09.

¹¹ Raport privind starea învățământului preuniversitar din România pentru anul 2021-2022, elaborat de Ministerul Educației și disponibil la: https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2022/Transparenta/Starea_invatamantului/Raport-Starea-invatamantului-preuniversitar-2021-2022.pdf (accesat 20.06.2023).

¹² Raport privind starea învățământului universitar din România pentru anul 2021-2022, elaborat de Ministerul Educației și disponibil la: https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2021/Transparenta/Stare%20invatamant/Raport_stare_invatamant_superior_R_0_2020_2021.pdf (accesat 20.06.2023).

¹³ Rata de părăsire timpurie a școlii este definită ca procentul tinerilor cu vârste cuprinse între 18-24 de ani care au terminat cel mult clasa a VIII-a și care au abandonat școala în acel moment, nu au mai urmat nicio altă formă de școlarizare sau formare profesională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

comparație cu media europeană de 71,06%.¹⁴ Nivelul competențelor digitale de bază a crescut cu doar două puncte procentuale începând cu 2015, în timp ce media europeană a rămas constantă.

81. Testele PISA, aplicate elevilor de 15 ani (vârsta după care tinerii intră în categoria avută în vedere de POCU și, în cazul în care nu continuă studiile și sunt șomeri, intră și în categoria tinerilor NEETs), arată o situație gravă a nivelului de competențe cheie pentru tinerii români. Procentul elevilor care se află sub nivelul 2 pe fiecare domeniu de testare este următorul, în 2018: științe - 44%, matematică - 46,5%, citire/lectură - 40,8%. Comparativ cu 2015, acest procent a crescut cu 0,4% la citire/lectură și cu 5,7% la matematică, însă a scăzut cu 3% la științe.¹⁵ În metodologia PISA nivelul 2 este considerat nivelul de bază necesar a fi atins de tinerii aflați spre finalul învățământului obligatoriu în vederea integrării eficiente în societatea cunoașterii.
82. Rezultă că aproape jumătate dintre tineri nu au competențele cheie necesare pentru piața muncii în societatea competitivă de astăzi și nu au capacitatea să contribuie substanțial la dezvoltare economică.

Sinteza constatărilor

83. Rata de activitate a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani și, de asemenea, rata de ocupare înregistrează o evoluție oscilantă, de-a lungul perioadei analizate, dar au fost profund afectate de pandemia de COVID-19 pe toate sub-grupurile de vârstă și în toate regiunile.
84. Rata NEETs s-a plasat pe un trend descendent constant de-a lungul perioadei 2014-2019, dar a reînceput să crească din 2020, ca efect al pandemiei de COVID-19. În acest context procentul tinerilor NEETs de 15-29 de ani în totalul populației de tineri este același în 2022 ca și în 2014, iar România se situează în 2022 pe ultimul loc din UE în ceea ce privește rata tinerilor NEETs, față de locul 23 pe care era în 2014.
85. Participarea la educație a tinerilor de 15-29 de ani este scăzută, reflectată atât de statistica națională privind cuprinderea în educație, cât și de statistica europeană privind participarea tinerilor la programe de EFP și rata mare de părăsire timpurie a școlii. Conform acestei statistici, România se situează pe locul 23 din 27 de state membre UE la participarea tinerilor la EFP și are cea mai mare rată de părăsire timpurie a școlii din UE. Analiza datelor colectate pentru prezenta evaluare arată că un procent mic de tineri se întorc în educație prin programe specifice (de tipul a doua șansă) dacă au părăsit timpuriu școala (au peste 18 ani, dar nu au finalizat învățământul obligatoriu).
86. Datele legate de participarea la educație și formare se reflectă în procente mari de tineri de peste 15 ani care nu au competențe necesare pentru piața muncii, așa cum relevă testele PISA și Indexul Economiei și Societății Digitale (DESI) și alte date de la nivel european privind competențele digitale.

2.1.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

87. Progresul în implementarea AP 1 și 2 ale POCU este scăzut în ansamblu, la momentul martie 2023 (la 9 luni înainte de închiderea programului), ceea ce a justificat și diminuarea substanțială a bugetului pentru AP2. Au fost încheiate 272 contracte, dar 5 contracte fost reziliate (dintre care 2 propuse și contractate de ANOFM).

¹⁴ Indicatorul Eurostat isoc_sk_dskl_i.

¹⁵ Rezultatele evaluării internaționale PISA 2018, precum și toate informațiile și datele validate la nivel internațional sunt disponibile pe <https://www.oecd.org/pisa/>. Date comparative privind rezultatele pot fi vizualizate la adresa: <https://www.compareyourcountry.org/pisa> (accesat 14.10.2020).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

88. Așa cum arătam la începutul acestei evaluări referitoare la această temă, efectele POCU pe care le urmărim se referă la:
- Creșterea nivelului de înregistrare la SPO în rândul tinerilor NEETs (OS 2.3);
 - Creșterea nivelului de cuprinderii în educație a tinerilor NEETs (OS 1.3 și 2.4)
 - Creșterea nivelului de competențe în rândul tinerilor NEETs (OS 1.2, OS 2.2);
 - Creșterea gradului de ocupare în rândul tinerilor NEETs (efectul OS 1.1, OS 2.1).
89. Aceasta este ordinea logică a efectelor POCU în ceea ce privește tinerii NEETs, dat fiind că ei nu pot primi sprijin finanțat de program dacă nu sunt activi, adică înregistrați la SPO. În al doilea rând, logica programului presupune că angajarea tinerilor este favorizată de obținerea unor competențe cerute pe piața muncii.
90. Valoarea totală a contractelor semnate și implementate (cu excepția contractelor reziliate) pentru sprijinirea tinerilor NEETs prin POCU se ridică la 2.922.830.657,3 Lei. Printre beneficiarii proiectelor se numără: instituții publice și de învățământ, autorități ale administrației publice centrale, întreprinderi private, organisme neguvernamentale nonprofit, microîntreprinderi (ca lideri de proiect) și organisme neguvernamentale nonprofit și întreprinderi private (parteneri). Din totalul proiectelor implementate, 7 proiecte sunt implementate de ANOFM ca urmare a unor apeluri necompetitive. Celelalte proiecte au fost contractate în urma unor apeluri competitive, în anul 2018 sau în anii 2021 și 2022.
91. În ceea ce privește statusul proiectelor, la finalul în martie 2023, 14 proiecte erau deja finalizate. Dintre proiectele în implementare, cele 2 proiecte implementate de ANOFM erau în stadiu avansat în implementare, în timp ce celelalte 254 de proiecte finanțate prin apeluri competitive au fost contractate doar în a doua jumătate a anului 2021 sau în 2022, dintre acestea 3 fiind reziliate și 251 în curs de implementare.
92. În ceea ce privește indicatorii de realizare, proiectele din portofoliul de proiecte și-au propus, în ansamblu:
- 156.909 - Tineri NEETs șomeri cu vârsta de 16-29 ani care beneficiază de sprijin (prin măsuri de formare profesională și de ocupare) (indicatorii 4S1 și 4S225);
 - 15.871 - Tineri NEETs șomeri cu vârsta de 16-29 ani care beneficiază de măsuri de reîntoarcere în educație în programe de tip a doua șansă (indicatorul 4S224);
 - 200.000 - Tineri NEETs inactivi care beneficiază de sprijin în vederea înregistrării la SPO (indicatorul 4S5).
93. Din tabelul de mai jos se observă o performanță slabă a programului în raport cu țintele asumate, performanță dată de numărul mic de proiecte contractate pentru finanțare și de numărul mic de proiecte finalizate. Cauzele acestei contractări scăzute vor fi analizate în secțiunea dedicată mecanismelor care au afectat efectele programului.

Tabel 3. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 31.03.2023 în cadrul AP 1 și 2 ale POCU

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (01.12.2022)	Țintă însumată de proiectele contractate	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	Indicator de realizare					
4S5	Tineri NEETS inactivi care beneficiază de sprijin în vederea înregistrării la SPO	176.612	200.000	149.552	84,68%	74,78%
4S1 și 4S225	Tineri NEETS șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani și cu vârsta între 16-29 ani care beneficiază de sprijin	135.125	156.909	72.235	53,46%	46,04%
4S1.1, S225.1	romi		12.203	7.673		62,88%
4S1.2, S225.2	din mediul rural		26.524	45.272		170,68%
4S224	Tineri NEETS șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, care beneficiază de măsuri de reîntoarcere în educație în programe de tip a doua șansă	22.537	15.871	2.921	12,96%	18,40%
4S224.1	romi		2.873	2.184		76,02%
4S224.2	din mediul rural		5.137	1.855		36,11%
	Indicator de rezultat					
4S4	Tineri NEETS inactivi înregistrați la SPO ca urmare a sprijinului furnizat	141.290	170.000	134.705	95,34%	79,24%
CR01	Participanții șomeri care participă la intervenția sprijinită de ILMT ¹⁶ până la finalizarea sa	67.293	67.811	9.193	13,66%	13,56%
CR01.1	romi		4.440	741		16,69%
CR01.2	din mediul rural		9.564	4.844		50,65%
CR2	Participanții șomeri care primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de	29.440	36.227	6.309	21,43%	17,42%

¹⁶ Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri - Youth Employment Initiative, fondul dedicat sprijinului pentru tineri NEETS în regiunile în care numărul acestora este cel mai mare.

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (01.12.2022)	Țintă însumată de proiectele contractate	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	educație continuă, ucenicie sau de stagiu la încetarea calității de participant					
CR2.1	romi		2.416	608		25,17%
CR2.2	din mediul rural		5.138	3.936		76,61%
CR03	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți	42.058	30.957	2.251	5,35%	7,27%
CR03.1	romi		2.774	507		18,28%
CR03.2	din mediul rural		5.425	1.411		26,01%
CR04	Participanții șomeri de lungă durată care participă la intervenția sprijinită de ILMT până la finalizarea sa	13.459	18.298	1.136	8,44%	6,21%
CR04.1	romi		1.380	397		28,77%
CR04.2	din mediul rural		2.888	750		25,97%
CR05	Participanții șomeri de lungă durată care primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de educație continuă, ucenicie sau de stagiu la încetarea calității de participant	5.888	9.445	957	16,25%	10,13%
CR05.1	romi		601	366		60,90%
CR05.2	din mediul rural		1.358	723		53,24%
CR06	Participanții șomeri de lungă durată care obțin o calificare, sau care au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant	8.412	6.727	649	7,72%	9,65%
CR06.1	romi		645	306		47,44%
CR06.2	din mediul rural		1.283	531		41,39%

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (01.12.2022)	Țintă însumată de proiectele contractate	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
CR11	Persoanele care obțin un loc de muncă în termen de șase luni de la încetarea calității de participant	29.440	36.207	4.334	14,72%	11,97%
CR11.1	romi		2.406	175		7,27%
CR11.2	din mediul rural		5.148	2.364		45,92%
CR12	Persoanele care încep o activitate independentă în termen de șase luni de la încetarea calității de participant	438	1.822	68	15,53%	3,73%
4S200 și 4S2	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	15.303	19.393	16.864	110,20%	86,96%
4S200.1, 4S2.1	romi		1.014	201		19,82%
4S200.2, 4S2.2	din mediul rural		2.884	3.069		106,41%
4S3	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	32.812	16.998	2.175	6,63%	12,80%
4S3.1	romi		1.723	408		23,68%
4S3.2	din mediul rural		3.286	1.320		40,17%
4S70	Tineri NEETs șomeri care au finalizat un program de a doua șansă	11.284	8.037	248	2,20%	3,09%

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 31.03.2023)

94. Indicatorul de realizare cu cel mai mare grad de atingere în raport cu țintele programului se referă la tinerii NEETs inactivi care beneficiază de sprijin în vederea înregistrării la SPO. Proiectul INTESPO implementat de ANOFM are o rată de atingere a țintei de 79,24% pentru indicatorul de rezultat: tineri NEETs care beneficiază de sprijin în vederea înregistrării la SPO¹⁷. Astfel, au fost înregistrați în evidența SPO în total un număr de 134.705 tineri NEETs cu vârsta între 16 și 29 de ani, eligibili în cadrul programului pentru alte măsuri de sprijin. În ciuda apropierei de ținta programului, având în vedere numărul mare de tineri șomeri, mai ales în contextul creșterii numărului de șomeri în 2020 și anii următori, cu sprijin POCU prin OS 2.3 s-a realizat înregistrarea la SPO pentru mai puțin de 16% dintre tinerii șomerii BIM de vârstă 15-29 de ani la nivel național în aceeași perioadă de timp.¹⁸
95. Se observă așadar că sub o cincime dintre tinerii NEETs care erau disponibili să muncească sunt înregistrați la SPO cu ajutorul POCU. În rândul tinerilor șomeri înregistrați, tinerii bărbați rămân majoritari (51,42%) situație care nu corespunde cu datele care arată o proporție mult mai mare de tinere femei care sunt în situația NEET și sunt inactive, deci aveau nevoie de activare. Acest aspect limitează accesul la servicii al tinerelor NEETs femei. Studiile de caz arată că aceste tinere femei sunt ocupate în gospodărie, se ocupă de creșterea copiilor și îngrijirea vârstnicilor și nu au planuri de a se angaja, prin urmare activarea lor este o provocare semnificativă și depinde de alte măsuri de sprijin și dezvoltarea de infrastructură și servicii educaționale și sociale în comunitate.
96. Analizat din perspectiva altor criterii, peste 61% dintre tinerii șomeri NEETs înregistrați sunt din mediul rural, ceea ce corespunde cu profilul tinerilor NEETs la nivel național. Aproape 50% dintre tinerii șomeri înregistrați au 18 sau 19 ani, ceea ce arată că se înregistrează la SPO după finalizarea studiilor liceale sau profesionale. Conform datelor prezentate de ANOFM regiunile cu cei mai mulți tineri NEETs înregistrați sunt: Nord-Est (unde sunt înregistrați peste 20% din totalul tinerilor NEETs din baza de date ANOFM), Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia. Județele cu cei mai mulți tineri șomeri înregistrați sunt Suceava, Bacău, Galați, Dolj și Iași, iar județele cu cei mai puțini șomeri înregistrați sunt Tulcea, Timiș, Dâmbovița și Ilfov.

Tabel 4. Numărul și rata tinerilor de 19-29 de ani, șomeri înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, în totalul șomerilor de vârstă 15-29 ani

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Șomeri BIM 15-29 ani	277.119	263.076	222.105	195.557	158.894	152.737	168.745	171.882	189.150
Tineri șomeri înregistrați de ANOFM	Nu au fost disponibile date			134.705					52.982

Sursa: INS, SMIS și Date deschise publicate de ANOFM. Prelucrarea autorilor

97. Studiile de caz au arătat că, în mai multe situații, beneficiarii proiectelor finanțate prin mecanism competitiv au identificat tinerii NEETs inactivi și i-au îndreptat spre agențiile județene de ocupare (AJOFM), determinând astfel înregistrarea lor și la atingerea țintelor și pentru proiectul INTESPO. În acest context se poate afirma că POCU a contribuit cu aproximativ 16% la progresul observat în ceea ce privește înregistrarea tinerilor NEETs la SPO până în prezent. Dintr-o altă perspectivă, proiectele aferente AP 1 și 2 ale POCU (proiectul INTESPO și proiectele selectate prin mecanism competitiv și care au desfășurat

¹⁷ Proiectul implementat de ANOFM ce vizează acest indicator este proiectul „INTESPO - INTESPO”, care a fost contractat în 2017.

¹⁸ Interviuurile realizate pentru prezenta evaluare arată că, din cauza pandemiei de COVID-19, activitățile de înregistrare a tinerilor NEETs în cadrul proiectului au fost afectate în acest an, progresul raportat pentru anul 2020 a fost afectat, astfel că indicatorul validat în septembrie 2020 pentru proiectul INTESPO este același cu indicatorul raportat și la 1 ianuarie 2020. Așadar, comparația indicatorului de rezultat raportat cu numărul total de tineri înregistrați în perioada 2017-2019 este corectă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

activități de outreach) contribuie la înregistrarea a aproximativ 8% dintre tinerii NEETs identificați statistic la nivel național.

98. Pe de altă parte, proiectele finalizate s-au apropiat, au atins sau chiar au depășit indicatorii de rezultat stabiliți la nivelul lor cu referire la tinerii care urmează un program de calificare și obțin o calificare, ieșirea din categoria de tânăr NEET realizându-se pe parcursul sprijinului oferit de POCU prin participarea propriu-zisă la programe de formare profesională continuă (componenta „training” dintre cele 3 opțiuni: ocupare - employment, reintegrare în educație - education, participare la programe de formare profesională – training).
99. În acest context, rezultatele obținute de proiecte rămân insuficiente în raport cu țintele la nivel de program, dat fiind numărul mic de proiecte finalizate. Totuși în măsura în care proiectele în implementare își ating în mare măsură ținta, până în decembrie 2023, și țintele programului vor fi în mare măsură atinse în ceea ce privește participarea tinerilor la programe de formare.
100. Trebuie însă menționat și că există câteva rezultate la nivel de program care nu pot fi atinse nici în condițiile în care proiectele își îndeplinesc integral rezultatele asumate. Astfel, indicatorii pentru care țintele asumate la nivel de proiecte se situează sub țintele de la nivel de program sunt:
- CR03 Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți;
 - CR06 Participanții șomeri de lungă durată care obțin o calificare, sau care au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant;
 - CR10 Participanți care participă la programe de educație continuă, de formare în vederea obținerii unei diplome, de ucenicie sau de stagiu în termen de șase luni de la încetarea calității de participant;
 - 4S3 Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare
 - 4S70 Tineri NEETs șomeri care au finalizat un program de a doua șansă
101. În ceea ce privește contribuția POCU la evoluția la nivel național, în România se înregistra în 2022 o rată de participare la formare profesională continuă, calculată după metodologia Eurostat, de 8,1% în rândul tinerilor de 15-29 de ani. Pentru anii precedenți, ratele de participare la formare profesională sau de învățare non-formală au fost de 2,9% în 2018, 3,5% în 2019, 1,7 în 2020 și 6,9% în 2021. Anii 2018-2022 sunt cei la care raportăm analiza noastră, deoarece aceștia sunt anii în care s-au obținut rezultatele POCU în cadrul AP 1 și 2. În total, raportat la numărul total de tineri de vârstă eligibilă – 2.951.926 – rezultă că aproximativ 680.000 de tineri de 15-29 de ani au declarat în perioada 2018-2022 că au participat la un program de formare profesională sau de învățare non-formală. În această perioadă, așa cum se observă din datele raportate, au beneficiat de formare în cadrul proiectelor 36.328 de tineri (valoare aferentă indicatorului de realizare 4S1 și și 4S225 „Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani și între 16-29 de ani care beneficiază de sprijin”, din care am extras valoarea aferentă proiectelor ce asigură subvenții pentru mobilitate și pentru angajatorii tinerilor NEETs, plătite acestora de ANOFM, fără să se realizeze și formare profesională). Dintre tinerii sprijiniți, în proiectele finalizate aproximativ 65% au dobândit o calificare, conform indicatorilor de rezultat raportați de proiecte. Pentru proiectele în desfășurare, aproximativ o un sfert dintre participanți au obținut o calificare până la data evaluării. Aceste date ne permit să afirmăm că POCU a contribuit cu aproximativ 5,3% la creșterea nivelului de competențe în rândul tinerilor de 15-29 de ani, prin participarea unui număr de 36.328 de tineri la programe de pregătire, din totalul de aproximativ 680.000 de tineri care au beneficiat de formare profesională și programe de învățare non-formală în perioada 2018-2022.

102. Pe de altă parte, numărul de tineri sprijiniți ca urmare a programului, prin formare, consiliere, dar și prin ucenicie, reprezintă aproximativ 27% din numărul tinerilor NEETs înregistrați la SPO. Un procent asemănător: 26,66% din numărul tinerilor NEETs înregistrați la SPO au beneficiat de proiecte de mobilitate și sprijin pentru angajatori (subvenții).
103. În ceea ce privește angajarea tinerilor, performanța la nivel de program, dar și la nivel de proiecte, variază substanțial între AP1 și AP2. Astfel:
- Proiectele finanțate în cadrul AP 1 au atins doar 14,72% din ținta programului referitoare la tinerii care, la șase luni de la finalizarea proiectelor, au un loc de muncă. Astfel 4.334 tineri au dobândit și păstrat un loc de muncă (indicatorul CR11);
 - Proiectele finanțate în cadrul AP 2 au depășit nivelul de realizare al programului, atingând 110% din ținta de 15.303 angajați, dat fiind că au fost angajați 16.864 tineri NEETs cu vârsta de 16-29 de ani. Aproximativ 60% din rezultat se datorează unuia dintre proiectele ANOFM de sprijin acordat direct angajatorilor tinerilor NEETs, încurajare a mobilității și stimularea ocupării în rândul tinerilor NEETs.
104. Astfel, în total peste 21.000 de tineri de vârstă 16-29 de ani au primit sprijin și s-au angajat. Tinerii care s-au angajat sprijiniți de proiectele finanțate prin mecanism competitiv reprezintă doar 15,74% dintre tinerii NEETs înregistrați la ANOFM. Ce mai mare parte a rezultatului POCU fiind asigurat prin proiectele ACTIMOB, care au oferit stimulente pentru angajare și subvenții angajatorilor.
105. Analiza contrafactuală arată că intervenția prin POCU a avut efectul scontat cu privire la angajarea tinerilor NEETs. Grupul țintă (având o medie de 30,5%) a reușit să își mărească gradul de ocupare în mai puțin de 6 luni într-o măsură mai mare decât grupul control (14,4%). Rezultatele analizei de impact sunt semnificativ statistice, având un nivel de încredere de 95%.

Tabel 5. Efectul net asupra creșterii gradului de ocupare la 6 luni de la intervenție

	Grupul țintă	Grupul de control
Media	30,5%	14,4%
t-value	-7,876	
p-value	6,464e-15	

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

106. Am verificat și efectele POCU asupra angajării indiferent de momentul angajării față de primirea beneficiului (în alte cuvinte, totalul celor și-au găsit un loc de muncă până dar și după 6 luni). Și în cazul acestui scenariu, rezultatul analizei de impact asupra acestei variabile indică că intervenția a avut efectul scontat. Grupul țintă (având o medie de 37,8%) a reușit să își mărească gradul de ocupare pe o perioadă nedeterminată într-o măsură mai mare decât grupul control (având o medie de 18,6%). Rezultatele analizei de impact sunt semnificativ statistice, având un nivel de încredere de 95%.

Tabel 6. Efectul net asupra creșterii gradului de ocupare la 6 luni și mai mult de la intervenție

	Grupul țintă	Grupul de control
Media	37,8%	18,6%
t-value	-8,6975	
p-value	< 2,2e-16	

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

107. Analiza contrafactuală s-a realizat pe grupuri similare, fiind extras din eșantionul de tineri din grupul de tratament un eșantion similar cu tinerii din grupul tratat. Dar sondajul efectuat pentru prezenta evaluare arată că tinerii care au beneficiat de sprijin în cadrul proiectelor finanțate prin AP 1 și 2 POCU sunt în proporție mai mare tineri mai greu de ocupat decât media tinerilor înregistrați la ANOFM. Astfel tinerii tratați

sunt într-o proporție mai mare șomeri de peste 6 luni în comparație cu tinerii înregistrați la SPO. Astfel, 28% dintre tinerii din grupurile țintă ale proiectelor erau la data înscrierii la ANOFM șomeri de peste 6 luni, iar 36% erau șomeri de peste 12 luni (în total 64% dintre tineri erau șomeri de durată medie și lungă), în timp ce 22% dintre tinerii din grupul de control erau la data înscrierii la ANOFM șomeri de peste 6 luni, iar 25% erau șomeri de peste 12 luni (în total 47% dintre tineri erau șomeri de durată medie și lungă). O altă caracteristică unde cele două grupuri diferă este legată de nivelul de educație. Aceasta indică faptul că nivelurile mai înalte de educație sunt asociate cu o probabilitate mai mică de a fi tânăr NEET care beneficiază de proiecte POCU. Ca și în cazul duratei șomajului, această variabilă indică faptul că grupul țintă este format în mai mare măsură decât grupul de control din tineri înregistrați la SPO (tineri NEETs activi) din categorii de tineri mai greu de ocupat (cu nivel educațional mai slab și șomaj de mai lungă durată). Aceasta arată că din punct de vedere al duratei șomajului tinerilor din grupul țintă, proiectele POCU și-au selectat corect grupul țintă de tineri greu sau foarte greu ocupabili.

108. Pe de altă parte, deși în valoare absolută, ca beneficiari ai proiectelor, tinerele femei NEETs sunt mai puține decât bărbații, trebuie să subliniem că intervențiile POCU au vizat proporțional mai multe tineret femei decât sunt înscrise în baza de date ANOFM. Există însă un număr proporțional mai mic de beneficiari ai proiectelor care sunt aducători de venit în gospodărie, în raport cu grupul de șomeri de vârstă 16-29 de ani înregistrați la SPO. Acest lucru arată că proiectele POCU nu reușesc să aibă acces la tinerii care sunt angajați în activități aducătoare de venit informale, în muncă fără forme legale sau care sunt activi în agricultura de (semi)subzistență, deoarece aceștia ar trebui să renunțe la activitatea desfășurată pentru a participa la proiecte, iar proiectele nu sunt suficient de atractive și nu compensează pierderile de venit.
109. Pe de altă parte este foarte important de remarcat că doar 6% din respondenții din grupul țintă au afirmat că au reușit să își găsească un loc de muncă cu ajutorul proiectelor la care au participat. Dar, o proporție de 31,79% din respondenții din grupul țintă declară că au reușit să își găsească un loc de muncă fără ajutorul proiectelor, și este posibil să le fi fost totuși de folos competențele dobândite.
110. Mai mult, există o neconcordanță între proporția tinerilor care beneficiază de sprijin și care sunt angajați conform indicatorilor raportate de proiecte (aproximativ 30%) și proporția tinerilor din grupurile țintă care declară că sunt angajați la 6 luni sau mai mult de la finalizarea proiectelor de care au beneficiat (aproape 38%). Această diferență poate fi explicată atât de faptul că rapoartele proiectelor nu surprind întregul efect al acestora, cât și de faptul că o parte dintre tineri este posibil să fie angajați fără forme legale.
111. Studiul de caz realizat arată că promovarea uceniciei, prin proiectele implementate de ANOFM, poate fi eficace și de impact pentru angajarea tinerilor și păstrarea lor în câmpul muncii, dacă implementarea proiectelor este armonizată cu nevoia și deschiderea angajatorilor pentru a primi ucenici, aceasta fiind influențată de cultura organizațională a întreprinderilor. Astfel, proiectele POCU de promovare a uceniciei contribuie în foarte mare măsură la desfășurarea programelor de ucenicie la nivel național, dar au impact variat pe teritoriul țării, cu rezultate mai bune în acele județe în care se regăsesc companii mari și care au o cultură organizațională în care pot integra și beneficiază de integrarea ucenicilor.
112. În ceea ce privește impactul programului asupra antreprenorialului, un număr mic de tinerii NEETs care au beneficiat de proiectele finanțate în cadrul AP1 au început o afacere și sunt raportați ca atare pentru indicatorul CR12. Pe de altă parte, conform sondajului realizat, 10% din grupul țintă al proiectelor sunt tineri care au început o afacere. Între acești 10% se regăsesc cele mai importante povești de succes privind efectele programului, atât directe, cât și indirecte la nivelul comunității.
113. 2.921 de tineri beneficiau de programe de tip a doua șansă pentru finalizarea studiilor obligatorii la data de referință a acestui raport, 31.03.2023. Acești tineri au fost incluși în proiectele finanțate în cadrul OS 1.3 și OS 2.4 ale POCU, demarate iunie 2021 și lunile următoare. La aproximativ 20 de luni de la începerea

proiectelor mai puțin de 9% dintre tinerii NEETs din grupurile țintă finalizaseră programele educaționale a doua șansă. Studiile de caz arată că există o provocare majoră în raportarea indicatorului 4S70 - Tineri NEETs șomeri care au finalizat un program de a doua șansă, deoarece perioada în care se parcurge ciclul secundar pentru obținerea diplomei de finalizare în cadrul programelor de tip a doua șansă este de cel puțin 3 ani, ceea ce depășește perioadele de implementare a proiectelor. Totuși, aceleași studii de caz arată că există beneficii semnificative la nivelul dezvoltării cunoștințelor și competențelor ale programelor a doua șansă, chiar și în situația în care nu se finalizează programele în cadrul proiectelor și persoanele din grupul țintă nu obțin diplomele.

114. În ceea ce privește contribuția programului la evoluția națională, analiza datelor furnizate de ANOFM pentru prezenta evaluare și a celor colectate prin sondaj arată că 12% dintre tinerii care au fost înregistrați în evidențele agențiilor de ocupare ca șomeri s-au întors la studii la universitate. Pe de altă parte, în ceea ce privește întoarcerea tinerilor NEETs în educație prin programe special gândite pentru a combate abandonul școlar (cum este programul a doua șansă), putem observa că 6,67% dintre tinerii NEETs s-au întors în educație ca elevi. Totodată, aproape 8% erau înscriși la momentul sondajului (martie 2023) într-un program de formare, ceea ce arată rata medie de ieșire a tinerilor din categoria NEETs prin formare profesională continuă.
115. Pe subgrupuri țintă, 13,12% dintre tinerii NEETs sprijiniți în cadrul OS 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2 și 2.4 sunt tineri romi. Se observă că tinerele femei rome participă la program în proporție mult mai mare decât bărbații, reprezentând peste 60% din grupul țintă de etnie romă al proiectelor.
116. În mai multe cazuri, eficacitatea programului, exprimată ca procent de atingere a rezultatelor (pentru indicatorii de program) în raport cu numărul de beneficiari care primesc sprijin, este superioară cu referire la tinerii NEETs romi față de eficacitatea generală (pentru grupul țintă în ansamblu). Se observă așadar că programul are rezultate mai bune în privința calificării tinerilor romi care au beneficiat de intervenție, precum și în privința tinerilor romi de lungă durată care reușesc, comparabil mai bine decât media, să obțină o ofertă de muncă, educație sau program de învățare. Totuși, tinerii romi șomeri au de 10 ori mai puține șanse să primească un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă, conform statisticii de la nivelul programului. De asemenea, tinerii NEETs romi mențin participarea lor în măsură mai mică în cadrul proiectului și au șanse de 3 ori mai mici să păstreze un loc de muncă obținut ca urmare a sprijinului.

Tabel 7. Eficacitatea AP 1 și 2 POCU în ceea ce privește tinerii NEETs romi și tinerii NEETs din mediul rural

Cod Indicator	Indicator de rezultat	% rezultate din totalul de tineri care au primit sprijin	% rezultate din totalul de tineri romi care au primit sprijin	% rezultate din totalul de tineri din mediul rural care au primit sprijin
CR01	Participanții șomeri care participă la intervenția sprijinită de ILMT până la finalizarea sa	12,23%	7,52%	10,28%
CR02	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	8,39%	6,17%	8,35%
CR03	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți	3,00%	5,14%	2,99%

Cod Indicator	Indicator de rezultat	% rezultate din totalul de tineri care au primit sprijin	% rezultate din totalul de tineri romi care au primit sprijin	% rezultate din totalul de tineri din mediul rural care au primit sprijin
CR04	Participanții șomeri de lungă durată care participă la intervenția sprijinită de ILMT până la finalizarea sa	1,51%	4,03%	1,59%
CR05	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, primesc o ofertă de muncă, de participare la un program de formare continuă, ucenicie sau de stagiu	1,27%	3,71%	1,53%
CR06	Participanții șomeri de lungă durată care, la încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă	0,86%	3,10%	1,13%
CR11	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă	5,77%	1,78%	5,02%
4S2 și 4S200	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	22,44%	2,04%	6,51%
4S3	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	2,89%	4,14%	2,99%

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 31.03.2023)

117. Constatările referitoare la efectele POCU asupra tinerilor romi nu au putut fi confirmate de analiza contrafactuală, dat fiind că numărul tinerilor care se declară de etnie romă din grupul de control este prea mic. Pe de altă parte, studiile de caz arată faptul că tinerii romi nu au fost, în aprecierea beneficiarilor proiectelor și din perspectiva lor înșiși, mai greu de format sau de ocupat decât tinerii de alte etnii.
118. Din tabelul de mai sus se observă că eficacitatea programului în ceea ce privește tinerii din mediul rural este similară cu eficacitatea generală a programului, cu excepția valorilor pentru indicatorii 4S2 și 4S200 - Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă pentru care eficacitatea programului este de 3 ori mai mică în mediul rural. Această situație confirmă barierele pentru șomerii din mediul rural (de orice vârstă) legate de găsirea unui loc de muncă, cererea mică de forță de muncă și problemele legate de infrastructură și mobilitate pentru a accesa locurile de muncă.
119. Din punct de vedere teritorial, proiectele au acoperit toate regiunile țării, cu o pondere mai mare în regiunile eligibile pentru AP1. Nu se pot realiza analize teritoriale cu privire la aceste rezultate în ceea ce privește formarea și ocuparea tinerilor NEETs, dat fiind că proiectele cu acoperire multi-regională nu au raportat rezultate la nivel de regiune, s-a observat în proiecte (conform studiilor de caz) mobilitatea unor tineri pentru a se angaja în alte județe/regiuni și în străinătate, iar în cadrul sondajelor pe care se bazează analiza contra-factuală numărul de respondenți pe fiecare regiune este relativ mic pentru a putea face analize regionale relevante.

Sinteza constatărilor

120. Contribuția POCU s-a materializat în înregistrarea tinerilor la serviciul public de ocupare (SPO), în ceea ce privește formarea profesională a tinerilor și în mică măsură în întoarcerea lor în educație și poate fi observat efect net pozitiv al AP 1 și 2 POCU asupra angajării tinerilor din grupul țintă.

121. În ansamblu, analizele statistice și analiza contrafactuală de impact arată că:

- Proiectul „Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare” (INTESPO), în principal, și celelalte proiecte POCU în subsidiar, contribuie la înscrierea la SPO a aproximativ 16% dintre tinerii șomeri activi (care se înregistrează în cele din urmă la SPO);
- Proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea tinerilor NEETs, asigurând formarea a 5,3% dintre aceștia și contribuind cu doar 6% la rata de participare la EFP a tinerilor;
- Se observă un efect net pozitiv asupra angajării tinerilor NEETs participanți la proiectelor POCU în comparație cu tinerii șomeri care nu participă la intervenție. Tinerii participanți la proiectele POCU au șanse de aproximativ 2 ori mai mari de a se angaja față de tinerii neparticipanți, din grupul de control studiat pentru prezenta evaluare.

122. Tinerii romi au primit o atenție specială în cadrul programului, iar acest aspect a generat efecte pozitive asupra lor, reflectate în unii indicatori atât în ceea ce privește dobândirea de competențe, cât și în ceea ce privește angajarea.

2.1.3 *Care au fost beneficiile economice sau costurile de oportunitate (prin compararea taxelor plătite și economiilor privind beneficiile sociale la costul intervenției) în cadrul sectorului, la nivel teritorial și pe diverse subgrupuri țintă?*

123. Intervențiile au produs beneficii economice prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale, dar investițiile nu se pot recupera decât pe termen mediu și lung.

124. Această întrebare de evaluare a vizat identificarea și analiza beneficiilor economice sau a costurilor de oportunitate în urma implementării intervențiilor POCU AP 1 și 2. În acest scop, a fost realizată o comparație între bugetele proiectelor implementate sau în curs de implementare și beneficiile economice obținute prin faptul că o parte dintre tinerii sprijiniți au obținut un loc de muncă. Având un loc de muncă, acești tineri contribuie la bugetul de stat prin plata contribuțiilor sociale (inclusiv contribuția angajatorului) și a impozitului pe venitul din salarii, pe de o parte, și nu mai beneficiază de indemnizație plătită de AJOFM, pe de altă parte. Acestea reprezintă principalele beneficii economice rezultate din implementarea proiectelor, respectiv pot fi considerate în calcularea costurilor de oportunitate ale proiectelor.

125. Pentru calcularea costurilor de oportunitate ale proiectelor sunt luate în calcul următoarele elemente:

126. Contribuțiile la bugetul de stat (sub forma impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale) datorate de persoanele angajate ca urmare a intervențiilor. Contribuțiile sociale se referă la contribuția de asigurări sociale (25%), contribuția de asigurări sociale de sănătate (10%), contribuția asiguratorie pentru muncă (2,25%), iar impozitul pe venit are rata de 10% din venitul impozabil;

127. Economii realizate la plata indemnizației plătite de AJOFM tinerilor absolvenți, în ipoteza că majoritatea tinerilor NEETs sprijiniți nu aveau vechime anterioară în muncă pentru a se încadra în categoria șomerilor beneficiari de indemnizație de șomaj, dar acești tineri sunt absolvenți de școală profesională, liceu sau gimnaziu. Această indemnizație are valoarea de 262,75 lei (reprezentând 50% din valoarea indicatorului social de referință, de 525,5 de lei pentru anul 2023).

128. Nu au fost luate în calcul costurile pentru proiectele finanțate în cadrul OS1.3 și OS 2.4 care au vizat reîntoarcerea în educație, în programe de tip a doua șansă, pentru tinerii NEETs care au abandonat/părăsit timpuriu școala.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

129. Premisele de la care pleacă analiza se referă la:

- Raportarea contribuțiilor sociale și impozitului pe venitul salarial la salariul minim garantat în plată pentru anul 2023. Studiile de caz au confirmat că majoritatea tinerilor care s-au angajat au primit acest salariu. Astfel, pentru salariul minim garantat în plată de 3.000 lei brut/lună se datorau contribuții în valoare de 1.165 lei/lună/angajat (700 lei contribuție la asigurări sociale, 280 lei contribuție la asigurări sociale de sănătate, 122 lei impozit pe venit – având în vedere și deducere personală și 63 lei contribuția asiguratorie pentru muncă);
- Calcularea contribuțiilor sociale și impozitului pe venitul salarial pentru o perioadă de angajare de 6 luni. În plus analiza arată și care este perioada de angajare în care se poate recupera investiția POCU;
- Calcularea economiilor realizate la plata indemnizațiilor plătite de AJOFM tinerilor absolvenți pentru o perioadă de 3 luni din cele 6 posibile. Este estimată, pe baza studiilor de caz, o durată medie a programelor de formare dedicate tinerilor NEETs de 3 luni, înainte ca ei să poată fi angajați. În această perioadă de 3 luni în care primesc formare și alte măsuri de ocupare tinerii sunt eligibili și pentru indemnizația pentru tineri absolvenți. Rămân alte 3 luni pentru care se pot realiza economii prin angajarea tinerilor;
- Sunt luate în calcul costurile totale ale proiectelor, prin însumarea cheltuielilor validate eligibile (contribuție UE și națională) pentru proiectele implementate sau aflate în curs de implementare;
- Sunt calculate separat costurile de oportunitate pentru proiectele ce finanțează subvenții pentru angajatori și mobilitatea tinerilor NEETs, dat fiind că în cazul lor există un interes direct al angajatorilor în păstrarea locului de muncă pentru tinerii al căror loc de muncă a fost subvenționat.

130. Costurile proiectului INTESPO (de înregistrare a tinerilor NEETs la SPO) și cele ale proiectelor ce finanțează ucenicia sunt luate în calcul separat. INTESPO este un proiect cu rezultate de natură administrativă, generând cheltuieli bugetare directe prin creșterea volumului de activitate al ANOFM, dar acestea sunt o condiție sine-qua-non pentru oferirea de servicii de ocupare pentru tineri și monitorizarea acestora. Proiectele ce finanțează ucenicia se concentrează pe calificarea tinerilor și nu sunt apte să genereze rezultate la nivelul angajărilor decât la 1-3 ani de la debutul lor. Prin urmare, rezultatele lor cu privire la angajare nu se pot observa în rapoartele actuale ale programului. Calcularea bugetelor INTESPO și pentru ucenicie la cheltuielile programului în cadrul acestei analize ar încălca artificial coloana cheltuielilor, deși de la aceste proiecte nu se așteaptă rezonabil să genereze venituri sau economii.

131. Aplicând premisele prezentate la costurile luate în calcul, pentru data de 31.03.2023, se observă că investiția POCU nu poate fi recuperată prin angajarea tinerilor NEETs pentru o perioadă de doar 6 luni, la rata de angajare reușită de proiecte până în prezent. Pe de altă parte, investiția totală a POCU se poate recupera dacă generează angajarea tinerilor pentru durate aproximativ 3 ani sau dacă se reușește creșterea de 5 sau 6 ori a ratei de angajare a tinerilor care au primit sprijin. Altfel spus, POCU ar fi eficient în ceea ce privește recuperarea cheltuielilor dacă țintele programului ai fi integral atinse.

132. Trebuie subliniat totuși, că valoarea calculată pentru proiectele de subvenții este înșelătoare. Conform prevederilor art. 85 din Legea nr. 76/2002, subvenția plătită angajatorilor este de 2.250 lei/lună/tânăr angajat pentru 12 luni. La nivelul salariului minim pe economie din anul 2023, această investiție va putea fi recuperată dacă tinerii NEETs, primind exclusiv salariul minim pe economie, rămân angajați 19 luni, față de 18 luni cât este obligatoriu potrivit legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare. Prin urmare, investiția totală în subvențiile acordate angajatorilor și primele de mobilitate se recuperează în 19 în condițiile plății unor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

salarii minime și în mai puțin de un an pentru tinerii cu pregătire sau calificare superioară care obțin salarii superioare celui minim. Astfel, contribuția POCU pentru angajarea tinerilor NEETs este recuperabilă în termen mediu. De altfel, pe termen lung această investiție contribuie și la recuperarea cheltuielilor cu înregistrarea la SPO a tinerilor NEETs.

133. Pe de altă parte, investiția în proiectele competitive, în cadrul cărora s-a realizat pregătire profesională continuă și s-au oferit alte tipuri de sprijin pentru ocupare (consiliere, mediere) nu se recuperează decât într-o perioadă de 32 de luni. Însă, dacă tinerii ar rămâne angajați pentru o perioadă de 32 luni, atunci și investiția aferentă proiectelor necompetitive din cadrul AP 1 și 2 s-ar fi putut recupera.

Tabel 8. Costuri de oportunitate pentru proiectele POCU AP 1 și 2

Tip proiecte	Bugete nerambursabile (UE + buget de stat) aprobate Lei	Bugete cheltuite (plăți realizate) Lei	Stadiul proiectelor (31.03.2023)	% absorbție (31.03.2023)	Tineri angajați ca urmare a proiectelor	Contribuții la bugetul de stat Lei	Economii la bugetul de stat Lei	Cost de oportunitate al investiției POCU Lei
1	2	3	4	5	6	7	8	=(7+8)-3
AP 1 - proiecte competitive	17.361.948	13.240.027	Finalizate	76,26%	509	3.557.910	401.219	-9.280.898
AP 2 - proiecte competitive	9.884.638	7.562.608	Finalizate	76,51%	447	3.124.530	352.348	-4.085.730
AP 1 - proiecte competitive	1.060.605.367	327.723.515	În implementare	30,90%	700	4.893.000	551.775	-322.278.740
AP 2 - proiecte competitive	353.537.427	149.666.211	În implementare	42,33%	1.918	13.406.820	1.511.864	-134.747.528
AP 1 și 2 - subvenții pentru angajatorii tinerilor NEETs și mobilitate	900.425.067	468.954.516	Finalizate și în implementare	52,08%	17.692	123.667.080	13.945.719	-331.341.717
TOTAL al proiectelor apte să genereze angajare	2.341.814.447	967.146.877			21.266	148.649.340	16.762.925	-801.734.613
AP 2 - proiect de ucenicie	32.834.906	20.196.375	Finalizate	61,51%	n.a.			
AP 2 - INTESPO	153.556.841	79.512.411	Finalizate	51,78%	n.a.			
TOTAL	2.528.206.193	1.066.855.664		42,20%	21.266	148.649.340	16.762.925	-801.734.613

Sursa: Prelucrarea autorilor pe baza datelor SMIS și a bazei de date POCU privind situația contractare-plată la 31.03.2023

134. Câteva aspecte explică lipsa capacității proiectelor competitive de a recupera investiția POCU în termen scurt:

- Proiectele competitive au obținut rezultate în ceea ce privește formarea profesională și calificarea tinerilor din grupul țintă. Acestea nu aduc beneficii economice directe, dar aduc beneficii economice pe termen lung;
- Proiectele competitive au inclus în grupurile lor țintă tineri mai greu de ocupat (cu nivel de educație mai scăzut, cu perioadă de șomaj mai lungă, aparținând minorității rome), ceea ce face normală creșterea costurilor pentru grupul țintă în raport cu rezultatele;

135. Așa cum am arătat, proiectele competitive nu au avut performanțe bune și impact în ceea ce privește angajarea tinerilor NEETs, iar această situație este legată de mai multe aspecte pe care le vom prezenta în secțiunea dedicată mecanismelor care au favorizat sau au împiedicat realizarea efectelor.

Sinteza constatărilor

136. Proiectele finanțate în cadrul AP 1 și 2, în ansamblu, aduc beneficii economice directe sub forma veniturilor la bugetul de stat consolidat și a economiilor la bugetul asigurărilor sociale de stat. Proiectele ANOFM ce finanțează subvenții pentru angajatorii tinerilor NEETs și mobilitate au o capacitate foarte bună de recuperare a investiției publice, 19 de la începerea sprijinului prin POCU, la 7 luni de la finalizarea acestuia. Pe termen lung, aceste proiecte contribuie și la compensarea cheltuielilor administrative pentru înregistrarea la SPO a tinerilor NEETs și pentru ucenicia tinerilor NEETs.
137. Proiectele finanțate prin mecanismul competitiv, implementate de ONG-uri, întreprinderi și universități, în cadrul cărora s-a realizat pregătire profesională continuă și s-au oferit alte tipuri de sprijin pentru ocupare (consiliere, mediere), nu generează efecte economice directe și pe termen scurt, observabile pe baza metodologiei utilizate în prezenta secțiune. Aceste proiecte pot recupera investiția în 32 de luni (3 ani și 8 luni). Această situație se explică prin două argumente principale: (1) proiectele au rezultate bune în ceea ce privește creșterea competențelor tinerilor NEETs, mai ales ale tinerilor NEETs greu ocupabili, ceea ce generează beneficii economice indirecte și pe termen lung și foarte lung, ce nu pot fi observate prin prezenta evaluare și (2) o serie de mecanisme au afectat eficacitatea și impactul proiectelor în ceea ce privește ocuparea tinerilor NEETs, ceea ce se reflectă direct în calculul eficienței proiectelor/beneficiilor economice generate.

2.1.4 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

138. Conform matricei de evaluare, pentru a răspunde la această întrebare am explorat în ce măsură AP 1 și 2 ale POCU au generat efecte cu privire la:
- Gradul de satisfacție cu venitul obținut, în rândul aceluiași tineri;
 - Rata/proporția persoanelor care nu beneficiază de sprijin pentru mobilitate, dar sunt dispuse să se mute pentru găsirea unui loc de muncă, în rândul aceluiași tineri.
139. O parte mare din respondenții din grupul țintă sunt mulțumiți și, într-o măsură mai mică, foarte mulțumiți de următoarele aspecte: venitul, locul de muncă (unde este cazul), cunoștințele și competențele necesare găsirii unui loc de muncă, competențe în utilizarea calculatorului. Totuși, o parte mare de respondenți au ales să nu se exprime în legătură cu satisfacția la locul actual de muncă.
140. Trebuie însă adăugat că nivelul de satisfacție cu locul de muncă, venitul, competențele profesionale și digitale este similar la cele două grupuri, grupul țintă și grupul de control, majoritatea tinerilor declarându-se mulțumiți sau foarte mulțumiți de acestea.
141. Echipa de evaluare a realizat analize și asupra gradului de satisfacție al respondenților privind locul de muncă, ținând cont că unul din obiectivele Garanției pentru tineret este calitatea locului de muncă, chiar dacă această caracteristică nu a fost vizată decât în mică măsură de proiectele finanțate prin POCU (caracteristica a fost și este parțial vizată de proiectele prin care se plătesc subvenții angajatorilor, dat fiind că aceștia sunt obligați să păstreze tinerii angajați cel puțin 18 luni cu program de lucru întreg). Prima variabilă analizată privind calitatea locului de muncă este cea privind satisfacția privind salarizarea. Însă, rezultatul analizei contrafactice indică nici o diferență statistică între grupul de control și grupul țintă cu privire la satisfacția veniturii actual. Tabelul de mai jos prezintă rezultatele analizei de impact.

Tabel 9. Efectul net al POCU asupra gradului de satisfacere privind venitul actual al tinerilor NEETs

	Grupul țintă	Grupul de control
Media	54,54%	54,54%
t-value	0	
p-value	1	

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

142. Cu privire la satisfacția privind locul de muncă, rezultatul analizei contrafactice indică că grupul de control este într-o măsură mai ridicată mai satisfăcută cu locul de muncă actual, față de grupul țintă. Conform rezultatelor analizei contractuale, grupul de control are media de 84,92%, în timp ce grupul țintă are media de 76,38%. Rezultatele analizei de impact sunt semnificativ statistice, având un nivel de încredere de 95%. Însă, diferența în medie nu este mare, de doar 8,54 puncte procentuale.

Tabel 10. Efectul net al POCU asupra gradului de satisfacere privind locul de muncă actual al tinerilor NEETs

	Grupul țintă	Grupul de control
Media	76,38%	84,92%,
t-value	2,1645	
p-value	0,03104	

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

143. Referitor la locația locului de muncă dobândit, răspunsurile tinerilor din cele două grupuri studiate sunt asemănătoare. 47,7% dintre respondenții din grupul țintă și-au găsit un loc de muncă în localitatea de domiciliu, în comparație cu 51,3% din grupul de control. Rezultatele acestei analize nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. Cu alte cuvinte, rezultatele indică faptul că nu există o diferență semnificativă între grupul țintă și grupul de control în ceea ce privește probabilitatea de a găsi un loc de muncă în interiorul localității. Pe de altă parte, nu există diferențe semnificative statistic între proporția tinerilor din grupul țintă și proporția tinerilor din grupul de control de a își schimba domiciliul pentru muncă.
144. Un efect pozitiv neplanificat (deși nu este neașteptat), a fost înregistrat în cadrul proiectului „INTESPO - INTESPO” (INTESPO), dar și în cadrul proiectelor competitive cu privire la creșterea gradului de informare a tinerilor și de conștientizare a drepturilor (inclusiv drepturi sociale) de care se bucură. Tinerii NEETs au fost informați de beneficiarii de finanțare ai proiectelor atât pentru a fi înscriși în grupul țintă pentru proiectul INTESPO, cât și pentru a putea beneficia de alte activități în cadrul AP1 și 2, în proiectele selectate competitiv, pentru a promova angajarea tinerilor prin calificări și alte servicii de ocupare, dar și pentru reîntoarcerea în educație. Un număr mare de tineri a participat la sesiuni de informare și conștientizare, au aflat despre proiecte, despre drepturile pe care le au pe piața muncii și posibilitățile de a se înscrie în evidențele serviciului de ocupare.
145. Cu toate acestea doar un număr mic de tineri revin voluntar la AJOFM pentru a finaliza procedurile de înscriere, conform interviurilor realizate pentru studiile de caz, iar în multe cazuri beneficiarii proiectelor au depus eforturi adesea neplanificate pentru a sprijini și motiva tinerii NEETs să se înscrie în baza de date ANOFM pentru a beneficia de alte activități. Reprezentanții beneficiarilor intervievați au arătat că informarea tinerilor este un rezultat benefic și foarte important pentru ei, dar efectul observat are o intensitate și incidență scăzută.

Sinteza constatărilor

146. Se poate observa un efect pozitiv asupra gradului de satisfacție al tinerilor cu venitul, locul de muncă și competențele lor, efect confirmat și de studiile de caz. Dar este dificil ca acest efect să fie atribuit programului. Niveluri similare de satisfacție cu elemente legate de calitatea locului de muncă se regăsesc și în cazul tinerilor NEETs din grupul țintă al POCU și în cadrul tinerilor incluși în grupul de control consultat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

147. Se observă efecte neplanificate pozitive, dar mici, ale proiectelor finanțate de AP1 și 2 ale POCU în ceea ce privește mobilitatea tinerilor în căutarea unui loc de muncă, informarea tinerilor inactivi cu privire la serviciile de ocupare și conștientizarea lor cu privire la drepturile lor.
148. Nu sunt observate efecte neplanificate negative.

2.1.5 *În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?*

149. Conform matricei de evaluare, pentru a răspunde la această întrebare am explorat în ce măsură AP 1 și 2 ale POCU au generat, dincolo de efectul direct al proiectelor finanțate în cadrul OS1.3 și OS2.4, care vizează mai puțin de 3.000 de tineri, efecte cu privire la:
- Rata de participare la educație;
 - Rata de reîntoarcere în educație după abandon sau părăsirea timpurie a învățământului.
150. Datele colectate arată că la data realizării sondajului o proporție mare din respondenții din grupul de control, sunt studenți, în timp ce doar 12,09% din respondenții din grupul țintă urmează studii superioare. Având în vedere că ambele grupuri au fost înscrise ca șomeri activi la SPO, calitatea lor de studenți arată o reîntoarcere la educație după o situație de renunțare (temporară) de a continua învățământul terțiar (universitate, școală postliceală) după finalizarea învățământului secundar superior (liceu), la 18 ani. Sondajul arată că tinerii din grupul de control se întorc în proporție mai mare în sistemul de educație și în acest sens nu se poate vorbi de un efect propagat al programului.
151. Pe de altă parte, conform aceluiași sondaj, 6,67% dintre tinerii chestionați din grupul țintă sunt elevi, în proporție mult mai mare decât tinerii din grupul de control. Datele trebuie asociate și cu nivelul de pregătire înainte de înscrierea la SPO, de unde rezultă că un număr puțin mare din tinerii din grupul de control finalizaseră liceul, deci nu se pune problema întoarcerii la școală ca elevi. Pentru aproape 7% dintre tinerii din grupul țintă, pe de altă parte, se poate vorbi despre un efect al programului de motivare pentru întoarcerea la școală, dincolo de efectul așteptat al proiectelor (obținerea unei calificări și a locului de muncă).
152. Metodele calitative de evaluare au permis și identificarea unui efect propagat la nivelul relației dintre SPO și alți factori interesați de politicile de ocupare. Tote proiectele au presupus dezvoltarea colaborării dintre AJOFM-uri și beneficiarii proiectelor selectate competitiv, beneficiari care au încheiat protocoale de colaborare pentru a putea identifica și referi la AJOFM, pentru profilare și înscriere, tinerii NEETs potențial eligibili. Proiectul „INTESPO – INTESPO” a presupus parteneriate încheiate de AJOFM-uri cu autoritățile publice locale, școlile și bisericile din mediul rural, în special. Prin intermediul proiectului aceste parteneriate s-au dezvoltat și sunt utilizate de AJOFM și pentru alte inițiative.
153. Un alt efect propagat al proiectului INTESPO este legat de efectul deja prezentat (efectul neplanificat) asupra gradului de informare a tinerilor și de „contagiunea” acestuia la nivelul familiilor tinerilor informați despre drepturile lor. Odată ce tinerii au fost informați și conștientizați cu privire la drepturile lor, ei au transferat aceste informații și către membrii familiei, crescând șansa membrilor gospodăriilor în care locuiesc de a beneficia de servicii de ocupare, dar și de servicii de educație și sociale, după cum rezultă din studiile de caz.
154. În particular, în ceea ce privește efectul de contagiune, se remarcă situația tinerele femei beneficiare ale programelor de timp a doua șansă care au responsabilitatea creșterii copiilor, a îngrijirii vârstnicilor din

familie și a întreținerii gospodăriei, dar care valorizează învățarea alături de copiii lor și care văd în propriul progres educațional o șansă suplimentară și pentru dezvoltarea copiilor lor.

155. Un alt efect propagat identificat este legat de proiectul de promovare a uceniciei implementate de ANOFM. Prin acestea s-a putut observa, la nivelul unor angajatori, dezvoltarea acestor programe și facilităților necesare, crescându-și capacitatea de a mai primi ucenici și crescând oferta de ucenicie la nivel local și în afara POCU, deși pentru moment acest efect este mai degrabă teoretic (nu au putut fi identificați angajatori care să dezvolte programe de ucenicie suplimentar față de cele finanțate de POCU).
156. Efecte propagate la nivelul familiilor și comunităților se observă prin cercetarea calitativă și pentru tinerii sprijiniți pentru antreprenoriat, familiile și comunitățile lor, mai ales când tinerii deschid afaceri în mediul rural.

Sinteza constatărilor

157. În ceea ce privește efectele ce depășesc grupurile țintă, aria și obiectivele AP 1 și 2 ale POCU:
- Se poate observa că programul are un efect relativ mic, dar pozitiv, privind reîntoarcerea tinerilor la educație, în special în situația de părăsire timpurie a școlii, inclusiv pentru tinerii vizați de programe de creștere a ocupării (OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2);
 - Informațiile primite de tineri privind înscrierea la SPO, dar și alte drepturi privind educația și drepturile la beneficii și servicii sociale sunt transferate către membrii familiei, beneficiind astfel și alte grupuri în afară de grupul țintă al POCU;
 - Apar efecte propagate de dezvoltarea unor afaceri de către tinerii care au fost sprijiniți pentru antreprenoriat, mai ales dacă afacerile se dezvoltă în comunități mici;
 - Proiectele de reîntoarcere în educație de tipul a doua șansă pot avea efecte în creșterea interesului tinerilor pentru educația copiilor lor;
 - Nu sunt observate efecte propagate negative.

2.1.6 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

158. Studiile de caz, analiza contrafactuală și focus grupul derulat arată că efectele POCU la nivelul tinerilor NEETs sunt durabile în ceea ce privește formarea lor profesională, respectiv dobândirea de noi competențe și cunoștințe, precum și ocuparea pe o perioadă medie de 6 luni.
159. În ceea ce privește durabilitatea efectelor legate de formarea profesională și dobândirea de competențe, acestea sunt legate de calitatea competențelor dobândite și transferabilitatea lor. O mare parte dintre tinerii din grupul țintă sunt mulțumiți și foarte mulțumiți de competențele lor profesionale și digitale, dar o parte semnificativă dintre tineri nu asociază dezvoltarea competențelor lor cu beneficiile proiectelor. Pe de altă parte, studiile de caz arată că tinerii valorizează competențele dobândite și că se folosesc de acestea chiar dacă nu au obținut un loc de muncă sau dacă au pierdut locul de muncă inițial obținut. O parte dintre tinerii intervievați pentru studiile de caz erau studenți și au arătat că le sunt de folos în continuare competențele dobândite prin proiecte, atât în activitățile universitare, cât și – în special – în viața personală. Competențele de învățare (learning to learn), de comunicare, muncă în echipă, competențele de căutare a unui loc de muncă (pregătirea CV-ului, interviul etc.) sunt apreciate de participanții la proiecte ca fiind foarte importante și cu efecte durabile asupra lor.

160. Studiile de caz arată că programul de ucenicie desfășurat în proiectul implementat de ANOFM este sustenabil prin faptul că asigură 3 tipuri de rezultate de importanță mare: (1) formare profesională în programe de lungă durată care asigură învățare profundă cu dezvoltarea de competențe pe termen lung, (2) integrarea ucenicilor în echipe și dezvoltarea de competențe transversale: lucru în echipă, managementul timpului, comunicare cu echipa, etc.; (3) dezvoltarea relațiilor dintre tineri și angajatori care crește substanțial șansele de angajare ale tinerilor
161. Punctele al doilea și al treilea din paragraful anterior sunt atinse și de angajarea directă a tinerilor de către angajatori care beneficiază de subvenție pentru integrarea lor, prin proiectele ACTIMOB. Astfel că și aceste programe au potențial mare de sustenabilitate. În plus, în aceste cazuri, angajatorii sunt motivați financiar să mențină tinerii angajați, dat fiind că există o sancțiune legală referitoare la rambursarea subvenției primite dacă nu mențin tinerii angajați minimum 18 luni.
162. Analiza contrafactuală privind sustenabilitatea pe termen mediu a ocupării tinerilor NEETs asigurate prin POCU este parțial relevantă, dat fiind că pentru cei mai mulți dintre tinerii din grupurile țintă ale proiectelor nu a trecut o perioadă lungă de timp de la angajare. În cazul lor, păstrarea locului de muncă până la momentul evaluării nu reprezintă de fapt o angajare pe termen lung. Datele indică totuși că avem motive de optimism. În 2023, șansele tinerilor NEETs din grupurile țintă ale proiectelor să își păstreze locul de muncă pe o perioadă mai mare de 6 luni sunt considerabil mai mari decât șansele tinerilor șomeri care nu au beneficiat de nicio formă de sprijin și și-au găsit un loc de muncă pe cont propriu. Grupul țintă (având o medie de 61,6%) a reușit să își păstreze locul de muncă într-o măsură mai mare decât grupul control (având o medie de 51,3%). Rezultatele analizei de impact sunt semnificativ statistice, având un nivel de încredere de 95%. Însă, diferența în medie nu este mare, de doar 10,3 puncte procentuale.

Tabel 11. Efectul net asupra creșterii gradului de ocupare la momentul evaluării (martie 2023)

	Grupul țintă	Grupul de control
Media	61,6%	51,3%
t-value	-2,5535	
p-value	0,01091	

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori.

*valorile t și p pentru media - tineri ocupați imediat după intervenție / măsuri active de ocupare se regăsește anterior la analiza impactului net.

163. Efectele POCU sunt parțial durabile în ceea ce privește înscrierea tinerilor NEETs la SPO, din cauza întârzierii cu care au demarat proiectele din cadrul AP 1 și 2, altele decât proiectul INTESPO și a mobilității profesionale naturale/normale a tinerilor: unii se reîntorc în educație în învățământul terțiar, alții se mută (în țară sau în străinătate) sau își găsesc loc de muncă fără sprijinul SPO. Studiile de caz arată că beneficiarii proiectelor selectate competitiv în cadrul OS 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2 și 2.4 au avut provocări majore în găsirea, pe teren, în comunitate, a tinerilor care au fost înscriși la SPO în baza de date dedicată tinerilor NEETs prin proiectul INTESPO. Această situație a fost determinată de lipsa sincronizării între proiectul INTESPO și celelalte proiecte, care au fost demarate târziu, din cauza lansării cu întârziere a apelurilor. Proiectul INTESPO a înregistrat tineri NEETs începând de la 2018 (proiectul a început în septembrie 2017, dar primele luni au fost utilizate pentru organizarea ANOFM și AJOFM), până în martie 2022, cu unele pauze în perioadele caracterizate de restricțiile generate de pandemia de COVID-19 în 2020 și 2021. În schimb, proiectele care au vizat calificarea, sprijinirea tinerilor NEETs pentru a găsi și ocupa un loc de muncă și reîntoarcerea la educație au fost implementate fie începând cu mai sau iunie 2018 (când încă nu erau destul de mulți tineri înregistrați), fie începând cu iunie 2021 – proiectele care oferă servicii de educație de tip a doua șansă, pentru reîntoarcerea în educație, fie după a doua jumătate a anului 2021 (și în mare parte

după a doua jumătate a anului 2022) – proiecte de calificare și servicii / măsuri active de ocupare. Astfel tinerii NEETs înregistrați la SPO în 2019 și 2020 nu au putut beneficia de alte proiecte, dat fiind că acestea au început la peste un an și jumătate după identificarea lor. Experiențele beneficiarilor intervievați pentru studiile de caz se referă la faptul că în momentul demarării proiectelor, cât au început să se formeze grupurile țintă, lipseau în baza de date SPO datele de contact actualizate ale tinerilor. Pentru tinerii care au putut fi contactați, beneficiarii au observat că un număr mare erau angajați la momentul începerii proiectelor, emigraseră sau se mutaseră din localitățile unde fuseseră inițial identificați, se reîntorseseră în educație (au fost înscriși în baza de date SPO în perioada dintre ciclul de învățământ secundar superior – liceu – și cel terțiar – facultate).

164. Efectul neplanificat observat cu privire la creșterea nivelului de informare și conștientizare a tinerilor cu privire la drepturile lor, inclusiv drepturile la servicii de ocupare, face ca efectele informării tinerilor privind înscrierea la SPO să poată să crească în timp, dar acesta este un efect teoretic și care nu a putut fi măsurat.

Sinteza constatărilor

165. Efectele privind formarea și dobândirea de calificări, precum și efectele educației în programe de timp a doua șansă sunt, conform informațiilor de la nivelul studiilor de caz, efecte sustenabile pe termen lung, cu potențial de a genera în viitor rezultate chiar mai bune privind integrarea pe piața muncii față de cele observate prin prezenta evaluare, precum și efecte privind dezvoltarea personală și profesională.
166. Pe de altă parte, pentru cei mai mulți dintre tinerii din grupurile țintă ale proiectelor nu a trecut o perioadă lungă de timp de la angajare, prin urmare sustenabilitatea ocupării este doar parțial evaluabilă. Datele colectate pentru prezenta evaluare arată că rezultatele în ceea ce privește angajarea tinerilor NEETs par să se mențină.
167. Efectele generate de program în ceea ce privește înregistrarea tinerilor NEETs la SPO nu sunt sustenabile decât în mică măsură, din cauza întârzierii cu care au fost lansate apeluri și demarate proiecte. Deși tinerii șomeri activi au devenit „vizibili” pentru potențialii angajatori și pentru a fi beneficiari de proiecte de calificare și de măsuri active de ocupare, mulți dintre tinerii NEETs înregistrați la SPO nu au putut beneficia de proiecte, deoarece atunci când au fost identificați nu erau proiecte în desfășurare. Ulterior, când au început proiectele în cadrul OS 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2 și 2.4 un număr mare dintre tinerii anterior identificați își schimbaseră statutul pe piața muncii.

2.1.7 Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?

168. O serie de factori interni și externi au facilitat sau împiedicat apariția și manifestarea efectelor AP 1 și 2 ale POCU. 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, la nivelul programului.
169. O serie de factori pozitivi referitori la grupul țintă și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale AP 1 și 2 ale POCU sunt factori neobservabili (nu au putut fi măsurați prin sondaj), dar care au fost identificați în cadrul interviurilor și studiilor de caz. Printre aceștia:
- Motivația de învățare și căutare a unui loc de muncă a unora dintre participanți este unul dintre principalii factori care au determinat efectele pozitive ale programului la nivelul tinerilor NEETs;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

- Sprijinul familiei a avut o influență substanțială asupra motivației tinerilor NEETs de a participa la programe a doua șansă, de a participa la programe de formare și de a căuta un loc de muncă în rândul grupului țintă, în special în comunitățile în care participarea la educație și formare este adesea întreruptă devreme și nu este valorizată.

170. Printre factorii negativi referitori la grupul țintă și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive, cei mai importanți sunt:

- Lipsa, cel puțin aparentă, de motivație a tinerilor pentru a participa la activitățile proiectelor, la programe de formare, de ucenicie sau de a se angaja. Dificultatea de a menține atenția și de a motiva grupul țintă să participe la activități și să caute un loc de muncă, datorită specificului grupului tinerilor NEETs, este una dintre principalele dificultăți identificate de toate persoanele intervievate. Cel mai mult s-a manifestat acest factor la tinerii NEETs din mediul urban mare, situație care a dus și la rezilierea proiectului de ucenicie și stagii inițial contractat pentru regiunea București-Ilfov. În acest context, focus grupul cu specialiști în domeniul tineretului arată că o atenție mai mare ar fi trebuit acordată conceperii și implementării unor activități care să fie adaptate la nevoile și personalitatea tinerilor.
- Alte dificultăți de acces la piața muncii, în primul rând distanța de parcurs până la locul de muncă și obligații familiale sau în gospodărie care nu permit grupului țintă un angajament în afara localității de domiciliu, în special în cazul tinerelor femei.
- Lipsa sprijinului familiei are o influență substanțială asupra lipsei motivației de a căuta un loc de muncă în rândul grupului țintă.

171. Printre factorii pozitivi referitori la proiectele implementate și mecanismele care au facilitat efectele pozitive, cei mai importanți sunt:

- Desfășurarea unor cursuri de formare profesională, de regulă calificare sau inițiere, care sunt adaptate la cerințele pieței muncii locale și ale tinerilor. Din datele colectate în cadrul studiilor de caz a reieșit că a fost un factor pozitiv ajustarea ofertei de cursuri în funcție de nevoile tinerilor sau ale angajatorilor, dar acest lucru nu s-a întâmplat frecvent.
- Stabilirea de către beneficiarii de finanțare a unor bune relații cu AJOFM și ALOFM relevante și cu primăriile din localitățile de domiciliu pentru persoanele din grupul țintă, factor ce a favorizat atât implementarea activităților de înregistrare a tinerilor NEETs la SPO în cadrul INTESPO, cât și mobilizarea grupului țintă de către proiectele finanțate prin mecanism competitiv.
- Dezvoltarea proiectelor ANOFM de sprijin pentru ucenicie, și în special de mobilitate și subvenții pentru angajatori, în contextul efectelor limitate ale proiectelor competitive și efectului pandemiei de COVID-19 asupra pieței muncii, a permis utilizarea fondurilor cu efect direct în calificarea de calitate (în urma unor programe de ucenicie de lungă durată și care asigură învățare mai profundă) și angajare imediată (stimulând angajatorii prin plata subvențiilor). Pe de altă parte, aceste proiecte reprezintă o alternativă pentru tinerii mai ușor de ocupat și nu ar trebui să rămână principala intervenție în ceea ce îi privește pe tinerii NEETs.

172. Printre factorii negativi referitori la proiectele implementate și mecanismele care au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale AP 1 și 2 ale POCU, cei mai importanți sunt:

- Lipsa unor activități de sprijin specific pentru tinerii cei mai greu ocupabili, factor ce a afectat serios șansele acestora de găsire a unui loc de muncă, în condițiile în care acești tineri reprezentau o proporție mare a grupului țintă. Designul proiectelor finanțate prin mecanism competitiv includea activități de acompaniere și sprijin pentru tinerii NEETs care sunt încadrați



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

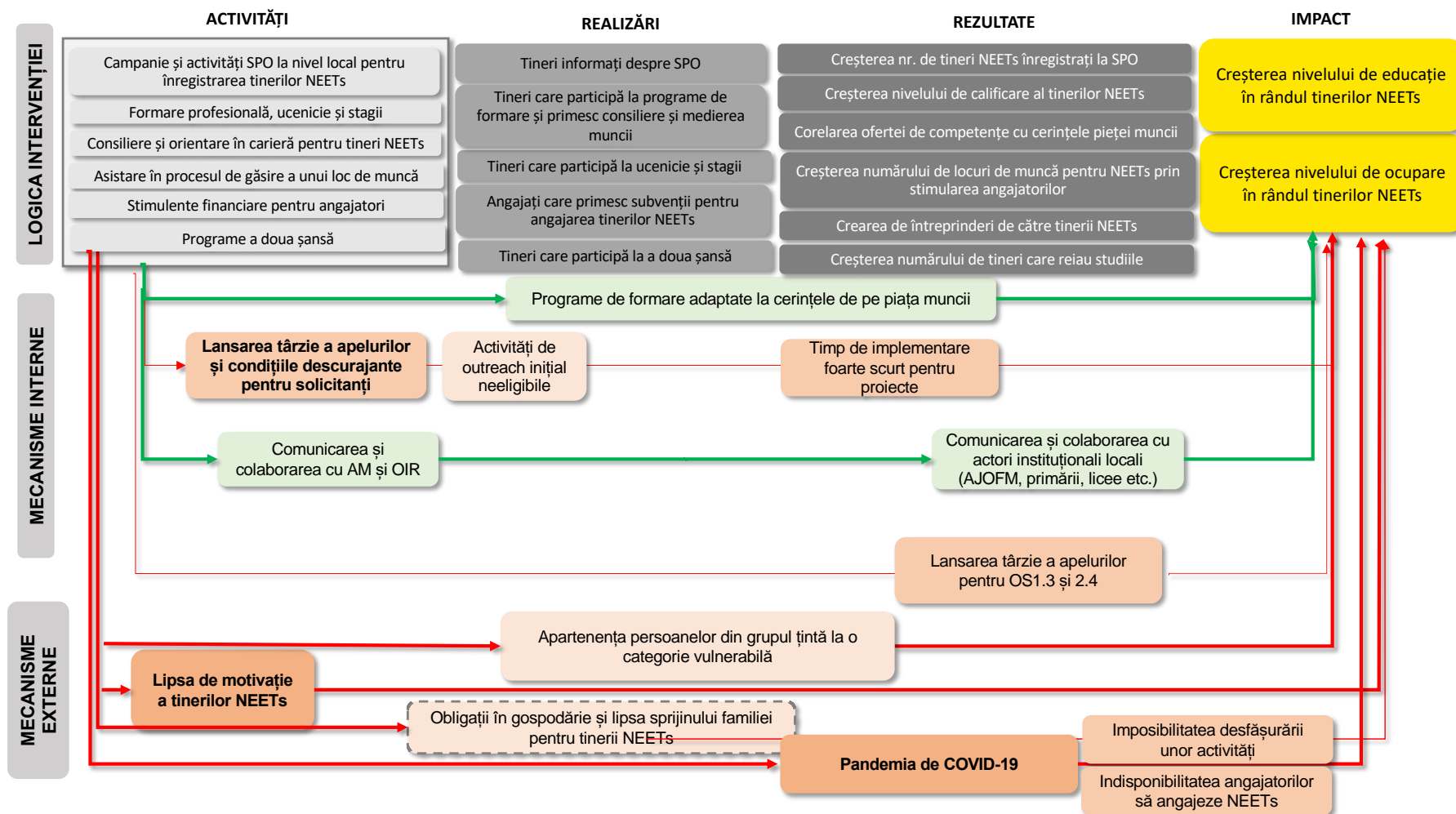
în muncă, pentru ca ei să fie ajutați să se încadreze la locul de muncă și să fie sprijiniți în realizarea unor obligații personale (de exemplu prin creșe pentru copii). Dar este complicat să se implementeze aceste din cauza timpului scurt disponibil pentru implementarea proiectelor.

- Timpul de implementare foarte scurt al proiectelor finanțate prin mecanisme competitive, de sub un an la mijlocul perioadei de programare (2018-2019) și aproximativ 18-19 luni la finalul perioadei de programare (2022-2023), pentru atingerea unor grupuri țintă de sute de persoane. Atât în perioada 2018-2019, cât și ulterior în perioada 2022-2023, proiectele dedicate formării, consilierii și angajării ulterioare a tinerilor NEETs greu ocupabili au avut durate scurte în raport cu nevoile. Spre finalul programului, contractarea unui număr mic de proiecte în toamna anului 2021 și a majorității proiectelor începând cu iunie 2022 a fost determinată de pandemia de COVID-19 și planificării și implementării proiectelor în condițiile de restricții și incertitudine din 2020 și în prima parte a anului 2021. Timpul scurt la dispoziție a afectat eficacitatea proiectelor, nepermițând suficient de mult timp pentru consilierea participanților și desfășurarea tuturor activităților necesare de mediere a muncii și acompaniere după ocupare.

173. Așa cum se observă, pandemia de COVID-19 a reprezentat un factor extern important care a influențat programul. Ea a determinat întârzierea apelurilor lansate după evaluarea anterioară, când au fost învățate o serie de lecții și s-au făcut modificări în apeluri care să atragă solicitanți și să facă proiectele mai fezabile. De asemenea, după demararea proiectelor în 2021 și 2022 au mai existat unele provocări în implementare și se remarcă o disponibilitate relativ scăzută a angajatorilor de a angaja tineri NEETs, în special în domeniile care au fost afectate de pandemie și criza economică legată de aceasta.

174. Nu se poate identifica însă o influență a conflictului armat din Ucraina în implementarea și rezultatele AP 1 și 2 ale POCU. Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe, au interacționat cu logica de intervenție planificată pentru AP 1 și 2 ale POCU.

Figura 9. Mecanisme ce intervin în generarea rezultatelor AP 1 și 2



Sursa: Prelucrarea autorilor

175. O serie de factori negativi referitori la AP 1 și 2 ale POCU, în contextul mai larg al unor factori externi, au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale acestora, așa cum reiese din analiza documentelor, studii de caz și interviuri:

- Apelurile inițiale pentru cele două AP au fost lansate târziu, dată fiind aprobarea relativ târzie a programului. Având în vedere întârzierea acumulată, apelul din 2017 a fixat ținte de rezultat foarte ambițioase (spre exemplu se solicita ca proiectele să asume o rată de ocupare de 50% a tinerilor participanți la măsuri de sprijin) și a lăsat un timp foarte scurt pentru implementarea proiectelor, dată fiind nevoia de a atinge o serie de ținte din cadrul de performanță la finalul anului 2018. Condițiile dificil de respectat au dus la un număr mic de solicitanți în 2017. Alte apeluri au fost lansate în anul 2018, dar nu au mai fost primite alte cereri de finanțare, din cauza faptului că apelurile au impus condiții de finanțare descurajante. Apelurile planificate pentru anul 2019 nu au fost lansate.
- Deși evaluarea din 2020 a formulat recomandări utile și care au fost luate în considerare și implementate parțial de AM POCU, evoluția pandemiei de COVID-19 a făcut ca următoarele apeluri în cadrul AP 1 și 2 ale POCU să fie lansate la finalul anului 2020 și în 2021, permițând un timp scurt de implementare atât pentru proiectele de reintegrare în educație de tip a doua șansă (aproximativ 2,5 ani), cât și pentru proiectele de sprijin pentru calificare și formare (majoritatea începute în iunie 2022). În acest context, rezultatele AP 1 și 2 ale POCU sunt încă în mare parte mai degrabă potențiale decât materializate.
- Operațiunile care se adresau acelei categorii de tineri NEETs pentru care reintegrarea în educație este opțiunea cea mai potrivită, finanțate prin OS 1.3 și 2.4, au demarat abia în 2021 și efectele lor sunt greu de estimat în acest moment, dat fiind că pentru cei mai mulți tineri din grupul țintă programele sunt în curs de desfășurare, dar nefinalizate. Ca și în cazul AP 1 și 2, la apelul competitiv din 2018 pentru OS 6.1 (ulterior reorganizat în OS 1.3 și 2.4) nu s-au depus cereri de finanțare, în principal din cauza unor condiții de participare și concepere a activităților (spre exemplu Inspectoratele Școlare Județene ar fi trebuit să desfășoare activități în afara județelor de jurisdicție, nu au putut fi identificate persoanele din sistemul școlar care să desfășoare activități de teren pentru identificarea tinerilor NEETs etc.).
- Când au fost lansate apeluri atractive în cadrul OS 1.3 și 2.4, în 2021, au fost finanțate un număr relativ mare de proiecte similare având ca grup țintă aceiași tineri NEETs relativ slab motivați să participe. În 2022 au început și proiectele din cadrul OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2. A existat și există în continuare o concurență crescută între beneficiari pentru atragerea grupului țintă disponibil, în anii 2022 și 2023, în condițiile în care tinerii NEETs din anii anteriori nu au beneficiat de sprijin.

Sinteza constatărilor

176. Pot fi identificate în principal mecanisme interne, ce țin de program, care au sprijinit generarea efectelor AP 1 și 2 până în prezent. Acestea se referă în principal la buna comunicare pentru atingerea rezultatelor în cadrul proiectelor și între beneficiari și alte autorități implicate în gestiunea situației tinerilor NEETs: AJOFM-uri, OIR-uri. Este de asemenea un factor pozitiv important și dezvoltarea proiectelor ANOFM de sprijin pentru ucenicie, și în special pentru mobilitate și subvenții pentru angajatori. În contextul efectelor limitate ale proiectelor competitive, sprijinul acordat direct tinerilor care s-au angajat și angajatorilor contribuie în cea mai mare măsură la rezultatul programului.

177. Pe de altă parte, mai mulți factori au influențat negativ efectele AP 1 și 2 ale POCU, respectiv:

- Întârzieri în demararea programului și lansarea apelurilor, asociate cu numărul mic inițial de solicitanți de finanțare, dat fiind că au fost stabilite condiții de finanțare descurajante pentru aceștia în apelurile din 2017, 2018 și 2019, au condus la un număr mic de tineri sprijiniți inițial;
- Pandemia de COVID-19 a întârziat lansarea apelurilor reformulate și atractive și a condus la proiecte relativ scurte și cu rezultate încă la nivel de potențialitate, mai degrabă decât la materializate.

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

178. Prezenta secțiune se referă la ceea ce ar fi putut fi făcut mai bine până la momentul prezentei evaluări, în timp ce secțiunea dedicată concluziilor și recomandărilor se referă la ceea ce poate fi făcut pe viitor pentru a crește potențialul de impact al AP 1 și 2 ale POCU.
179. În primul rând ar fi fost necesar ca apelurile competitive inițiale, lansate în 2017, 2018 și 2019 să prevadă condiții privind atingerea indicatorilor de rezultat privind rata de angajare a tinerilor NEETs care să fie mai realiste, bazate pe mai multe experiențe anterioare, în România și alte economii similare. În acest fel ar fi fost probabil ca mai mulți solicitanți să depună cereri de finanțare, concurența ar fi contribuit la calitatea proiectelor, iar implementarea mai multor proiecte ar fi putut să contribuie la atingerea unor rezultate mai bune
180. În plus, ar fi fost mai bine dacă apelurile competitive inițiale și INTESPO ar fi fost lansate mai devreme. Ar fi fost necesară o analiză rapidă a cauzelor care au generat situația din 2018, când nicio cerere de finanțare nu a fost depusă în urma apelurilor lansate. După remedierea problemelor, apelurile ar fi trebuit relansate în 2018.
181. Ar fi fost necesar ca INTESPO să fie pregătit de o manieră mai coerentă, fără schimbări în strategia de implementare. Acest aspect ar fi putut asigura o cooperare instituțională mai substanțială și implicare mai activă a partenerilor încă de la începutul implementării proiectului.
182. Atât în 2017, cât și pentru apelurile lansate ulterior începerii pandemiei de COVID-19, ar fi fost util dacă evaluarea, selecția și contractarea proiectelor se făcea mai rapid, câștigându-se astfel mai mult timp pentru implementarea proiectelor și lucrul cu grupul țintă.
183. Ar fi fost nevoie să se conștientizeze mai bine la toate nivelurile, atât în cadrul AM, cât și la nivelul OIR, al beneficiarilor și echipelor de proiecte, că tinerii NEETs sunt un grup țintă diferit atât de alți șomeri, mai în vârstă, cât și față de tinerii care sunt înscriși în educație sau programe de formare profesională pe termen lung și participă zilnic la acestea. În esență, ar fi trebuit să se țină cont în măsură mai mare că tinerii NEETs au o serie de caracteristici în comun date de statutul lor de persoană inactivă, dar lipsită de experiență, ceea ce generează nevoi, interese și perspective de viitor specifice. În acest sens, ar fi fost extrem de benefic dacă proiectele competitive finanțate, precum și INTESPO și proiectele de ucenicie, ar fi inclus încă de la început activități de tineret / de lucru cu tineri (youth work), în special din categoria activităților de outreach, dar și pentru menținerea implicării grupului țintă de tineri NEETs în proiect, având în vedere că:
- Cei mai mulți dintre tinerii NEETs nu au experiență de muncă, competențe transversale pentru muncă la nivelul necesar (competențe de muncă în echipă, de comunicare cu superiorul ierarhic, coordonatorul, dar și cu membrii echipei, de planificare a propriei activități și a timpului etc.) și aveau nevoie de activități non-formale de deprindere a acestor competențe soft, pentru care nu cunoștințele, ci deprinderile și atitudinile sunt necesare.

- Mulți dintre acești tineri nu au disciplina muncii pentru că nu au exersat-o și nu au creat un obicei din aceasta. De asemenea, ei nu au nici aceeași motivație să muncească pe care o au persoanele mai în vârstă, pentru că cel mai adesea nu au aceleași responsabilități (analiza contrafactuală arată că este mai probabil ca un tânăr să intre în grupul țintă al unui proiect dacă nu este principalul aducător de venit în gospodăria în care locuiește). Totuși formarea profesională și ocuparea tinerilor sunt esențiale pentru dezvoltarea lor, dar și pentru societate în ansamblu, motiv pentru care este nevoie de investiții de timp și resurse în activități de consiliere a tinerilor pentru a-i atrage la activități, precum și de organizarea atractivă a activităților în acord cu așteptările tinerilor. Activitățile de lucru cu tineri (*youth work*) sunt capabile să dezvolte competențe transversale pentru viață și pentru muncă și să ridice nivelul de motivație al tinerilor.

184. În acest context, subliniem că studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de EFP.¹⁹

185. Astfel, ar fi fost necesar și ca personalul AJOFM, precum și cel al beneficiarilor, să fie format în ceea ce privește specificul activităților de tineret, înainte de începerea proiectelor finanțate.

Sinteza constatărilor

186. Pentru a obține rezultate mai bune până în prezent ar fi trebuit ca:

- Apelurile pentru finanțare în cadrul AP 1 și 2 să fie lansate mai devreme și să includă, încă de la început, condiții privind realizarea indicatorilor de rezultat care să fie mai accesibile, să încurajeze concurența și inovarea;
- Evaluarea, selecția și contractarea proiectelor să se facă mai rapid, câștigându-se astfel mai mult timp pentru implementarea proiectelor și lucrul cu grupul țintă;
- Proiectele să includă activități de *outreach* și alte activități specifice pentru lucrul cu tinerii (*youth work*), pentru a răspunde mai bine nevoilor și intereselor tinerilor din grupul țintă, iar personalul implicat în activitățile cu tinerii ar fi trebuit să fie format specific în acest sens.

2.1.9 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare (de exemplu, susțin trecerea la o economie cu emisii reduse de carbon, economia eficientă a resurselor, inovarea socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor, non-discriminarea)?

187. Studiile de caz au permis identificarea a cel puțin unui caz de bună practică pentru proiectele care oferă sprijin pentru reînțorcerea în educație de tipul a doua șansă, finanțate în cadrul OS 1.3 și 2.4. Astfel, proiectele implementate de Roma Education Fund (REF) au inclus o serie de abordări de bună practică esențiale pentru includerea și menținerea în proiecte a tinerilor romi și expuși marginalizării sociale. Prezența acestor bune practici este evident legată de experiența foarte mare a echipei REF în lucrul cu comunitățile de romi și expuse marginalizării sociale și dă seama de importanța acestei experiențe. Aceste abordări de bună practică includ:

¹⁹ A se vedea studiile comandate de Parteneriatul pentru Tineret dintre CE și Consiliul European, în special: https://pip-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/study_Final.pdf/642c51c1-34d7-4f03-b593-317b1812009 (accesat 20.06.2023).

- Angajarea în cadrul proiectelor a unor experți responsabil pentru mobilizarea (outreach) grupului țintă care sunt membrii ai comunității, după modelul mediatorilor școlari romi. Cunoscând comunitatea aceștia sunt capabili atât să identifice persoanele care pot fi incluse în proiecte, cât și să înțeleagă nevoile și așteptările lor și să prezinte proiectele în raport cu acestea și cu factorii motivaționali importanți pentru membrii comunității;
 - Oferirea unor premii care constau în beneficii nemateriale apreciate de grupul țintă și cu utilitate socială mare, pentru motivarea suplimentară extrinsecă a grupului țintă. REF a oferit tinerilor care s-au mobilizat pentru a participa la programul a doua șansă până la final și care au obținut diploma de finalizare și cursuri gratuite de conducere, la o școală de șoferi parteneră. A fost astfel valorificată dorința tinerilor participanți la intervenție de a fi independenți din punct de vedere al mobilității;
 - Suplimentarea burselor oferite prin proiecte pentru tinerii participanți, cu burse de la parteneri privați, înțelegând că bursele plătite tinerilor care participă la programe educaționale de lungă durată nu reprezintă o motivare extrinsecă financiară (un „șantaj” pentru participare), ci reprezintă compensația pentru munca pe care tinerii nu o mai pot presta pe timpul cât participă la activități de învățare, în condițiile în care principala sursă de venit a acestor tineri este munca zilieră sau sezonieră.
188. Este de apreciat faptul că toate proiectele au acordat o atenție deosebită tinerilor NEETs romi, iar aceasta reprezintă o bună practică din perspectiva non-discriminării. Cu toate acestea, studiile de caz realizate arată că tinerii romi nu au beneficiat de activități sau servicii suplimentare în cadrul OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2.
189. Pe de altă parte, nu a identificat cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temelor secundare (de exemplu, susțin trecerea la o economie cu emisii reduse de carbon, economia eficientă a resurselor, inovarea socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor) la nivelul proiectelor din cadrul OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2. Cererile de finanțare conțin elemente legate de temele secundare și orizontale ale POCU, dar acestea nu reprezintă abordări inovative, ci reflectă mai degrabă o conformare a beneficiarilor la ghidurile FESI cu privire la aceste aspecte.

2.1.10 Concluzii și recomandări

190. Problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri continuă să fie prezentă în România, la 9 ani după ce Garanția pentru Tineret a început să fie aplicată. Procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a crescut în România în perioada 2020-2022, după ce se afla pe un trend descendent până în 2019. Acesta este un efect al pandemiei de COVID-19, dar este grav că România se situează în 2022 pe ultimul loc în UE în ceea ce privește rata tinerilor NEETs, față de locul 23 pe care era în 2014. Deci, relativ la media europeană, problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri din România s-a agravat substanțial.²⁰ În plus, datele arată că populația de tineri NEETs este feminizată și rurală. Diferența dintre genuri este foarte mare în România, cu rata tinerelor NEETs din România mult peste cea a bărbaților tineri NEETs.
191. Participarea la educație și la formare a tinerilor din România este scăzută în raport cu media UE, iar rata de întoarcere în educație prin programe specifice (ca de exemplu de tipul a doua șansă) este foarte scăzută și încurajată în special de proiectele cu finanțare UE. Datele legate de participarea la educație și formare

²⁰ În contextul diminuării numărului de tineri NEETs (în valoare absolută) și al evoluțiilor naționale și europene, în 2020 POCU a fost modificat, ținta fiind diminuată și realizându-se o extindere a eligibilității tinerilor beneficiari până la 29 de ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

se reflectă în procente mari de tineri de peste 15 ani care nu au competențe necesare pentru piața muncii, așa cum relevă testele PISA și datele privind competențele digitale de la nivel european.

192. În acest context datele ANOFM arată că doar aproximativ 16% dintre tinerii șomeri de 15-29 de ani sunt înscriși la SPO în urma contribuției proiectului POCU dedicat înregistrați tinerilor NEETs.
193. POCU a contribuit cu aproximativ 5,3% la creșterea nivelului de competențe în rândul tinerilor de 15-29 de ani, prin participarea unui număr de 36.328 de tineri la programe de pregătire, din totalul de aproximativ 680.000 de tineri care au beneficiat de formare profesională și programe de învățare non-formală în perioada 2018-2022.
194. Din perspectiva angajării, în total peste 21.000 de tineri de vârstă 16-29 de ani au primit sprijin și s-au angajat. Tinerii care s-au angajat sprijiniți de proiectele finanțate prin mecanism competitiv reprezintă doar 15,74% dintre tinerii NEETs înregistrați la ANOFM, cea mai mare parte a rezultatului POCU fiind asigurat prin proiectele ACTIMOB, care au oferit stimulente pentru angajare și subvenții angajatorilor.
195. Analiza contrafactuală arată că intervenția prin POCU a avut efectul scontat cu privire la angajarea tinerilor NEETs. Grupul țintă (având o medie de 37,8%) a reușit să își mărească gradul de ocupare pe o perioadă nedeterminată într-o măsură mai mare decât grupul control (având o medie de 18,6%). Pe de altă parte, trebuie menționat că majoritatea tinerilor care și-au găsit un loc de muncă declară că nu l-au ajutat proiectele finanțate. Astfel, deși utile și de impact, proiectele sunt mai puțin relevante decât s-a planificat inițial. Ele dezvoltă mai degrabă competențe generale, decât specifice și adaptate la cerințele pieței muncii, pentru tinerii din grupurile țintă ale proiectelor.
196. În toate cazurile, majoritatea beneficiarilor de programe de formare și de sprijin pentru angajare sunt tineri NEETs bărbăți, deși numărul și rata femeilor tinere în situația de NEET este mult mai mare decât al bărbaților. Femeile sunt dezavantajate în mare parte de obligațiile de îngrijire a copiilor și altor membri ai familiei și de întreținere a gospodăriei și în acest context este necesar sprijin suplimentar pentru ele.
197. Programele a doua șansă generează beneficii de învățare și calificare pentru aproape 3.000 de tineri și aceste cifre pot să crească pe măsură ce proiectele contractate în iunie 2021 mai atrag GT și fac raportări. Chiar dacă nu toți tinerii vor putea să finalizeze programele a doua șansă în cadrul proiectelor, studiile de caz arată că atât tinerii, cât și comunitățile din care provin, apreciază ca benefice rezultatele învățării.
198. Din perspectivă economică și a eficienței, proiectele pot recupera investițiile realizate cu fonduri europene doar dacă tinerii angajați își păstrează locul de muncă peste trei ani sau dacă în viitor crește rata de angajare a tinerilor care au primit sprijin (există efecte pe termen lung ale programului). Aceasta arată un cost de oportunitate bun pentru POCU pe termen mediu și lung. Proiectele care au asigurat subvenții pentru angajatori, la angajarea tinerilor NEETs, își recuperează investiția după ce tinerii rămân angajați 19 luni, față de 18 luni cât este obligatoriu legal, deci acestea au un cost de oportunitate scăzut. Proiectele au însă și rezultate care nu sunt convertibile financiar în ceea ce privește creșterea competențelor tinerilor NEETs participanți, mai ales a tinerilor NEETs greu ocupabili, ceea ce generează beneficii economice indirecte și pe termen lung și foarte lung, care nu pot fi exact apreciate.
199. Două categorii de factori au avut o influență negativă asupra intervențiilor vizând tinerii NEETs până la începerea pandemiei de COVID-19. Pe de o parte s-au înregistrat întârzieri în demararea programului, lansarea apelurilor și începerea proiectului INTESPO, iar aceste întârzieri au fost însoțite de un număr mic de solicitanți de finanțare, dat fiind că au fost stabilite condiții de finanțare descurajante pentru aceștia. Întârzierile și numărul mic de proiecte au condus la un număr mic de tineri sprijiniți și rezultate limitate ale programului. Pe de altă parte, proiectele nu au inclus inițial activități adaptate la grupul țintă format din tineri

NEETs, ceea ce a creat dificultăți în atragerea și menținerea grupurilor țintă și a afectat suplimentar numărul de participanți la program.

200. Începând cu 2020, cel mai important factor care a afectat AP 1 și 2 ale POCU a fost pandemia de COVID-19. Chiar dacă au fost planificate măsuri care să compenseze factorii care s-au manifestat până în 2019, prezentați în paragraful anterior, pandemia a întârziat din nou lansarea apelurilor, a pus probleme în implementarea inițială a proiectelor în 2021 și la început de 2022, a diminuat interesul angajatorilor pentru angajarea tinerilor NEETs. În condițiile în care mobilizarea tinerilor NEETs ca grup țintă al proiectelor a rămas o mare provocare pentru beneficiari, acești factori explică performanța slabă a programului până la momentul evaluării.
201. În contextul provocărilor legate de mobilizarea tinerilor NEETs ca grup țintă al proiectelor, abordările inovative și bunele practici identificate se referă la modul în care unii beneficiari de finanțare au mobilizat experți din comunitățile vulnerabile în care au implementat proiectele pentru a răspunde mai bine adaptat nevoilor și așteptărilor tinerilor. De asemenea sunt bune practici activitățile în care unii beneficiari au folosit modalități de motivare și mobilizare extrinsecă a tinerilor, împreună cu activități de consiliere adaptate nevoilor și așteptărilor lor.
202. Având în vedere aceste concluzii, se impune ca în viitorul program care va susține implementarea în România a Garanției pentru tineret consolidate, să aibă în vedere următoarele recomandări:
- Solicitanții trebuie încurajați să includă în echipele de proiect specialiști în activități de *outreach* și de lucru cu tinerii (*youth work*), precum și experți/mediatori din comunitățile în care vor fi implementate proiectele;
 - Solicitanții trebuie încurajați să includă în proiecte activități de lucru cu tinerii (*youth work*), inclusiv consiliere specifică, consiliere terapeutică, consiliere vocațională, educațională etc. și activități de sprijin și acompaniere după angajare. Aceste activități vor putea să asigure mobilizarea, motivarea și dezvoltarea de competențe transversale ale tinerilor, inclusiv informarea și consilierea lor cu privire la modul de desfășurare a proiectelor. Trebuie spus în acest context că studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de educație și formare profesională (EFP), deci nu ar reprezenta o „povară bugetară” semnificativă în cadrul proiectelor;
 - Solicitanții trebuie încurajați să includă în proiecte activități de sprijin suplimentar pentru tinerii NEETs și trebuie planificată implementarea proiectelor care vizează tinerii NEETs în paralel cu proiectele complementare la nivelul comunității: de exemplu înființarea de servicii sociale, înființarea de centre comunitare, construirea de creșe și grădinițe.
 - Planificarea de proiecte și activități special dedicate tinerelor NEET femei, având în vedere numărul mare al acestora și implementarea în paralel a serviciilor suport pentru tinerele mame;
 - În subsidiar cu activitățile de lucru cu tinerii, trebuie simplificate procedurile de înscriere la SPO a tinerilor NEETs pentru a deveni eligibili pentru programul de sprijin;
 - Ar trebui să stabilească ținte realiste pentru indicatorii de rezultat și să se încurajeze cooperarea și parteneriatul interinstituțional la nivel comunitar pentru implementarea cu succes a proiectelor, pe baza bunelor practici identificate. O valoare realistă a ratei de ocupare din totalul șomerilor din categorii vulnerabile (inclusiv tineri) care primesc sprijin pentru ocupare se situează între 10% și 15%, așa cum arată atât prezenta evaluare și evaluările precedente. O rată de angajare de 30% a persoanelor care primesc sprijin este posibilă în situația grupurilor țintă ușor de angajat. Aceste recomandări au fost formulate în 2020 și s-a ținut cont de ele pentru



apelurile lansate în 2020 și 2021, dar este important să se mențină abordarea și în implementarea Programului Educație și Ocupare (PEO);

- Ar trebui să definească de o manieră mai clară inovarea socială și să o încurajeze. Aceasta se poate face prin punctarea explicită a inovării sociale, ca temă orizontală distinctă.

203. Având în vedere creșterea numărului și ratei tinerilor NEETs în România este necesară o abordare strategică a situației acestor tineri, care sunt cei mai vulnerabili, inclusiv:

- dezvoltarea politicii de tineret și colaborării interinstituționale, înființarea de centre de tineret care să funcționeze ca forme de prevenție a situației NEET prin acompanierea tinerilor pe parcursul dezvoltării lor și adoptarea și implementarea standardelor de lucru cu tinerii și de activitate în centrele de tineret, elaborate de organizațiile neguvernamentale;
- dezvoltarea profesiei lucrătorilor de tineret: în primul rând formarea lucrătorilor de tineret și dezvoltarea activităților de supervizare a acestora;
- planificarea complementarităților și sinergiilor cu programe și proiecte dedicate tinerilor NEETs cu alte finanțări (de exemplu Mecanismul Financiar Norvegian și SEE).

2.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETs

204. TE 2 POCU Ocupare vizează creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe a forței de muncă printr-o serie de obiective specifice, astfel:

- pentru sporirea gradului de ocupare a forței de muncă:
 - OS 3.1 Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație;
 - OS 3.2 Creșterea ocupării cetățenilor români aparținând minorității roma;
 - OS 3.3 Creșterea ocupării persoanelor din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semi-subzistență.
- pentru sporirea nivelului de competențe:
 - OS 3.4 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație;
 - OS 3.5 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al cetățenilor români aparținând minorității roma;
 - OS 3.6 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al persoanelor din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semi-subzistență.

205. Obiectivul specific în aria temei de evaluare este creșterea ocupării în toate regiunile, atât în zonele rurale, cât și în zonele urbane, în sectoarele considerate competitive sau în domeniile de specializare inteligentă (cu o privire specială asupra ITI Delta Dunării), a unor grupuri țintă specifice (șomeri, inactivi, șomeri de lungă durată, tineri și persoane active vârstnice (55-64 ani), persoane aparținând comunității roma, persoane cu dizabilități, persoane cu nivel scăzut de educație). De asemenea, se are în vedere creșterea nivelului de competențe a grupurilor țintă, precum și evitarea tranziției din ocupare în șomaj sau inactivitate a persoanelor expuse riscului de concediere colectivă din motive economice sau șomerilor prin oferirea de suport privind reintegrarea lor profesională.

206. Ca punct de plecare în evaluare, vom explica unele concepte incluse în TE 2 POCU Ocupare, și anume populația ocupată, rata de ocupare, gradul de ocupare al forței de muncă și nivelul de competențe al forței de muncă.

207. Ocuparea forței de muncă se referă la situația în care se găsește forța de muncă în relație cu piața muncii. Principalii indicatori statistici care măsoară ocuparea forței de muncă sunt populația ocupată și rata de ocupare. Populația ocupată²¹ cuprinde toate persoanele de peste 15 ani, 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 desfășurând-o în mod independent (pe cont propriu) în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii și/sau plată în natură etc. Categoriile de persoane incluse în populația ocupată sunt: salariații care lucrează în una din activitățile economiei naționale în unități din sectorul public, mixt, privat, cooperatist, obștesc; patroni care utilizează pentru

²¹ INS, Metadata, Balanța forței de muncă.

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 în vârstă legală de muncă (din aceeași grupă de vârstă x). Gradul de ocupare al forței de muncă este reflectat de rata de ocupare.

208. Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional (conform Ordonanței Nr. 129/2000 din 31 august 2000 – republicată - privind formarea profesională a adulților). Nivelul de competențe este suma competențelor profesionale ale unei persoane.
209. TE 2 POCU Ocupare a urmărit sporirea gradului de ocupare a forței de muncă și sporirea nivelului de competențe.
210. Deoarece până la momentul demarării activității de evaluare nu au fost implementate apeluri pentru OS 3.9 - Creșterea șanselor de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor care urmează să fie disponibilizați/ concediați prin furnizarea de măsuri de outplacement, analiza evoluțiilor cu privire la sporirea șanselor de reintegrate pe piața muncii a lucrătorilor care urmează a fi concediați /disponibilizați prin oferirea unor măsuri de reintegrare profesională, nu a fost realizată în cadrul acestei evaluări.
211. Principalele limitări ale analizelor realizate în cadrul evaluării efectelor intervențiilor POCU pentru TE2 sunt următoarele:
- Disponibilitatea limitată a datelor statistice oficiale care a permis realizarea analizei indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate doar până la nivelul anului 2021 inclusiv, (uneori chiar 2020) iar pentru anul 2022, datele disponibile la INS au fost la nivel de trimestru, motiv pentru care a fost evaluată valoarea anuală ca medie a celor 4 trimestre.
 - Nivelul ridicat de agregare al datelor permise de la MIPE a limitat analiza teritorială în ceea ce privește indicatorii de program pe regiunile de dezvoltare, lipsind informația cu privire la valorile indicatorilor pentru fiecare regiune de dezvoltare în parte. Prin urmare, pentru a realiza analiza referitoare la beneficiile economice ale intervențiilor (IE 3) în profil teritorial, menționăm că bugetele intervențiilor și rezultatele obținute în ceea ce privește numărul de persoane care au obținut un loc de muncă au fost repartizate în mod egal în funcție de regiunile de implementare, în lipsa altor informații care să precizeze modul de alocare. Nu a fost posibilă detalierea efectelor în plan sectorial și pe sub-grupuri țintă ca urmare a lipsei informațiilor detaliate în ceea ce privește bugetele alocate proiectelor în funcție de subgrupurile țintă, respectiv a lipsei informațiilor din surse administrative cu privire la sectoarele de activitate în care au fost ocupate persoanele din grupul țintă.
212. În ceea ce privește analizele contrafactice realizate, una dintre limitări provine din faptul că evaluarea efectelor a fost realizată asupra grupurilor țintă ale proiectelor care au fost demarate în 2018 și s-au finalizat până în august 2022.
213. De asemenea, trebuie notat faptul că rezultatele obținute sunt influențate de câteva aspecte esențiale, cum ar fi: numărul proiectelor cu intervențiile finalizate înainte de momentul evaluării, perioada de timp necesară după finalizarea intervenției pentru ca efectele în domeniul ocupării să se materializeze, dar și de consecințele situației economice generată de pandemia COVID-19.

2.2.1 *Care este progresul observat în zonele vizate, sectoarele vizate în cadrul grupurilor țintă cu privire la sporirea gradului de ocupare a forței de muncă (OS 3.1, 3.2, 3.3), a nivelului de competențe (O.S 3.4, 3.5, 3.6), a șanselor de reintegrare pe piața muncii a lucrătorilor care urmează a fi concediați / disponibilizați prin măsuri de reintegrare profesională (OS 3.9)?*

214. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 1 aferentă evaluării TE 2 POCU Ocupare referitoare la progresul observat în zonele vizate (regiunile de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării), sectoarele vizate (sectoarele competitive / cu specializare inteligentă) în cadrul grupurilor țintă cu privire la sporirea gradului de ocupare a forței de muncă (OS 3.1, 3.2, 3.3) și a nivelului de competențe (O.S 3.4, 3.5, 3.6), în cadrul acestei secțiuni se vor urmări aspecte cheie care să permită estimarea efectului brut la nivel național pentru intervențiile TE 2 POCU Ocupare având în vedere operaționalizarea conceptelor de ocupare și nivel de competențe.
215. Pentru a răspunde la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la gradul de ocupare a forței de muncă, au fost selectați pentru analiză următorii indicatori statistici:
- Populația ocupată pe grupe de vârstă, sexe, medii de rezidență, activități economice și regiuni de dezvoltare;
 - Rata ocupării, pe medii de rezidență și regiuni de dezvoltare;
 - Rata șomajului, pe medii de rezidență, regiuni, grupe de vârstă și sexe;
 - Numărul șomerilor și a șomerilor de lungă durată, pe medii de rezidență, regiuni de dezvoltare;
 - Tranziția din șomaj în ocuparea forței de muncă pe sexe, vârstă și durata șomajului.
216. Pentru a răspunde la întrebarea privind progresul observat de la aprobarea programului cu privire la nivelul de competențe, analiza are în vedere următorii indicatori statistici:
- Persoane cuprinse în cursurile de formare profesională, din care șomeri și din care persoane încadrate în activitate;
 - Nivelul de cunoaștere al limbii străine cel mai bine cunoscute, total și în cazul șomerilor și persoanelor inactive, autoevaluare a populației, după gradul de urbanizare și vârstă;
 - Nivelul competențelor digitale.
217. Pentru zona ITI Delta Dunării s-au avut în vedere următorii indicatori:
- Populația ocupată civilă în județele Tulcea și Constanța, pe sexe, activități economice;
 - Numărul șomerilor înregistrați în județele Tulcea și Constanța, pe sexe;
 - Rata șomajului înregistrat în județele Tulcea și Constanța, pe sexe.
218. Selecția indicatorilor a avut la bază analiza literaturii de specialitate, respectiv teoria reconstruită a programului, dar s-a ținut seama și de disponibilitatea datelor statistice și administrative oficiale. Indicatorii mai sus menționați sunt cei care au fost propuși în cadrul Raportului inițial, fiind identificați prin consultarea bazelor de date INS TEMPO-Online, Eurostat, pe orizontul de timp 2014-2022. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de analiză spațială GIS, fiind realizate prin software-ul QGis.
219. În cadrul acestei secțiuni se va prezenta mai întâi analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind gradul de ocupare și nivelul de competențe de la momentul adoptării POCU Ocupare, urmată fiind apoi de analiza evoluției ocupării și nivelului de competențe în rândul forței de muncă de la momentul adoptării POCU Ocupare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

ANALIZA EVOLUȚIEI CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL, EUROPEAN ȘI NAȚIONAL PRIVIND GRADUL DE OCUPARE ȘI NIVELUL DE COMPETENȚE DE LA MOMENTUL ADOPTĂRII POCU OCUPARE

220. Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional privind gradul de ocupare și nivelul de competențe este prezentată detaliat în Anexa 3 a actualului RE. În continuare prezentăm sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
221. Statele membre și Uniunea Europeană (UE) au creat și adaptat permanent un cadru strategic coordonat privind creșterea ocupării forței de muncă, crearea unor piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei, să promoveze forța de muncă competentă, calificată și adaptabilă, asigurând egalitate de șanse și de acces tuturor cetățenilor, eliminarea barierelor de orice fel privind angajarea, în vederea realizării obiectivelor de ocupare deplină a forței de muncă, de progres social și de tranziție justă.
222. În ceea ce privește categoriile defavorizate de pe piața muncii, există strategii la nivelul UE pentru asigurarea unor condiții de acces egal la locuri de muncă și tratament nediscriminatoriu pentru cetățenii de etnie romă, pentru persoanele cu dizabilități și pentru șomerii de lungă durată. Strategiile prevăd măsuri concrete la nivelul țărilor membre cu privire la creșterea ocupării acestor categorii defavorizate, precum și instrumente pentru a monitoriza progresele în ocupare ca urmare a acțiunii politicilor. Pentru lucrătorii din fermele de subzistență (SF) nu sunt prevăzute măsuri cu privire la reglementarea ocupării sau accesul către un loc de muncă reglementat, creșterea competențelor lor sau accesul la alte forme de protecție socială asociată persoanelor ocupate.
223. În contextul manifestării efectelor pandemiei COVID-19 asupra ocupării, Comisia Europeană (CE) a instituit un cadru temporar de măsuri de ajutor de stat printr-un mecanism de redresare numit Next Generation EU. A fost astfel instituit un nou instrument european de sprijin temporar, cunoscut ca „Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență” (SURE). Acesta a fost menit să ofere asistență financiară statelor membre pentru a proteja locurile de muncă și lucrătorii prin programe de șomaj tehnic sau prin măsuri similare. Mai mult, la liniile directe anterioare au fost adăugate elemente legate de măsuri de atenuare a consecințelor crizei provocate de pandemia de COVID-19, de tranziția verde și cea digitală, precum și de obiectivele de dezvoltare durabilă. Utilizând acest instrument, firmele care, urmare a efectelor pandemiei COVID-19 au redus temporar timpul de lucru al angajaților sau și-au întrerupt complet activitatea, au primit sprijin financiar pentru asigurarea unui venit aferent orelor nelucrate pentru salariații din categoriile sus-menționate. De asemenea, lucrătorii care desfășurau o activitate independentă au putut primi un ajutor de înlocuire a veniturilor pentru situația de urgență.
224. Evoluând în strânsă dependență de cadrul strategic, cadrul legislativ european asigură reglementarea condițiilor minimale cu privire la creșterea ocupării, echității, sănătății și securității muncii, precum și cu privire la accesul grupurilor vulnerabile la un loc de muncă de calitate, ocupare și formare profesională. Evoluțiile cadrului legislativ specific grupurilor vulnerabile asigură premisele creșterii accesului acestora la ocupare în acord cu nevoile specifice. Cele mai numeroase reglementări s-au produs cu privire la șomerii de lungă durată, în timp ce pentru lucrătorii familiari nu sunt prevăzute nici un fel de reglementări specifice. Cadrul legislativ european a adresat integrat provocările asociate necesității implementării egalității de șanse între femei și bărbați și promovării îmbătrânirii active. În contextul manifestării COVID-19, legislația europeană susține măsurile cu privire la limitarea efectelor șomajului cauzat de starea de urgență.
225. Cadrul instituțional de la nivel european este cuprinzător pentru majoritatea grupurilor vulnerabile, cu excepția lucrătorilor familiari, respectiv a lucrătorilor din agricultura de subzistență și are în special rol de orientare și monitorizare a progresului politicilor, acțiunilor și programelor în vederea atingerii obiectivelor stabilite prin strategia domeniului și sunt reglementate specific. Acesta 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.

226. În ceea ce privește cadrul strategic național, obiectivul creșterii ocupării persoanelor din grupurile vulnerabile s-a aflat pe agenda Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2014-2020, precum și a Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027, fiind transpus prin direcții de acțiune care vizau lucrătorii din fermele agricole de subzistență, precum și persoanele aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Alături de aceasta, în strategiile specifice unor grupuri ca de pildă persoane aparținând minorității rome și persoane cu dizabilități se susține că participarea la ocupare deține un rol important.
227. Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) a fost conceput în contextul recuperării economice și sociale după criza COVID-19, astfel încât să asigure un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și necesitățile de dezvoltare ale României, în contextul crizei generate de pandemia COVID-19. Obiectivul PNRR este de susținere prin finanțarea de programe și proiecte care să sprijine reziliența, nivelul de pregătire pentru situații de criză, capacitatea de adaptare și potențialul de creștere, prin reforme majore și investiții cheie cu fonduri din Mecanismul de Redresare și Reziliență.
228. În ultimii ani a avut loc revizuirea strategiilor și măsurilor de incluziune a populației de etnie romă, în sensul identificării și dezvoltării unor intervenții care să răspundă mai adecvat la provocările cu care se confruntă aceasta și să permită obținerea unor rezultate măsurabile și semnificative. În unele documente strategice (ex. Strategia pentru persoane cu dizabilități) nu sunt indicate decât măsuri și acțiuni, fără a se stabili termene concrete, instituții implicate și modul cum aceste instituții se pot coordona pentru o acțiune comună, indicatori de măsurare relevanți și volumul de finanțare, respectiv resursele necesare.
229. Cadrul legislativ românesc a urmărit reglementarea acelor măsuri menite să asigure realizarea politicii de ocupare în condiții de asigurare a unui acces și tratament egal al tuturor persoanelor apte de muncă și de asigurare a coeziunii sociale. Legislația privind măsurile de ocupare cuprinde măsuri specifice menite creșterii ocupării persoanelor din categoriile defavorizate de populație. Cum criza pandemică a generat și ample procese destructurante în plan economic și social, măsurile legislative adoptate de urgență în contextul pandemic au avut ca obiectiv limitarea efectelor socio-economice și protejarea categoriilor vulnerabile social.
230. Principiile de ne-discriminare sunt cuprinse în cadrul legislativ, dar în lipsa unor acțiuni concrete și continue, nu sunt suficiente pentru obținerea unor efecte semnificative. Documente de analiză la nivel European consideră că măsurile legislative luate și acțiunile întreprinse cu privire la integrarea socială a populației de etnie romă sunt reduse, fiind inadecvate cu magnitudinea fenomenului din țara noastră.
231. În prezent în țara noastră există un cadru instituțional care creează premise pentru aplicarea măsurilor de creștere a ocupării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile. Cu toate acestea, există încă deficiențe privind modul cum sunt adresate aspectele culturale și de relații sociale specifice categoriilor defavorizate. Pe de altă parte, activitatea instituțiilor cu obiective specifice pentru anumite categorii defavorizate este uneori influențată negativ de impactul activității altor instituții.

Sinteza constatărilor

232. Intervențiile POCU TE 2 sunt relevante cu cadrul strategic național, acesta având ca obiectiv general creșterea ocupării forței de muncă și susținerea grupurilor defavorizate în vederea integrării pe piața muncii.



233. Legislația națională pune în aplicare obiectivele strategice, adresând grupurile defavorizate, deși în mod insuficient pentru populația de etnie romă.
234. Cadrul instituțional este adecvat aplicării legislației și nu a ridicat obstacole în implementarea intervențiilor, dar sunt necesare, în vederea eficientizării activității lui, de măsuri mai concrete de adecvare la nevoile culturale și sociale concrete ale categoriilor defavorizate.

ANALIZA EVOLUȚIEI GRADULUI DE OCUPARE ȘI A NIVELULUI DE COMPETENȚE ÎN RÂNDUL FORȚEI DE MUNCĂ DE LA MOMENTUL ADOPTĂRII POCU OCUPARE

235. Analiza evoluției gradului de ocupare și a nivelului de competențe în rândul forței de muncă de la momentul adoptării POCU Ocupare este prezentată detaliat în Anexa 3 a actualului RE. În continuare prezentăm sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
236. În perioada 2014-2022, populația ocupată totală din România (în date comparabile) a înregistrat o creștere de 6%, respectiv de 439,3 mii persoane, dar mai redusă decât cea înregistrată în UE (UE27), de 8,1%. Grupa de vârstă 55-64 a înregistrat ritmuri superioare mediei naționale de creștere a efectivelor ocupate (8,7%) ani. În schimb, populația tânără de 15-24 ani s-a confruntat cu o ușoară reducere a ocupării (-07%).
237. Rata ocupării, pentru populația de 20-64 ani a urmat tendința de creștere a ocupării nominale, fiind în anul 2022 de 10,5 puncte procentuale peste cea din 2014, deși cu o ușoară stagnare în anii 2019-2020. Față de nivelul UE, rata de ocupare în România era în anul 2022 sub cea de la nivelul UE-27 cu 6,2 puncte procentuale dar diferența s-a diminuat față de anul 2014 (cu 3 puncte procentuale). Pentru populația cu vârste de 15-24 ani, rata de ocupare a fost în creștere în perioada 2014-2022 cu 3,4 puncte procentuale.
238. Se mențin disparitățile de gen în ocupare și chiar se acutizează începând cu anul 2019, tendințele de evoluție ale ocupării fiind defavorabile femeilor a căror ritmuri de creștere ale ocupării au fost cu 0,6 puncte procentuale mai reduse. În ceea ce privește ratele de ocupare, în perioada 2014-2022 au crescut mi rapid pentru sexul masculin (11%), comparativ cu sexul feminin (9,9%).
239. Populația ocupată evoluează diferit în mediul urban față de cea din mediul rural, diferențele nominale între acestea înregistrând o tendință de reducere între 2014 și 2022. Analiza datelor, pentru perioada 2014-2022, relevă faptul că populația ocupată a crescut cu 0,2% în mediul urban, în timp ce în mediul rural a crescut mult mai rapid, respectiv cu 15,7%. Această tendință este susținută și de evoluția ratelor de ocupare, indicator relativ care elimină fluctuațiile demografice cu impact asupra populației în vârstă de muncă. În perioada 2014-2022, cu precădere începând cu anul 2020, ratele de ocupare din mediul rural au crescut mai alert decât în mediul urban (cu 13,2 puncte procentuale).
240. Structura ocupării pe activități ale economiei naționale arată mutații dinspre sectorul primar (agricultură, silvicultură și pescuit, industrie extractivă producția și furnizarea de energie termică și electrică) în care ocuparea s-a redus semnificativ către sectorul de servicii și într-o mică măsură către sectorul secundar (construcții și industrie prelucrătoare). În 12 din cele 19 sectoare de activitate s-au produs creșteri de ocupare între anii 2014 și 2022. Cele mai pronunțate rate de creștere s-au înregistrat în Informații și comunicații (36,3%), distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (33,3%), transport, depozitare (27%), tranzacții imobiliare (25,6%), comerț cu ridicata și amănuntul (24%), educație (22%), activități de spectacole și culturale (20,7%), sănătate și asistență socială (20,5%), construcții (19,2%), activități profesionale și științifice (15,6%).
241. În plan regional, în perioada 2014-2022, contribuția la creșterea de ocupare au avut-o, în principal, regiunile București-Ilfov și Centru. În 6 din cele 8 regiuni de dezvoltare ocuparea totală a scăzut, cele mai



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

semnificative scăderi ale populației ocupate fiind observate la nivelul regiunilor Nord-Est (-10,1%) și Sud-Vest Oltenia (-7%). În schimb, ratele de ocupare pentru populația din mediul urban au crescut în toate regiunile de dezvoltare, mai accentuat în regiunile Sud-Est (cu 9,5 puncte procentuale), Nord-Est (cu 9,4 puncte procentuale) și București-Ilfov (cu 9,2 puncte procentuale).

242. În perioada 2014-2021 rata șomajului BIM pentru populația 15-74 ani din România a avut o tendință semnificativă de scădere de la 8,6% în 2014 la 5,6% în 2021. Comparativ cu media Uniunii Europene, rata șomajului în România a fost mai mică pe toată perioada analizată, însă cu o tendință de reducere a diferenței în ultimii 3 ani.
243. Pe medii de rezidență, rata șomajului a fost mai ridicată în mediul urban în perioada 2014 – 2015, ulterior având loc o inversare de tendință. În anul 2021, rata șomajului în mediul rural era cu 5,2 puncte procentuale mai mare decât în mediul urban.
244. Rata șomajului BIM a păstrat tendința de scădere pentru toate grupele de vârstă, cele mai mari reduceri s-au înregistrat la grupa de vârstă 15-24 de ani (7,2 puncte procentuale între anii 2014 și 2021). Pentru categoria de vârstă de 55-64 de ani, scăderea ratei de șomaj a fost mai redusă.
245. Rata șomajului a scăzut mai accentuat pentru populația de sex masculin, iar din anul 2022, rata șomajului masculin din România o depășește pe cea din UE-27 cu 0,2 puncte procentuale.
246. La nivel regional, rata șomajului BIM a urmat un trend descrescător pentru 6 din cele 8 regiuni de dezvoltare, excepție făcând regiunile Nord-Est și Sud-Vest Oltenia. Cele mai importante reduceri s-au înregistrat la nivelul regiunilor București-Ilfov (cu 50%, respectiv 3,6 puncte procentuale), Centru (cu 44,6%, respectiv 4,1 puncte procentuale) și Sud-Est (cu 42,3%, respectiv 4,4 puncte procentuale).
247. Reducerea ratei șomajului a fost datorată, în bună parte, scăderii numărului de șomeri, numărul acestora reducându-se la nivel național între anii 2014 și 2022 cu 26,1%, respectiv 164 mii persoane. Mediul urban a contribuit semnificativ nu numai la această reducere, dar și la absorbția creșterii numărului de șomeri din mediul rural. Astfel, în anul 2022 comparativ cu 2014, reducerea numărului șomerilor BIM a fost de 62,5% în mediul urban, pe când în mediul rural numărul de șomeri a crescut cu 41,5%.
248. După nivelul de educație, dinamica numărului de șomeri a fost diferită în perioada 2014-2022, înregistrându-se două tendințe: una de reducere pentru șomerii cu nivel de educație peste cea gimnazială și una de creștere pentru șomerii fără educație sau cu nivel de educație redus.
249. Numărul șomerilor de lungă durată a înregistrat de asemenea o scădere importantă (30,9%) în perioada 2014-2022, în mediul urban procentul de reducere a numărului șomerilor de lungă durată a fost de 59,6%, în timp ce în mediul rural a avut loc o creștere a șomerilor de lungă durată cu 26,4%, fenomen produs după anul 2020.
250. În perioada 2014-2020, rata tranziției din șomaj în ocupare a înregistrat cele mai mari valori spre finele intervalului (respectiv 12-13% din numărul șomerilor), în timp ce în perioada 2014-2015 valoarea a fost de 6% din numărul șomerilor. Între țările UE-27, România înregistrează rate scăzute ale tranziției din șomaj în ocupare. Pe grupe de vârstă, valori mai ridicate ale probabilității de tranziției din șomaj în ocupare se observă pentru grupele de 25-54 de ani (un maxim de 14% în anul 2020 și valori de 12% în 2017 și 2019) și pentru persoanele de sex masculin. S-a constatat o creștere a ratei de tranziție spre ocupare a populației cu vârsta de 55-64 ani.
251. În perioada 2014-2022, numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională a fluctuat, dar cu tendință de creștere începând din anul 2020. Ponderea adulților care au urmat o formă de pregătire continuă în 2022 a ajuns la 5,4%, cu 3,9 puncte procentuale mai mare decât în 2014.

252. În România, nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este cu precădere unul elementar, dar se observă o tendință de creștere a ponderii persoanelor cu nivel profesional de cunoaștere a unei limbi străine în perioada 2014-2022. Grupa de vârstă 25-34 de ani și 55-64 ani se remarcă prin cunoștințe de nivel mediu în ceea ce privește o limbă străină. La nivelul orașelor mari se constată procente mai ridicate ale celor cu un nivel al cunoașterii unei limbi străine bun și profesional, în timp ce în mediul rural predomină cei cu un nivel elementar de cunoaștere a unei limbi străine.
253. În ceea ce privește competențele digitale, în perioada 2015-2021, putem observa că procentul persoanelor care au abilități digitale de bază a înregistrat o tendință de ușoară creștere, atât în România, cât și în UE. Cu toate acestea, ecartul dintre România și UE rămâne foarte ridicat fiind de cca 27 puncte procentuale, în anul 2021 ponderea persoanelor cu abilități digitale generale era cu 17,7 puncte procentuale sub ce al UE-27, iar ponderea persoanelor fără abilități digitale era cu 7 puncte procentuale peste cea a UE-27.
254. Referitor la zona ITI Delta Dunării, notăm că atât în județul Constanța, cât și în județul Tulcea, populația ocupată a înregistrat între anii 2014 și 2021 o scădere de 14.5% în județul Tulcea, respectiv de 8.7% în județul Constanța. În ambele județe, populația ocupată de gen feminin a avut o tendință de scădere în perioada 2014-2021. Pe activități economice, atât în județul Constanța, cât și în județul Tulcea, cele mai mari reduceri de populație ocupată s-au înregistrat în Agricultură, silvicultură și pescuit și intermediari financiare și asigurări. În schimb, creșteri ale ocupării s-au produs în județul Constanța în activități profesionale și științifice, iar în județul Tulcea în transport și depozitare, distribuția apei, salubritate și gestiunea deșeurilor.

2.2.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

255. Proiectele cuprinse în cadrul TE 2 POCU Ocupare au vizat creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe a forței de muncă, prin obiectivele specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6.
256. A fost contractat un număr de 161 proiecte, dintre care 58 au fost finalizate până la momentul evaluării (data extragere din MySMIS 31 martie 2023). Cu excepția unui singur apel (POCU/485/3/14/ Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.6, un singur proiect contractat în anul 2014), proiectele au demarat începând cu anul 2018. Distribuția acestora pe tipuri de apeluri este prezentată în tabelul de mai jos.

Tabel 12. TE2, Stadiul implementării proiectelor POCU TE2

Cod apel	Denumire apel	Număr proiecte contractate	Număr proiecte finalizate până la momentul evaluării (31 martie 2023) ²²
POCU/298/3/14/Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.6	Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice, persoanelor de etnie romă, persoanelor din mediul rural - Regiuni mai puțin dezvoltate	49	44
POCU/299/3/14/Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.7	Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice, persoanelor de etnie romă, persoanelor din mediul rural - Regiunea dezvoltată	2	1
POCU/277/3/14/Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.6	Scheme naționale - programe de ucenicie și stagii pentru șomeri și persoane inactice, persoane de etnie Romă, persoane din mediul rural - Regiuni mai puțin dezvoltate	1	1
POCU/279/3/13/Operațiune compozita OS 3.1, 3.2, 3.3	Stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri și persoane inactice, persoane de etnie Romă, persoane din mediul rural - Regiuni mai puțin dezvoltate	1	1
POCU/410/3/14/Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.6	Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice, persoanelor de etnie romă, persoanelor din mediul rural - ITI Delta Dunării	2	1
POCU/479/3/13/Operațiune compozita OS 3.1, 3.2, 3.3	Stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri și persoane inactice, persoane de etnie Romă, persoane din mediul rural - Regiunea dezvoltata	1	1
POCU/485/3/14/Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.6	Scheme naționale - programe de ucenicie și stagii pentru șomeri și persoane inactice, persoane de etnie Romă, persoane din mediul rural AP 3/ PI 8.i/ OS 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 & 3.6	1	1
POCU/605/3/1/Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactice, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație	Stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri și persoane inactice, persoane cu dizabilități	1	-

²² Există proiecte pentru care, în baza de date din MySMIS furnizată de MIPE, nu este completată data de încheiere.

Cod apel	Denumire apel	Număr proiecte contractate	Număr proiecte finalizate până la momentul evaluării (31 martie 2023)22
POCU/610/3/13/Operațiune compozita OS 3.1, 3.2, 3.3	Stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri și persoane inactice, persoane de etnie Romă, persoane din mediul rural	1	
POCU/761/3/16/ Operațiune compozita OS 3.1, 3.4	Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice din Valea Jiului în corelare cu nevoile pieței muncii - Valea Jiului	9	8
POCU/888/3/13/Operațiune compozita OS 3.1, 3.2, 3.3	Facilitarea ocupării șomerilor pe piața muncii prin stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă	1	-
POCU/1080/3/16/ Operațiune compozita OS 3.1, 3.4	Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice în corelare cu nevoile pieței muncii	91	-
POCU/1079/3/13/Operațiune compozită OS 3.1, 3.2, 3.3	Stimularea mobilității și subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri și persoane inactice, persoane de etnie Romă, persoane din mediul rural	1	-

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 31.03.2023)

257. Măsurile au avut în vedere grupuri de persoane cu situație dificilă pe piața muncii, cum ar fi: șomeri și persoane inactive, în special șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație, cetățenii români aparținând minorității Roma, persoanele din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semi-subzistență. Activitățile propuse s-au bazat pe identificarea nevoilor de pe piața muncii generate de gradul ridicat de șomaj sau inactivitate în rândul unor categorii (cum ar fi persoanele vârstnice, persoanele cu nivel scăzut de educație, persoanele de etnie Roma, persoanele din mediul rural), persistența șomajului de lungă durată, a nevoilor de dezvoltare economică și reducerea decalajelor regionale privind oportunitățile de angajare și încurajarea mobilității, respectiv a nevoilor resursei de muncă determinate de gradul redus de ocupabilitate pentru anumite categorii, nivel redus de competențe și implicarea scăzută a angajatorilor în procesul de formare pentru creșterea nivelului de calificare în rândul persoanelor cu educație scăzută.

258. Pentru a îndeplini obiectivele specifice menționate anterior au fost realizate următoarele activități:

- Sprijin în găsirea unui loc de muncă/ plasare pe piața muncii, măsuri care vizează integrarea socio-profesională la noul loc de muncă pentru persoanele greu ocupabile și foarte greu ocupabile, (de ex. în acțiuni de îndrumare, consiliere, asistență a angajatului/ angajatorului);
- Măsuri de acompaniere pentru persoanele greu ocupabile și foarte greu ocupabile, în vedere menținerii acestora pe piața muncii, constând, de ex., în asigurarea serviciilor de asistență (creșă, *after-school*, acompaniere) pentru persoanele aflate în îngrijirea acestora, pe durata prezenței lor la locul de muncă;
- Participarea la programe de formare profesională personalizate;
- Evaluare și certificare pentru recunoașterea competențelor dobândite în context informal și non-formal, ca modalitate de creștere a șanselor de ocupare;
- Stimularea angajatorilor (de exemplu prin acordarea de stimulente financiare) pentru angajare;
- Participarea la programe de ucenicie și stagii (de exemplu prin acordarea de stimulente financiare, sprijinirea coordonatorilor de ucenicie/ mentorilor implicați în acest proces, asigurarea materialelor utilizate în procesul de învățare la locul de muncă etc.) pentru a organiza astfel de scheme;
- Sprijinirea persoanelor care găsesc un loc de muncă într-o altă zonă/regiune să se adapteze la noul lor mediu, inclusiv prin acordarea de prime de mobilitate (de instalare și încadrare);
- mentorat/ formare profesională pentru managerii și antreprenorii din întreprinderi pentru a-și îmbunătăți abilitățile antreprenoriale și manageriale;
- Măsuri active de ocupare precum: consiliere/orientare în carieră, evaluarea carierei, întocmirea unui CV și pregătirea pentru interviu, dezvoltarea de rețele, abilități de căutare de locuri de muncă, inclusiv plasare pe locuri de muncă, ocupare pe cont propriu în contextul restructurării companiilor și sectoarelor economice.

259. Așadar, prezenta secțiune a evaluării se va concentra asupra analizei efectelor acțiunilor din cadrul TE 2 realizate în vederea sporirii ocupării forței de muncă, precum și a îmbunătățirii nivelului de competențe a forței de muncă.

MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

260. Analizând măsura în care TE 2, prin intervențiile sale, a sprijinit îmbunătățirea ocupării forței de muncă, se constată că aceasta a avut o contribuție globală pozitivă, în primul rând prin participarea însemnată măsurile active a persoanelor șomere și inactive, prin importanța acordată participării persoanelor din

grupurile defavorizate de populație (de etnie romă, persoanelor din mediul rural ocupate în agricultura de subsistență, dar și a șomerilor pe termen lung, a persoanelor vârstnice și a celor cu nivel scăzut de educație) și din grupurile cu grad redus de ocupabilitate.

261. Participarea la acțiunile finanțate prin intervențiile aferente POCU TE 2 a fost numeroasă, însumând circa 166,7 mii persoane (până la sfârșitul lunii martie 2023, conform datelor extrase din MySMIS), aceasta reprezentând circa 88% din ținta stabilită pentru anul 2023 (conform POCU, versiunea decembrie 2022). Intervențiile s-au adresat cu prioritate persoanelor șomere și inactive (circa 94% dintre participanți), persoanelor din mediul rural (aproximativ 24% dintre participanți), respectiv persoanelor de etnie roma (8% dintre participanți). Comparativ cu țintele asumate în proiecte, au beneficiat de intervenții aproximativ 92% din numărul stabilit al persoanelor șomere sau inactive. În ceea ce privește numărul de persoane de etnie romă și numărul persoanelor din mediul rural sprijinite, acestea au depășit cu mult țintele stabilite în proiecte (cu 143% în cazul persoanelor de etnie romă și cu 252% pentru persoanele din mediul rural). Din rândul persoanelor șomere și inactive, au fost ținute cu precădere persoane cu nivel de educație cel mult postliceal (ISCED 4) (52%), persoane cu studii primare și gimnaziale (27%), persoane cu vârsta peste 54 ani (24%), respectiv șomeri de lungă durată și persoane cu dizabilități. Intervențiile s-au adresat în principal regiunilor mai puțin dezvoltate, 98% dintre participanți aparținând acestora.

Tabel 13. Tabel cu indicatorii de realizare

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului / proiectelor
	Indicator de realizare				
4.S.8	Persoane care beneficiază de sprijin	191.573	189.139	166.682	87,0% 88,1%
4.S.8.1	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: șomeri și inactive		170.317	156.615	91,9%
4.S.8.1.1	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: șomeri și inactive, din care șomeri pe termen lung		2.218	1.940	87,4%
4.S.8.1.2	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: șomeri și inactive, din care persoane cu dizabilități		7.194	3.161	43,9%
4.S.8.1.3	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: șomeri și inactive, din care persoane cu vârsta peste 54 ani		25.574	37.981	148,5%
4.S.8.1.4	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: șomeri și inactive, din care persoane cu studii primare sau gimnaziale		25.980	42.330	162,9%
4.S.8.1.5	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: șomeri și inactive, din care persoane cu studii liceale sau postliceale		39.288	81.812	208,2%
4.S.8.2	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Roma		5.591	13.575	242,8%
4.S.8.3	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: persoane din zona rurală		11.399	40.158	352,2%

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 31.03.2023)

262. Dacă se raportează numărul persoanelor sprijinite prin intervențiile aferente POCU TE la numărul mediu anual cumulat al șomerilor și persoanelor descurajate în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă, ar

rezulta un procent de circa 33%, ceea ce sugerează o amploare destul de însemnată a intervențiilor adresate acestor categorii până în momentul de față.

263. În cadrul studiilor de caz au fost identificate, în general, proiecte care au reușit să implice membrii grupurilor țintă și a sub-grupurilor vizate în activități (atingând și depășind indicatorii de realizare planificați), dar și proiecte care au întâmpinat dificultăți în această privință, în special la nivelul anumitor sub-grupuri. Cele mai importante dificultăți identificate în proiectele analizate prin studiile de caz se referă la implicarea persoanelor de etnie romă, pe fondul faptului că nu există un număr suficient de persoane auto-declarate de etnie romă la înregistrarea la serviciilor publice de ocupare.
264. POCU TE 2 a facilitat, totodată, aplicarea principiului egalității de gen, ponderea femeilor la nivelul POCU TE 2 în totalul participanților la program (52%) fiind apropiată de ponderea femeilor în totalul populației României (51%).
265. Conform datelor colectate prin sondaj, peste jumătate dintre membrii grupului țintă consideră că șansele lor pe piața muncii au fost îmbunătățite în mare și foarte mare măsură după participarea la intervenții, iar aproape 30% că și-au îmbunătățit minor șansele de ocupare. Pe de altă parte, doar unul din cinci participanți consideră că nu a înregistrat o îmbunătățire a angajabilității sale. Pentru 20% dintre participanții care și-au îmbunătățit șansele pe piața muncii, sprijinul primit în POCU TE2 a avut un rol esențial/cheie în această îmbunătățire, iar 49% sunt de părere că participarea la intervenții a avut un rol important, alături de alți factori. 32% dintre cei care au înregistrat îmbunătățiri ale angajabilității atribuie sprijinului POCU TE2 un rol marginal, alături de alte cauze mai importante. Contribuția intervențiilor la îmbunătățirea angajabilității a fost mai importantă în cazul persoanelor din mediul rural și a celor de etnie romă. Pe de altă parte, contribuția intervențiilor la creșterea angajabilității este ușor mai puțin importantă pentru persoanele cu dizabilități și pentru persoanele cu vârsta peste 54 de ani.
266. POCU TE2 a avut un efect net pozitiv per ansamblu în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției. La nivelul grupului țintă format din șomeri și persoane inactice, efectul net asupra găsirii unui loc de muncă este semnificativ statistic cu toate că valoarea sa estimată nu indică un impact foarte puternic. Evident, există diferențe între sub-grupurile analizate. Estimarea a fost efectuată pentru următoarele sub-grupuri:
- Șomeri de lungă durată;
 - Șomeri și persoane inactice cu vârsta peste 54 ani;
 - Șomeri și persoane inactice cu nivel scăzut de educație;
 - Șomeri și persoane inactice cu dizabilități;
 - Persoane din mediul rural.
267. Pentru sub-grupul format din șomeri și persoane inactice de etnie romă, estimarea efectului net al intervențiilor nu s-a putut realiza din cauza unui număr insuficient de persoane auto-declarate de etnie romă la sondajul realizat în rândul persoanelor înregistrate la serviciile publice de ocupare.

Obținerea unui loc de muncă

268. Conform datelor administrative furnizate de MIPE, POCU TE 2 a contribuit pozitiv la obținerea unui loc de muncă în rândul participanților, după finalizarea intervenției. Trebuie notat faptul că din acest punct de vedere, rezultatele sunt influențate de câteva aspecte esențiale, cum ar fi: decalajul temporal între finalizarea intervenției și efectele acesteia în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă, dar și efectele situației economice generată de pandemia COVID-19.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

269. Astfel, în ceea ce privește realizarea indicatorului Persoane care, la încetarea calității de participant au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă (4S7), înlocuit cu indicatorul “Persoane care primesc un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă” (4S201), s-a înregistrat valoarea de aproximativ 75,5 mii, ceea ce reprezintă circa 45% din totalul persoanelor sprijinite până în momentul realizării evaluării. Ținta stabilită pentru anul 2023 a fost depășită cu circa 12% în cazul acestui indicator. Dintre acestea, circa 96% sunt persoane șomere și inactice, aproximativ 26% sunt persoane din mediul rural, iar circa 4% sunt persoane de etnie roma. Comparativ cu structura pe cele trei sub-grupuri (șomeri și inactivi, persoane din mediul rural, persoane de etnie roma) a numărului de persoane sprijinite, structura persoanelor care și-au găsit un loc de muncă este mai dezechilibrată în defavoarea persoanelor de etnie roma (4% față de 8%). Aceasta indică faptul că pentru persoanele de etnie roma, obținerea unui loc de muncă este dificil de realizat, ca urmare a unui cumul de factori socio-demografici și culturali care reprezintă bariere pentru accesul la un loc de muncă. În rândul persoanelor șomere și inactice, se remarcă persoanele cu nivel de educație cel mult liceal (ISCED 3) sau postliceal (ISCED 4) – 44% dintre persoanele șomere și inactice care au obținut un loc de muncă fac parte din această categorie. De asemenea, notăm numărul însemnat de persoane cu vârsta de peste 54 ani care și-au găsit un loc de muncă, circa 23% din totalul participanților care și-au găsit un loc de muncă. Observăm ponderi similare pentru persoanele de sex masculin și feminin printre cei care și-au găsit un loc de muncă.
270. Distribuția teritorială a participanților care și-au găsit un loc de muncă după finalizarea intervenției indică 97% în favoarea regiunilor mai puțin dezvoltate, în acord cu structura persoanelor sprijinite după cele două categorii de regiuni.

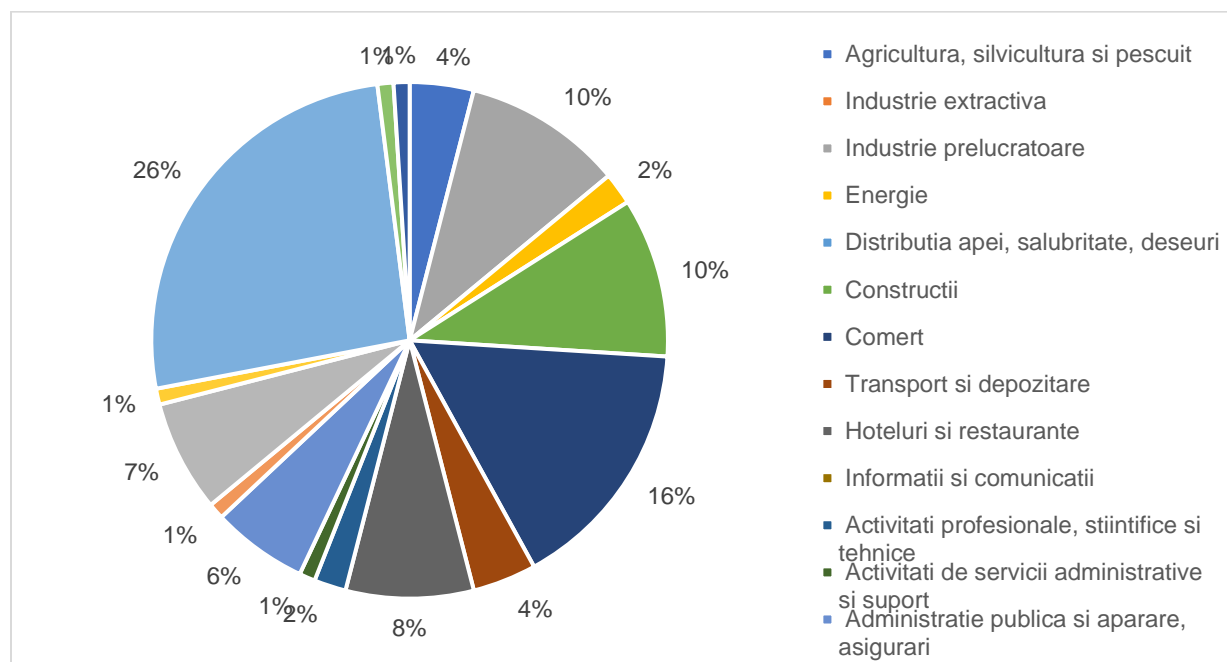
Tabel 14. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 31.03.2023 în cadrul POCU TE2 (indicatori de rezultat)

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului
4.S.7/ 4.S.201	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă/ Persoane care primesc un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă	67.264	27.441	75.492	112,2% 275,1%
4.S.7.1/ 4.S.201.1	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: șomeri și inactivi		21.156	72.654	343,4%
4.S.7.1.1/ 4.S.201.1.1	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: șomeri și inactivi, din care șomeri pe termen lung		497	695	139,8%
4.S.7.1.2/ 4.S.201.1.2	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: șomeri și inactivi, din care persoane cu dizabilități		37	703	1900%
4.S.7.1.3/4.S.201.1.3	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: șomeri și inactivi, din care persoane cu vârsta peste 54 ani		1.016	17.735	1745,6%
4.S.7.1.4/ /4.S.201.1.4	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: șomeri și inactivi, din care persoane cu studii primare sau gimnaziale		7.230	21.836	302,0%
4.S.7.1.5/ 4.S.201.1.5	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: șomeri și inactivi, din care persoane cu studii liceale sau postliceale		4.633	32.103	693,0%
4.S.7.2/ 4.S.201.2	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: Roma		1.403	2.810	200,3%
4.S.7.3/ 4.S.201.3	Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă: persoane din zona rurală		3.554	19.957	561,5%

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 31.03.2023)

271. În cadrul studiilor de caz au fost identificate atât proiecte care au reușit să atingă sau să depășească țintele propuse în privința persoanelor care au dobândit un loc de muncă la încetarea calității de participant, cât și proiecte care au întâmpinat dificultăți în această privință. Cele mai importante dificultăți identificate în studiile de caz se regăsesc în proiecte implementate în regiuni mai puțin dezvoltate precum Sud-Vest Oltenia sau Vest, respectiv la nivelul sub-grupului persoanelor de etnie romă.
272. Rezultatele sondajului arată că aproximativ șase din zece participanți și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții. Inserția pe piața muncii este ușor mai scăzută în rândul persoanelor cu vârsta peste 54 de ani, în cazul cărora cinci din zece persoane și-au găsit un loc de muncă.
273. Datele culese de la persoanele din grupul țintă au permis și analiza caracteristicilor principale ale locurilor de muncă obținute de participanții la intervențiile prin POCU TE 2. Astfel, cu privire la sectoarele vizate, se constată că aproximativ 26% dintre locurile de muncă obținute au fost în domeniul „Altor Servicii”. De asemenea, notăm circa 16% dintre locurile de muncă obținute de participanții chestionați în „Comerț” și câte 10% în „Industria prelucrătoare” și „Construcții”. Cu privire la sectoarele cu potențial competitiv și cu specializare inteligentă, cei mai mulți participanți la măsurile de sprijin s-au angajat în turism, sănătate, bioeconomie și energie.

Figura 1. Distribuția locurilor de muncă obținute de participanții la intervențiile POCU TE 2, pe sectoare de activitate economică



Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2

274. Analiză contrafactuală a permis estimarea efectului net atribuit POCU TE 2 asupra obținerii unui loc de muncă, indicând un impact pozitiv dar redus ca intensitate în cazul șomerilor și persoanelor inactive. Rezultate semnificative din punct de vedere statistic au fost obținute și în cazul următoarelor sub-grupuri: șomeri de lungă durată, șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație, șomeri și persoane inactive cu dizabilități.

275. Analiza contrafactuală a fost realizată prin compararea a două grupuri, grupul de tratament (808 persoane) și grupul de control (1262 persoane). Deosebirea dintre cele două grupuri este aceea că persoanele din grupul de tratament au beneficiat de sprijin pentru creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe prin POCU Ocupare, intervențiile TE2, în vreme ce persoanele din grupul de control ar fi fost eligibile să participe la intervențiile POCU TE 2, dar nu au făcut parte din grupurile țintă ale intervențiilor evaluate. Aceste persoane au fost extrase din bazele de date primite de la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), prin MIPE.
276. Prin selectarea celor două grupuri a fost realizată acoperirea sub-grupurilor țintă: șomeri și persoane inactive, cu accent pe șomerii pe termen lung, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație; cetățenii români aparținând minorității roma; persoane din mediul rural care au beneficiat de sprijin pentru creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe.
277. Analiza de regresie a condus la obținerea unui profil general al participanților la intervențiile analizate, și anume: în general persoane de sex feminin, cu nivel de educație liceal, tineri, cu domiciliul în special în regiunile Nord-Vest, Vest, Centru, fără loc de muncă pe perioade lungi.
278. În vederea măsurării impactului atribuit POCU TE 2, abordarea metodologică a presupus aplicarea principiilor PSM (Propensity Score Matching) pentru fiecare dintre subgrupurile menționate anterior. În termeni de efect estimat, în tabelele prezentate în continuare se raportează diferența dintre două probabilități condiționate: probabilitatea de a obține un loc de muncă după participarea la intervenție în grupul de tratament (p_1) și probabilitatea obținerii locului de muncă în grupul de control (p_0). Evident că estimarea acestor diferențe ține cont de un sistem de ponderare rezultat ca urmare a aplicării metodologiei specifice PSM.
279. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția statutului ocupațional al participanților la POCU TE 2 s-a luat în considerare următoarea informație: "Dacă persoana a obținut un loc de muncă după finalizarea intervenției."

Tabel 15. Impactul asupra obținerii unui loc de muncă

Indicator: Obținerea unui loc de muncă	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Total șomeri și persoane inactive	0.062	0.007	0.12
Șomeri pe termen lung	0.08	-0.03	0.196
Șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație	0.15	0.065	0.24
Șomeri și persoane inactive cu dizabilități	0.17	0.026	0.32

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

280. Rezultatele că POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității de a obține un loc de muncă comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM pentru: șomerii și persoanele inactive cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactive cu dizabilități, șomerii pe termen lung. Pentru aceste subgrupuri, diferențele estimate sunt semnificative din punct de vedere statistic însă destul de slabe ca intensitate. Cea mai mare creștere (datorată intervenției) a probabilității de angajare este cea înregistrată pentru șomerii și persoanele inactive cu dizabilități (0.17) și pentru cei cu nivel redus de educație (0.15).
281. În profil teritorial, analiza contrafactuală a putut fi aplicată pentru regiunile: Sud, Sud-Est, Nord-Vest, Vest, Centru și Nord Est. Numărul de observații înregistrate pentru aceste regiuni a permis estimarea efectelor

nete ale POCU TE2 la nivelul grupului global de șomeri și persoane inactive. Singurele regiuni pentru care s-au obținut estimări semnificative statistic în ceea ce privește efectul asupra probabilității de a obține un loc de muncă sunt Vest și Nord Est. Pentru regiunea Vest, creșterea probabilității de angajare ca urmare a sprijinului acordat, comparativ cu alți șomeri înregistrați în baza ANOFM, este de 0.2.

282. În plus, efectele pozitive datorate POCU TE2 asupra obținerii unui loc de muncă, sunt ilustrate și de rezultate ale analizei contrafactice în care variabila rezultat a fost construită pe baza evaluărilor respondenților cu privire la măsura în care li s-au îmbunătățit șansele pe piața muncii după participarea la măsurile de sprijin în cadrul proiectelor cu finanțare europeană.

Tabel 16. Impactul asupra îmbunătățirii șanselor pe piața muncii

Indicator: Îmbunătățirea șanselor pe piața muncii	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Total șomeri și persoane inactive	0.23	0.18	0.29
Șomeri pe termen lung	0.23	0.108	0.34
Șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație	0.24	0.15	0.33
Șomeri și persoane inactive cu vârsta peste 54 ani	0.21	0.104	0.312
Persoane din mediul rural	0.22	0.12	0.32

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

283. Compararea celor două grupuri (control și tratament) folosind instrumentele analizei contrafactice a demonstrat că participanții POCU, comparativ cu neparticipanții, consideră într-o măsură mai mare că șansele pe piața muncii li s-au îmbunătățit. Se constată că diferențele între cele două grupuri în ceea ce privește probabilitatea de a aprecia o îmbunătățire a șanselor pe piața muncii depășesc valoarea 0.2 pentru: șomerii de lungă durată, șomerii cu nivel scăzut de educație, șomeri peste 54 de ani și persoane din mediul rural. În ceea ce privește șomerii și persoanele inactive în ansamblu, estimările la nivel de regiune au evidențiat regiunea Nord-Vest unde diferența estimată între cele două grupuri este de 0.31.

MĂSURA ÎN CARE ÎMBUNĂTĂȚIREA NIVELULUI DE COMPETENȚE A FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

284. POCU TE 2 a avut un efect net global pozitiv asupra îmbunătățirii nivelului de competențe pentru persoanele participante la intervenții, astfel contribuind la sporirea gradului de ocupabilitate a acestora.

Obținerea unei certificări după finalizarea intervenției

285. Analiza indicatorului de program „Participanții care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare” evidențiază un progres – circa 24,4 mii persoane, reprezentând aproximativ 15% din totalul persoanelor sprijinite. Față de ținta stabilită pentru anul 2023, valoarea indicatorului se situează la circa 20%, în schimb raportat la valoarea cumulată a țintelor stabilite în cadrul proiectelor, nivelul înregistrat este de 84%
286. Aproximativ două treimi din totalul persoanelor care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant sunt femei. Aproximativ 40% dintre persoanele care dobândesc o calificare provin din zona

rurală, iar ponderea persoanelor de etnie roma este de 19%, indicând o supra-reprezentare a acestor categorii comparativ cu ponderea lor în rândul persoanelor sprijinite (de 24%, respectiv 8%).

287. Din perspectivă teritorială, notăm o pondere de 96% din totalul participanților ca aparținând regiunilor mai puțin dezvoltate, regiunea București-Ilfov contribuind cu 4% din participanți. Așa cum a fost menționat anterior, datele obținute de la MIPE cu privire la valorile indicatorilor de program nu permit defalcarea mai detaliată a acestora pe regiuni de dezvoltare.

Tabel 17. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 31.03.2023 în cadrul POCU TE2

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului
	Indicator de rezultat				
4.S.6	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care	122.373	28.994	24.366	19,9% 84,0%
4.S.6.1	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi		19.535	17.316	88,6%
4.S.6.1.1	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi, din care șomeri pe termen lung		898	1.041	115,9%
4.S.6.1.2	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi, din care persoane cu dizabilități		62	177	285,5%
4.S.6.1.3	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi, din care persoane cu vârsta peste 54 ani		1.792	2.410	134,5%
4.S.6.1.4	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi, din care persoane cu studii primare sau gimnaziale		2.571	3.941	153,3%
4.S.6.1.5	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi, din care persoane cu studii liceale sau postliceale		6.325	6.645	105,1%
4.S.6.2	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: Roma		2.427	4.579	188,7%
4.S.6.3	Persoane care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare, din care: persoane din zona rurală		5.614	9.762	173,9%

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

288. Informațiile colectate prin studiile de caz confirmă efectele intervențiilor pentru îmbunătățirea nivelului de competențe a membrilor grupurilor țintă. În general, proiectele analizate și-au atins țintele în ceea ce privește persoanele care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare.

289. POCU TE 2 a avut un efect net global pozitiv în ceea ce privește îmbunătățirea nivelului de competențe a forței de muncă, atât la nivelul întregului grup analizat, cât și la nivelul sub-grupurilor.

290. Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra finalizării formării profesionale cu obținerea unui certificat, indicând un impact pozitiv în cazul șomerilor pe termen lung, șomerilor și persoanelor inactive din mediul rural și persoanelor cu dizabilități. Cele mai importante efecte se observă în cazul șomerilor din mediul rural.
291. Așadar, ca indicator de impact care să surprindă evoluția competențelor participanților la intervențiile POCU TE 2 s-a luat în considerare următoarea informație: "Dacă participarea la formarea profesională a participanților a fost finalizată cu obținerea unui certificat"
292. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea gradului de certificare a formării profesionale dobândite pentru persoanele din grupul țintă al POCU TE 2 în absența intervențiilor. Grupurile de tratament și control au fost constituite așa cum a fost descris anterior în cazul evaluării efectului net al POCU TE 2 în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă. Însă în cadrul acestui capitol, dimensiunile grupurilor analizate au fost reduse ca urmare a păstrării în analiză a persoanelor care au beneficiat de acele măsuri care se pot finaliza cu obținerea de certificate. Prin urmare, foarte puține subgrupuri au permis estimarea efectului net. În plus, rezultatele raportate prezintă un grad ridicat de incertitudine ca urmare a faptului că au existat persoane în grupul de tratament pentru care algoritmul (de matching) nu a găsit asociere în grupul de control.
293. Așadar, ținând cont de limitările expuse anterior, analiza a subliniat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 0.5 a probabilității șomerilor și persoanelor inactive din mediul rural participante la intervenții, de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere din mediul rural înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 18. Impactul cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare

Indicator: finalizarea formării profesionale cu certificare	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Șomeri pe termen lung	0.015	0.004	0.099
Persoane din mediul rural	0.53	0.45	0.62
Persoane cu dizabilități	0.175	0.077	0.273

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

294. În profil teritorial analiza contrafactuală a identificat rezultate semnificative pentru regiunea Sud Muntenia. Estimările arată că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 0.4 a probabilității, persoanelor șomere și inactive din regiunea Sud Muntenia de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere sau inactive înregistrate în baza ANOFM și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
295. Pentru a evidenția impactul net al POCU TE 2 asupra îmbunătățirii nivelului de competențe, am utilizat metodologia bazată pe PSM pentru alți doi indicatori de rezultat: măsura în care participarea la măsurile de sprijin au contribuit la îmbunătățirea competențelor profesionale; măsura în care competențele dobândite sunt utile în scopul găsirii unui loc de muncă.
296. Estimările analizei contrafactice arată că impactul este pozitiv și foarte ridicat pentru toate categoriile de șomeri analizate dacă variabila rezultat utilizată măsoară percepția respondenților cu privire la măsura îmbunătățirii competențelor profesionale după participarea la măsuri de sprijin POCU 2, pentru cei din grupul țintă, și ANOFM, pentru cei din grupul de control.

Tabel 19. Impactul cu privire la îmbunătățirea competențelor profesionale

Indicator: îmbunătățirea competențelor profesionale	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Total șomeri și persoane inactice	0.46	0.41	0.509
Șomeri pe termen lung	0.578	0.46	0.69
Șomeri și persoane inactice cu nivel scăzut de educație	0.42	0.33	0.51
Șomeri și persoane inactice cu vârsta peste 54 ani	0.39	0.28	0.49
Șomeri și persoane inactice din rural	0.52	0.43	0.61
Șomeri și persoane inactice cu dizabilități	0.44	0.33	0.55

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

297. Efectul net estimat atribuit POCU TE 2 este exprimat ca diferență a două probabilități condiționate: probabilitatea de a aprecia că măsurile de sprijin au condus la îmbunătățirea competențelor profesionale, calculată pentru grupul persoanelor participante la intervenții (p1) și probabilitatea de a aprecia că măsurile de sprijin (ANOFM) au condus la îmbunătățirea competențelor profesionale, calculată pentru grupul persoanelor neparticipante înregistrate în baza ANOFM (p0). Calculul acestor diferențe folosește un sistem de ponderare rezultat în urma aplicării metodologiei PSM. Aceste diferențe sunt semnificative din punct de vedere statistic indiferent de categoria analizată și depășesc pragul de 0.5 pentru șomerii pe termen lung și persoanele din mediul rural.
298. Analiza contrafactuală a evidențiat că măsurile de sprijin POCU TE2 au efect pozitiv și asupra percepției privind utilitatea competențelor dobândite în găsirea unui loc de muncă. Indiferent de categoriile de șomeri/persoane inactice studiate, diferența între grupul țintă și cel de control este semnificativă statistic. Cea mai pronunțată diferență este cea estimată în cadrul categoriei șomerilor pe termen lung (0.46).

Tabel 20. Impactul cu privire la utilitatea competențelor în găsirea unui loc de muncă

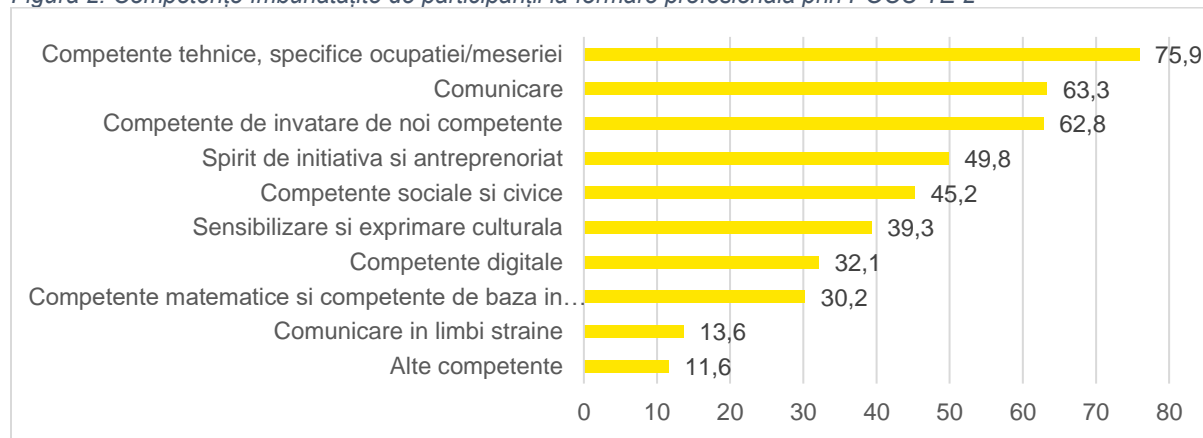
Indicator: Utilitatea competențelor în găsirea unui loc de muncă	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Total șomeri și persoane inactice	0.35	0.30	0.39
Șomeri pe termen lung	0.46	0.36	0.54
Șomeri și persoane inactice cu nivel scăzut de educație	0.29	0.20	0.38
Șomeri și persoane inactice cu vârsta peste 54 ani	0.29	0.19	0.39
Șomeri și persoane inactice din rural	0.41	0.31	0.5
Șomeri și persoane inactice cu dizabilități	0.31	0.19	0.43

299. Datele colectate prin sondaj în rândul participanților arată că peste 70% dintre cei care au participat la cursuri de formare, programe de ucenicie sau stagii consideră competențele dobândite ca fiind utile în mare

și foarte mare măsură în scopul găsirii unui loc de muncă. Doar unul din zece participanți indică lipsa de utilitate a competențelor dobândite pentru inserția pe piața muncii.

300. Pe de altă parte, utilitatea competențelor dobândite pentru inserția pe piața muncii este percepută mai frecvent în rândul celor care au participat la programe de ucenicie, acestea fiind o formă de învățare la locul de muncă, ceea ce crește relevanța competențelor dobândite pentru piața muncii.
301. De asemenea, conform studiilor de caz, există multe exemple dintre membrii grupului țintă care au obținut un loc de muncă în domeniul calificării dobândite prin POCU sau în domenii apropiate. În general, participanții la formare profesională care și-au găsit loc de muncă au folosit competențele dobândite în cadrul intervențiilor POCU.
302. Cei mai mulți participanți la formare profesională și-au îmbunătățit competențele tehnice, specifice calificării (76%), competențele de comunicare (63%) și competențele de învățare (63%).

Figura 2. Competențe îmbunătățite de participanții la formare profesională prin POCU TE 2



Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2

303. În ceea ce privește nivelul de pregătire în raport cu cerințele de la locul de muncă, participanții la formare profesională intervievați în cadrul studiilor de caz au fost mulțumiți de nivelul competențelor dobândite, considerând că îi ajută să facă față cu succes pe piața muncii, fie ca angajați, fie ca antreprenori. De asemenea, pe lângă dobândirea unei calificări, aceștia au apreciat ca fiind importantă și îmbunătățirea competențelor cheie, transversale cum sunt competențele de comunicare sau competențele digitale.

Sinteza constatărilor

304. Intervențiile POCU TE 2 s-au dovedit de succes până la momentul acestui exercițiu de evaluare, sprijinind creșterea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea nivelului de competențe.
305. Participarea la acțiunile finanțate prin intervențiile aferente POCU TE 2 a fost numeroasă, însumând circa 166,7 mii persoane (până la sfârșitul lunii martie 2023, conform datelor extrase din MySMIS), aceasta reprezentând circa 88% din ținta stabilită pentru anul 2023 (conform POCU, versiunea decembrie 2022). Intervențiile s-au adresat cu prioritate persoanelor șomere și inactive (circa 94% dintre participanți), persoanelor din mediul rural (aproximativ 24% dintre participanți), respectiv persoanelor de etnie roma (8% dintre participanți). Comparativ cu țintele asumate în proiecte, au beneficiat de intervenții aproximativ 92% din numărul stabilit al persoanelor șomere sau inactive. În ceea ce privește numărul de persoane de etnie romă și numărul persoanelor din mediul rural sprijinite, acestea au depășit cu mult țintele stabilite în proiecte

(cu 143% în cazul persoanelor de etnie romă și cu 252% pentru persoanele din mediul rural). Din rândul persoanelor șomere și inactive, au fost ținute cu precădere persoane cu nivel de educație cel mult postliceal (ISCED 4) (52%), persoane cu studii primare și gimnaziale (27%), persoane cu vârsta peste 54 ani (24%), respectiv șomeri de lungă durată și persoane cu dizabilități. Intervențiile s-au adresat în principal regiunilor mai puțin dezvoltate, 98% dintre participanți aparținând acestora.

306. Aproximativ 80% dintre cei care au beneficiat de sprijin prin POCU TE 2 au înregistrat o îmbunătățire a șanselor lor pe piața muncii. Pentru șapte din zece participanți care și-au îmbunătățit angajabilitatea, sprijinul POCU a jucat un rol cel puțin important în pachetul causal care a determinat acest efect.
307. Șase din zece participanți și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții, inserția pe piața muncii fiind ușor mai scăzută în rândul persoanelor cu vârsta peste 54 de ani. Pe sectoare, cei mai mulți participanți la măsurile de sprijin și-au găsit loc de muncă în domeniul altor servicii, comerț, industria prelucrătoare și construcții.
308. POCU TE 2 a avut un efect net pozitiv în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției. Analiza contrafactuală a identificat un impact pozitiv dar redus ca intensitate în cazul șomerilor și persoanelor inactive.
309. Estimările bazate pe metodologia analizei contrafactice au ilustrat că POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității de a obține un loc de muncă comparativ cu alte persoane șomere înregistrate în baza ANOFM pentru: șomerii și persoanele inactive cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactive cu dizabilități, șomerii pe termen lung (beneficiari ai intervențiilor POCU). Pentru aceste subgrupuri, diferențele estimate sunt semnificative din punct de vedere statistic însă destul de slabe ca intensitate. Cea mai mare creștere (datorată intervenției) a probabilității de angajare este cea înregistrată pentru șomerii și persoanele inactive cu dizabilități (0.17) și pentru cei cu nivel redus de educație (0.15).
310. Efectele pozitive datorate POCU TE2 asupra obținerii unui loc de muncă, sunt ilustrate și de rezultate ale analizei contrafactice în care variabila rezultat a fost construită pe baza evaluărilor respondenților cu privire la măsura în care li s-au îmbunătățit șansele pe piața muncii după participarea la măsurile de sprijin în cadrul proiectelor cu finanțare europeană. Diferențele estimate între participanți și neparticipanți în ceea ce privește probabilitatea de a aprecia că li s-au îmbunătățit șansele pe piața muncii, depășesc valoarea 0.2 pentru categoriile: șomerii pe termen lung, șomerii cu nivel scăzut de educație, șomeri peste 54 de ani și persoane din mediu rural.
311. Peste 70% dintre cei care au participat la cursuri de formare, programe de ucenicie sau stagii au dobândit competențe utile în scopul găsirii unui loc de muncă. Programele de ucenicie sunt cele care au furnizat competențele cele mai relevante în raport cu cerințele pieței muncii.
312. POCU TE 2 a avut un efect net global pozitiv asupra îmbunătățirii nivelului de competențe al persoanelor participante la intervenții, atât la nivelul întregului grup analizat, cât și la nivelul sub-grupurilor.
313. Efectele pozitive semnificative privind îmbunătățirea nivelului de competențe, identificate de analiza contrafactuală, au ilustrat:
 - creșterea cu aproximativ 0.5 a probabilității șomerilor și persoanelor inactive din mediul rural participante la intervenții comparativ cu alte persoane șomere din mediul rural înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 de a finaliza formarea profesională cu certificare
 - efect pozitiv al POCU TE2 asupra percepției privind utilitatea competențelor dobândite în găsirea unui loc de muncă pentru toate sub-grupurile analizate



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- impact pozitiv foarte ridicat pentru toate sub-grupurile analizate dacă variabila rezultat utilizată măsoară percepția respondenților cu privire la îmbunătățirea competențelor profesionale după participarea la măsuri de sprijin POCU 2.

314. Rezultatele trebuie interpretate comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

2.2.3 *Care au fost beneficiile economice sau costurile de oportunitate (prin compararea taxelor plătite și economiilor privind beneficiile sociale la costul intervenției) în cadrul sectorului, la nivel teritorial și pe diverse subgrupuri țintă?*

315. Intervențiile au produs beneficii economice importante prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale, existând premise pentru recuperarea pe termen scurt și mediu a investițiilor POCU.

316. Această întrebare de evaluare a vizat identificarea și analiza beneficiilor economice sau a costurilor de oportunitate în urma implementării intervențiilor POCU. În acest scop, a fost realizată o comparație între bugetele proiectelor implementate sau în curs de implementare și beneficiile economice obținute prin faptul că o parte dintre persoanele sprijinite au obținut un loc de muncă. Având un loc de muncă, aceste persoane contribuie la bugetul de stat prin plata contribuțiilor sociale (inclusiv contribuția angajatorului) și a impozitului pe venitul din salarii sau activități independente, pe de o parte, și nu mai beneficiază de indemnizație de șomaj, pe de altă parte. Acestea reprezintă principalele beneficii rezultate din implementarea proiectelor. Mai mult, în unele cazuri, se pot identifica și economii privind beneficiile sociale care se acordă cu testarea veniturilor (ajutorul social pentru asigurarea venitului minim garantat, alocația pentru susținerea familiei, ajutorul pentru încălzirea locuinței, și altele) odată cu creșterea veniturilor prin obținerea unui loc de muncă.

317. În mod exhaustiv, luând în considerare toate proiectele implementate sau aflate în curs de implementare prin intervențiile POCU TE2, au fost calculate beneficiile/ veniturile potențiale la bugetul de stat prin însumarea următoarelor elemente:

- Contribuțiile la bugetul de stat (sub forma impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale) datorate de persoanele angajate ca urmare a intervențiilor. Contribuțiile sociale se referă la contribuția de asigurări sociale (25%), contribuția de asigurări sociale de sănătate (10%), contribuția asiguratorie pentru muncă (2,25%), iar impozitul pe venit are rata de 10% din venitul impozabil;
- Economii realizate la plata indemnizației de șomaj, în ipoteza că persoanele angajate ar fi beneficiat de indemnizație de șomaj în lipsa găsirii unui loc de muncă.

318. Acestea au fost obținute prin simulări, având în vedere următoarele ipoteze:

- Pe baza informațiilor înregistrate în baza de date administrative MySMIS a fost estimată valoarea indicatorului de rezultat 4S7 - Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă cumulată cu valoarea indicatorului 4S201 - Persoane care primesc un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, la nivelul de aproximativ 75,5 mii persoane. În continuare, în lipsa altor informații și având în vedere nivelul redus de calificare al acestor persoane, s-a considerat că acestea, odată angajate, ar beneficia de un venit brut egal cu salariul minim brut garantat în plată (câștigul salarial minim brut garantat în plată – calculat ca medie pentru perioada 2019-2022 - 2.290 lei lunar). La nivelul acestui venit, au fost estimate contribuțiile sociale și impozitul pe venit, așa cum a fost precizat mai sus, în conformitate cu legislația în vigoare. Astfel, pentru

salariul minim garantat în plată de 2.290 lei brut/lună se datorau contribuții în valoare de 864 lei/lună/angajat (573 lei contribuție la asigurări sociale, 229 lei contribuție la asigurări sociale de sănătate, 89 lei impozit pe venit și 52 lei contribuția asiguratorie pentru muncă);

- S-a considerat că dacă nu ar fi obținut un loc de muncă, persoanele angajate ca urmare a sprijinului primit prin proiect ar fi beneficiat de indemnizație de șomaj în cuantum minim (calculată ca medie pentru perioada 2019-2022 - 380 lei lunar). Aceasta s-a constituit în economie la bugetul de stat.

319. Pe de altă parte, au fost luate în calcul costurile totale ale intervențiilor, prin însumarea bugetului public eligibil pentru proiectele implementate sau aflate în curs de implementare. Prin raportarea veniturilor potențiale la costurile intervențiilor, s-a constatat faptul că acestea din urmă sunt recuperate cu o rată de 5% pe lună sau 60% pe an. Altfel spus, recuperarea totală a investiției poate să aibă loc în circa 19 luni, adică 1,6 ani cu condiția ca persoanele sprijinite să rămână ocupate pe această perioadă. Rezultatele variază în funcție de apeluri, rezultatele cele mai bune din punctul de vedere al recuperării investiției se observă în cazul proiectelor din apelul POCU/479/3/13/. Cel mai greu par să se recupereze investițiile prin proiectele POCU/761/3/16/ și POCU/277/3/14/.

Tabel 21. Costuri de oportunitate pentru proiectele POCU TE2

Tip proiecte	Bugete aprobate (lei)	Bugete cheltuite (lei)	% absorbtie (31.03.2023)	Persoane care obțin un loc de muncă ca urmare a proiectelor	Contribuții la bugetul de stat (lei pentru 1 luna)	Economii la bugetul de stat (lei pentru 1 luna)	Durata de recuperare a investiției POCU (număr luni)
1	2	3	4=3/2	5	6	7	8=(6+7)/3
POCU/277/3/14/	106.194.488	92.543.608	87,1%	2.363	2.041.632	897.940	31,5
POCU/279/3/13/	1.037.328.704	949.936.384	91,6%	39.965	34.529.760	15.186.700	19,1
POCU/298/3/14/	224.780.988	183.151.394	81,5%	7.546	6.519.744	2.867.480	19,5
POCU/299/3/14/	11.056.926	9.504.148	86,0%	532	459.648	202.160	14,4
POCU/410/3/14/	5.520.135	5.158.518	93,4%	209	180.576	79.420	19,8
POCU/479/3/13/	23.944.742	11.823.850	49,4%	1.670	1.442.880	634.600	5,7
POCU/485/3/14/	300.404.608	262.775.264	87,5%	10.143	8.763.552	3.854.340	20,8
POCU/605/3/1/	94.549.696	21.609.440	22,9%	0	0	0	-
POCU/610/3/13/	281.263.744	232.012.000	82,5%	12.762	11.026.368	4.849.560	14,6
POCU/761/3/16/	16.293.610	13.039.786	80,0%	302	260.928	114.760	34,7
POCU/1079/3/13/	209.030.160	0	0%	0	0	0	-
POCU/1080/	364.887.861	35.114.712	9,6%	0	0	0	-
TOTAL	2.675.255.662	1.816.669.104	67,9%	75.492	65.225.088	28.686.960	19,3

Sursa: Prelucrarea autorilor pe baza datelor SMIS și a bazei de date POCU privind situația contractare-plată la 31 martie 2023

Sinteza constatărilor

320. Intervențiile POCU Ocupare TE2 au produs beneficii economice importante prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale și indemnizația de șomaj), existând premise

pentru recuperarea pe termen scurt și mediu a investițiilor. Prin raportarea veniturilor potențiale la costurile intervențiilor, luând în considerare numărul persoanelor care au obținut un loc de muncă (conform indicatorilor de rezultat extrași din MySMIS), s-a constatat faptul că investițiile sunt recuperate cu o rată medie de 5% pe lună sau 60% pe an. Recuperarea totală a costurilor intervențiilor poate să aibă loc în circa 1,6 ani, dar doar dacă efectele intervențiilor sunt durabile. Aceste rezultate sunt valabile în condițiile ipotezelor asumate pentru realizarea simulărilor.

2.2.4 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

321. Analiza efectelor neintenționate ale POCU TE 2 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 contrafactice. Astfel, POCU TE 2 a avut efecte pozitive asupra persoanelor din grupul țintă prin:

- Creșterea nivelului de trai;
- Scăderea duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă;
- Creșterea participării la activități de învățare după finalizarea intervențiilor.

EFECTE POZITIVE ASUPRA NIVELULUI DE TRAI

322. Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului net atribuit POCU TE 2 asupra creșterii nivelului de trai, indicând un impact pozitiv în cazul întregului grup de șomeri și persoane inactive analizat.

323. Scenariul contrafactual analizat se referă la efectul de creștere al veniturilor pentru persoanele din grupul țintă al POCU TE 2, în absența intervențiilor.

324. Indicatorul de impact utilizat s-a construit pe baza informațiilor privind :”Dacă a existat o creștere a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă”.

325. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați (beneficiari ai intervențiilor POCU) și netratați (șomeri înregistrați în baza ANOFM), per total la nivelul întregului grup de șomeri și persoane inactive dar și pe fiecare sub-categorie în parte. Rezultate valide statistic au fost obținute pentru: total șomeri și persoane inactive, șomeri și persoane inactive cu nivel redus de educație, șomeri și persoane inactive cu dizabilități. Pentru șomerii pe termen lung și cei din mediul rural efectele estimate sunt semnificative statistic la un nivel de semnificație care depășește un prag de 10%, ceea ce implică un grad de incertitudine ridicat. Toate estimările indică însă un efect pozitiv.

326. Probabilitatea de a înregistra creșteri ale veniturilor după găsirea unui loc de muncă crește ca efect al intervențiilor POCU TE2, cu aproximativ 0.14 în cazul șomerilor și persoanelor inactive cu nivel scăzut de educație. În cazul șomerilor și persoanelor inactive cu dizabilități această creștere datorată măsurilor de sprijin POCU TE2 este de aproximativ 0.13. Toate estimările se interpretează comparativ cu alte persoane prezentând caracteristici similare, din aceleași categorii, înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2

327. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative în profil teritorial, ca urmare a numărului redus de observații disponibile la nivel de sub-grupuri țintă.

Tabel 22. Impactul cu privire la creșterea veniturilor

Indicator: Dacă a existat o creștere a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Total șomeri și persoane inactivе	0.059	0.004	0.11
Șomeri pe termen lung	0.07	-0.02	0.17
Șomeri și persoane inactivе cu nivel scăzut de educație	0.14	0.046	0.23
Șomeri și persoane inactivе din rural	0.08	-0.13	0.18
Șomeri și persoane inactivе cu dizabilități	0.127	0.016	0.237

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

328. Informațiile colectate prin studiile de caz au confirmat faptul că veniturile participanților care s-au angajat sau și-au deschis o afacere proprie au crescut semnificativ, ceea ce a condus la ieșirea acestora din starea de dependență economică în care se găseau inițial (față de primirea beneficiilor sociale, dar și față de sprijinul financiar furnizat de alți membri ai familiei).
329. „Da, s-a schimbat ceva în bine. Acum am serviciu și eu. Suntem doi în familie, cu salariu..” (Studiu de caz, Interviu GT).

EFECTE POZITIVE ASUPRA DURATEI DE TIMP PÂNĂ LA GĂSIREA UNUI LOC DE MUNCĂ

330. Evaluarea efectelor asupra duratei până la găsirea unui loc de muncă după finalizarea intervențiilor, s-a realizat pe baza indicatorului de rezultat care măsoară ”Dacă persoanele care și-au găsit un loc de muncă l-au dobândit în cel mult 6 luni de la momentul finalizării intervenției.”
331. Pentru a putea fi evaluat efectul net la 6 luni de la finalizarea intervenției, grupul de tratament a fost selectat dintre persoanele din grupurile țintă ale proiectelor care au început în anul 2018 și au fost finalizate până la august 2022, în așa fel încât la momentul anchetei (martie-aprilie 2023) să fi trecut cel puțin 6 luni de la finalizarea intervențiilor.
332. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, per total la nivelul întregului grup de șomeri și persoane inactivе, dar și pe sub-grupuri: șomeri, persoane inactivе, persoane din mediul rural, persoane cu nivel scăzut de educație și persoane cu vârsta peste 54 ani.
333. În termeni de efect estimat, în tabelele prezentate în continuare se raportează diferența dintre două probabilități condiționate: probabilitatea de a obține un loc de muncă în termen de șase luni de la intervenție în grupul de tratament (p_1) și în grupul de control (p_0). Evident că estimarea acestor diferențe ține cont de un sistem de ponderare rezultat ca urmare a aplicării metodologiei specifice PSM
334. Analiză contrafactuală a permis estimarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra obținerii unui loc de muncă în maxim 6 luni de la intervenție, indicând un impact pozitiv dar redus ca intensitate în cazul șomerilor și persoanelor inactivе. Rezultate semnificative din punct de vedere statistic au fost obținute și în cazul următoarelor categorii: șomeri pe termen lung, șomeri de lungă durată, șomeri și persoane inactivе cu vârsta peste 54 ani; șomeri și persoane inactivе cu nivel scăzut de educație; șomeri și persoane inactivе cu dizabilități.

Tabel 23. Impactul asupra obținerii unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție

Indicator: Obținerea unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Total șomeri și persoane inactivе	0.063	0.01	0.11
Șomeri pe termen lung	0.09	0.002	0.18
Șomeri și persoane inactivе cu vârsta peste 54 ani	0.08	-0.005	0.18
Șomeri și persoane inactivе cu nivel scăzut de educație	0.12	0.04	0.21
Șomeri și persoane inactivе cu dizabilități	0.097	-0.014	0.209

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

335. Prin urmare, se poate concluziona faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității de a obține un loc de muncă în maxim 6 luni de la intervenție comparativ cu alte persoane șomere înregistrate în baza ANOFM pentru: șomerii și persoanele inactivе cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactivе cu dizabilități, șomerii pe termen lung, șomeri și persoane inactivе cu vârsta peste 54 de ani. Pentru aceste subgrupuri diferențele estimate sunt semnificative din punct de vedere statistic însă destul de slabe ca intensitate. Cea mai mare creștere (datorată intervenției) a probabilității de angajare în termen de șase luni, este cea înregistrată pentru persoanele cu studii primare sau gimnaziale (0.12)
336. În profil teritorial, analiza contrafactuală a putut fi aplicată pentru regiunile: Sud, Sud-Est, Nord-Vest, Vest, Centru și Nord Est. Numărul de observații înregistrate pentru aceste regiuni a permis estimarea efectelor nete ale POCU TE2 la nivelul grupului general de șomeri și persoane inactivе. Singurele regiuni pentru care s-au obținut estimări semnificative statistic în ceea ce privește efectul asupra probabilității de a obține un loc de muncă sunt Vest și Nord Est. În ceea ce privește probabilitatea de angajare în maxim șase luni de la intervenție, creșterile datorate POCU TE2 sunt de 0.15 la nivelul regiunii Vest și respectiv 0.16 la nivelul regiunii Nord-Est.

Participarea la o altă formă de instruire în termen de 6 luni

337. Analiza contrafactuală a permis și măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției, indicând un impact pozitiv, dar destul de redus.
338. 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 POCU TE 2 în absența intervențiilor, iar ca indicator de impact care să surprindă evoluția competențelor participanților la intervențiile POCU TE 2 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"
339. În vederea măsurării impactului global atribuit POCU TE 2 prin analiză contrafactuală, abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, per total, dar și diferențiat în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri, șomeri cu vârsta peste 54 ani, șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel scăzut de educație, persoane inactivе, persoane inactivе cu vârsta peste 54 ani, persoane inactivе cu nivel scăzut de educație, persoane din mediul rural). Rezultatele analizei contrafactice în ceea ce privește efectul net al POCU TE 2 asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni nu sunt statistic semnificative pentru sub-grupurile considerate.
340. Așadar, analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității (cu aproximativ 0.035) șomerilor și persoanelor inactivе de a participa la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la

finalizarea intervenției, comparativ cu alte persoane șomere sau inactive similare, înregistrate în baza ANOFM.

341. La nivel regional, s-a estimat un efect semnificativ statistic pentru regiunea Nord-Vest. Și în acest caz diferența între probabilitățile participării la alte forme de instruire este pozitivă dar extrem de redusă (0.056)
342. Informațiile colectate prin studiile de caz confirmă faptul că intervențiile din cadrul POCU TE 2 au condus la o conștientizare sporită a importanței participării la EFP în rândul grupului țintă. De asemenea, au fost identificate exemple de persoane care după participarea la intervenții s-au înscris într-un program de învățământ liceal seral sau universitar.

ALTE EFECTE

343. Informațiile colectate prin studiile de caz au pus în evidență și alte efecte neașteptate la nivelul grupului țintă:
- Performanțe și productivitate crescute la locul de muncă ca urmare a participării la programele de formare profesională
 - Extinderea relațiilor sociale în urma participării la măsurile de sprijin prin stabilizarea și dezvoltarea unor relații de prietenie și colaborare cu alți participanți.
 - Utilizarea unor cunoștințe și competențe dobândite prin intervenții și în afara vieții profesionale, respectiv în alte sfere ale vieții (în gospodăria proprie), precum cunoștințe în domeniul croitoriei, alimentar, dar și competențele digitale;
 - Satisfacție și motivație profesională ridicate la locul de muncă.

Sinteza constatărilor

344. POCU TE 2 a avut și efecte pozitive neintenționate asupra persoanelor din grupul țintă. Acestea s-au manifestat în primul rând prin creșterea nivelului de trai și scăderea duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă.
345. Efectul net atribuit POCU TE 2 asupra creșterii nivelului de trai este unul pozitiv în cazul întregului grup de persoane șomere și inactive investigat dar și pentru alte două sub-categorii persoane inactive/șomeri cu nivel redus de educație și șomeri/persoane inactive cu dizabilități. Probabilitatea de a înregistra creșteri ale veniturilor după găsirea unui loc de muncă crește ca efect al intervențiilor POCU TE2, cu aproximativ 0.14 în cazul șomerilor și persoanelor inactive cu nivel scăzut de educație. În cazul șomerilor și persoanelor inactive cu dizabilități această creștere datorată măsurilor de sprijin POCU TE2 este de aproximativ 0.13 comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
346. Și asupra duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, efectul net al POCU TE 2 este pozitiv. Evaluarea a avut în vedere dacă găsirea locului de muncă s-a produs în cel mult 6 luni de la momentul finalizării intervenției. Rezultatele indică faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității de a obține un loc de muncă în maxim 6 luni de la intervenție comparativ cu alte persoane șomere înregistrate în baza ANOFM pentru: șomerii și persoanele inactive cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactive cu dizabilități, șomerii pe termen lung, șomeri și persoane inactive cu vârsta peste 54 de ani. Pentru aceste subgrupuri diferențele estimate sunt semnificative din punct de vedere statistic însă destul de slabe ca intensitate. Cea mai mare creștere (datorată intervenției) a probabilității de angajare în termen de șase luni,

este cea înregistrată pentru persoanele cu studii primare sau gimnaziale (0.12). În plan teritorial, notăm efectele semnificative în cazul regiunilor Vest (0.15) și Nord-Est (0.16).

- 347. POCU TE 2 a avut 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.
- 348. Alte efecte neintenționate ale intervențiilor POCU TE2 includ performanțe și productivitate crescute la locul de muncă, extinderea relațiilor sociale, utilizarea cunoștințelor și competențelor dobândite în alte sfere ale vieții, satisfacție și motivație profesionale ridicate.

2.2.5 În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?

- 349. Studiile de caz realizate au pus în evidență o serie de efecte propagate la nivelul altor grupuri. Un astfel de efect propagat al intervențiilor POCU TE2 se referă la transmiterea unor cunoștințe și competențe de la membrii grupului țintă către alte persoane care nu au participat la intervenții precum: salariați din firmele în care s-au încadrat persoanele sprijinite, proprii angajați, membrii ai familiei, prieteni și cunoștințe, colegi.
- 350. „Da, am vorbit cu cumnata. Face și ea un curs acum. Am vorbit și cu nașa, cu prietenii. Le-am spus despre ce am învățat, cum să te comporți la locul de muncă, cum se așează marfa..” (Studiu de caz, Interviu GT)
- 351. Creșterea veniturilor persoanelor sprijinite care au dobândit un loc de muncă a determinat o îmbunătățire a nivelului de trai și pentru membrii familiilor acestora, astfel efectele pozitive ale intervențiilor resimțindu-se la nivelul gospodăriilor din care fac parte membrii grupului țintă.
- 352. „Pentru că m-am angajat, pot cumpăra copilului medicamente. Copilul meu este bolnav și mama lui stă acasă cu el, iar salariul meu este de mare ajutor...” (Studiu de caz, Interviu GT)
- 353. De asemenea, studiile de caz au identificat multiple situații în care intervențiile POCU TE2 au crescut accesul altor persoane care nu au făcut parte din grupul țintă la măsuri de sprijin în vederea ocupării. În acest sens, reprezentanții solicitanților și partenerilor au evidențiat faptul că unele măsuri de sprijin dezvoltate prin proiecte continuă să fie oferite, după finalizarea intervențiilor, către alte persoane și grupuri în vederea ocupării.
- 354. „Promovarea proiectului, asigurarea sustenabilității au determinat accesul facil al altor categorii de persoane la programele de formare autorizate..” (Studiu de caz, Interviu Partener).
- 355. „Furnizorii de formare s-au autorizat în funcție de cerințele de pe piața muncii, nevoile angajatorilor. S-a ținut cont și de noile standarde aprobate, astfel încât competențele dobândite să fie cât mai aproape de aplicabilitatea practică..” (Studiu de caz, Interviu Partener).
- 356. Informațiile colectate prin studiile de caz arată că intervențiile POCU TE2 au avut efecte pozitive la nivelul firmelor de la nivel local care înregistrau deficite de resursă umană prin oferirea de forță de muncă calificată în meseriile căutate, rezolvând o parte din nevoile acestora. Astfel, intervențiile POCU TE2 au contribuit la asigurarea forței de muncă necesare pentru angajatori. În acest sens, programele de ucenicie la locul de muncă oferite prin POCU TE2 au reprezentat alternative reale foarte utile pentru angajatorii aflați în căutarea forței de muncă.
- 357. În unele cazuri punctuale intervențiile POCU TE2 au condus la combaterea economiei informale la nivel local, în special prin campaniile de informare și conștientizare realizate pe tema muncii nedeclarate.

358. De asemenea, evidențele din studiile de caz arată că, în unele situații, sprijinul acordat prin POCU a avut efecte pozitive asupra dezvoltării socio-economice de la nivel local.
359. „Au fost persoane din grupul țintă care și-au înființat o afacere pe cont propriu și au angajat alte persoane în căutarea unui loc de muncă de la nivel local..” (Studiu de caz, Interviu Solicitant).

Sinteza constatărilor

360. Efectele POCU TE2 depășesc granița sectoarelor sau grupurilor vizate de intervenție. Acestea s-au manifestat în primul rând prin efecte pozitive la nivelul firmelor care au putut angaja forța de muncă calificată de care aveau nevoie.
361. Un alt efect care depășește granița sectoarelor sau grupurilor vizate de intervenție se referă la transferul de cunoștințe și competențe către alte persoane care nu au făcut parte din grupul țintă.
362. De asemenea, accesul altor persoane la piața muncii este mai bine sprijinit printr-o capacitate mai bună a organizațiilor relevante de a furniza servicii de ocupare și programe de formare profesională în acord cu nevoile angajatorilor și indivizilor.

2.2.6 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

EFECTE POZITIVE ASUPRA DEȚINERII UNUI LOC DE MUNCĂ ÎN PREZENT

363. Datele culese prin sondajul în rândul persoanelor din grupul țintă arată că aproape jumătate dintre participanții la măsurile de sprijin ocupau un loc de muncă la momentul evaluării. Aproximativ trei sferturi dintre cei care și-au găsit un loc de muncă după intervenții, lucrau și la momentul evaluării. Cele mai bune performanțe în privința menținerii pe piața muncii se înregistrează în rândul persoanelor cu nivel scăzut de educație. Menținerea pe piața muncii este ușor mai scăzută în cazul șomerilor pe termen lung și semnificativ mai scăzută în rândul persoanelor cu vârsta peste 54 de ani (inclusiv pentru cei în vârstă de muncă).
364. Analiza contrafactuală a avut în vedere măsurarea efectului durabil atribuit POCU TE 2 asupra deținerii unui loc de muncă în prezent – la momentul culegerii datelor (martie-aprilie 2023), indicând însă un impact pozitiv slab pentru întregul grup de șomeri și persoane inactive. La nivel regional efecte statistice semnificative s-au obținut pentru regiunea Vest.
- Scenariul contrafactual se referă la evaluarea efectului intervențiilor POCU TE 2 asupra deținerii unui loc de muncă. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția asupra stabilității în ocupare a participanților la intervențiile POCU TE 2 s-a luat în considerare următoarea informație: "Deținerea în prezent a unui loc de muncă."
365. Abordarea metodologică a fost similară cu cea descrisă la întrebările de anterioare, presupunând aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați diferențiat, în funcție de sub-grupurile considerate (șomeri, șomeri cu vârsta peste 54 ani, șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel scăzut de educație, persoane inactive, persoane inactive cu vârsta peste 54 ani, persoane inactive cu nivel scăzut de educație, persoane din mediul rural), atât la nivelul întregului eșantion cât și în profil teritorial.
366. Analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la creșteri ușoare ale probabilității persoanelor participante la intervenții de a avea în prezent un loc de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

367. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative pe sub-grupuri țintă.
368. Așadar, estimările arată că POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității șomerilor și persoanelor inactive de a avea un loc de muncă în prezent, comparativ cu alți șomeri și persoane inactive înregistrați în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2, cu valori ce nu depășesc un nivel de 0.1. Cea mai pronunțată valoare este de 0.085, estimată pentru regiunea Vest.
369. Pentru a studia durabilitatea efectelor pe o perioadă mai lungă de timp, în analiza contrafactuală a fost utilizat un alt indicator de rezultat care ține cont și de durata păstrării locului de muncă găsit ca urmare a sprijinului acordat. Așadar stabilitatea în ocupare este dată de deținerea unui loc de muncă în prezent sau de păstrarea locului de muncă pe o perioadă mai lungă de 12 luni.

Tabel 24. Impactul asupra durabilității efectelor

Indicator: Stabilitate în ocupare	Efect net estimat atribuit POCU TE2		
	Estimație (diferența între cele două grupuri)	Interval de încredere 95%	
Șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație	0.18	0.09	0.27
Șomeri și persoane inactive din regiunea Vest	0.164	0.046	0.28

Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândului grupului de control

370. Estimările bazate pe metoda PSM au indicat efecte nete semnificative statistic pentru sub-grupul șomerilor și persoanelor inactive cu nivel scăzut de educație și pentru șomerii și persoanele inactive din regiunea Vest. Rezultatele subliniază faptul că probabilitatea păstrării locului de muncă pentru mai mult de 12 luni este mai mare cu 0.18 pentru persoanele cu nivel redus de educație participante în cadrul proiectelor POCU, comparativ cu persoanele din aceeași categorie care nu au beneficiat de sprijin în cadrul acestor proiecte. La nivelul regiunii Vest, această creștere a probabilității păstrării locului de muncă, datorată POCU TE2 este, este de 0.16.
371. Datele culese prin sondajul în rândul persoanelor din grupul țintă au permis și analiza motivelor pierderii primului loc de muncă obținut după sprijinul primit prin POCU. În primul rând, se constată că aproximativ 38% dintre cei care au obținut un loc de muncă au pierdut acest loc de muncă până la momentul sondajului. Motivele principale au fost: demisia (31%), în principal ca urmare a salarizării nesatisfăcătoare, respectiv falimentul sau restructurarea firmei în procent de 24%. Printre alte motive indicate de membrii grupului țintă, se numără problemele de sănătate și ieșirea la pensie. Din perspectivă sectorială, participanții la sprijin și-au păstrat primul loc de muncă dobândit după intervenții în mai mare măsură în sectorul energetic și în transport și depozitare.
372. Pe de altă parte, participanții la măsurile de sprijin care nu lucrau la momentul evaluării sunt moderat optimiști cu privire la șansele lor de angajare, doar 15% fiind descurajați cu privire la posibilitatea angajării lor pe viitor. Așteptările sunt ceva mai puțin optimiste în rândul persoanelor cu vârsta peste 54 de ani și a celor cu dizabilități.
373. Calificările și competențele furnizate sunt de actualitate și sunt căutate pe piața muncii, ceea ce conferă durabilitate efectelor POCU TE2. Participanții la măsurile de sprijin evaluează în termeni favorabili relevanța competențelor pe care le dețin în prezent în raport cu cerințele pieței muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Sinteza constatărilor

374. Efectele pozitive observate cu privire la inserția pe piața muncii s-au dovedit durabile pentru aproximativ trei sferturi dintre participanții la măsurile de sprijin.
375. Pe fondul condițiilor economice generate de pandemia COVID-19 și a crizei energetice, falimentul și restructurarea unor firme au afectat situația profesională a unora dintre beneficiarii care au dobândit un loc de muncă după intervenții.
376. Estimarea impactului net al POCU TE2 asupra menținerii pe piața muncii a permis identificarea unor efecte slab pozitive asupra probabilității deținerii unui loc de muncă în prezent la nivelul șomerilor și persoanelor inactive și a celor din regiunea Vest.
377. Dacă stabilitatea în ocupare a fost definită de deținerea unui loc de muncă în prezent sau de păstrarea locului de muncă pe o perioadă mai lungă de 12 luni, analiza contrafactuală a arătat că pentru categoria celor cu nivel redus de educație, POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității persoanelor participante la intervenții de a păstra locul de muncă dobândit. Estimările la nivel regional au arătat că această creștere a probabilității păstrării locului de muncă este semnificativă și pentru regiunea Vest.
378. Calificările și competențele furnizate prin măsurile de sprijin sunt de actualitate și sunt căutate pe piața muncii, oferind șanse importante participanților care nu lucrează să își găsească un loc de muncă.

2.2.7 *Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*

379. O serie de factori au influențat apariția și manifestarea efectelor POCU TE 2. În funcție de nivelul la care aceștia acționează, facem distincția între factori care au influențat realizarea activităților proiectelor și factori care au influențat manifestarea rezultatelor.

FACTORI CARE AU INFLUENȚAT ȘANSELE DE PARTICIPARE LA INTERVENȚIE

380. Conform studiilor de caz, factorul cel mai răspândit care a afectat negativ realizarea activităților proiectelor se referă la măsurile pentru gestionarea pandemiei COVID-19. Activitățile care presupuneau furnizarea de servicii de ocupare și activități de formare profesională au fost profund afectate, fiind reprogramate și restructurate. În cazul persoanelor care dobândiseră un loc de muncă, măsurile luate în perioada pandemică au condus la intrarea în șomaj tehnic a multor participanți la sprijin, inclusiv în rândul celor încadrați pe bază de contract de ucenicie.
381. „Măsurile pentru gestionarea pandemiei COVID 19 au fost o barieră în ceea ce privește cursurile de calificare, pentru care partea practică trebuie să se realizeze în mod obligatoriu în format fizic. Astfel, funcție de cazurile de infectare, cursurile au suferit multiple modificări de program.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
382. Un alt factor care a afectat negativ materializarea efectelor a fost dificultatea privind identificarea și implicarea persoanelor din grupul țintă în unele zone și pentru anumite sub-grupuri. Dificultăți în identificarea persoanelor din grupul țintă s-au manifestat în special în rândul persoanelor de etnie romă în regiunile mai puțin dezvoltate, pe fondul unui număr redus de persoane auto-declarate de etnie romă la înscrierea la serviciile publice de ocupare. De asemenea, implicarea persoanelor din grupul țintă în activități precum medierea muncii a înregistrat dificultăți în cazul șomerilor și persoanelor inactive din Valea Jiului,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

ca urmare a unui nivel ridicat de pasivitate și descurajare cu privire la calitatea oportunităților de ocupare disponibile.

383. Precaritatea infrastructurii necesare, inclusiv a infrastructurii de transport, a îngreunat furnizarea măsurilor de sprijin către grupurile țintă în anumite zone precum regiunea Sud-Vest Oltenia, afectând desfășurarea activităților.
384. „Persoanele vizate (grupul țintă) nu dispun de facilități, fapt pentru care a fost necesar efort logistic și financiar suplimentar pentru echipa de proiect, neprevăzut în bugetul finanțat prin POCU” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
385. Printre factorii care au favorizat realizarea activităților proiectelor se numără capacitatea furnizorilor de a oferi serviciile necesare, inclusiv a furnizorilor de formare profesională, precum și expertiza și capacitatea organizațiilor solicitante și partenerere în accesarea și implementarea de proiecte.

FACTORI CARE AU INFLUENȚAT ȘANSELE DE ANGAJARE A PERSOANELOR DIN GRUPUL ȚINTĂ

386. Conform rezultatelor sondajului, principalele motive pentru care participanții la intervenții nu au reușit să se integreze pe piața muncii sunt ieșirea la pensie, responsabilitățile familiale (îngrijirea persoanelor dependente), problemele de sănătate, lipsa locurilor de muncă disponibile și distanța prea mare până la locul de muncă.
387. Starea de sănătate și vârsta participanților constituie un factor care a influențat șansele de găsire a unui loc de muncă, aproximativ 22% dintre participanții chestionați argumentând în acest sens negăsirea unui loc de muncă după finalizarea intervențiilor.
388. Situația familială, îngrijirea copiilor sau a persoanele dependente din familie a împiedicat, conform declarațiilor acestora, circa 17% dintre respondenți în încercarea de a obține un loc de muncă. Studiile de caz au evidențiat situații în care persoane din mediul rural au abandonat participarea la intervenții din cauza lipsei de timp, respectiv a sarcinilor din gospodărie.
389. De asemenea, unii participanți la măsurile de suport nu s-au inserat pe piața muncii, pe fondul participării la educație, fie urmând studiile liceale la seral, fie studii superioare.
390. Din totalul respondenților care au declarat că au participat la programe de formare profesională prin POCU TE 2, aproximativ 75% au beneficiat de subvenție pentru participarea la cursuri de formare profesională. Se înregistrează o asociere statistic semnificativă între acordarea subvenției și dobândirea unei calificări la încetarea calității de participant.
391. Pentru a investiga existența unor factori contextuali și interni și pentru a putea estima influența acestora asupra efectelor intervențiilor POCU TE 2 a fost realizată o analiză de regresie multiplă. Factorii incluși în model au fost: lungimea perioadei în care nu au lucrat/ nu au avut loc de muncă /au fost șomeri, vârsta, starea civilă, rolul în cadrul familiei, nivelul de educație, regiunea, mediu de rezidență, sexul.
392. Estimarea unui model de regresie logistică pentru a investiga factorii care au impact asupra șanselor respondenților din grupul țintă de a găsi loc de muncă în urma sprijinului de care au beneficiat în perioada 2014-2022 a condus la următoarele concluzii:
- Factorii care explică variația probabilității de a găsi un loc de muncă sunt: Durata șomajului, Vârsta, Starea civilă și Rolul deținut în familie (Principalul aducător de venit în familie), acștia prezentând coeficienți semnificativi din punct de vedere statistic.

- Șansele de a-și găsi un loc de muncă după finalizarea intervenției sunt mai ridicate pentru: cei cu durate mai reduse ale perioadei de șomaj, căsătoriți, care au rolul de principal aducător de venit în familie.

FACTORI CONTEXTUALI CARE AU INFLUENȚAT ȘANSELE DE ANGAJARE A PERSOANELOR DIN GRUPUL ȚINTĂ

393. Studiile de caz au identificat evidențe mixte cu privire la influența contextului de pe piața muncii asupra angajării persoanelor din grupurile țintă. Astfel, cererea redusă de forță de muncă și atractivitatea scăzută a locurilor de muncă disponibile la nivel local au afectat negativ angajarea participanților în unele zone precum Valea Jiului și regiunea Sud-Vest Oltenia. În alte zone, cererea de forță de muncă existentă la nivel local a acționat ca un factor favorizant, facilitând angajarea persoanelor din grupul țintă. Persoanele respondente la sondajul în rândul grupului țintă care nu și-au găsit un loc de muncă după finalizarea intervenției au motivat în proporție de 13% neintegrarea pe piața muncii prin lipsa oportunităților de angajare pe plan local. În plus, au fost identificate și o serie de situații în care beneficiarii au considerat că oportunitățile de ocupare existente la nivel local sunt neatractive și nu răspund așteptărilor lor.
394. „Locurile de muncă disponibile nu au fost suficient de atractive pentru grupul țintă, deoarece salariile oferite nu erau satisfăcătoare.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
395. Măsurile pentru gestionarea pandemiei au afectat manifestarea rezultatelor sprijinului prin intrarea în faliment a unora dintre companiile care beneficiau de sprijin prin subvenționarea locurilor de muncă pentru șomeri și inactivi.
396. De asemenea, rețelele active și experiențele de migrație existente la nivel local au influențat negativ rezultatele intervențiilor, cu precădere în regiunile mai puțin dezvoltate. Pe de o parte, migrația a condus la abandonul unor persoane din grupul țintă de la participarea la măsurile de sprijin. Pe de altă parte, migrația a împiedicat angajarea unora dintre persoanele sprijinite după finalizarea intervențiilor.
397. „Grupul țintă obișnuiește să plece în străinătate pentru locuri de muncă sezoniere.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
398. În ceea ce privește tipurile de intervenții, evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale au favorizat inserția profesională a persoanelor sprijinite, alături de serviciile de mediere. În ceea ce privește îmbunătățirea pregătirii profesionale, programele de ucenicie au furnizat competențe relevante în raport cu cerințele pieței muncii în cea mai mare măsură.
399. Regulile de eligibilitate a activităților și cheltuielilor, alături de calendarul de rambursare a plăților au fost apreciate pozitiv de organizațiile care au implementat proiecte.

Sinteza constatărilor

400. Participarea la intervențiile POCU TE2 a fost afectată negativ de o serie de factori precum dificultăți de identificare și implicare a persoanelor din grupul țintă în anumite zone și din anumite sub-grupuri, precum și de infrastructura deficitară de transport.
401. Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost favorizate de participarea persoanelor din grupul țintă la activități de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, mediere, asigurarea subvenției pentru cursanți și programele de ucenicie.

402. Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost influențate, în principal, de factori contextuali care privesc nivelul de dezvoltare economică și oportunitățile de ocupare disponibile la nivel local, situația economică generată de pandemia COVID-19, dar și migrația participanților în străinătate.

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

403. Informațiile colectate prin studii de caz au pus în evidență o serie de aspecte caracteristice POCU TE2 care indică ariile care ar fi necesitat îmbunătățiri în implementarea intervențiilor:

- Durata mare de evaluare și contractare a unora dintre proiecte, conducând la o distanță prea mare în timp între depunerea proiectelor și contractare.
- Durata de implementare a proiectelor s-a dovedit insuficientă în unele cazuri. Având în vedere specificul și vulnerabilităților grupurilor țintă, ar fi fost necesară o durată mai mare pentru implementarea proiectelor. "Durata a fost foarte scurtă, având în vedere că ne-am adresat grupurilor vulnerabile care sunt foarte dificil de gestionat, atât din punct de vedere logistic (nu dețin mijloace de comunicare, de punere la dispoziție a documentelor), emoțional (mentalități ce sunt foarte greu de schimbat, obiceiuri, etc) și din punct de vedere al mobilității (domicilii departe de locațiile și centrele administrative, culturale, industriale)" (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
- Procedurile de raportare și monitorizare au înregistrat unele deficiențe. Spre exemplu, raportarea grupului țintă prin POCUform a creat dificultăți în condițiile în care acesta a suferit multe modificări pe parcursul implementării intervențiilor. De asemenea, unele organizații au întâmpinat dificultăți în realizarea indicatorilor de realizare (în ceea ce privește participanții de etnie romă) și a indicatorilor de rezultat (în ceea ce privește persoanele care dobândesc un loc de muncă). Procedurile de avizare și soluționare a notificărilor și a actelor adiționale au fost întârziate în unele situații.
- Multitudinea documentelor solicitate la rambursare au reprezentat o povară administrativă pentru organizațiile care au implementat proiecte.
- Nivelul costurilor unitare pentru programele de formare profesională s-a dovedit insuficient în raport cu evoluția unor prețuri.

Sinteza constatărilor

404. Organizațiile care au implementat intervențiile POCU TE2 au înregistrat o serie de dificultăți în implementare, printre care cele mai importante sunt legate de structura și țintele minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și rezultat, durata prea mare de evaluare și contractare, alături de durata insuficientă de implementare, povara administrativă generată de rambursări și nivelul costurilor unitare.

2.2.9 *Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme secundare ?*

405. Analiza cererilor de finanțare și a informațiilor colectate în cadrul studiilor de caz a permis identificarea abordărilor și a cazurilor de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temelor secundare. Acestea au fost validate prin consultare cu experți.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

406. Aspecte specifice temelor secundare și inovării sociale au fost abordate în cadrul diferitelor evenimente și activități desfășurate cu grupul țintă (workshopuri, evenimente, mese rotunde, formare profesională, informare și consiliere profesională), precum și prin activitățile de informare și publicitate cu scopul creșterii gradului de informare și conștientizare în aceste domenii. În cadrul programelor de formare profesională, au fost incluse module de instruire dedicate temelor secundare și orizontale.
407. Selecția grupurilor țintă în cadrul intervențiilor POCU TE2 a urmărit să răspundă principiilor nediscriminării, în principal, prin: transparența și popularizarea activităților și condițiilor de selecție, dezvoltarea de proceduri clare, bazate pe criterii obiective și nediscriminatorii, sensibile la diversitatea persoanelor potențial beneficiare, bazate pe analiza nevoilor, asigurarea mecanismelor de contestație.
408. O abordare care sprijină eficacitatea proiectelor și care promovează nediscriminarea și egalitatea de șanse se referă la implicarea comunităților locale în recrutarea și serviciile furnizate membrilor grupurilor țintă. În acest fel, perspectiva comunităților locale a fost integrată în modul de implementare a activităților, fapt ce a condus la o mai bună adresare a nevoilor persoanelor din grupul țintă.
409. Inovarea socială a fost urmărită prin implementarea unei abordări larg răspândită la nivelul proiectelor POCU TE2 precum furnizarea de formare profesională în domeniile pentru care există cerere de forță de muncă pe piața muncii la nivel local. Astfel, s-a urmărit creșterea șanselor de ocupare în rândul persoanelor sprijinite, îmbunătățirea șanselor de menținere pe piața muncii, creșterea șanselor de ocupare în acord cu calificarea dobândită și satisfacerea necesarului de competențe din economia locală.
410. O altă bună practică identificată în ceea ce privește inovarea socială se referă la dezvoltarea unui centru de tip Job Club. După parcurgerea activităților specifice, fiecare participant va deține un Dosar individual de căutarea unui loc de muncă: CV personalizat, scrisoare de intenție, recomandări pentru modul de pregătire și participare la un interviu de angajare, descrierea competențelor deținute, documente de calificare, etc.
411. Pe de altă parte, desfășurarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la riscurile muncii fără forme legale în rândul șomerilor și persoanelor inactive s-a dovedit a fi un exemplu de bună practică care poate avea efecte pozitive pentru prevenirea tranziției din șomaj în economia nedeclarată.
412. În ceea ce privește sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, o practică întâlnită într-o multitudine de proiecte se referă la faptul că furnizorii de servicii din cadrul proiectelor au avut obligația de a respecta un nivel scăzut al emisiilor de dioxid de carbon pe durata desfășurării activităților.
413. De asemenea, transmiterea către grupul țintă a unor documente în format digital în cadrul activităților desfășurate în cadrul proiectelor (formare profesională, informare și consiliere), precum și între organizațiile partenere reprezintă un mod de eficientizare a utilizării resurselor.
414. Îmbunătățirea accesibilității și utilizării tehnologiilor informației și comunicațiilor a fost sprijinită prin dezvoltarea competențelor digitale pentru o parte dintre membrii grupului țintă prin formare profesională pentru dezvoltarea competențelor de utilizare a tehnologiei informației: instruire în utilizarea pachetelor de lucru, navigarea pe internet, utilizarea rețelelor sociale. De asemenea, activitățile de formare profesională au vizat dobândirea competențelor informatice: concepte de bază pentru utilizarea microcalculatoarelor; bazele utilizării sistemelor de operare; bazele utilizării procesoarelor de texte; bazele utilizării aplicațiilor de calcul tabelar; proiectarea și realizarea prezentărilor electronice cu Microsoft PowerPoint; internet și poșta electronică; principiile de lucru ale interfețelor grafice; utilizarea echipamentelor periferice.

415. De asemenea, activitățile de informare și consiliere din proiecte au permis dezvoltarea competențelor pentru realizarea unui CV digital, participarea la interviuri de angajare online și utilizarea platformelor online relevante pentru căutarea de locuri de muncă.
416. O altă bună practică pentru îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor prin intervențiile POCU TE2 se referă la organizarea programelor de formare profesională și a serviciilor de evaluare și certificare a competențelor pentru calificări și specializări relevante pentru economia digitală (ex. calificare nivel 3 operator la mașini unelte cu comanda numerică, etc.).

Sinteza constatărilor

417. Intervențiile POCU TE2 au promovat inovarea socială și teme secundare, atât prin modalitățile de implementare (achiziția de echipamente eficiente energetic, utilizarea și transmiterea de documente în format digital, reducerea transporturilor și a utilizării materialelor), cât și în conținutul intervențiilor (module dedicate temelor secundare incluse în activitățile de consiliere și formare profesională, în activitățile de informare și vizibilitate, selecția grupului țintă respectând principiile nediscriminării, precum și dezvoltarea competențelor digitale în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă).
418. Cazurile de bune practici identificate includ implicarea comunităților locale în recrutarea și serviciile furnizate membrilor grupurilor țintă; centru de tip Job Club; dezvoltarea competențelor pentru realizarea unui CV digital, participarea la interviuri de angajare online și utilizarea platformelor online relevante pentru căutarea de locuri de muncă; furnizarea de calificări și specializări relevante pentru economia digitală; campanii de informare și conștientizare cu privire la riscurile muncii fără forme legale.

2.2.10 Concluzii și recomandări

419. Intervențiile POCU TE2 au fost corelate cu cadrul strategic și legislativ național, iar cadrul instituțional a susținut implementarea acestora.
420. În perioada 2014-2022, populația ocupată și rata de ocupare au evoluat crescător cu ușoare atenuări ale ritmurilor în perioada 2020-2021.
421. Rămân manifeste aspecte specifice precum: ocuparea și ratele de ocupare la populația de sex feminin sunt mai reduse comparativ cu cele ale populației de sex masculin. Populația ocupată din mediul rural a crescut mai puternic decât cea din mediul urban și diferențele tind să se diminueze. Populația cu vârsta de 15-24 ani se confruntă cu niveluri mici ale ocupării și ratelor de ocupare, fiind mai afectată în perioada 2020-2021. În schimb, evoluții favorabile sunt vizibile de-a lungul perioadei și au fost observate și în perioada crizei pandemice pentru populația din grupa 55-64 ani. Pe activități economice se constată mutări structurale importante dinspre sectorul primar spre cel terțiar.
422. În profil regional, contribuția la creșterea de ocupare au avut-o, în principal, regiunile București-Ilfov și Centru. În 6 din cele 8 regiuni de dezvoltare ocuparea totală a scăzut, cele mai semnificative scăderi ale populației ocupate fiind observate la nivelul regiunilor Nord-Est și Sud-Vest Oltenia.
423. Rata șomajului a evoluat pe o tendință de reducere, plasându-se sub media europeană. Categoriile cele mai vulnerabile sunt femeile, populația din mediul rural, populația cu nivel redus de educație. Tranziția dinspre șomaj spre ocupare este sub cea de la nivel european.
424. Participarea la formarea profesională a adulților a crescut în perioada 2014-2022, dar rămâne mult sub media europeană. În România, nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este cu precădere unul elementar,

dar se observă o tendință de creștere a ponderii persoanelor cu nivel profesional de cunoaștere a unei limbi străine. Populația din mediul rural și tinerii sunt dominanți în categoria celor cu nivel de cunoaștere elementar. În perioada 2014-2022, procentul persoanelor care dețin abilități digitale de bază a înregistrat o tendință de ușoară creștere, dar ecartul dintre România și UE rămâne foarte ridicat (27 puncte procentuale).

425. Zona ITI Delta Dunării este marcată de reduceri ale ocupării, cele mai importante reduceri fiind înregistrate în agricultură. Cu toate acestea, ocuparea se restructurează în sensul bun: dinspre primar spre terțiar.
426. Participarea la acțiunile finanțate prin intervențiile aferente POCU TE 2 a fost numeroasă, însumând circa 166,7 mii persoane (până la sfârșitul lunii martie 2023, conform datelor extrase din MySMIS), aceasta reprezentând circa 88% din ținta stabilită pentru anul 2023 (conform POCU, versiunea decembrie 2022). Intervențiile s-au adresat cu prioritate persoanelor șomere și inactive (circa 94% dintre participanți), persoanelor din mediul rural (aproximativ 24%), respectiv persoanelor de etnie roma (8%).
427. Aproximativ 80% dintre cei care au beneficiat de sprijin prin POCU TE 2 au experimentat o îmbunătățire a șanselor lor pe piața muncii. Pentru șapte din zece participanți care și-au îmbunătățit angajabilitatea, acest efect nu s-ar fi manifestat în absența sprijinului POCU.
428. Șase din zece participanți și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții. Au fost înregistrate efecte nete pozitive în ceea ce privește ocuparea în rândul șomerilor și persoanelor inactive, dar și unor grupuri greu ocupabile, cum ar fi șomerii și persoanele inactive cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactive cu dizabilități, șomerii pe termen lung. Cea mai mare creștere (datorată intervenției) a probabilității de angajare este cea înregistrată pentru șomerii și persoanele inactive cu dizabilități (0.17) și pentru cei cu nivel redus de educație (0.15). Estimările se interpretează comparativ cu alte persoane din aceste categorii înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 analizate în cadrul acestui ciclu de evaluare.
429. S-au înregistrat îmbunătățiri în ceea ce privește ocuparea șomerilor și persoanelor inactive în zonele în care au fost implementate o bună parte dintre proiecte, iar intervențiile POCU au jucat, în general, un rol important, alături de alte cauze, pentru aceste îmbunătățiri. Alte cauze care au contribuit, alături de sprijinul POCU, la materializarea acestor efecte includ, în principal, programele naționale pentru creșterea ocupării, facilitățile acordate angajatorilor, respectiv măsurile implementate de serviciile publice de ocupare, în cadrul Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.
430. Participarea la intervenții a condus la îmbunătățirea nivelului de competențe a forței de muncă, la nivelul tuturor sub-grupurilor analizate. Estimările bazate pe analiza contrafactuală au arătat faptul că POCU TE 2 a avut efect pozitiv asupra percepției privind:
- îmbunătățirea competențelor profesionale
 - utilitatea competențelor dobândite în scopul găsirii unui loc de muncă.
431. De asemenea, s-au înregistrat îmbunătățiri în ceea ce privește numărul șomerilor și persoanelor inactive cu competențe îmbunătățite în zonele în care au fost implementate majoritatea proiectelor, iar intervențiile POCU au jucat, în general, un rol important, alături de alte cauze, pentru aceste îmbunătățiri. Alte cauze care au contribuit, alături de sprijinul POCU, la materializarea acestor efecte includ, în principal, programe locale de EFP, alte proiecte și programe implementate de serviciile publice de ocupare.
432. Intervențiile POCU Ocupare TE2 au produs beneficii economice importante prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale și indemnizația de șomaj), existând premise pentru recuperarea pe termen scurt și mediu a investițiilor. Prin raportarea veniturilor potențiale la costurile intervențiilor, luând în considerare numărul persoanelor care au obținut un loc de muncă (conform indicatorilor de rezultat extrași din MySMIS), s-a constatat faptul că investițiile sunt recuperate cu o rată medie

de 5% pe lună sau 60% pe an. Recuperarea totală a costurilor intervențiilor poate să aibă loc în circa 1,6 ani, dar doar dacă efectele intervențiilor sunt durabile. Aceste rezultate sunt valabile în condițiile ipotezelor asumate pentru realizarea simulărilor.

433. Efectele pozitive neintenționate asupra șomerilor pe termen lung, a persoanelor cu nivel scăzut de educație și a celor cu dizabilități s-au manifestat în primul rând în ceea ce privește scăderea duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă. S-a constatat creșterea cu aproximativ 0.12 a probabilității persoanelor șomere și inactive cu nivel scăzut de educație care și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții de a realiza acest lucru în cel mult 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane din aceeași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2. Alte efecte pozitive s-au manifestat prin creșterea nivelului de trai pentru persoanele cu nivel scăzut de educație și a celor cu dizabilități, estimările ilustrând creșterea probabilității de a înregistra creșteri ale venitului ca urmare a obținerii unui loc de muncă.
434. Efectele POCU TE2 depășesc granița sectoarelor sau grupurilor vizate de intervenție. Acestea s-au manifestat în primul rând prin efecte pozitive la nivelul firmelor care au putut angaja forța de muncă calificată de care aveau nevoie și efecte pozitive generate de transferul de cunoștințe și competențe către alte persoane care nu au făcut parte din grupul țintă.
435. Trei sferturi dintre cei care au dobândit un loc de muncă după participarea la intervenție s-au menținut pe piața muncii până la momentul evaluării. Aplicarea analizei contrafactice pentru investigarea durabilității efectelor asupra ocupării a pus în evidență o probabilitate a deținerii unui loc de muncă în prezent ușor mai mare la nivelul șomerilor și persoanelor inactive din grupurile țintă, față de cei care nu au beneficiat de intervenție. De asemenea, pentru categoria celor cu nivel redus de educație, POCU TE 2 a condus la creșterea probabilității persoanelor participante de a păstra locul de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
436. Participarea la intervențiile POCU TE2 au fost afectate de o serie de factori precum dificultăți de identificare și implicare a persoanelor din grupul țintă în anumite zone și din anumite sub-grupuri, precum și precaritatea infrastructurii necesare, inclusiv a infrastructurii de transport.
437. Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost influențate și de factori contextuali care privesc oportunitățile de ocupare disponibile la nivel local, situația economică generată de pandemia COVID-19, dar și migrația participanților în străinătate. Principalele motive pentru care participanții la intervenții nu au reușit să se integreze pe piața muncii sunt ieșirea la pensie, responsabilitățile familiale (îngrijirea persoanelor dependente), problemele de sănătate, lipsa locurilor de muncă disponibile.
438. Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost favorizate de următorii factori caracteristici programului: existența și nivelul subvenției pentru cursanți, activitățile de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, mediere și programele de ucenicie la locul de muncă.
439. Organizațiile care au implementat intervențiile POCU TE2 au înregistrat o serie de dificultăți în implementare, printre care printre care cele mai importante sunt legate de structura și țintele minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și rezultat, durata prea mare de evaluare și contractare, durata insuficientă de implementare, povara administrativă generată de rambursări și nivelul costurilor unitare.
440. În urma constatărilor și concluziilor prezentate anterior, echipa de evaluare formulează următoarele recomandări:
 - Furnizarea de pachete de măsuri integrate pentru îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive, care să susțină



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

și accesul grupului țintă la servicii de educație și îngrijire timpurie a copiilor și asistență medicală care să susțină integrarea lor pe piața muncii;

- Cooperarea cu comunitățile locale pentru identificarea și implicarea persoanelor din grupurile țintă în intervențiile ce vizează îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive; Cooperarea serviciilor publice de ocupare cu asociații și fundații ce sprijină persoanele de etnie romă în vederea îmbunătățirii înregistrării acestora în baza de date a serviciilor publice de ocupare;
- Menținerea și intensificarea măsurilor de stimulare a mobilității și de sprijinire a antreprenorialului în rândul șomerilor și persoanelor inactive din mediul rural;
- Creșterea importanței activităților de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, precum și a programelor de ucenicie la locul de muncă ce asigură o relevanță ridicată a competențelor dobândite pentru piața muncii.
- Creșterea importanței acordate dezvoltării competențelor digitale - În contextul evoluțiilor tehnologice, nivelul competențelor digitale se constituie într-un factor major care influențează accesul indivizilor la oportunitățile economice și sociale;
- Includerea în cadrul intervențiilor ce vizează creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive a unor campanii de informare și conștientizare cu privire la importanța prelungirii vieții active, precum și a riscurilor asociate muncii fără forme legale;
- Îmbunătățirea implementării intervențiilor prin asigurarea unor durate reduse de evaluare și contractare a proiectelor și creșterea duratei proiectelor;
- Revizuirea și simplificarea regulilor privind încadrarea cheltuielilor - menținerea decontărilor cheltuielilor pe bază de costuri unitare, creșterea nivelului costurilor unitare, actualizarea acestuia cu rata inflației, includerea mai multor categorii de cheltuieli necesare printre cheltuielile eligibile pentru sprijinirea persoanelor din grupul țintă care nu dispun de unele facilități necesare (ex. telefon mobil cu conexiune la internet).

2.3 TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

441. TE 3 POCU Ocupare vizează creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană.
442. Obiectivul specific OS 3.7 din aria temei de evaluare este creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. Acțiunile acestui obiectiv specific s-au concentrat pe oferirea de sprijin financiar pentru crearea de întreprinderi și pentru IMM-uri existente cu o istorie de funcționare de până la un an pentru a crea noi locuri de muncă, precum și furnizarea de consiliere personalizată, respectiv orientare și formare antreprenorială.
443. Pentru aceasta s-a avut în vedere (conform CdS) analiza evoluției în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zonele urbane din regiunile mai puțin dezvoltate.
444. Principalele limitări ale analizelor realizate în cadrul evaluării efectelor intervențiilor POCU TE3 au ținut de disponibilitatea datelor statistice și administrative utilizate în evaluare, precum și de metodele aplicate. Datele statistice oficiale au permis realizarea analizei indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate doar până la nivelul anului 2021 (2022 pentru unii indicatori), dar nu s-a putut surprinde întreaga perioadă de aplicare a intervenției. Au existat dificultăți și în realizarea analizelor de tip calitativ, informațiile de contact disponibile în bazele de date puse la dispoziție de MIPE ne mai fiind valide în suficient de multe situații. Și în ceea ce privește datele primare colectate se pot identifica limitări legate de subiectivitatea informațiilor obținute. Acestea au fost minimizate prin integrarea unor perspective diferite și triangularea rezultatelor obținute pentru asigurarea robusteții concluziilor.
445. De asemenea, în ceea ce privește analiza teritorială a evoluției indicatorilor de program, precizăm faptul că datele administrative (SMIS) nu au permis detalierea acestora în funcție de regiunile de dezvoltare, lipsind informația cu privire la valorile indicatorilor pentru fiecare regiune de dezvoltare în parte.

2.3.1 Care este progresul observat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate?

446. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare 1 aferentă evaluării TE3 „Care este progresul observat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate?” au fost vizate două aspecte esențiale:
- Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană;
 - Analiza evoluției situației ocupării în zonele urbane din regiunile mai puțin dezvoltate.
447. Analiza statistică realizată s-a concentrat pe două tematici: ocuparea forței de muncă și competența antreprenorială, fiecare dintre aceste concepte cheie fiind descrise și analizate pe baza mai multor indicatori.
448. Analiza ocupării forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate (toate regiunile României cu excepția regiunii București-Ilfov) s-a bazat pe următorii indicatori macroeconomici:

- **Rata ocupării în mediul urban** – a fost analizată rata ocupării persoanelor cu vârsta între 15 și 64 de ani din mediul urban, în perioada 2014-2022, sursa datelor fiind baza de date Tempo online a Institutului Național de Statistică, matricea AMG156D;
- **Rata ocupării în mediul urban, pe regiuni de dezvoltare** - analiza s-a concentrat asupra ratei de ocupare din mediul urban din fiecare regiune mai puțin dezvoltată (toate regiunile României cu excepția regiunii București-Ilfov), fiind studiat tiparul de evoluție în perioada 2014-2022, cât și ritmul de creștere din fiecare regiune. Sursa datelor a fost matricea AMG156E din baza de date Tempo online, Institutului Național de Statistică;
- **Populația ocupată din mediul urban** – a fost analizată evoluția populației ocupate din mediul urban în perioada 2014-2022, sursa datelor fiind baza de date Tempo online a Institutului Național de Statistică, matricea AMG1102;
- **Populația ocupată din mediul urban pe grupe de vârstă** – analiza a vizat atât structura populației ocupate pe vârste și modificările de structură din perioada 2014-2022, cât și analiza ritmului de creștere a populației ocupate pe fiecare grupă de vârstă luată în considerare. Datele utilizate au fost colectate din baza de date Tempo online a Institutului Național de Statistică, matricea AMG1102;
- **Populația ocupată din mediul urban, pe activități economice** – analiza a vizat observarea progresului din perioada 2014-2021 la nivelul fiecărei activități economice, cu excepția agriculturii. Analiza s-a concentrat pe identificarea domeniilor în care activează un număr important de persoane ocupate, cât și modificările observate în intervalul de timp analizat. Datele provin din baza de date Tempo online, a Institutului Național de Statistică, matricea AMG110N.

449. Competența antreprenorială a fost evaluată pe baza următorilor indicatori macroeconomici:

- **Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create**, după tipul unității, pe regiuni de dezvoltare –în perioada 2014-2020, datele fiind completate cu aspectele specifice observate în fiecare regiune (cu excepția regiunii București-Ilfov). De asemenea, a fost analizat numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create, după tipul unității, pe regiuni de dezvoltare, identificându-se ritmul de creștere atât al societăților comerciale, cât și al întreprinzătorilor individuali în anul 2020, comparativ cu anul 2014. Sursa datelor a fost matricea INT111E din baza de date Tempo online, Institutului Național de Statistică;
- **Numărul de întreprinderi nou create, pe activități ale economiei naționale** –, cu excepția agriculturii, referitor la numărul de întreprinderi nou create, în perioada 2014-2020. Datele utilizate au fost colectate din baza de date Tempo online a Institutului Național de Statistică, matricea INT111B;
- **Numărul de întreprinderi nou create, pe regiuni** –în perioada 2014-2021, cu excepția regiunii București-Ilfov. S-a identificat tiparul de evoluție specific fiecărei regiuni în perioada studiată și s-a calculat ritmul de creștere al numărului de întreprinderi nou create în anul 2021 comparativ cu 2014. Datele provin din baza de date Tempo online, Institutului Național de Statistică, matricea INT111C;
- **Numărul de întreprinzători privați, pe activități și pe tipuri de întreprinzători** – (persoane fizice autorizate și întreprinderi familiale) în perioada 2014-2021, pentru unele activități ale economiei naționale (Industrie, Comerț, Hoteluri și restaurante, Turism, Transport și Alte servicii), în funcție de datele disponibile în baza de date Tempo online, Institutului Național de Statistică, matricea INT101C;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- **Întreprinderi nou create care au supraviețuit 1,3 sau 5 ani de la înființare**, pe activități ale economiei naționale, fiind calculată ponderea acestora, atât la nivel național, cât și pe activități ale economiei naționale, cu excepția agriculturii. Sursa datelor a fost matricea INT112A din baza de date Tempo online, Institutului Național de Statistică.

450. 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 sunt cei care au fost propuși în cadrul Raportului inițial, fiind identificați prin consultarea bazelor de date INS TEMPO-Online, pe orizontul de timp 2014-2022. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de GIS, fiind realizate cu software-ul QGIS.

451. În cadrul acestei secțiuni se va prezenta mai întâi analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, urmată fiind apoi de analiza evoluției ocupării în zonele urbane din regiunile mai puțin dezvoltate de la momentul adoptării POCU Ocupare.

ANALIZA EVOLUȚIEI CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL, EUROPEAN ȘI NAȚIONAL PRIVIND CREȘTEREA OCUPĂRII PRIN SUSȚINEREA ÎNTEPRINDERILOR CU PROFIL NON-AGRICOL DIN ZONA URBANĂ DE LA MOMENTUL ADOPTĂRII POCU OCUPARE

452. Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional privind creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană este prezentată detaliat în Anexa 3.3 a actualului RE. În continuare se prezintă sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.

453. Cadrul strategic la nivel european a evoluat rapid în ultimii ani, pe fondul recunoașterii în cadrul Comunicării Europa 2020 a rolului crucial pe care ar trebui să îl joace susținerea IMM pentru atingerea obiectivelor strategice. În șase din șapte acțiuni emblematice ale Strategiei Europa 2020 sunt menționate acțiunile de stimulare a antreprenoriatului și de simplificare a mediului de reglementare și de politică pentru IMM-uri. CE afirmă că își concentrează eforturile pe încurajarea dezvoltării de start-up-uri de afaceri de către șomeri și persoane din grupuri vulnerabile, sprijinul pentru antreprenoriat social și micro-finanțare, precum și pentru creșterea competențelor privind antreprenoriatul și ocuparea pe cont propriu.

454. Cadrul legislativ european susține îmbunătățirea competitivității IMM-urilor în cadrul unor obiective tematice, în special al celor care vizează cercetarea și inovarea, economia cu emisii reduse de carbon și tehnologiile informației și comunicațiilor. Reglementările care vizează sprijinirea dezvoltării IMM-urilor au în vedere:

- Susținerea financiară prin facilitatea accesării de fonduri pentru investiții prin subvenții, împrumuturi, garanții de împrumut, capitaluri de risc etc.;
- Acordarea de consiliere antreprenorială și impulsionearea colaborării în rețele și parteneriate transfrontaliere;
- Orientarea către economia ecologică, industriile culturale și creative, serviciile de turism, sănătate, serviciile sociale, „economia vârstei a treia”.

455. Instituțiile de la nivel european au rolul de a susține strategia de stimulare a dezvoltării IMM-urilor, fie prin stabilirea unor direcții de dezvoltare, fie prin sprijinirea creării de rețele sau platforme în vederea încurajării colaborării clusterelor.

456. În vederea limitării efectelor șocului generat de pandemia COVID-19, a fost adoptat mecanismul de redresare Next Generation EU, operaționalizat prin instrumentul Inițiativa pentru investiții în cadrul căruia fondurile au fost direcționate către susținerea sistemelor de sănătate, întreprinderilor mici și mijlocii, pieței



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

muncii și altor sectoare vulnerabile ale economiilor țărilor UE. La acesta se adaugă Instrumentul de sprijin pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență – SURE (respectiv Support mitigating Unemployment Risks in Emergency), cu rol de a contribui la păstrarea locurilor de muncă și la ajutorarea familiilor.

457. Cadrul strategic românesc este armonizat cu cel european. Strategia guvernamentală pentru dezvoltarea sectorului IMM – Orizont 2020 este modernă, ancorată în tendințele europene și cuprinde în direcțiile de acțiune toate domeniile de dezvoltare care sunt avute în vedere la nivel european. Mai mult, dezvoltarea sectorului IMM se regăsește ca obiectiv și în Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă a României – orizont 2030. 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. Planul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) a fost conceput în contextul recuperării economice și sociale după criza COVID-19, astfel încât să asigure un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și necesitățile de dezvoltare ale României.
458. Cadrul legislativ este corelat cu cel european și a avut în vedere susținerea dezvoltării antreprenoriale prin reglementarea autorizării persoanelor fizice și a întreprinderilor familiale, stimularea înființării IMM în general, stimularea incubatoarelor de afaceri și garantarea creditelor pentru IMM-uri. În perioada 2020-2021 s-au adoptat măsuri legislative menite să asigure suport pentru redresarea economică și susținerea IMM-urilor pentru a trece mai ușor peste șocul generat de pandemia COVID-19.
459. De asemenea, legislația a avut în vedere și crearea cadrului strategic prin aprobarea Strategiei guvernamentale pentru dezvoltarea sectorului IMM și a cadrului instituțional prin constituirea unui grup de lucru pentru elaborarea și monitorizarea Planului de acțiuni referitor la îmbunătățirea mediului de afaceri. Cu toate acestea, dese reveniri și modificări ale cadrului legislativ, au îngreunat aplicarea lui coerentă. Pe de altă parte, deși reglementarea ajutorului financiar pentru IMM prin acordare de garanții la credite este adoptată, aplicarea ei este încă dificilă și insuficientă.
460. Cadrul instituțional a fost marcat de multiple modificări (7 în 7 ani) ceea ce a creat discontinuitate în aplicarea cadrului strategic, a generat fluctuație de personal la nivelul instituțiilor, motive obiective de întârziere a aprobării proiectelor și dificultăți în monitorizarea aplicării lor. Toate acestea s-au constituit în factori de frânare a atingerii obiectivelor propuse prin politicile destinate dezvoltării mediului antreprenorial, dificultăți și întârzieri în gestiunea fondurilor destinate dezvoltării sectorului IMM, lipsa unor mecanisme de monitorizare și evaluare a politicilor. În anul 2021 a fost înființat Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, denumit apoi Ministerul Antreprenoriatului și Turismului. În cadrul acestuia, a fost înființată Direcția de Antreprenoriat și Programe pentru IMM (DAPIMM) 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.

ANALIZA EVOLUȚIEI SITUAȚIEI OCUPĂRII ÎN ZONELE URBANE DIN REGIUNILE MAI PUȚIN DEZVOLTATE DE LA MOMENTUL ADOPTĂRII POCU OCUPARE

461. Analiza evoluției ocupării în zonele urbane din regiunile mai puțin dezvoltate de la momentul adoptării POCU Ocupare este prezentată detaliat în Anexa 3.3 a actualului RE. În continuare, prezentăm sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
462. Analiza ratei ocupării din mediul urban în perioada 2014-2022 a pus în evidență o tendință generală de creștere cu o inflexiune la nivelul anului 2020, progresul perioadei fiind de 8,6 puncte procentuale. Rata ocupării pentru populația din mediul urban în 2022 era de 68,7% cu 5,7 puncte procentuale superioară mediei naționale.

463. În schimb, populația ocupată din mediul urban a avut în perioada 2014-2022 o evoluție fluctuantă, cu o scădere importantă începând cu anul 2020 și continuată în anul 2021. Cu toate acestea, în anul 2022 față de 2014 s-a înregistrat o creștere de 7 mii persoane.
464. La nivel regional, în perioada 2014-2022, s-a constatat o tendință de creștere a ratei de ocupare din mediul urban în toate regiunile, concomitent cu o reducere a inegalităților între regiuni, diferența între valoarea maximă și cea minimă fiind în 2022 de 11,8 puncte procentuale (cu 0,3 puncte procentuale mai mică decât în anul 2014). Regiunea cu cea mai mare rată de ocupare a populației din mediul urban era în 2022 București-Ilfov (73,3%), urmată de regiunea Nord-Vest (72,3%), în timp ce regiunile cu cele mai mici rate de ocupare a populației urbane au fost Sud-Vest Oltenia (63,5%) și Sud-Est (61,8%).
465. Analizând ratele de ocupare din mediul urban pe grupe de vârstă, s-a observat că cele mai mari rate sunt înregistrate în rândul persoanelor cu vârsta între 44 și 49 de ani, iar cele mai mici rate sunt deținute de grupa de vârstă 20-24 ani, urmată de cea cu vârsta de 60-64 ani. În perioada analizată, tendința generală a fost de creștere a ratelor de ocupare a persoanelor din mediul urban. Ritmurile ce mai mici de creștere s-au înregistrat la grupele 30-34 ani și 35-39 ani.
466. Dinamica populației ocupate din mediul urban după nivelul de educație, în perioada 2014-2022, indică scăderi pentru populația cu nivel redus de educație (211 mii persoane) în favoarea populației cu nivel superior de educație (196 mii persoane).
467. În profil sectorial, analiza populației ocupate din mediul urban a identificat ponderi însemnate în domeniile: comerț (20,7%) și industrie prelucrătoare (20,1%). În perioada analizată, cea mai mare creștere s-a înregistrat în comerț (92,5 mii persoane) activitatea de informații și comunicații (51 mii persoane), educație (33 mii persoane), transport și depozitare (22,5 mii persoane).
468. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România era în anul 2020 de 2 angajați, în creștere cu 0,7 angajați față de anul 2014, dar în scădere cu 0,2 angajați față de anul 2019.
469. S-a putut constata că în 2020 față de 2019, firmele mici (cu până la 9 salariați) au putut rezista mai bine pe piață, scăderea numărului lor fiind mai mică decât cea a firmelor fără salariați sau a celor cu peste 10 salariați. La nivel regional, numărul mediu de angajați era cuprins în anul 2020 între 2,5 în regiunea Sud-Vest Oltenia și 1,7 în regiunile Nord-Est și Centru.
470. Analiza numărului de întreprinderi nou create, pe activități ale economiei naționale, a indicat faptul că cele mai multe întreprinderi s-au înființat în domeniul construcțiilor (4930 întreprinderi nou create între 2014 și 2020), transport și depozitare (3938 întreprinderi nou create) și alte activități de servicii. În comerț s-au produs cele mai mari reduceri ale numărului de întreprinderi nou înființate. Se poate observa o modificare structurală a întreprinderilor nou create dinspre activitatea de comerț (a cărei pondere a scăzut cu 6,5 puncte procentuale) spre construcții (a căror pondere a crescut cu 2,9 puncte procentuale).
471. Pe regiuni s-a observat cea mai mare creștere a ratei de creare de firme noi în regiunea București-Ilfov (23,5%), urmată de regiunea Nord-Vest (15%). Criza generată de pandemia Covid-19 a afectat cel mai mult rata de creare întreprinderi în regiunea Sud Muntenia (scădere cu 3,3 puncte procentuale a ratei de creare) și regiunea Centru (scădere cu 1,1 puncte procentuale).
472. În perioada 2014-2021, numărul de întreprinzători privați a crescut cu circa 8 mii (respectiv 2,7%). Dacă numărul de întreprinderi familiale s-a redus cu circa 5 mii, numărul de persoane autorizate a crescut cu circa 13 mii. Între anii 2019-2021 numărul de persoane fizice autorizate a crescut cu 28,4 mii (cu 11%), schimbându-se tendința de evoluție. Scăderile cele mai importante ale numărului de întreprinzători privați s-au produs în comerț, atât pentru întreprinderile familiale (cu 3,7 mii), cât și pentru persoanele fizice autorizate (cu peste 10 mii).

473. În ceea ce privește evoluția structurii întreprinderilor nou create pe activități economice, în perioada 2014-2020, se poate observa o tendință de redistribuire între activitatea de comerț (cu o pondere în scădere cu 19%) și cea de hoteluri și restaurante (cu pondere în scădere cu 17,4%) spre construcții (creșterea ponderii cu 39,5%) și transport (creșterea ponderii cu 17,1%).
474. Analiza întreprinderilor active care au rămas active la 1 an de la înființare a evoluat în scădere din anul 2014 până în anul 2017 și apoi în creștere până în anul 2020. Referitor la întreprinderile nou create care supraviețuiesc timp de 5 ani, analiza a indicat că în general doar puțin peste jumătate dintre acestea rezistă (56,74% din firmele înființate în 2015 erau active și în 2020).
475. Firmele înființate în anul 2014 care au supraviețuit la 5 ani de la înființare au fost în proporție de 56,7%. Pe activități economice, la 5 ani de la înființare se constată firme care au supraviețuit în proporție de peste 65% în sănătate și asistență socială (67,2%), transport și depozitare (67,1%) și producția și furnizarea de energie electrică, termică, gaze și apă caldă (66,5%). În schimb rate de supraviețuire sub 50% la 5 ani de la înființare se înregistrau în 2019 în activitatea de hoteluri și restaurante (47,7%).

Sinteza constărilor

476. Rata de ocupare în mediul urban a crescut în perioada 2014-2022 atât la nivel național, cât și în toate regiunile. Cele mai mari rate de ocupare sunt pentru populația cu vârstele de 44-49 ani, iar cele mai mici pentru populația cu vârstele de 20-24 ani.
477. În perioada 2014-2021, numărul de întreprinzători privați a crescut cu circa 8 mii (respectiv 2,7%).
478. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România era în anul 2020 de 2 angajați, în creștere cu 0,7 angajați față de anul 2014, dar în scădere cu 0,2 angajați față de anul 2019.
479. În ceea ce privește evoluția structurii întreprinderilor nou create pe activități economice, în perioada 2014-2020, se poate observa o tendință de redistribuire între activitatea de comerț și cea de hoteluri și restaurante spre construcții și transport.
480. Firmele înființate în anul 2014 care au supraviețuit la 5 ani de la înființare au fost în proporție de 56,7%. Pe activități economice, la 5 ani de la înființare se constată firme care au supraviețuit în proporție de peste 65% în sănătate și asistență socială (67,2%), transport și depozitare (67,1%). În schimb, cele mai mici rate de supraviețuire la 5 ani de la înființare se înregistrau în 2019 în activitatea de hoteluri și restaurante (47,7%).

2.3.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

481. Proiectele cuprinse în cadrul TE 3 POCU Ocupare au vizat creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, prin obiectivul specific 3.7.
482. Măsurile s-au adresat persoanelor fizice (șomeri, persoane inactive, persoane care au un loc de muncă și înființează o afacere) în scopul creării de noi locuri de muncă, prin acordarea de sprijin pentru înființarea de noi întreprinderi cu profil non-agricol în mediul urban și pentru microîntreprinderi și IMM-uri existente cu o istorie de funcționare de până la un an.
483. Acțiunile au vizat dinamizarea și diversificarea activității economice, cât și dezvoltarea celor existente cu scopul de a crea noi locuri de muncă prin înființarea de noi întreprinderi în aceste zone și creșterea ratei de supraviețuire a acestora. În vederea consolidării întreprinderilor nou create, pe lângă sprijinul financiar

propriu-zis, măsurile au vizat și furnizarea de consiliere personalizată, respectiv orientare și formare antreprenorială, atât pentru înființarea afacerii, cât și ulterior înființării, pentru dezvoltarea acesteia.

484. Pentru a îndeplini obiectivul specific menționat anterior, următoarele activități au fost realizate:

- Sprijin acordat persoanelor fizice pentru deschiderea unei afaceri prin:
 - Acordarea de sprijin financiar nerambursabil persoanelor fizice pentru înființarea de afaceri;
 - Furnizarea de servicii personalizate de consiliere/ consultanță (ex. elaborare plan de afaceri, consultanță juridică, contabilitate, marketing, îmbunătățirea practicilor și dezvoltarea afacerilor etc.), formare profesională antreprenorială și alte forme de sprijin (de exemplu, mentorat), atât în faza de înființare a afacerii, cât și post înființare;
- Sprijin acordat IMM-urilor deja înființate (cu un istoric de funcționare până la un an) pentru a crea noi locuri de muncă prin:
 - Acordarea de subvenții pentru a crea noi locuri de muncă în IMM-urile existente;
 - Furnizarea de servicii de consiliere/consultanță (ex. elaborare planuri de afaceri, consultanță juridică, contabilitate, marketing, îmbunătățirea practicilor și dezvoltarea afacerilor etc.), formare profesională antreprenorială și alte forme de sprijin (de exemplu, mentorat) pentru dezvoltarea afacerii.

485. Așadar, prezenta secțiune a evaluării se concentrează asupra analizei efectelor acțiunilor din cadrul OS 3.7 realizate în vederea creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană.

SUPPORTUL POCU OS 3.7 ȘI IMPLEMENTAREA PROIECTELOR

486. Au fost finanțate 209 de proiecte prin intermediul a trei apeluri: 256 România Strat Up Nation, România Strat Up Plus și Diaspora Start Up. Proiectele finanțate s-au derulat în perioada ianuarie 2017- aprilie 2022. Așadar, la momentul evaluării, toate proiectele contractate au fost finalizate, excepție făcând unul dintre proiectele contractate în urma apelului Diaspora Start Up, care a fost reziliat.

Tabel 25. Situația proiectelor finanțate și a grupurilor țintă înregistrate în cadrul POCU OS. 3.7

Cod apel	Denumire apel	Număr proiecte	Număr entități sprijinite*	Număr persoane sprijinite*	Durata medie proiect	
POCU/256/3/7/	Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	256 România Start Up Nation	3	2.414	n.a.	47 luni
POCU/82/3/7/	Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	România Start Up Plus	173	8.303	78.777	35 luni
POCU/89/3/7/	Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	Diaspora Start Up	33	1.049	8.280	36 luni
TOTAL		209	11.766	87.057		

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele administrative furnizate de MIPE la data de 31 martie 2023.*Conform Registrilor de grup țintă

487. Suportul POCU pentru inițierea afacerii a avut fie un rol esențial/ cheie, fie un rol important alături de alți factori, conform aprecierilor a 96% dintre reprezentanții firmelor din eșantionul reprezentativ extras din grupul țintă al firmelor sprijinite. Cei care au beneficiat de intervențiile Start Up Plus și Diaspora Start Up

apreciază într-o mai mare măsură comparativ cu cei finanțați prin Strat Up Nation contribuția POCU la inițierea afacerii, în cazul acestora din urmă firmele fiind deja înființate la intrarea în program.

Tabel 26. Contribuția POCU OS. 3.7 la inițierea afacerilor

Denumire apel	A avut un rol esențial/cheie	Rol important, alături de alți factori de influență	Rol marginal/minim, alături de alți factori mai importanți
256 România Start Up Nation	55%	38%	7%
România Start Up Plus	67%	31%	3%
Diaspora Start Up	62%	33%	5%
TOTAL	63%	33%	4%

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele ancheta în rândul firmelor sprijinite, N=1004 firme respondente.

488. Prin apelul Start-Up Nation au fost sprijinite 2.415 microîntreprinderi și IMM-uri (indicatorul 4S12), reprezentând peste dublul țintei prevăzute de program pentru anul 2023. Prin celelalte două apeluri, StartUp Plus și Diaspora StartUp, un număr de 82.550 persoane au beneficiat de măsuri de antreprenoriat (indicatorul 4S11 privind persoanele care beneficiază de sprijin, din care șomeri și inactivi sau angajați, inclusiv persoane care desfășoară o activitate independentă). Față de ținta prevăzută în cadrul schemelor de antreprenoriat de (72.075 beneficiari), nivelul atins este de 114,5%.

Tabel 27. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 31.03.2023 în cadrul POCU OS. 3.7

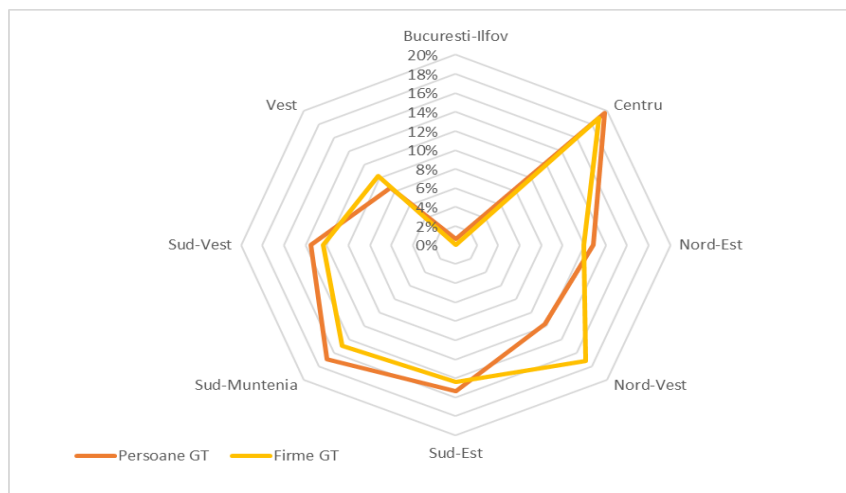
Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	Indicator de realizare					
4S11	Persoane care beneficiază de sprijin (proiecte Start Up Plus și Diaspora Start Up)	3.533	72.075	82.550	2336,5%	114,5%
4S11.1	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Șomeri și inactivi		24.231	29.073	n.a.	119,9%
4S11.2	Persoane care beneficiază de sprijin, din care: - Angajați, inclusiv persoane care desfășoară o activitate independentă		40.912	52.090	n.a.	127,3%
4S12	Microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii care beneficiază de sprijin (proiecte Start Up Nation)	1.060	2.100	2.415	227,8%	115,0%

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele administrative furnizate de MIPE la data de 31 martie 2023.

489. În ceea ce privește grupurile țintă constituite din persoane și firme, distribuția acestora pe regiuni indică cea mai mare concentrare în regiunea Centru (20% dintre persoane și 19% dintre firme) și Sud-Muntenia (17% dintre persoane și 15% dintre firme). În general, în toate regiunile, ponderea persoanelor este destul

de asemănătoare cu ponderea firmelor în total la nivel național. Excepție face regiunea Nord-Vest, unde se regăsesc 17% din totalul firmelor sprijinite și doar 12% din totalul persoanelor sprijinite.

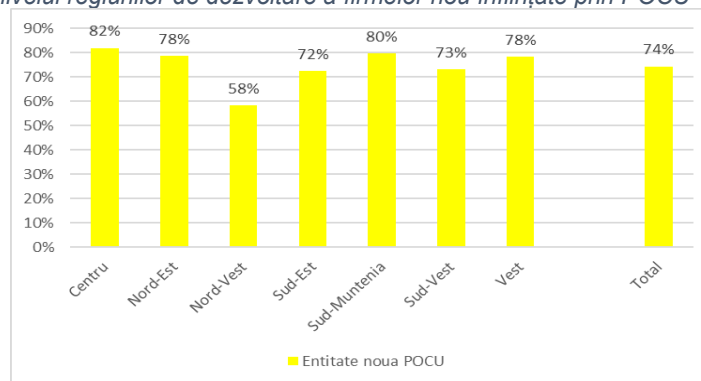
Figura 10. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a grupurilor țintă de entități și persoane sprijinite



Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele din registrele de grup țintă

490. Un alt aspect notabil reiese din analiza firmelor sprijinite raportat la contribuția POCU la înființarea acestora. Astfel, circa 20% dintre firme erau deja înființate (apelul StartUp Nation), iar dintre acestea, peste o treime (34,3%) erau localizate în regiunea Nord-Vest. În această regiune, doar 58% din firmele sprijinite au fost înființate prin POCU, comparativ cu celelalte regiuni, unde între 72 și 82% dintre firmele sprijinite au fost nou înființate. Așadar, regiunea Nord-Vest se distinge față de celelalte regiuni printr-o concentrare mare a firmelor deja existente sprijinite prin programul StartUp Nation.

Figura 11. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a firmelor nou înființate prin POCU

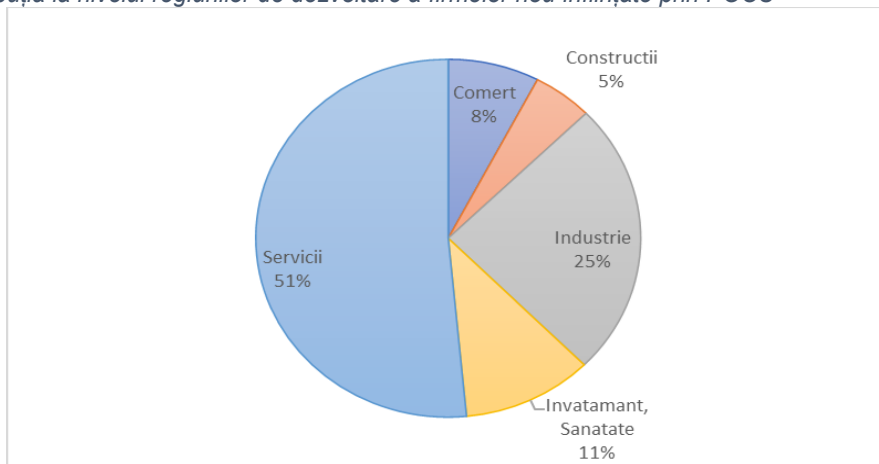


Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele din registrele de grup țintă

491. Circa 74% dintre firmele sprijinite au fost înființate în anul 2019, iar dintre acestea, 90% au fost înființate prin StartUp Plus. Dintre firmele deja existente și care au fost sprijinite prin StartUp Nation, circa 96%, au fost înființate în anul 2017.

492. În ceea ce privește obiectul principal de activitate economică al firmelor sprijinite, acesta a fost determinat prin identificarea acestora în baza de date a Registrului Comerțului. Conform acestor date, circa jumătate dintre firmele sprijinite prin POCU O.S 3.7 au activat/activează în sectorul de Servicii, un sfert în Industrie, în timp ce ponderi mult mai reduse se remarcă în domeniul Învățământului și Sănătății (11%), Comerțului (8%) sau al Construcțiilor (5%).

Figura 12. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a firmelor nou înființate prin POCU



Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele din registrele de grup țintă și baza de date a ONRC

493. Persoanele care au primit sprijin prin POCU OS 3.7 erau angajați sau lucrători independenți în proporție de două treimi. Notăm ponderea redusă a șomerilor, de doar 4% în totalul persoanelor sprijinite. Trei sferturi dintre persoane aveau domiciliul în mediul urban, iar 57% erau de sex feminin. Peste jumătate (55%) din grupul țintă avea studii universitare, iar 41% aveau studii liceale sau postliceale.

Tabel 28. Profilul socio-demografic al persoanelor sprijinite în cadrul POCU OS. 3.7

	%
Gen	
Feminin	57%
Masculin	43%
Mediu de rezidență	
Urban	75%
Rural	25%
Statut pe piața muncii	
Angajat (inclusiv persoană care desfășoară o activitate independentă)	67%
Inactiv	29%
Șomer	4%
Vârsta	
<25 ani	20%
26-35 ani	31%
36-45 ani	29%

	%
46-55 ani	16%
>55 ani	4%
Nivelul de educație	
Fără studii, Primar	0,1%
Gimnazial	4%
Liceal (și postliceal)	41%
Universitar (licența, master, doctorat)	55%

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele din registrele de grup țintă

494. Studiile de caz au arătat că la nivelul beneficiarilor și partenerilor acestora, finanțarea disponibilă prin POCU OS 3.7 a avut un rol determinant sau important, alături de alți factori importanți pentru a le determina să dezvolte proiecte sub acest obiectiv. La nivelul grupului țintă însă sprijinul oferit a avut un rol determinant, marea majoritate a firmelor intervievate declarând că în absența acestei oportunități nu ar mai fi demarat deloc afacerea sau ar mai fi așteptat câțiva ani și ar fi căutat alte surse de finanțare.

MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

495. Programul POCU OS 3.7 a avut un efect pozitiv asupra creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. Suportul POCU a contribuit decisiv la creșterea sau menținerea numărului de salariați conform aprecierilor a 45% dintre reprezentanții firmelor din eșantionul reprezentativ extras din grupul țintă al întreprinderilor sprijinite. Alți 27% dintre respondenți consideră că POCU a contribuit moderat la creșterea sau menținerea numărului de salariați în întreprinderile sprijinite.
496. Conform datelor administrative furnizate de MIPE (extras MySMIS, data: 31 martie 2023), POCU a contribuit la crearea a 21.366 locuri de muncă, existente și la 6 luni după terminarea sprijinului (indicator 4S9). Acestea au fost create prin intermediul proiectelor de tip Diaspora StartUp și StartUp Plus ca urmare a sprijinului primit de șomeri/ inactivi, persoane angajate, respectiv persoane care desfășoară o activitate independentă. Comparativ cu ținta de program prevăzută pentru anul 2023 (de 1.766 locuri de muncă nou create) prin programe de tip Diaspora StartUp și StartUp Plus (conform POCU, versiunea 7 decembrie 2022), valoarea indicatorului de rezultat la 31 martie 2022 indică o depășire a țintei de peste 10 ori. Valoarea cumulată a țăintelor prevăzute în proiecte a fost și ea depășită pentru acest indicator cu circa 22%. În ceea ce privește aportul celor două tipuri de programe la crearea de noi locuri de muncă, la momentul evaluării, programul StartUp Plus contribuia cu 18.891 de locuri de muncă nou create și existente, adică cu un aport de 88% din total, în timp ce programul Diaspora StartUp contribuia cu 2.475 locuri de muncă nou create, reprezentând 12% din total. În cazul proiectelor de tip StartUp Nation, pentru indicatorul Locuri de muncă create și existente urmare a sprijinului primit de IMM-uri la 6 luni după terminarea sprijinului (4S144) valoarea înregistrată până la 31 martie 2022 este de 5.023, aproximativ jumătate din ținta de 9.816 prevăzută prin program.

Tabel 29. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 31.03.2023 în cadrul POCU OS. 3.7

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	Indicator de rezultat					

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
4S9	Locuri de muncă create și existente urmare a sprijinului primit de șomeri&inactivi/ persoane angajate la 6 luni după terminarea sprijinului (proiecte Start Up Plus și Diaspora Start Up)	1.766	17.541	21.366	1209,8%	122,4%
4S144	Locuri de muncă create și existente urmare a sprijinului primit de IMM-uri la 6 luni după terminarea sprijinului (proiecte Start Up Nation)	9.816	4.200	5.023	51,1%	119,5%

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele administrative furnizate de MIPE la data de 31 martie 2023.

497. Așadar, atât raportat la țintele programului, cât și la țintele cumulate prevăzute în proiectele finanțate, în general, valorile obținute de indicatorii de realizare și rezultat sunt net superioare. Există o singură excepție, în cazul indicatorului 4S144 - Locuri de muncă create și existente urmare a sprijinului primit de IMM-uri la 6 luni după terminarea sprijinului (proiecte Start Up Nation), a fost realizată puțin peste jumătate (51,1%) din ținta programului.
498. Rezultatele analizei contrafactice confirmă un efect net pozitiv al programului POCU OS 3.7 asupra creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană.
499. Grupul de tratament a fost constituit din 1004 întreprinderi care au fost înființate ca urmare a sprijinului primit prin programul POCU OS 3.7, din care 267 întreprinderi care au fost sprijinite prin programul Start Up Nation, 58 sprijinite prin proiecte de tip Diaspora Start Up și 679 sprijinite prin programul Start Up Plus. Eșantionul a fost extras cu eroarea de eșantionare de +2,9%, la nivel de încredere de 95%. Datele au fost colectate prin metoda CATI. Universul din care a fost constituit eșantionul a fost format din cele 11.766 firme declarate în grupurile țintă ale proiectelor.
500. Grupul de control a fost constituit din 1.636 întreprinderi non-agricole înființate în perioada 2017-2021 în regiuni mai puțin dezvoltate, din mediul urban, care nu au beneficiat de sprijin prin POCU OS 3.7. Acestea au fost extrase aleatoriu din baza de date ONRC cu întreaga populație de întreprinderi înființate în perioada 2017-2021.
501. Analiza de regresie a confirmat faptul că IMM-urile tratate au, în general, mai mulți salariați la momentul înființării comparativ cu firmele din grupul de control. La nivelul fiecărei entități sprijinite, cerința POCU constă în crearea a minimum două locuri de muncă. Notăm faptul că o treime dintre firmele respondente din grupul de tratament au generat mai mult de două locuri de muncă (între 3 și 10 noi locuri de muncă). Distribuția celor două grupuri în funcție de câteva caracteristici principale, cum ar fi regiunea, sectorul de activitate, anul înființării și numărul mediu de salariați la momentul începerii activității firmei este prezentată în tabelul de mai jos.

Tabel 30. Profilul grupurilor de tratament și control după caracteristici cheie

	Grup tratament	Grup control
Regiune	100%	100%
Regiunea Centru	16,6	16,6
Regiunea Nord-Est	11,0	13,2
Regiunea Nord-Vest	16,2	19,1
Regiunea Sud-Est	16,8	16,2
Regiunea Sud-Muntenia	16,5	12,7
Regiunea Sud-Vest Oltenia	12,3	10,6
Regiunea Vest	9,9	11,4
Sector de activitate economică	100%	100%
Industrie	28,6	9,2
Construcții	4,2	12,7
Comerț	6,8	20,2
Servicii	50,4	52,1
Învățământ, Sănătate	10,1	5,8
Anul înființării firmei	100%	100%
2017	26,4	20,0
2018	3,4	4,2
2019	69,0	74,1
2020 și după	1,2	1,7
Număr salariați	medie	medie
La momentul începerii activității	2,4	1,9

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele colectate prin ancheta statistică

502. În vederea măsurării impactului global atribuit POCU OS 3.7, abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra celor două grupuri, cu condiționarea aplicării algoritmilor de matching în funcție de anii de înființare ai întreprinderilor. Au fost estimați doi indicatori de impact, și anume:
- Numărul de salariați înregistrați în anii 2019, 2020 și 2021
 - Creșterea numărului de salariați la un an, respectiv doi ani de la începerea activității firmei.
503. Asupra acestora a fost evaluat efectul net al POCU OS 3.7. Rezultatele statistice semnificative ale analizei privind impactul global atribuit POCU OS 3.7, precum și defalcat pe tipuri de intervenții și sectoare de activitate sunt sintetizate în tabelele următoare.
504. Așadar, se observă faptul că la sfârșitul anului 2019, întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 înregistrau un număr mediu de salariați mai mare în medie cu 2 salariați față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de aceste intervenții. Pe tipuri de intervenții, efectele sunt semnificative pentru proiectele de tip Start Up Nation. Aceste rezultate au fost estimate pentru firmele înființate anterior anului 2019. Pentru aceleași firme, la finalul anului 2020, efectele POCU OS 3.7 sunt ceva mai reduse, dar pozitive - întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 înregistrau un număr mediu de salariați mai mare cu 0,5 față

de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenții. Pentru anul 2020, doar în cazul firmelor beneficiare de intervenția Start Up Nation au putut fi estimate efecte statistice semnificative. Efectele în anul 2021 asupra numărului de salariați pentru firmele înființate în perioada 2017-2018 nu au fost semnificative din punct de vedere statistic.

Tabel 31. Efectul net global și pe tipuri de intervenții asupra creșterii ocupării, pentru firmele înființate în perioada 2017-2018

Indicator: Numărul mediu de salariați	2019		2020	
	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 – Start Up Nation	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 – Start Up Nation
Grup țintă	3,5	3,5	2,8	2,8
Grup de control	1,3	1,3	2,3	2,2
Diferența dintre grupul țintă și control	2,2	2,2	0,5	0,6

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

505. Pentru firmele care au fost înființate sau au devenit operaționale în anul 2019 sau după acest an a fost estimată diferența în ceea ce privește numărul de salariați înregistrați în anii 2020 și 2021 comparativ cu grupul de control constituit. Analiza evidențiază faptul că în anii 2020 și 2021, întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 care au fost înființate sau au devenit operaționale în anul 2019 sau după acest an înregistrau un număr de salariați mai mic în medie față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de aceste intervenții. Diferențele tind să se amplifice între cele două grupuri în anul 2021. Rezultate statistice semnificative au fost înregistrate pentru programele Start Up Plus și Diaspora Start Up, firmele sprijinite prin acestea fiind înființate cu precădere în anul 2019.

Tabel 32. Efectul net global și pe tipuri de intervenții asupra creșterii ocupării, pentru firmele înființate în anul 2019 și după

Indicator: Numărul mediu de salariați	2020		2021		
	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 – Start Up Plus	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 – Start Up Plus	Impact atribuit OS 3.7 – Diaspora Start Up
Grup țintă	2,1	2,1	1,6	1,6	2,0
Grup de control	2,3	2,3	2,4	2,4	2,5
Diferența dintre grupul țintă și control	-0,2	-0,2	-0,8	-0,8	-0,5

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

506. Analiza asupra modului în care a evoluat numărul de salariați în întreprinderile sprijinite după un an de la înființare evidențiază efecte pozitive ale POCU OS 3.7., însă aceste efecte nu se mențin și la doi ani de la înființare. Astfel, în firmele sprijinite numărul salariaților a crescut în primul an în medie cu aproape 1 salariat mai mult decât în firmele din grupul de control. Pe de altă parte, în al doilea an de la înființare, chiar dacă numărul de salariați a crescut ușor în continuare în ambele grupuri de firme, în firmele sprijinite prin POCU OS 3.7, creșterea a fost mai redusă, cu 1 salariat mai mică decât în firmele care nu au beneficiat de aceste intervenții. Pe tipuri de intervenții, la un an de la înființare efecte pozitive semnificative au putut fi observate pentru firmele sprijinite prin Start Up Nation, iar la doi ani, efecte statistice semnificative notăm în cazul programului Start Up Plus.

Tabel 33. Efectul net global asupra creșterii ocupării

Indicator: Creșterea numărului de salariați	La 1 an		La 2 ani	
	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 – Start Up Nation	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 – Start Up Plus

Grup țintă	1,2	1,6	0,3	0,0
Grup de control	0,6	0,5	1,3	1,3
Diferența dintre grupul țintă și control	0,6	1,1	-1,0	-1,3

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

507. Așadar, având în vedere cele de mai sus, putem concluziona că programul POCU OS 3.7 susține pe termen scurt creșterea numărului de salariați în rândul întreprinderilor nou înființate, în conformitate cu obiectivul declarat. Însă, efectele pozitive tind să se reducă și chiar să dispară în timp, aceasta indicând necesitatea unui sprijin suplimentar care să acompanieze dezvoltarea firmei pe o perioadă mai lungă de timp. În plus, contextul economic și social provocat de criza COVID-19 este un factor ce a contribuit la reducerea manifestării efectelor intervențiilor în special pentru firmele înființate cu puțin timp înainte de izbucnirea pandemiei (anul 2019) care nu au mai avut timp să se consolideze pentru a putea face față șocului. Comparativ cu firmele din grupul de control, firmele sprijinite au apelat într-o mai mică măsură la împrumuturi bancare destinate start-up-urilor/ firmelor la început de drum, la alte programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii sau împrumuturi bancare personale pentru a-și sprijini afacerea. Aceasta poate să sugereze un angajament mai redus din partea firmelor înființate prin POCU comparativ cu firmele care nu au beneficiat de intervenție pentru a asigura continuarea și dezvoltarea activității demarate.

508. La nivel sectorial, analiza contrafactuală evidențiază sectorul de activitate Servicii, unde au fost încadrate toate sectoarele de activitate de tip servicii, exceptând Învățământul și Sănătatea și asistența socială. În acest sector, la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 înregistrau un număr mediu de salariați mai mare cu 0,7 salariați față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Și la nivelul anului 2020, diferența, deși redusă între cele două grupuri, este în favoarea firmelor sprijinite. Totodată se remarcă și sectorul Comerț, cu un impact pozitiv în anul 2020, care însă în anul următor nu se menține. Notăm faptul că în anul 2021, așa cum o arată și efectul global estimat, firmele sprijinite, indiferent de sector, nu surclasează firmele din grupul de control în ceea ce privește numărul de salariați.

Tabel 34. Efectul net sectorial asupra creșterii ocupării

Indicator:	2019		2020		2021	
	Impact atribuit OS în	OS în	Impact atribuit OS în	OS în	Impact atribuit OS în	OS în
Numărul mediu de salariați	Impact atribuit OS în	OS în	Impact atribuit OS în	OS în	Impact atribuit OS în	OS în
	3.7 sectorul Servicii	în	3.7 în sectorul Servicii	sectorul Comerț	3.7 sectorul Industrie	Impact atribuit OS în
					în sectorul Comerț	3.7 în sectorul Construcții
Grup țintă	2,4		2,1	2,2	2,2	1,7
Grup de control	1,7		2,0	1,8	2,9	2,0
Diferența dintre grupul țintă și control	0,7		0,1	0,4	-0,7	-0,3
						-0,7

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

509. La nivel regional, cele mai notabile efecte pozitive în anul 2019 au fost identificate în regiunile Nord-Est și Sud-Vest, cu valori ale efectelor nete de circa 1,5 salariați în plus față de grupul de control. În regiunile Sud Muntenia și Nord-Vest se constată o contribuție a programului POCU OS 3.7 ceva mai redusă – 1 salariat în plus față de grupul de control. În tabele au fost incluse doar regiunile pentru care rezultatele obținute au fost statistic semnificative.

Tabel 35. Efectul net regional asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați 2019	Regiune de dezvoltare economică				
	C	NE	NV	S	SV
Grup țintă	2,5	3,0	2,6	2,0	3,1
Grup de control	1,8	1,5	1,6	1,1	1,5
Diferența dintre grupul țintă și control	0,7	1,5	1,0	0,9	1,6

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

510. Și în anul 2020 observăm efecte pozitive asupra numărului de salariați, în special în regiunea Sud Muntenia, unde valoarea efectului net este de 1 salariat în plus față de grupul de control. Regiunea Sud Muntenia se remarcă prin menținerea efectului pozitiv la nivel similar pe o perioadă de doi ani consecutivi (2019-2020). Efecte mai modeste notăm în regiunile Nord-Vest și Sud-Vest.

Tabel 36. Efectul net regional asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați 2020	Regiune de dezvoltare economică			
	C	NV	S	SV
Grup țintă	2,1	2,4	2,3	2,4
Grup de control	2,6	2,2	1,3	2,2
Diferența dintre grupul țintă și control	-0,5	0,2	1,0	0,2

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

511. Așa cum era de așteptat având în vedere efectul global estimat, la nivelul anului 2021, impactul pozitiv POCU OS 3.7 nu a putut fi observat la nivelul grupului de firme sprijinite cuprinse în eșantion în nici o regiune de dezvoltare.

Tabel 37. Efectul net regional asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați 2021	Regiune de dezvoltare economică			
	C	NE	NV	SE
Grup țintă	1,7	2,0	1,9	2,0
Grup de control	2,2	2,9	2,5	3,0
Diferența dintre grupul țintă și control	-0,5	-0,9	-0,6	-1,0

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

512. Informațiile culese prin metoda studiului de caz sunt în acord cu rezultatele analizei contrafactice, toți respondenții din grupul țintă al măsurilor de sprijin pentru inițierea unei afaceri angajând minim 2 salariați. Majoritatea firmelor au deschis 2-3 poziții pentru angajare, însă unele dintre firmele sprijinite declară angajarea a până la 15 salariați în perioadele în care au avut comenzi. În ceea ce privește problemele întâmpinate la recrutare, acestea variază cu sectorul, în unele sectoare, precum IT sau serviciile pentru vârstnici, identificarea unor persoane cu calificările necesare fiind foarte dificilă și îngreunată în timpul pandemiei COVID-19. O bună parte dintre firme s-au confruntat cu fluctuația de personal, locurile de muncă în micro-întreprinderi nefiind în genere atractive. Cei care însă și-au propus indicatori aproape de minim – 2-3 angajați – au raportat probleme mai reduse cu recrutarea de personal.

MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA NUMĂRULUI DE IMM-URI CREATE ȘI FUNCȚIONALE DUPĂ TERMINAREA SPRIJINULUI SE DATOREAZĂ POCU

513. Programul POCU OS 3.7 a avut un impact pozitiv asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite. Ratele de supraviețuire ale acestora de la înființare și până la momentul evaluării au fost mai mari comparativ cu cele ale altor întreprinderi similare, care însă nu au beneficiat de intervenție.
514. Astfel, conform datelor extrase din MySMIS, la momentul evaluării existau 9.415 IMM-uri create și funcționale la 6 luni după terminarea sprijinului prin proiecte de tip Diaspora Start-Up și Start-Up Plus (indicatorul 4S10), adică de aproape 4 ori mai multe decât ținta prevăzută pentru anul 2023 și cu circa 8%

mai multe decât țintele cumulate prevăzute în proiecte. În ceea ce privește aportul celor două tipuri de programe la atingerea țintei prevăzute pentru IMM-uri nou create și funcționale la 6 luni după sprijin, la momentul evaluării, programul Start-Up Plus a sprijinit 8.430 IMM-uri, ceea ce reprezintă 90% din total, în timp ce programul Diaspora Start-Up a sprijinit 985 IMM-uri.

Tabel 38. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 31.03.2023 în cadrul POCU OS. 3.7

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2023)	Țintă asumată în proiectele contractate (suma)	Realizat și raportat până la 31.03.2023	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	Indicator de rezultat					
4S10	IMM-uri create și funcționale la 6 luni după terminarea sprijinului (proiecte Start Up Plus și Diaspora Start Up)	2.474	8.717	9.415	380,5%	108,0%

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele administrative furnizate de MIPE la data de 31 martie 2023.

515. Conform datelor colectate din anchetă, la 6 luni după terminarea sprijinului, 98% din întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 erau încă operaționale, iar la momentul desfășurării anchetei (aprilie-mai 2023) rata de supraviețuire a acestora se menținea la circa 91%, în timp ce grupul de control înregistra o rată medie de supraviețuire mai mică, respectiv de 86%.
516. Analiza contrafactuală a confirmat un efect net pozitiv al programului POCU OS 3.7 asupra ratei de supraviețuire a întreprinderilor înființate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată anterior. Indicatorul privind rata de supraviețuire a întreprinderilor s-a calculat ținându-se cont de data de înmatriculare a întreprinderilor înregistrată în baza ONRC, precum și de declarațiile respondenților dacă întreprinderea mai este sau nu operațională în prezent.
517. Remarcăm faptul că în prima parte a anului 2023, șansele de supraviețuire ale întreprinderilor sprijinite prin programul POCU OS 3.7 au fost cu 5 puncte procentuale (pp) mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, dar care însă nu au beneficiat de intervenție. Pe tipuri de intervenție, efectele sunt mai vizibile în cazul proiectelor de tip Start Up Plus, comparativ cu cele obținute prin proiectele de tip Start Up Nation (4pp vs. 2pp). În ceea ce privește proiectele de tip Diaspora Strat Up, rata de supraviețuire înregistrată în grupul de tratament este cu 1pp mai redusă decât cea înregistrată în grupul de control.
518. La nivel sectorial, analiza contrafactuală evidențiază sectoarele de activitate Comerț și Construcții, cu un efect net al POCU de 14pp, respectiv 9pp. Totodată notăm și sectorul de Servicii cu un efect net de 4pp. Pentru firmele din Industrie, Învățământ și Sănătate, nu au fost estimate efecte notabile ale POCU OS 3.7 asupra ratelor de supraviețuire la momentul aprilie-mai 2023.

Tabel 39. Efecte globale și sectoriale asupra ratei de supraviețuire

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă aprilie-mai 2023	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Plus	Impact atribuit OS 3.7 - Diaspora și Start Up Plus	Impactul asupra sectorului Industrie	Impactul asupra sectorului Comerț	Impactul asupra sectorului Construcții	Impactul asupra sectorului Servicii	Impactul asupra sectoarelor Învățământ și Sănătate
Grup țintă	91%	88%	92%	85%	89%	96%	95%	91%	88%
Grup de control	86%	86%	86%	86%	88%	82%	86%	87%	88%
Diferența dintre grupul țintă și control	5pp	2pp	4pp	-1pp	1pp	14pp	9pp	4pp	0pp

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

519. Dacă analizăm rata de supraviețuire în prezent în funcție de anul de înființare, constatăm, așa cum era de așteptat, o rată mai mare de supraviețuire pentru firmele înființate mai târziu, începând cu anul 2019, atât pentru grupul de tratament, cât și pentru grupul de control. Pe de altă parte, notăm efectul POCU OS 3.7 mai important asupra șanselor de supraviețuire a firmelor înființate în perioada 2017-2018. Și pentru firmele înființate după această perioadă, efectul POCU OS 3.7 este pozitiv, însă ceva mai redus, efectele pandemiei fiind mai resimțite de firmele abia create, care nu au avut timp să-și întărească afacerea.

Tabel 40. Efecte globale asupra ratei de supraviețuire, după anul de înființare

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă aprilie-mai 2023	Impact atribuit OS 3.7 pentru firmele înființate în 2017-2018	Impact atribuit OS 3.7 pentru firmele înființate în 2019-2021
Grup țintă	89%	91%
Grup de control	82%	87%
Diferența dintre grupul țintă și control	7pp	4pp

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

520. Rezultatele statistic semnificative ale efectelor nete atribuite POCU OS 3.7 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite, defalcate pe regiuni de dezvoltare economică sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 41. Efecte regionale asupra ratei de supraviețuire

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă aprilie-mai 2023	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	90%	90%	91%	95%	91%	85%	89%
Grup de control	86%	88%	86%	82%	85%	91%	87%
Diferența dintre grupul țintă și control	4pp	2pp	5pp	13pp	6pp	-6pp	2pp

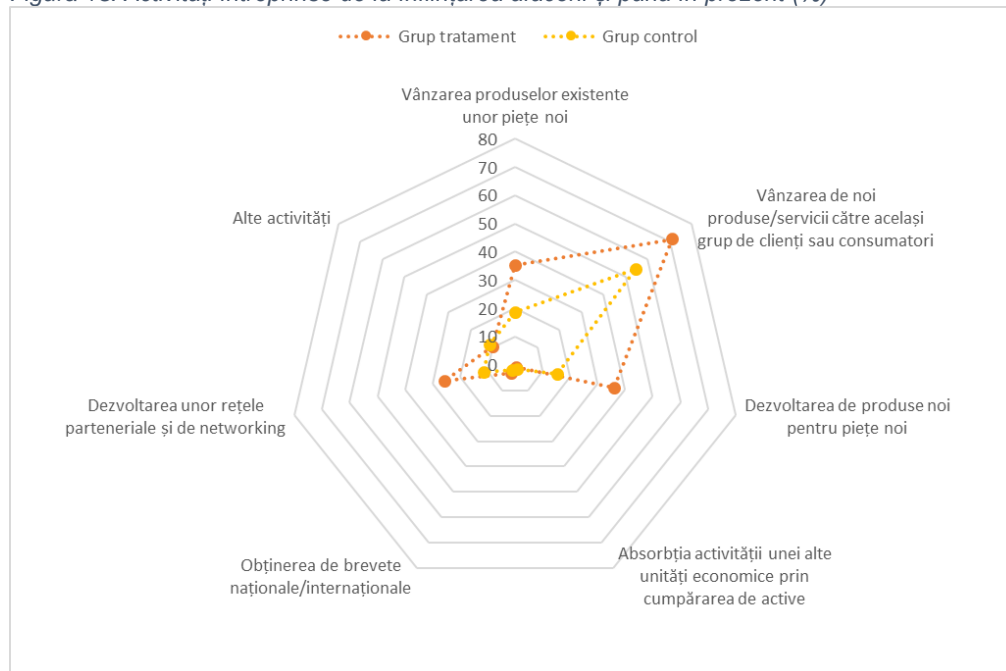
Sursa: Calcule proprii utilizând baza de date ONRC și datele colectate prin ancheta statistică

521. La nivel regional se observă faptul că cele mai importante efecte pozitive au fost identificate în regiunea Sud-Muntenia, valoarea efectului net fiind de 13pp. Așadar, în regiunea Sud-Muntenia, firmele sprijinite prin POCU OS 3.7 au o rată de supraviețuire raportată la perioada aprilie-mai 2023 de 95%, comparativ cu firmele din grupul de control, din aceeași regiune, la care a fost estimată o rată de supraviețuire de 82%. În plus, regiunea Sud-Muntenia este singura regiune care și în ceea ce privește numărul de salariați a menținut efectul pozitiv din primul an la nivel similar și în cel de-al doilea an de funcționare. La nivelul celorlalte regiuni, contribuția estimată a POCU OS 3.7 asupra ratelor de supraviețuire este ceva mai modestă.
522. Similar rezultatelor din analiza contrafactuală, beneficiarii de finanțare prin POCU OS 3.7 intervievați în studiile de caz consideră că intervenția a condus la creșterea numărului de IMM-uri înființate în sectoare non-agricole, precum și la îmbunătățirea ratei de supraviețuire a IMM-urilor nou înființate, mai ales în condiții economice dificile precum pandemia COVID-19. Părerile sunt împărțite însă atunci când vine vorba de creșterea ocupării în IMM-urile non-agricole din mediul urban, nefiind obținut un acord la nivelul beneficiarilor intervievați. Cu alte cuvinte, putem spune că a crescut numărul de IMM-uri înființate, a crescut pe termen mediu rata de supraviețuire a acestora, însă nu se poate spune că a crescut și numărul de persoane angajate la nivelul acestora.

MĂSURA ÎN CARE DEZVOLTAREA AFACERILOR SE DATOREAZĂ POCU

523. Programul POCU OS 3.7 a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor sprijinite prin dezvoltarea de noi produse pentru piețele existente sau extinderea afacerilor pe noi piețe.
524. Din prelucrarea informațiilor culese prin sondaj constatăm faptul că dezvoltarea afacerilor înființate ca urmare a sprijinului primit prin POCU OS 3.7 a fost realizată, în primul rând, prin vânzarea de produse sau servicii noi către același grup de clienți/ consumatori. Astfel, în ceea ce privește principalele activități declarate de IMM-uri, de la data la care au devenit operaționale și până la momentul anchetei (aprilie-mai 2023), observăm diferențe în ceea ce privește obiectivele și direcțiile de activitate dintre cele două grupuri de întreprinderi considerate. În cazul firmelor sprijinite prin programul POCU, se remarcă un interes mult mai ridicat atât pentru vânzarea de produse noi către clienții existenți (71% din firmele din grupul țintă versus 55% în grupul de control), respectiv pentru vânzarea de produse existente către piețe noi (35% în grupul țintă versus 19% în grupul de control) sau pentru dezvoltarea de produse noi pe piețe noi (36% versus 15%). Remarcăm și interesul mult mai semnificativ al firmelor sprijinite pentru dezvoltarea unor rețele parteneriale și de networking (26% în grupul țintă versus 11% în grupul de control), acestea fiind mai interesate de integrarea în comunitățile de afaceri. Observăm o preocupare extrem de redusă la nivelul ambelor grupuri de firme în ceea ce privește obținerea de brevete, dar și legat de absorbția unei alte unități economice. Aceasta din urmă poate fi explicată și prin contextul economico-social neprielnic generat de criza COVID-19, dar și de creșterea costurilor de funcționare a firmelor ca urmare a evoluțiilor de pe piața de energie.

Figura 13. Activități întreprinse de la înființarea afacerii și până în prezent (%)



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

525. Contribuția POCU OS 3.7 pentru dezvoltarea afacerii după finalizarea sprijinului primit a fost evaluată și de participanții la sondaj, aceștia atribuind POCU în proporție de 35% un rol esențial, respectiv un rol moderat alături de alți factori, în proporție de 43%. Există diferențe în ceea ce privește răspunsurile reprezentanților firmelor în funcție de tipul apelului. Cei care au inițiat afacerea prin România Start Up Nation consideră într-o proporție mai redusă că POCU OS 3.7 a avut un rol esențial atât pentru începerea, cât și pentru dezvoltarea afacerii, în cazul lor, firmele fiind deja înființate la momentul intrării în intervenție.

Tabel 42. Contribuția POCU OS. 3.7 la dezvoltarea afacerilor

Denumire apel	A avut un rol esențial/ cheie	Rol important, alături de alți factori de influență	Rol marginal/ minim, alături de alți factori importanți	Nu știu/ Nu răspund
256 România Start Up Nation	30%	45%	13%	12%
România Start Up Plus	37%	43%	12%	8%
Diaspora Start Up	36%	34%	14%	16%
TOTAL	35%	43%	12%	9%

Sursa: Calcule proprii ale autorilor utilizând datele ancheta în rândul firmelor sprijinite, N=1004 firme respondente.

526. **Suplimentar suportului POCU**, pentru dezvoltarea afacerii, firmele au utilizat împrumuturi de la familie sau prieteni, au făcut credite sau au apelat la resursele personale proprii preexistente.

527. Alți factori care fac parte din pachetul causal care a influențat menținerea operațională și/ sau dezvoltarea afacerii au fost: serviciile de sprijin pentru antreprenori (mentorat, coaching, consultanță, etc.), adaptarea afacerii la nevoile locale, digitalizarea administrației publice, respectiv condițiile economice generale. De asemenea, dezvoltarea afacerii a fost favorizată de experiența personală și abilitățile antreprenoriale ale

managerului. Programul de formare profesională destinat dezvoltării de competențe manageriale și antreprenoriale de care au beneficiat persoanele sprijinite în proiect înainte de a primi ajutorul financiar pentru înființarea afacerii, a fost considerat ca fiind util sau foarte util de către 84% dintre cei care au răspuns la chestionar.

528. Suportul POCU a contribuit decisiv la îmbunătățirea competitivității firmelor sprijinite prin creșterea sau menținerea cifrei de afaceri, conform aprecierilor a 39% dintre reprezentanții firmelor respondente. Un procent similar de respondenți consideră că POCU a contribuit moderat la creșterea sau menținerea cifrei de afaceri în întreprinderile sprijinite. Opiniile respondenților sunt similare și în ceea ce privește contribuția POCU la evoluție profiturilor firmelor sprijinite.
529. Și analiza contrafactuală a semnalat faptul că POCU OS 3.7 a condus la efecte nete pozitive în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri din anul 2019 pentru întreprinderile nou înființate în perioada 2017-2018.
530. Ca indicator de impact care să surprindă măsura dezvoltării afacerii inițiate s-a luat în considerare cifra de afaceri (în mii lei) raportată la ONRC în anii 2019, 2020 și 2021 de către firmele din cele două grupuri constituite. Rezultatele statistice semnificative obținute după aplicarea metodei PSM sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 43. Efecte globale și pe tipuri de intervenții asupra Cifrei de afaceri, pentru firmele înființate în perioada 2017-2018

Indicator: Cifra de afaceri (mii lei)	2019		2020		2021	
	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation
Grup țintă	230,8	237,0	221,7	231,5	279,6	288,3
Grup de control	125,8	129,8	354,8	354,8	437,1	437,1
Diferența dintre grupul țintă și control	105,0	107,2	-133,1	-123,3	-157,5	-148,8

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

531. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS3.7 obțineau o cifră de afaceri cu circa 105 mii lei, în medie mai mare decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. În anii următori, și pe fondul pandemiei COVID-19, impactul pozitiv al POCU nu s-a menținut, firmele din grupul de control înregistrând volume mai ridicate ale cifrei de afaceri. La nivel de tipuri de intervenții doar aportul programului Start-Up Nation s-a dovedit a fi statistic semnificativ. Acesta urmează în fiecare an sensul impactului global, efectele fiind ușor mai favorabile grupului de tratament, comparativ cu impactul global.
532. În ceea ce privește situația firmelor înființate în anul 2019 și după, impactul global atribuit POCU OS 3.7 a fost estimat ca fiind negativ asupra cifrei de afaceri atât în anul 2020, cât și în anul 2021. Așadar, firmele sprijinite au înregistrat în medie cifre de afaceri mai reduse decât firmele din grupul de control care nu au beneficiat de intervenții. De remarcat faptul că diferențele se adâncesc între cele două grupuri în anul 2021 față de anul anterior. Rezultatele au fost semnificative doar pentru intervenția Strat Up Plus.

Tabel 44. Efecte globale și pe tipuri de intervenții asupra Cifrei de afaceri, pentru firmele înființate în perioada 2019-2021

Indicator: Cifra de afaceri (mii lei)	2020		2021	
	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Plus	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Plus
Grup țintă	106,7	102,2	145,5	136,3
Grup de control	188,3	186,0	290,2	287,9
Diferența dintre grupul țintă și control	-81,6	-83,8	-144,7	-151,6

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

533. La nivel sectorial, analiza contrafactuală indică un impact net pozitiv POCU asupra nivelului cifrei de afaceri doar pentru firmele care activează în sectoarele Învățământ și Sănătate (tratate împreună ca urmare a numărului redus de cazuri). În cazul acestor firme se observă o diferență semnificativă în ceea ce privește volumul afacerii atât în anul 2020, cât mai ales în anul 2021, comparativ cu firmele din grupul de control. De notat faptul că rezultatele analizei sectoriale trebuie tratate cu prudență, cele două eşantioane (tratament și control) având structuri sectoriale diferite, mai ales în ceea ce privește Industria, Construcțiile și Comerțul. Nici în ceea ce privește ritmul mediu anual de creștere a cifrei de afaceri în perioada 2019-2020 nu au fost estimate efecte sectoriale semnificative statistic.

Tabel 45. Efecte sectoriale asupra Cifrei de afaceri, Impact net atribuit POCU OS 3.7, 2019-2021

Indicator: Cifra de afaceri (mii lei)	2019		2020		Construcții	Comerț	Învățământ, Sănătate
	Servicii	Industrie	Servicii	Industrie			
Grup țintă	82,2	124,5	113,9	170,5	197,0	152,4	159,4
Grup de control	111,6	208,5	165,4	470,6	368,1	310,5	99,0
Diferența dintre grupul țintă și control	-29,4	-84,0	-51,5	-300,1	-171,1	-158,1	60,4

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

Tabel 46. Efecte sectoriale asupra Cifrei de afaceri, Impact net atribuit POCU OS 3.7, 2019-2021

Indicator: Cifra de afaceri (mii lei)	2021			
	Servicii	Industrie	Comerț	Învățământ, Sănătate
Grup țintă	148,7	206,5	214,6	239,6
Grup de control	205,8	638,8	430,9	151,7
Diferența dintre grupul țintă și control	-57,1	-432,3	-216,3	87,9

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

534. Efectele POCU OS 3.7 asupra nivelului cifrei de afaceri sau a ritmului mediu anual de creștere a cifrei de afaceri a întreprinderilor nou înființate la nivelul regiunilor de dezvoltare au fost fie statistic nesemnificative, fie negative (în cazurile semnificative statistic).
535. Conform persoanelor din grupul țintă intervievate, evoluția afacerilor deschise prin intermediul proiectului a fost ascendentă până la momentul declanșării pandemiei COVID-19, ulterior problemele variind în funcție de sector. Afacerile mici, cu puțini salariați și orientate către piața locală s-au dovedit mai reziliente pe parcursul pandemiei.
536. Majoritatea afacerilor susținute prin POCU OS 3.7 și intervievate în cadrul studiilor de caz declară că problemele cele mai importante privind evoluția afacerilor au început să apară atunci când au început să fie adoptate măsuri de conținere a crizei sanitare generate de pandemia COVID-19. Majoritatea afacerilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

au avut de suferit prin reducerea drastică a activității și a încasărilor, unele fiind nevoite să își închidă temporar sau chiar definitiv activitatea.

537. Trebuie subliniată totuși **capacitatea firmelor susținute de a se adapta la provocările crizei**, și mai mult decât atât, trebuie menționată tendința acestora de a căuta strategii de revenire după ce s-a încheiat pandemia.

Sinteza constatărilor

538. Suportul POCU pentru inițierea afacerii a avut un rol esențial sau important alături de alți factori, la fel ca și contribuția pentru dezvoltarea afacerii după finalizarea sprijinului, însă ceva mai moderat în cazul acesteia din urmă.
539. POCU OS 3.7 susține pe termen scurt crearea de locuri de muncă în întreprinderile nou înființate. Rezultatele analizei contrafactice arată că atât la înființare, cât și după un an de activitate, firmele sprijinite au în medie un număr mai mare de salariați comparativ cu firme similare non-beneficiare. Însă, efectele pozitive tind să se reducă și chiar să dispară în timp. Cele mai importante efecte se înregistrează pentru întreprinderile înființate înainte de anul 2019, pentru primii doi ani de activitate. În cazul firmelor care au fost înființate sau au devenit operaționale în anul 2019 sau după acest an, rezultatele arată că acestea înregistrau un număr de salariați mai mic în medie față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenții, atât la înființare, cât și ulterior, la un an sau doi de activitate. Din punct de vedere sectorial, efectele asupra numărului de salariați sunt mult mai vizibile în Servicii, iar profilul regional indică, în special, regiunea Sud Muntenia care se remarcă prin menținerea efectului pozitiv la nivel similar pe o perioadă de doi ani consecutivi (2019-2020).
540. Analiza contrafactuală indică un impact pozitiv asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor înființate cu sprijinul OS 3.7. La 6 luni după terminarea sprijinului, 98% din întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 erau încă operaționale, iar la momentul desfășurării anchetei (aprilie-mai 2023) rata de supraviețuire a acestora se menținea la circa 91%, în timp ce grupul de control constituit din întreprinderi non-beneficiare înregistra o rată medie de supraviețuire mai mică, respectiv de 86%. Pe tipuri de intervenții, efectele sunt mai vizibile în cazul proiectelor de tip Start Up Plus. La nivel sectorial, analiza contrafactuală evidențiază sectoarele de activitate Comerț și Construcții, iar la nivel regional se remarcă din nou, ca și în cazul efectelor asupra numărului de salariați, regiunea Sud-Muntenia.
541. Programul POCU OS 3.7 a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor sprijinite prin obținerea de noi produse pentru piețele existente sau extinderea afacerilor pe noi piețe. Suportul POCU a contribuit la îmbunătățirea competitivității firmelor sprijinite prin creșterea sau menținerea cifrei de afaceri. Și analiza contrafactuală arată faptul că POCU OS 3.7 a condus la efecte nete pozitive în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri din anul 2019 pentru întreprinderile nou înființate în perioada 2017-2018. În perioada următoare, pe fondul pandemiei COVID-19, efectele pozitive nu se mențin. La nivel sectorial, analiza contrafactuală indică un impact net pozitiv POCU asupra nivelului cifrei de afaceri doar pentru firmele care activează în sectoarele Învățământ și Sănătate (tratate împreună ca urmare a numărului redus de cazuri). În cazul acestor firme se observă o diferență pozitivă semnificativă în ceea ce privește volumul afacerii atât în anul 2020, cât mai ales în anul 2021, comparativ cu firmele din grupul de control. Suplimentar suportului POCU, pentru dezvoltarea afacerii, firmele au utilizat împrumuturi de la familie sau prieteni, au făcut credite sau au apelat la resursele personale proprii preexistente.
542. Factorii care au contribuit la efectele negative observate țin, în primul rând, de contextul economic și social provocat de criza COVID-19, în special pentru firmele înființate cu puțin timp înainte de izbucnirea pandemiei (anul 2019) care nu au mai avut timp să se consolideze pentru a putea face față șocului. În plus,

observăm un angajament mai redus din partea firmelor înființate prin POCU comparativ cu firmele care nu au beneficiat de intervenție pentru a asigura continuarea și dezvoltarea activității demarate, acestea apelând într-o măsură mai mică la surse alternative de bani pentru menținerea sau dezvoltarea afacerii. Notăm, totuși, reziliența afacerilor sprijinite în fața efectelor economice ale crizei COVID 19, dar și a altor situații economice nefavorabile survenite ulterior (creșterea prețurilor la energie). Studiile de caz au arătat că firmele cu un număr mic de salariați au fost mai adaptabile în fața provocărilor crizei COVID 19.

543. Alți factori care fac parte din pachetul causal care a influențat menținerea operațională și/ sau dezvoltarea afacerilor au fost: serviciile de sprijin pentru antreprenori (mentorat, coaching, consultanță, etc.), adaptarea afacerii la nevoile locale, digitalizarea administrației publice, respectiv condițiile economice generale. De asemenea, dezvoltarea afacerii a fost favorizată de experiența personală și abilitățile antreprenoriale ale managerului. Programul de formare profesională destinat dezvoltării de competențe manageriale și antreprenoriale de care au beneficiat persoanele sprijinite în proiect înainte de a primi ajutorul financiar pentru înființarea afacerii a fost considerat ca fiind util sau foarte util de către majoritatea celor care au inițiat afaceri.
544. Rezultatele obținute sugerează necesitatea unui sprijin care să acompanieze dezvoltarea firmei pe o perioadă mai lungă de timp, suplimentar sprijinului pentru inițierea afacerii.

2.3.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

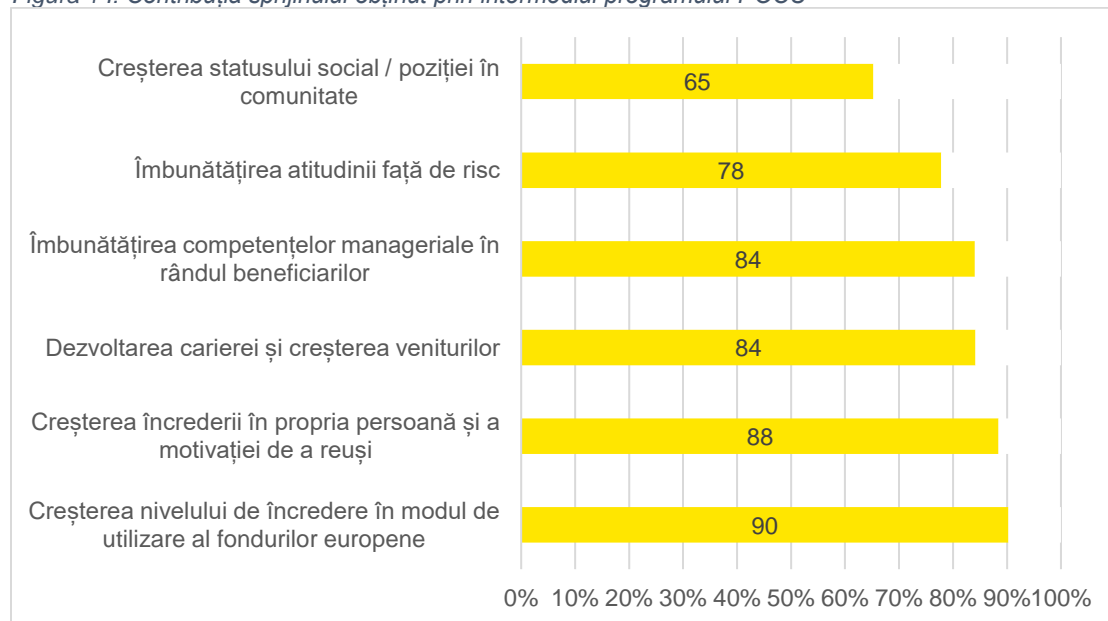
545. Analiza efectelor neintenționate ale POCU OS 3.7 a avut în vedere efecte identificate pornind de la literatura de specialitate și regăsite în datele culese prin interviuri și studii de caz, respectiv prin aplicarea analizei contrafactice. Astfel, POCU OS 3.7 a avut efecte pozitive asupra persoanelor din grupul țintă prin:
- Dezvoltarea capitalului uman prin îmbunătățirea competențelor manageriale în rândul beneficiarilor și a atitudinii față de risc;
 - Creșterea bunăstării și statutului în comunitate
 - Dezvoltarea carierei și îmbunătățirea practicilor pentru dezvoltarea afacerilor.
546. La nivelul întreprinderilor sprijinite, efectele pozitive identificate sunt legate de:
- Dezvoltarea relațiilor cu mediul de afaceri local
 - Îmbunătățirea vizibilității firmelor.
 - La nivelul comunităților efectele pozitive sunt generate de:
 - Creșterea nivelului de încredere în modul de utilizare a fondurilor europene;
 - Reîntoarcerea membrilor comunității, plecați pentru muncă în alte țări.

EFECTE LA NIVELUL PERSOANELOR DIN GRUPUL ȚINTĂ

547. POCU a avut un efect pozitiv asupra dezvoltării competențelor manageriale și antreprenoriale, asupra creșterii veniturilor persoanelor din grupul țintă, precum și asupra creșterii încrederii în propria persoană și a motivației de a reuși a acestora.
548. Conform datelor colectate prin sondaj în rândul întreprinderilor din grupul țintă, contribuția sprijinului obținut prin intermediul programului POCU este apreciată în scopul îmbunătățirii competențelor manageriale (84% dintre respondenți), alături de dezvoltarea carierei și creșterea veniturilor (84%). În plus, sprijinul POCU au avut un efect pozitiv asupra creșterii încrederii în propria persoană (88%). Conform datelor colectate prin sondaj în rândul întreprinderilor din grupul țintă, sunt apreciate într-o mare măsură și oportunitățile de

îmbunătățire a atitudinii față de risc (78%) sau îmbunătățirea poziției în comunitate (65%). De remarcă și importanța pe care respondenții o atribuie sprijinului POCU în creșterea nivelului de încredere în modul de utilizare a fondurilor europene (90% dintre respondenți).

Figura 14. Contribuția sprijinului obținut prin intermediul programului POCU



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

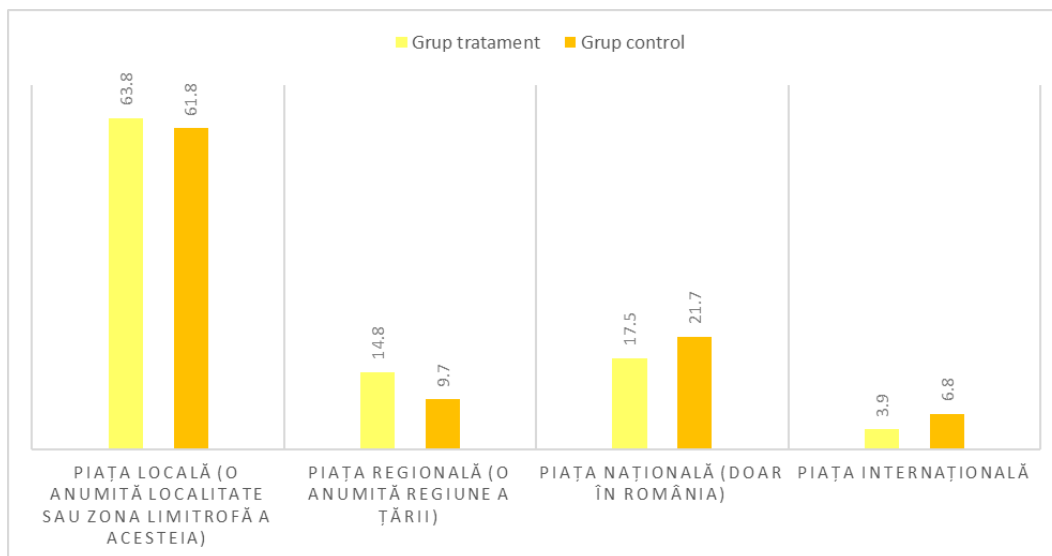
549. Creșterea nivelului de competență și a veniturilor s-a asociat inclusiv cu o creștere a prestigiului social la nivel local, astfel încât per ansamblu putem aprecia ca au existat efecte pozitive asupra statusului social odată cu schimbarea statusului ocupațional al beneficiarilor, rezultatele sondajului fiind validate de datele culese prin studii de caz.
550. Există totuși o minoritate de participanți din grupul țintă care au abandonat cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale. Cauzele abandonului la nivelul proiectelor analizate ca studiu de caz au fost: necontinuarea formării antreprenoriale în regim online, probleme personale și familiale care nu au putut fi anticipate, incapacitatea de asumare a unor riscuri inerente gestionării unei afaceri, reevaluarea deciziei de reîntoarcere în țară (pentru proiectele din Diaspora Start-Up).
551. O minoritate dintre beneficiarii de ajutor de minimis din grupul țintă au abandonat, deși au câștigat finanțare cu planurile propuse, deoarece odată cu debutul pandemiei au considerat propriile idei de afaceri a fi nesustenabile și riscante în noul context socio-economic, iar alții, mai ales cei din diaspora, datorită dificultăților de relocare apărute pe parcursul implementării proiectului. Tot pandemia și măsurile de conținere au constituit principalul motiv pentru eșecul firmelor în primele 12 luni și neatingerea țintelor necesare pentru a beneficia de tranșa a 2-a din ajutorul de minimis.

EFECTE LA NIVELUL ÎNTREPRINDERILOR SPRIJINITE

552. Sprijinul POCU OS 3.7 a contribuit la dezvoltarea relațiilor cu mediul de afaceri local. Conform datelor de sondaj, de la momentul la care au devenit operaționale întreprinderile, cea mai mare pondere din vânzări s-a realizat pe piața locală (circa 64% în cazul grupului țintă, versus 62% în cazul grupului de control). Vânzările întreprinderilor din grupul țintă pe piața regională acoperă cel mult 15% din total, pe plan național

circa 18%, în timp ce către piața internațională sunt direcționate circa 4% din vânzări (în medie). Remarcăm în cazul grupului de control o predilecție mai mare de depășire a granițelor locale și regionale, firmele care nu au beneficiat de intervenție fiind ceva mai înclinată să se adreseze pieței naționale și celor internaționale.

Figura 15. Ponderea vânzărilor întreprinderilor pe tipuri de piețe



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

553. Îmbunătățirea vizibilității firmelor a fost un alt efect indirect pe care sprijinul POCU I-a generat în cazul firmelor beneficiare. Conform datelor colectate prin sondaj în rândul firmelor beneficiare de sprijin POCU OS 3.7, 81% dintre respondenți au apreciat contribuția POCU la creșterea vizibilității firmei.
554. Conform informațiilor în profunzime culese prin studiile de caz, capacitatea firmelor de a răspunde nevoilor locale și de a-și dezvolta o bază locală puternică a constituit un factor de reziliență în fața provocărilor gestionate de pandemia COVID 19.
555. Deși modul de desfășurare al activităților, preponderent online în timpul pandemiei, nu a condus într-o majoritate de situații la dezvoltarea de relații/cunoștințe cu alți cursanți, totuși per ansamblu respondenții apreciază că activitățile proiectelor, și mai ales sprijinul primit de la echipele proiectelor, au condus la dezvoltarea relațiilor de colaborare între micro-întreprinderi / IMM-uri la nivel local.

Sinteza constatărilor

556. POCU OS 3.7 a avut efecte neintenționate pozitive la nivelul întreprinderilor sprijinite. Astfel, intervenția a contribuit la dezvoltarea relațiilor cu mediul de afaceri local, cea mai mare parte din vânzările firmelor sprijinite fiind realizată pe piața locală. Mai mult, firmele beneficiare au câștigat în domeniul vizibilității.
557. Persoanele din grupul țintă au beneficiat la rândul lor de efectele POCU prin dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale, îmbunătățirea atitudinii față de risc, creșterea încrederii în propria persoană și a motivației de a reuși. În plus, efecte pozitive au fost identificate și în ceea ce privește creșterea veniturilor persoanelor din grupul țintă.

2.3.4 În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?

558. Sprijinul POCU OS 3.7 a avut și efecte la nivelul comunităților. Așa cum am văzut anterior, activitățile proiectelor au condus la creșterea numărului de micro-întreprinderi și IMM-uri operaționale la nivel local, dar și la creșterea numărului de angajați în aceste IMM-uri la nivel local, creșterea numărului de persoane ocupate generând creșteri ale bunăstării la nivelul comunităților.
559. Datele colectate prin sondaj în rândul întreprinderilor sprijinite au evidențiat efecte propagate pozitive ale intervenției asupra piețelor locale prin dezvoltarea rețelelor de colaborare între întreprinderi pe plan local (60% dintre respondenți). Și piața muncii la nivel local a beneficiat de generarea de noi locuri de muncă ce a impulsionat într-o oarecare măsură reîntoarcerea membrilor comunității plecați la muncă în străinătate (conform aprecierii a 32% dintre respondenți).
560. Mai ales proiectele susținute prin Diaspora Start-Up au avut ca efect și susținerea reîntoarcerii membrilor comunităților plecați în afara granițelor țării pentru muncă, expertiza și cunoștințele dobândite de aceștia în afara țării generând acum beneficii la nivelul propriilor comunități. Mai mult decât atât, familiile au beneficiat de re-întregirea lor prin reîntoarcerea membrilor plecați la lucru în alte țări.
561. Nu în ultimul rând, activitățile proiectelor și acuratețea în selecția planurilor de afaceri au contribuit la creșterea încrederii atât a membrilor grupului țintă, dar și a familiilor și comunităților acestora în modul în care fondurile europene sunt utilizate pentru creșterea ocupării și dezvoltarea comunităților locale.
562. La nivelul familiilor membrilor grupului țintă efectele sunt însă mixte, conform studiilor de caz. Pe de o parte, familia a constituit o resursă extrem de importantă de sprijin pentru membrii grupului țintă, mai ales pentru cei din diaspora care s-au relocat pentru a putea demara o afacere pe cont propriu. Pe de altă parte însă, antreprenorii au petrecut mai puțin timp cu familiile lor, ceea ce a avut consecințe negative asupra calității vieții de familie, care a resimțit negativ multe dintre riscurile și incertitudinile generate de asumarea inițierii unei afaceri pe cont propriu. Mai mult decât atât, în unele cazuri, susținerea afacerilor în timpul pandemiei s-a realizat din resursele personale ale antreprenorilor, ceea ce a avut consecințe negative asupra resurselor familiilor acestora.

Sinteza constatărilor

563. Intervențiile au generat efecte pozitive asupra mediului de afaceri de la nivel local sau regional prin dezvoltarea rețelelor de colaborare între întreprinderi pe plan local. Piața muncii la nivel local a beneficiat de generarea de noi locuri de muncă ce a impulsionat într-o oarecare măsură reîntoarcerea membrilor comunității plecați la muncă în străinătate. Aceasta a avut un efect pozitiv și asupra familiilor lor și comunității.
564. Efectele la nivelul familiilor persoanelor din grupul țintă efectele sunt mixte. Pe de o parte statusul social al antreprenorilor s-a îmbunătățit, pe de altă parte însă calitatea vieții familiilor a scăzut, timpul petrecut împreună și în unele cazuri chiar veniturile familiilor fiind afectate negativ.
565. Proiectele au avut efecte pozitive la nivelul comunităților, prin creșterea ratei de ocupare și a bunăstării membrilor acestora, dar și prin susținerea reîntoarcerii imigranților pentru muncă în țară.

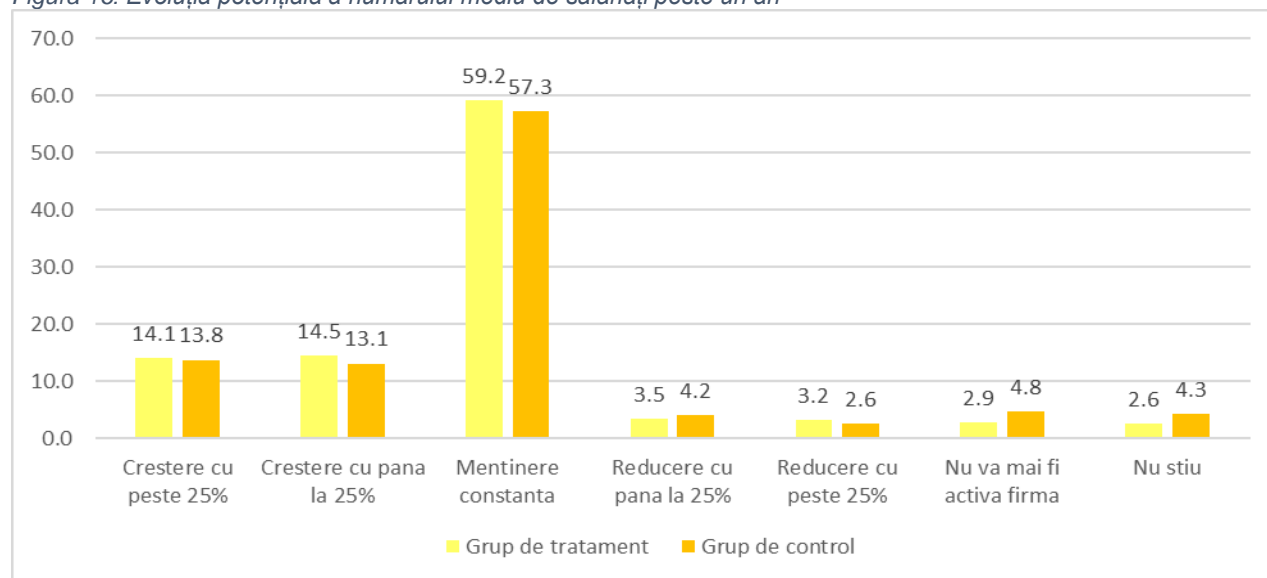
2.3.5 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

566. Abordarea metodologică pentru evaluarea durabilității efectelor a presupus explorarea potențialului de menținere a efectelor pozitive în timp.
567. În acest sens, prin anchetele desfășurate în rândul grupurilor țintă și de control s-a investigat evoluția potențială a numărului mediu de salariați, precum și a indicatorilor de competitivitate, cifra de afaceri și respectiv profitul net al întreprinderilor, la peste 12 luni față de sfârșitul anului 2022.

DURABILITATEA EFECTULUI ATRIBUIT POCU ASUPRA OCUPĂRII

568. În ceea ce privește potențialul efect durabil al programului POCU OS 3.7 asupra creșterii ocupării, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2023, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați. Din prelucrarea datelor culese prin sondaj privind evoluția potențială a numărului mediu de salariați al întreprinderilor la sfârșitul anului 2023, în general, nu sunt așteptate schimbări față de anul 2022. Așteptările întreprinderilor din cele două grupuri (țintă și control) sunt relativ similare și destul de rezervate. Astfel, majoritatea anticipează o menținere constantă a numărului de salariați, cu un ecart de maxim 2 puncte procentuale în favoarea grupului țintă. În schimb, cel mult 15% dintre întreprinderi, atât din grupul țintă, cât și din cel de control, anticipează posibile creșteri ale numărului de angajați cu până la 25% comparativ cu sfârșitul anului 2022, iar alte 14% estimează o posibilă creștere a numărului de salariați cu mai mult de 25%.
569. În ceea ce privește anticipările legate de închiderea întreprinderilor în următorul an, șansele de realizare ale acestui eveniment sunt reduse pentru ambele grupuri (3% grupul țintă și respectiv 4 % în cazul grupului de control).

Figura 16. Evoluția potențială a numărului mediu de salariați peste un an



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

570. În plus, analiza contrafactuală aplicată asupra întreprinderilor majoritare care anticipează o menținere constantă a numărului de salariați, a semnalat șanse mai mari cu 5 puncte procentuale în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 de a-și menține numărul de salariați constant până la sfârșitul

anului 2023, comparativ cu întreprinderi similare netratate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2.

Tabel 47. Efectul net potențial al POCU asupra ocupării

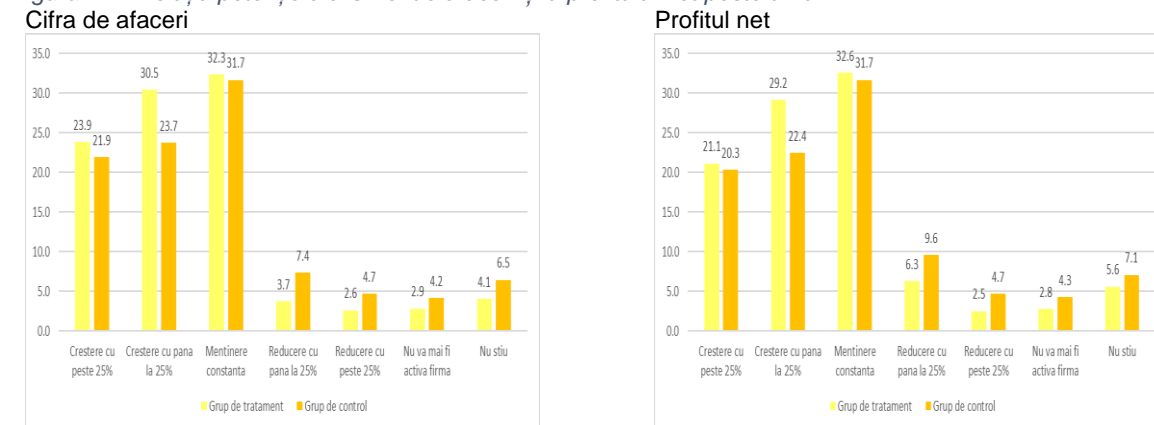
Indicatori: evoluția potențială a numărului de salariați peste 1 an	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Menținere constantă	54%	49%	5 pp

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

DURABILITATEA EFECTULUI POCU ASUPRA PROFITABILITĂȚII ÎNTREPRINDERILOR

571. În ceea ce privește potențialul efect durabil al programului POCU OS 3.7 asupra profitabilității firmelor, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană anticipează, în cea mai mare parte, creșteri până la sfârșitul anului 2023. Din prelucrarea datelor culese prin sondaj, a rezultat că pentru finalul anului 2023 sunt în general așteptate creșteri ale profitabilității întreprinderilor, atât în rândul grupului țintă, cât și în cel al grupului de control, cu ecarturi medii de aproximativ 8-9 puncte procentuale în favoarea întreprinderilor sprijinite prin POCU. Circa o treime atât din întreprinderile sprijinite, cât și din cele incluse în grupul de control estimează o posibilă menținere constantă a nivelurilor cifrei de afaceri și profitului net la nivelul anului 2022.

Figura 17. Evoluția potențială a Cifrei de afaceri și a profitului net peste un an



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

572. În plus, analiza contrafactuală a permis estimarea robustă a șanselor de realizare a acestor efecte la sfârșitul anului 2023 pentru întreprinderile sprijinite prin POCU, comparativ cu întreprinderi similare netratate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2. Astfel, după aplicarea algoritmilor de matching între unitățile celor două grupuri și excluderea cazurilor ce nu îndeplinesc condiția de sprijin comun, s-au obținut următoarele rezultate statistic semnificative, conform tabelului următor.

Tabel 48. Efectul net potențial al POCU asupra profitabilității firmelor

Indicatori: evoluția potențială a indicatorilor financiari peste 1 an	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Cifra de afaceri va crește	49%	39%	10 pp
Profitul net va crește	46%	37%	9 pp

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

573. Se observă faptul că șansele estimate ca cifra de afaceri să crească până la sfârșitul anului 2023, comparativ cu anul 2022, sunt cu 10 puncte procentuale în favoarea întreprinderilor sprijinite. De asemenea, în ceea ce privește evoluția potențială favorabilă profitului net, se remarcă șanse mai mari cu

circa 9 puncte procentuale în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.

574. La nivelul firmelor susținute încă se mai resimt efectele crizei generate de pandemia COVID-19. Piața câștigată înainte de pandemie a fost ușor pierdută pe parcursul măsurilor de conținere, reluare activității presupunând în multe cazuri reconsolidarea afacerilor la nivelul piețelor în care activau. Dezvoltarea firmelor a fost afectată de acest eveniment prin diminuarea efectelor benefice generate de intervenție. Restricțiile impuse în stările de urgență și alertă au condus la pierderea de clienți și de oportunități de afaceri, la o scădere a cifrei de afaceri și a profitabilității, în unele cazuri chiar semnificativă, la pierderea salariaților în timpul măsurilor de conținere, la reducerea normei de lucru a angajaților, precum și la probleme în gestiunea fluxurilor de numerar.
575. Majoritatea firmelor intervievate în studiile de caz intenționează să se dezvolte în viitorul apropiat, ceea ce indică un potențial de revenire după șocul resimțit în perioada 2020-2021.

Sinteza constatărilor

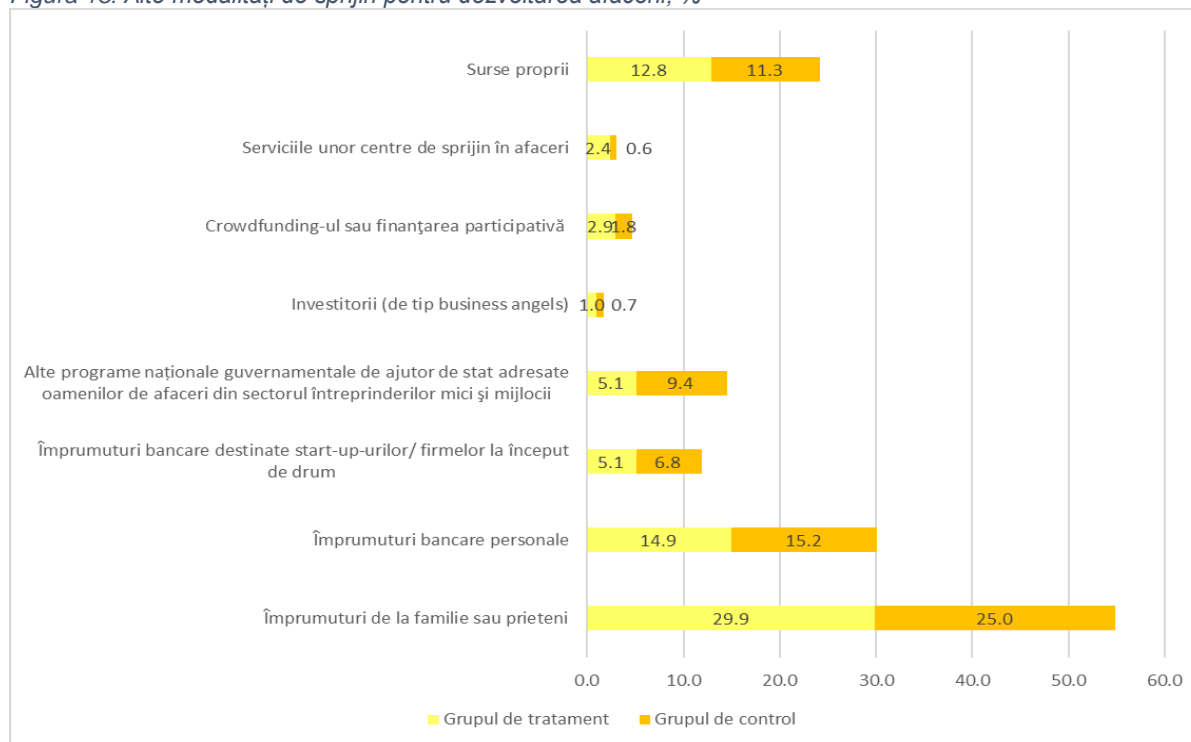
576. În ceea ce privește durabilitatea efectului net al programului POCU OS 3.7 asupra ocupării, se remarcă faptul că întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2023, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați. Din analiza contrafactuală reiese faptul că șansele de a-și menține constant numărul de salariați până la sfârșitul anului 2022 sunt cu 2 puncte procentuale mai mari în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7, comparativ cu întreprinderi similare nesprijinite.
577. Referitor la durabilitatea efectelor pozitive ale POCU OS 3.7 asupra profitabilității firmelor, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană sunt optimiste și anticipează, în cea mai mare parte, creșteri ale cifrei de afaceri și profiturilor până la sfârșitul anului 2023. Analiza contrafactuală arată faptul că șansele unei evoluții potențiale favorabile a cifrei de afaceri și profitului net sunt mai mari cu circa 9-10 puncte procentuale în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.
578. Dezvoltarea firmelor a fost afectată de criza COVID-19 prin diminuarea efectelor benefice generate de intervenție. Restricțiile impuse au condus la pierderea de clienți și de oportunități de afaceri, la o diminuare a cifrei de afaceri și a profitabilității, la creșterea fluctuației de personal, la reducerea normei de lucru a angajaților, precum și la probleme în gestiunea fluxurilor de numerar. Dezvoltarea în viitor a afacerilor depinde și de mediul economic, dar și de programele de susținere a acestora din viitorul ciclu de implementare

2.3.6 *Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*

579. Cel mai important factor extern care a influențat manifestarea efectelor a fost evoluția condițiilor economice generale, activitatea întreprinderilor fiind afectată într-o măsură semnificativă. Astfel, în baza datelor colectate prin sondaj, dintre întreprinderile care nu au mai fost operaționale la momentul colectării datelor (aprilie-mai 2023), 51% consideră că acest eveniment a fost cauzat în foarte mare măsură de pandemia COVID-19. Cele mai multe dintre firmele care nu își mai desfășoară activitatea au devenit neoperaționale în anul 2021 (33%) sau în anul 2022 (46%).

580. Un alt factor extern important semnalat de întreprinderi pentru care afacerea lor nu a mers vizează lipsa fondurilor pentru susținerea afacerii. Spre exemplu, în cazul întreprinderilor din grupul țintă, în afară de sprijinul primit pentru dezvoltarea afacerii prin intermediul programului POCU, acestea au declarat că au mai utilizat ulterior și alte modalități de sprijin pentru dezvoltarea afacerii. Circa o treime au apelat la împrumuturi de la familie și prieteni, iar într-o măsură mai mică la împrumuturi bancare personale (15%) sau la resursele financiare proprii (13%). Mai puțin solicitate au fost alte programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul IMM (5%), crowdfunding-ul sau finanțarea participativă (3%), serviciile unor centre de sprijin în afaceri (2%) sau investitori de tip business angels (1%).

Figura 18. Alte modalități de sprijin pentru dezvoltarea afacerii, %



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

581. Printre celelalte motive principale semnalate de respondenți pentru care afacerea lor nu a mers se regăsesc: lipsa cererii, creșterea costurilor, lipsa forței de muncă, concurența sau erorile de management.

582. În absența sprijinului oferit de programul POCU pentru dezvoltarea afacerii, întreprinderile din grupul de control au recurs la modalități de sprijin similare, apelând totuși într-o măsură mai mare la alte programe naționale guvernamentale de ajutor de stat adresate oamenilor de afaceri din sectorul IMM (9%) sau la împrumuturi bancare (22%). Celelalte modalități de sprijin financiar pentru dezvoltarea afacerii în cazul întreprinderilor din grupul de control au fost utilizate într-o măsură relativ mai mică față de grupul țintă.

583. Alți factori externi intervențiilor și care continuă să afecteze negativ dezvoltarea de noi afaceri sunt: cadrul instituțional și legislativ de funcționare a firmelor lipsit de predictibilitate (21% l-au considerat un obstacol în dezvoltarea afacerilor) și cadrul fiscal (23% l-au considerat un obstacol). La aceasta, s-au adăugat accesibilitatea redusă a anumitor zone, lipsa personalului adecvat calificat, precum și lipsa oportunităților de finanțare pentru dezvoltarea și consolidarea afacerilor existente.

584. Dintre factorii externi care au susținut intervenția OS 3.7, mai ales în contextul provocator al pandemiei, merită menționate digitalizarea administrației publice (43% dintre firme l-au considerat un factor favorizant), măsurile de susținere a firmelor în timpul pandemiei (27% îl consideră un factor favorizant), existența la nivel local a furnizorilor pe lanțul de aprovizionare (pentru 31% dintre firme a fost un factor favorizant), și doar pentru anumite sectoare de activitate forța de muncă adecvat calificată existentă la nivel local.

585. Dintre factorii interni ai intervenției POCU OS 3.7, care au afectat negativ implementarea proiectelor respondenții menționează:

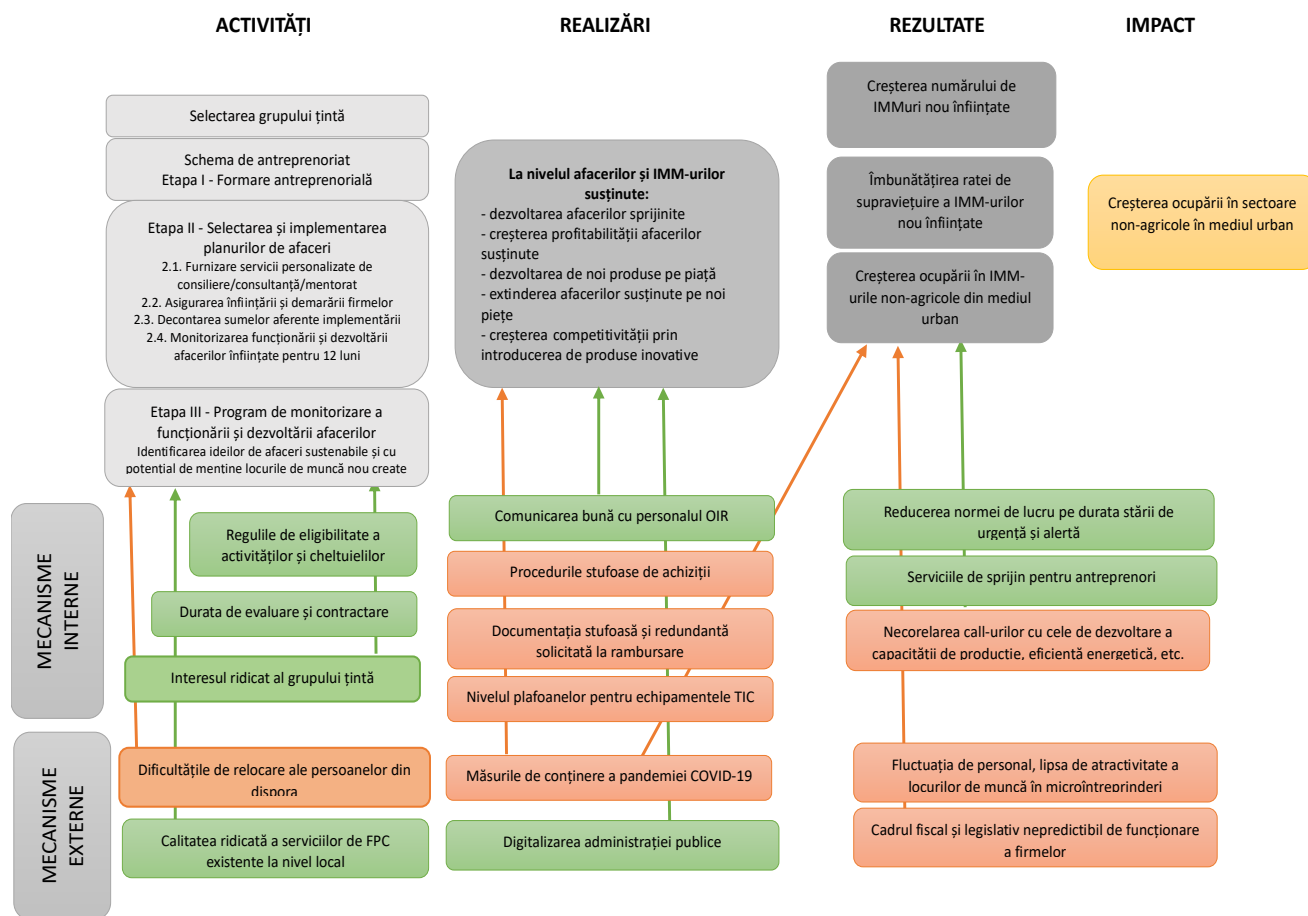
- **Birocrația stufoasă** și efortul mult prea mare solicitat pentru realizarea rambursărilor, inclusiv pentru beneficiarii care au înființat firme;
- **Dificultatea utilizării sistemului informatic MySMIS**, imposibilitatea de a atașa documente multiple; necesitatea transmiterii aceluiași documente în formate diferite de mai multe ori;
- **Dificultățile asociate proceselor de achiziții publice**, prea stufoase și greoaie; documentație stufoasă pentru achizițiile directe; validarea cu întârziere a achizițiilor de AM/OIR;
- **Aspecte care țin de designul financiar al instrumentului**, și anume procentul de 15% destinat cheltuielilor indirecte și care este insuficient în cazul implementării proiectelor de către un număr mai mare de parteneri; plafoanele pentru anumite tipuri de achiziții, precum dotările TIC, care nu permit achiziția unor echipamente TIC performante;
- Realizarea cu întârziere în anumite situații a verificării cererilor de rambursare și a rapoartelor tehnico-financiare; comunicarea deficitară între OIR-uri și AM, precum și între beneficiarii de finanțare și AM;
- **Neadekvarea granturilor la nevoile de salarizare** din sectoarele înalt competitive, sau pentru atragerea lucrătorilor emigranți în țară.

586. În acest context economic provocator au existat și factori care au facilitat apariția efectelor. Dintre factorii interni menționați ca relevanți pentru succesul proiectelor menționăm:

- Designul instrumentului de finanțare, **serviciile de sprijin pentru antreprenori** – mentorat, coaching, consultanță, 59% dintre respondenții din grupul țintă considerându-le un factor favorizant al succesului. Și activitățile de formare antreprenorială au fost puternic valorizate de beneficiarii de pe Start-Up Plus și Diaspora Start-Up;
- **Nivelul și alocarea suportului financiar acordat prin POCU**. Pentru multe dintre sectoarele în care firmele sprijinite au inițiat activități, locurile de muncă create, veniturile și stabilitatea acestora au fost considerate atractive de membrii comunităților locale, susținând astfel dezvoltarea unor afaceri solide;
- Durata de evaluare și contractare, documentele solicitate, durata de implementare a proiectelor, regulile de eligibilitate a activităților și a cheltuielilor au fost în genere evaluate pozitiv;
- Experiența solidă în dezvoltarea competențelor antreprenoriale a membrilor parteneriatelor; existența la nivel local a unor **furnizori de formare cu capacitate ridicată** atât de a furniza formare de calitate, cât și de a implementa proiecte din surse europene;
- **Capacitatea de finanțare a solicitantului și partenerilor** care au putut susține cash-flow-ul proiectelor în condițiile persistenței întârzierilor rambursărilor;
- Comunicarea bună cu ofițerii de monitorizare ai OIR POCU, mai ales pe parcursul pandemiei; răspunsul prompt al OIR/AM la evoluțiile din timpul pandemiei și posibilitatea suspendării activităților;

- În vederea recuperării întârzierilor generate de criza COVID-19 în dezvoltarea firmelor nou înființate, AM POCU a permis prelungirea duratei de implementare a proiectelor peste durata maximă prevăzută în Ghidul Solicitantului aplicabil;
- **Reducerea normei de lucru a angajaților**, pe durata stării de urgență și a stării de alertă, pentru planurile de afaceri afectate direct și indirect de restricțiile impuse;
- **Modernizarea / digitalizarea administrației**, inclusiv a relației dintre beneficiar și OIR/AM;
- Susținerea antreprenorilor **prin coaching și mentorat după declanșarea pandemiei**, susținută în unele situații din sursele proprii ale solicitanților și partenerilor.

Figura 17. Mecanismele care intervin în atingerea rezultatelor OS 3.7



Sursa: Prelucrarea autorilor

Sinteza constatărilor

587. Activitatea întreprinderilor a fost negativ afectată într-o măsură semnificativă de pandemia COVID-19. Dintre întreprinderile care nu mai erau operaționale la momentul evaluării, majoritatea consideră că acest eveniment a fost cauzat în foarte mare măsură de pandemia COVID-19. Un alt factor important semnalat

de întreprinderi pentru care afacerea lor nu a mers vizează lipsa fondurilor pentru susținerea afacerii. Astfel, întreprinderile sprijinite prin POCU au declarat că au mai utilizat ulterior și alte modalități de sprijin pentru dezvoltarea afacerii. Printre celelalte motive principale care au împiedicat menținerea și dezvoltarea afacerii sunt lipsa cererii, creșterea costurilor, lipsa forței de muncă, concurența sau erorile de management.

588. Dintre factorii interni ai intervenției POCU OS 3.7. care au afectat negativ implementarea menționăm: birocrăția stufoasă, atât pentru inițierea unei afaceri, dar și pentru accesarea de fonduri europene, dificultățile în utilizarea sistemului informatic MySMIS, realizarea cu întârziere a verificărilor tehnico-financiare, și inclusiv a rambursărilor, valoarea prea redusă a grantului pentru a atrage lucrători emigranți și/sau pentru a genera locuri de muncă în sectoare înalt competitive.

589. Dintre mecanismele interne intervenției menționate ca susținând derularea și atingerea rezultatelor menționăm: designul instrumentului de finanțare, un plus important de valoare aducându-l activitățile de coaching și mentoring, nivelul și alocarea suportului financiar prin POCU OS 3.7, experiența solidă a parteneriatelor în implementarea de proiecte europene, existența unor furnizori de formare profesională de calitate înaltă la nivel local, comunicarea bună cu ofițerii de monitorizare și reacția promptă a OIR-urilor la debutul pandemiei.

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

590. Informațiile colectate prin studii de caz au evidențiat o serie de aspecte caracteristice POCU, care indică zonele ce pot fi optimizate pentru implementarea cu succes a intervențiilor similare:

- Efortul de raportare consumă foarte mult din resursele umane și de timp alocate implementării proiectelor, ceea ce grevează asupra resurselor alocate atingerii activităților și indicatorilor; Prin urmare sunt necesare demersuri de simplificare a activităților de raportare, eliminarea dublurilor înregistrări de informații financiare, contracte de muncă, etc.
- Resursele umane necesare implementării proiectelor trebuie corect dimensionate pentru a permite atragerea unor experți de calitate; dat fiind volumul de muncă foarte mare necesar pentru gestionarea implementării unui număr ridicat de planuri de afaceri; Dimensionarea inadecvată a cheltuielilor indirecte, procentul de 15% fiind insuficient mai ales pentru implementarea unor proiecte cu număr mare de parteneri, precum și pentru posibilitatea de a bugeta adecvat experții implicați în managementul proiectului;
- Sistemul informativ a fost într-o continuă schimbare, prin realizarea de completări și modificări pe parcursul implementării proiectelor, acest aspect generând confuzii și blocaje; Este recomandată finalizarea sistemului informativ înainte de demararea implementării proiectelor și dezvoltarea unui sistem informatic mai intuitiv;
- Comunicare deficitară între OIR-uri și AM, avizarea cu întârziere a cererilor de rambursare sau a achizițiilor, ceea ce a determinat la nivelul beneficiarilor cheltuieli neeligibile sau blocaje financiare; Se recomandă respectarea termenelor la plata prefinanțării și a rambursărilor.
- Existența unui cadru normativ de implementare cât mai clar, cât mai simplu și cât mai stabil, care să fie adecvat majorității situațiilor care pot să apară (ghidul solicitantului, manualul beneficiarului, instrucțiuni etc.);
- Cadru legal cu privire la relațiile de muncă (contracte de muncă, timp de muncă, intervale de timp de muncă) a fost implementat și monitorizat cu rigiditate de către organismele de control și monitorizare, ceea ce a generat la nivelul beneficiarilor de regulă muncă suplimentară neplătită;

- Activitățile de consiliere, mentorat și monitorizare sunt foarte importante pentru dezvoltarea afacerilor finanțate. Ele trebuie desfășurate continuu, fiind cele care asigură succesul finanțării; Se recomandă extinderea acestor activități pentru perioade mai lungi de timp după finalizarea sprijinului financiar acordat;
- O importanță mai mare acordată cunoștințelor legislative și juridice, precum și a dezvoltării competențelor digitale și de marketing online pe durata cursurilor. De asemenea contextul actual a atras atenția asupra introducerii în curriculum a competențelor de gestionare a crizelor;
- Pandemia a atras atenția și asupra importanței existenței unor programe adecvate de susținere a mediului de afaceri, atât pentru a lansa afaceri noi, dar și ulterior pentru a susține păstrarea și dezvoltarea acestora; Stimulele financiare care pot fi adoptate la nivelul legislației naționale trebuie asociate cu programe și inițiative destinate creșterii capacității de producție, susținerea proceselor de digitalizare, de eficientizare a consumului de energie, de diversificare a surselor de energie utilizate, etc. Nu în ultimul rând, este necesară o mai bună corelare a diverselor instrumente de finanțare dedicate sectorului de afaceri.
- Anumite planuri de afaceri nu au putut fi selectate și finanțate datorită pragului maxim de acordare a subvenției (40000 euro), insuficient plății salariilor și achiziției tehnologiei necesare; Salariile variază în funcție de sector și de echilibrul cererii și ofertei de personal existente pe piața muncii, aceste aspecte trebuind luate în considerare la stabilirea plafoanelor.

2.3.8 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare ?

591. Analiza cererilor de finanțare și a informațiilor colectate în cadrul studiilor de caz a permis identificarea abordărilor și a cazurilor de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temelor secundare. Acestea au fost validate prin consultare cu experți.
592. În cadrul OS 3.7 au fost vizate următoarele trei teme secundare, fiecare trebuind să aibă o alocare minimă de 1% la nivel de proiect:
- Inovare Socială;
 - Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor;
 - Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor.
593. Abordarea introducerii acestor teme în activitățile proiectelor s-a realizat având în vedere în cele mai multe cazuri una sau chiar mai multe din următoarele soluții:
- Introducerea în programul de dezvoltare a competențelor antreprenoriale a unor module de curs dedicate următoarelor teme: inovare socială, managementul schimbării, managementul riscurilor, creativitate, utilizarea TIC pentru creșterea competitivității (comerț electronic, cloud computing, tehnici de marketing folosind internetul, etc.), gândire critică;
 - Introducerea de criterii de selecție sau acordarea de punctaje suplimentare acelor planuri de afaceri care includ inițiative de sprijinire a uneia sau a mai multor teme secundare, inclusiv implicarea de soluții TIC în procesul de producție și furnizare bunuri; Cerința adresată solicitanților de sprijin pentru începerea unei afaceri pe cont propriu să detalieze inclusiv modul în care afacerea propusă va susține obiective precum dezvoltare durabilă, egalitatea de șanse,

sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de CO₂, inovare socială, soluții TIC, consolidarea CDI, inovare socială;

- Stabilirea la nivelul unora dintre proiectele finanțate a unui număr minim de întreprinderi care se vor înființa și care vor respecta aceste obiective, astfel: min 10% micro-întreprinderi înființate care să promoveze tema secundară Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor; min 10% micro-întreprinderi înființate care să promoveze tema secundară Inovare Socială și min 25% micro-întreprinderi care să promoveze tema secundară Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor;

594. Bune practici cu privire la inovarea socială identificate sunt:

- Detalierea acelor acțiuni care sunt considerate a fi generatoare de inovare socială, precum: metode inovatoare de implicare activă a membrilor comunității în operațiunile sprijinite, inclusiv pentru depășirea barierelor de ordin moral sau care țin de cutumele din societate; metode inovatoare de combatere a discriminării; activități și inițiative care vizează promovarea egalității de șanse, nediscriminarea; dezvoltarea de cooperative pentru livrarea unor servicii necesare în comunitate;
- Dezvoltarea unei platforme de colaborare pentru antreprenori și de inovare socială. Aceasta platformă își dorește să devină spațiu de diseminare a unor exemple de bună practică în abordarea inovării sociale, alături de alte informații relevante pentru finanțarea și dezvoltarea de afaceri;
- Introducerea unor acțiuni de inovare socială cu tema economiei colaborative, angajarea de experți care să promoveze conceptul de economie colaborativă, inclusiv utilizarea TIC în economia colaborativă, această abordare fiind practic la intersecția a două dintre temele secundare specifice OS 3.7;
- Introducerea dimensiunii de gen în implementarea proiectelor: Asumarea unor cote pentru participarea femeilor la nivelul grupului țintă selectat pentru cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale (min.30%), precum și la nivelul grupului țintă susținut pentru inițierea unei afaceri pe cont propriu. (min. 30%); Promovarea unui mediu de lucru prietenos pentru mame și inclusiv încurajarea viitorilor antreprenori să utilizeze programe de lucru flexibile care să permită reconcilierea între viață de familie și muncă;
- Introducerea în stagiile de formare antreprenorială a unor module de instruire prin care sunt promovate egalitatea de șanse, nediscriminarea și respectarea diversității grupurilor.

595. Bune practici cu privire la îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor:

- Organizarea de cursuri și webinarii online, această abordare crescând adresabilitatea cursurilor de formare la nivelul zonelor mai puțin accesibile;

596. Bune practici cu privire la sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor:

- Consultarea ONG-urilor de mediu asupra nevoilor de inovare în domeniul consumului durabil în România în etapa de pregătire și lansare a proiectului;
- Promovarea și dezvoltarea de locuri de muncă ecologice prin dezvoltarea de afaceri care au în vedere protecția și îmbunătățirea mediului, protejarea și conservarea biodiversității și utilizarea eficientă a resurselor, economie digitală, economie colaborativă, etc.;

- Achiziționarea de echipamente de nouă generație, de calitate superioară (cu clasă energetică A în cazul celor electrice) și care au un consum redus de energie electrică și consumabile, evitând pe cât posibil impactul negativ asupra mediului; echipamentele noi și performante oferă și un avantaj competitiv pe piață;
- Încurajarea firmelor nou înființate în cadrul proiectului să utilizeze energie regenerabilă (panouri foto-voltaice, instalații de producere a bio-gazului), precum și să adopte soluții de reducere a consumului de energie; furnizarea de soluții/bune practici pentru implementarea unor modele de afaceri eco-inovative.

597. Cele mai multe dintre proiecte menționează la implementarea principiilor orizontale prevederi specifice legislației în vigoare, o minoritate asumându-și ținte pentru introducerea principiilor orizontale în proiecte. Asumarea de ținte cu privire la ponderea anumitor categorii sociale printre beneficiari sau de proiecte care să răspundă anumitor provocări societale este o bună practică în sine.

Sinteza constatărilor

598. Intervențiile POCU T3 au promovat inovarea socială și temele secundare în realizarea activităților (realizarea cursurilor de formare, evaluarea planurilor de afaceri, selectarea afacerilor), dar și prin particularizarea abordării pentru unele dintre aceste teme.

599. Cele mai multe dintre proiecte menționează la implementarea principiilor orizontale prevederi specifice legislației în vigoare, o minoritate asumând-și ținte pentru introducerea principiilor orizontale în proiecte.

600. Temele privind Inovarea socială și Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor au generat o mai mare varietate a modalităților de adresare, însă acestea au avut mai degrabă un caracter punctual, cu potențial mai redus de a genera efecte de propagare la nivelul sectorului de afaceri

601. Tema Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor a fost însă adresată prin selectarea în mai mare măsură a acelor afaceri care urmau să se dezvolte în domeniul TIC. Astfel, fără a urmări în mod special acest aspect, intervenția a susținut inclusiv dezvoltarea unor activități economice cu înalt potențial competitiv.

602. Se recomandă creșterea importanței monitorizării temelor secundare și introducerea de indicatori pentru monitorizarea acestora.

2.3.9 Concluzii și recomandări

603. Intervenția POCU OS 3.7 este ancorată în cadrul strategic și legislativ național. Orientările strategice naționale sunt aliniate la cele europene în ceea ce privește dezvoltarea IMM-urilor, dar nu există măsuri de dezvoltare a culturii antreprenoriale. Mai mult, cadrul instituțional național a creat discontinuitate în aplicarea cadrului strategic, generând fluctuații de personal la nivelul instituțiilor publice, întâzieri în aprobarea proiectelor și dificultăți în monitorizarea lor. Toate acestea au constituit factori de frânare în atingerea obiectivelor propuse prin politicile destinate dezvoltării mediului antreprenorial.

604. Dinamica ocupării din mediul urban în perioada 2014-2022 este pozitivă, rata ocupării ajungând în anul 2022 la valoarea de 68,7%, în timp ce în profil regional inegalitățile dintre regiuni s-au redus. Grupa de vârstă 44 - 49 de ani este cea mai bine reprezentată. În profil sectorial, se remarcă domeniile Industrie prelucrătoare și Comerț ca domenii în care activează cea mai mare parte a persoanelor ocupate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

605. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create a crescut la 2.0 angajați în 2020, dar a fost în scădere cu 0.2 angajați față de anul 2019. În general, un pic mai mult de jumătate din întreprinderile nou create supraviețuiesc 5 ani de la înființare, remarcându-se domeniile Sănătate și asistență socială și Transport și depozitare cu șanse de supraviețuire mai ridicate.
606. Intervențiile POCU OS 3.7 au contribuit pozitiv la înființarea de noi afaceri. Suportul POCU pentru inițierea afacerii a avut fie un rol esențial/ cheie, fie un rol important alături de alți factori, conform aprecierilor a 96% dintre reprezentanții firmelor din eșantionul reprezentativ extras din grupul țintă al firmelor sprijinite. Toți indicatorii de program au fost realizați, depășindu-se țintele asumate în proiecte.
607. De asemenea suportul POCU a avut un efect pozitiv asupra creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. Suportul POCU a contribuit decisiv la creșterea sau menținerea numărului de salariați conform aprecierilor a 45% dintre reprezentanții firmelor din eșantionul reprezentativ al anchetei în firmele sprijinite.
608. Participarea la intervenții a condus la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. POCU OS 3.7 susține pe termen scurt crearea de locuri de muncă în întreprinderile sprijinite. Rezultatele analizei contrafactuală arată că atât la înființare, cât și după un an de activitate, firmele sprijinite au în medie un număr mai mare de salariați comparativ cu firme similare non-beneficiare. Însă, efectele pozitive tind să se reducă și chiar să dispară în timp. Cele mai importante efecte se înregistrează pentru întreprinderile înființate înainte de anul 2019, pentru primii doi ani de activitate. În cazul firmelor care au fost înființate sau au devenit operaționale în anul 2019 sau după acest an, rezultate pozitive în raport cu grupul de control nu se observă nici la înființare, și nici ulterior, la un an sau doi de activitate. Din punct de vedere sectorial, efectele asupra numărului de salariați sunt mult mai vizibile în Servicii, iar profilul regional indică, în special, regiunea Sud Muntenia care se remarcă prin menținerea efectului pozitiv la nivel similar pe o perioadă de doi ani consecutivi (2019-2020).
609. Ratele de supraviețuire ale firmelor sprijinite, de la înființare și până la momentul evaluării (aprilie-mai 2023), au fost mai mari cu 5 puncte procentuale comparativ cu cele ale altor întreprinderi similare, care însă nu au beneficiat de intervenție. Pe tipuri de intervenții, efectele sunt mai vizibile în cazul proiectelor de tip Start Up Plus. La nivel sectorial, analiza contrafactuală evidențiază sectoarele de activitate Comerț și Construcții, iar la nivel regional se remarcă din nou, ca și în cazul efectelor asupra numărului de salariați, regiunea Sud-Muntenia.
610. Suportul POCU a contribuit la îmbunătățirea competitivității firmelor sprijinite prin creșterea sau menținerea cifrei de afaceri. Analiza contrafactuală a arătat faptul că POCU OS 3.7 a condus la efecte nete pozitive în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri din anul 2019 pentru întreprinderile nou înființate în perioada 2017-2018. În perioada următoare, pe fondul pandemiei COVID-19, efectele pozitive nu se mențin. La nivel sectorial, analiza contrafactuală indică un impact net pozitiv POCU asupra nivelului cifrei de afaceri doar pentru firmele care activează în sectoarele Învățământ și Sănătate (tratate împreună ca urmare a numărului redus de cazuri). În cazul acestor firme se observă o diferență semnificativă în ceea ce privește volumul afacerii atât în anul 2020, cât mai ales în anul 2021, comparativ cu firmele din grupul de control.
611. Intervențiile au avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor sprijinite prin dezvoltarea de noi produse pentru piețele existente sau extinderea afacerilor pe noi piețe. Suplimentar suportului POCU, pentru dezvoltarea afacerii, firmele au utilizat împrumuturi de la familie sau prieteni, au făcut credite sau au apelat la resursele personale proprii preexistente.
612. Efectele neintenționate ale POCU OS 3.7 la nivelul întreprinderilor sprijinite au fost identificate în domeniul relațiilor cu mediul de afaceri local și al îmbunătățirii vizibilității afacerilor dezvoltate. Participarea la activitățile proiectelor a generat efecte neintenționate și asupra persoanelor din grupul țintă, manifestându-

se în principal prin dezvoltarea competențelor manageriale și antreprenoriale, creșterea încrederii în propria persoană și a motivației de a reuși. În plus, efecte pozitive au fost identificate și asupra veniturilor persoanelor din grupul țintă.

613. Efectele POCU TE 3 depășesc granița sectoarelor sau grupurilor vizate de intervenție. Acestea s-au manifestat în primul rând prin efecte pozitive asupra mediului de afaceri de la nivel local sau regional prin dezvoltarea rețelelor de colaborare între întreprinderi. Piața muncii la nivel local a beneficiat de generarea de noi locuri de muncă ceea ce a impulsionat într-o oarecare măsură reîntoarcerea membrilor comunității plecați la muncă în străinătate. Aceasta a avut un efect pozitiv și asupra familiilor și comunității.
614. În ceea ce privește durabilitatea efectului net al programului POCU OS 3.7 asupra ocupării, notăm faptul că întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2023, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați. Din analiza contrafactuală reiese faptul că șansele de a-și menține constant numărul de salariați până la sfârșitul anului 2023 sunt cu 2 puncte procentuale mai mari în rândul întreprinderilor sprijinite, comparativ cu întreprinderi similare nesprijinite.
615. Referitor la durabilitatea efectelor pozitive asupra profitabilității firmelor, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană sunt optimiste și anticipează, în cea mai mare parte, îmbunătățiri ale celor doi indicatori până la sfârșitul anului 2023. Analiza contrafactuală arată faptul că șansele unei evoluții potențiale favorabile a cifrei de afaceri și profitului net sunt mai mari cu circa 9-10 puncte procentuale în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.
616. Dezvoltarea firmelor a fost afectată într-o măsură semnificativă de criza COVID-19 prin diminuarea efectelor benefice generate de intervenție. Restricțiile impuse au condus la pierderea de clienți, dar și de angajați, la redefinirea pieței și a lanțurilor de furnizori-beneficiari odată cu relaxarea condițiilor. Contracarea acestor efecte negative se poate realiza doar prin asigurarea unui mediu economic stabil, prin facilități acordate firmelor, precum și prin acces la finanțări destinate dezvoltării afacerilor.
617. Participarea la intervențiile POCU OS 3.7 au fost afectată negativ de o serie de factori interni, precum: birocrăția stufoasă, atât pentru inițierea unei afaceri, dar și pentru accesarea de fonduri europene, dificultățile în utilizarea sistemului informatic MySMIS, documentația stufoasă și rigidă solicită pentru relațiile de muncă, achiziții, etc.; subdimensionarea cheltuielilor indirecte; realizarea cu întârziere a verificărilor tehnico-financiare, și inclusiv a rambursărilor, valoarea prea redusă a grantului pentru a atrage lucrători emigranți și/sau pentru a genera locuri de muncă în sectoare înalt competitive.
618. Efectele intervențiilor POCU TE3 au fost favorizate de următorii factori caracteristici programului: designul instrumentului de finanțare, un plus important de valoare aducându-l activitățile de coaching și mentoring, nivelul și alocarea suportului financiar prin POCU OS 3.7, experiența solidă a parteneriatelor în implementarea de proiecte europene, existența unor furnizori de formare profesională de calitate înaltă la nivel local, comunicarea bună cu ofițerii de monitorizare și reacția promptă a OIR-urilor la debutul pandemiei.
619. În urma constatărilor și concluziilor formulate, echipa de evaluare formulează următoarele recomandări:
- Luarea în considerare încă de la momentul pregătirii unui ciclu de implementare a **posibilității apariției unei crize/ajustări ciclice a economiei**;
 - **Creșterea nivelului subvențiilor acordate**, astfel încât firmele să poată crea mai multe locuri de muncă atractive (mai bine plătite) în actualul context economic, aceste aspecte variind în funcție de sector;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Ajutorul de minimis nu a fost atractiv pentru re-atragerea imigranților sau pentru generarea de afaceri în sectoare înalt competitive, prin urmare se recomandă luarea în considerare a acestui aspect în designul unor intervenții viitoare. Este necesară o ajustare a nivelului plafoanelor de salarii în funcție de sectorul în care se înființează afacerea;
- Creșterea nivelului subvențiilor acordate și a perioadei de acordare a sprijinului pentru întreprinderile nou-înființate în noul context economic. Flexibilizarea structurii programului pentru a putea sprijini antreprenorii cu intervenții specifice de tip coaching și mentorat la nevoie și în etapele de implementare și sustenabilitate, precum și pregătirea unor mecanisme de ajustare a indicatorilor pentru situații de criză, precum cea generată de pandemie;
- Introducerea unor noi programe care să permită dezvoltarea afacerilor înființate, alături de stimulente fiscale și măsuri favorabile de taxare a muncii (ex. taxarea muncii part-time la nivel de part-time) care să susțină menținerea și dezvoltarea micro-firmelor și a IMM-urilor;
- **Corelarea cu alte finanțări**, precum POR, care să poată conduce la o consolidare a capacităților de producție a firmelor sprijinite.
- **Simplificarea birocrăției**, implementarea unor proceduri mai simple de raportare, simplificarea documentației pentru achiziții, implementarea mai flexibilă a prevederilor legale cu privire la relațiile de muncă, creșterea dimensiunii **cheltuielilor indirecte**;
- **Reducerea birocrăției/poverii administrative** la nivelul noilor întreprinzători beneficiar de sprijin pentru începerea unei afaceri;
- Optimizarea și finalizarea diferitelor componente ale MySMIS înainte de începerea implementării, respectarea termenelor de verificare a rapoartelor tehnice și a cererilor de rambursare, volum mai redus de documente solicitate la rambursare;
- **Creșterea plafonului** pentru prețurile la echipamentele IT, pentru a permite achiziția de echipamente performante;
- **Extinderea programelor de mentoring și coaching** pentru perioade mai lungi după primirea finanțării, cultura antreprenorială nu se dezvoltă și consolidează doar prin cursuri de formare;
- **Introducerea unor indicatori de monitorizare pentru modul în care sunt implementate principiile orizontale**; cerința de a fi specificate în cererile de finanțare doar acele mecanisme care excedă cadrul legal în vigoare.

2.4 TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO

2.4.1 *Care este progresul observat în teritoriile și subgrupurile vizate cu privire la adaptarea structurilor SPO pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta de forță de muncă și sporirea gradului de satisfacție a clienților SPO, diversitate și rata de acoperire a serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă?*

620. Pentru identificarea progresului înregistrat în perioada 2014-2023 privind adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO, au fost realizate următoarele două analize:

- Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind organizarea și funcționarea structurilor SPO;
- Analiza evoluției corelării cererii cu oferta de forță de muncă, a gradului de satisfacție a clienților SPO, a diversității serviciilor oferite și a ratei de acoperire a serviciilor.

2.4.2 *Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, european și național privind organizarea și funcționarea structurilor SPO*

Cadrul european

Analiza cadrului strategic

621. Analiza cadrului strategic la nivel european privind politicile de ocupare subliniază un efort concentrat al Uniunii Europene în vederea îndeplinirii următoarelor obiective majore, mai ales în contextul pandemiei:

- Sprijinirea țărilor 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.

622. 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.

623. 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 2014-2020 sunt țintele stabilite pentru a fi îndeplinite până în 2020, anume creșterea ratei generale de ocupare la peste 75% în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 24 și 64 de ani.

624. Pentru viitoarea perioadă de programare, 2021-2027, țintele stabilite pentru a fi îndeplinite până în 2030, implică creșterea ratei generale de ocupare la peste 78% în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 24 și 64 de ani. Totodată, în această perioadă statele membre elaborează propriile reforme în domeniul ocupării



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

forței de muncă în baza unor linii directe 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.

625. În contextul pandemiei, Fondul Social European Plus (FSE+) a fost principalul instrument al Uniunii Europene pentru investiții în oameni și pentru sprijinirea implementării Pilonului European al Drepturilor Sociale. Se dorește ca în perioada 2021-2027 fondul să fie, de asemenea, unul dintre principalele instrumente ale redresării socio-economice a Uniunii Europene în urma pandemiei de COVID-19, care a afectat participarea populației active la muncă, mărinnd disparitățile dintre statele membre și regiuni.
626. De asemenea, Sprijinul Temporar pentru Atenuarea Riscurilor de Șomaj în Situație de Urgență (SURE) a fost un instrument de asistență financiară disponibil statelor membre pentru a combate consecințele economice și sociale ale pandemiei de coronavirus. Acest instrument a oferit asistență financiară de până la 100 de miliarde de Euro sub formă de împrumuturi pentru a face față creșterilor bruște ale cheltuielilor publice, în vederea menținerii ocupării forței de muncă.

Analiza cadrului legislativ

627. Cadrul legislativ specific perioadei 2014-2023 identificat la nivelul Uniunii Europene reglementează acțiuni care au drept scop îndeplinirea obiectivelor strategice discutate în secțiunea anterioară. Reglementările au contribuit în mod esențial la materializarea acestor obiective prin crearea cadrului normativ necesar atingerii lor.
628. Măsurile normative adoptate au vizat, în primul rând, principiile care trebuie respectate în contextul ocupării forței de muncă. 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.
629. 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.
630. Totodată, 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 cadrului instituțional

631. Evoluția cadrului instituțional la nivel european în perioada 2014-2023 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

632. 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 (EMCO) și Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) – 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.

Cadrul național

Analiza cadrului strategic

633. Din punct de vedere al evoluției cadrului strategic național în perioada 2014-2023, se observă o preocupare constantă, axată pe stabilirea unor obiective specifice privind creșterea calității ocupării în general și în rândul grupurilor vulnerabile, precum și a calității serviciilor oferite și a managementului SPO. Obiectivele sunt aliniate evoluției cadrului strategic înregistrate la nivel european și contribuie direct la crearea unui cadru favorabil îndeplinirii obiectivelor specifice 3.10 și 3.11. În contextul documentelor discutate, creșterea gradului de specificitate a obiectivelor strategice arată o diversificare a nevoilor în domeniul ocupării forței de muncă și, implicit, a Serviciului Public de Ocupare.
634. Se poate observa, astfel, o corelare între OS 3.10 și 3.11 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.
635. Măsurile propuse în acest sens constau în facilitarea modernizării instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii. Astfel, Programele Naționale de reformă (PNR) din perioada 2014-2020 prevăd consolidarea capacității instituționale a SPO, prin personalizarea serviciilor oferite clienților, angajatorii și persoanele în căutarea unui loc de muncă, și adaptarea măsurilor active de ocupare la nevoile individuale, de exemplu în situația managementului de caz.
636. La nivelul obiectivelor generale propuse în cadrul Strategiilor Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) din această perioadă, se observă, o creștere a gradului de specificitate a măsurilor propuse, în sensul: (i) promovării adaptabilității forței de muncă, (ii) combaterii efectelor șomajului structural și (iii) 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.
637. Din punct de vedere instituțional, Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020 stabilește ca obiectiv consolidarea capacității operaționale și administrative a ANOFM.
638. Pe de altă parte, Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 își propune ca obiectiv general al ANOFM- implementarea de măsuri adaptate nevoilor pieței muncii în vederea creșterii ocupării pentru clienții ANOFM. Acest obiectiv este susținut de obiectivele specifice ale strategiei, puse în practică printr-o serie de obiective specifice și direcții de acțiune:
- OS I: Furnizarea de servicii de ocupare moderne, eficiente și de calitate clienților SPO, corelarea nevoilor pieței muncii, valorificarea potențialului tinerilor și atragerea persoanelor inactive, prin:

- DA I.1: Îmbunătățirea serviciilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- DA I.2: Îmbunătățirea / Eficientizarea acordării serviciilor către angajatori;
- DA I.3: Îmbunătățirea / Eficientizarea acordării serviciilor de formare profesională;
- OS II: Consolidarea unui serviciu public de ocupare modern prin implementarea unor procese de digitalizare, de analiză și prognoză, precum și de formare a resurselor umane din cadrul structurilor implicate, prin:
 - DA II.1: Capacitarea sistemului informatic;
 - DA II.2: Procedurare și monitorizare;
 - DA II.3: Formarea profesională a resurselor umane proprii;
 - DA II.4: Eficientizarea gestiunii resurselor umane;
 - DA II.5: Îmbunătățirea comunicării și imaginii ANOFM.

639. Din perspectiva priorităților de politică publică se constată o coerență cu anterioara perioadă de programare. Obiectivul general al SNOFM 2021-2027²³ este creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%. Atingerea obiectivului general se va realiza prin măsuri precum stimularea inițiativelor antreprenoriale, măsuri de ocupare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor, inclusiv NEETs, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți. Totodată, vor fi implementate măsuri de creștere a calității ocupării, avându-se în vedere combaterea excluziunii sociale și promovarea dialogului social pentru a crește convergența și pentru a îmbunătăți reziliența, dar și pentru a reduce disparitățile la nivel teritorial.

640. De asemenea, obiectivele specifice sunt esențiale pentru a ghida activitățile entităților ce activează pe piața muncii, punându-se accent pe modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii care să permită crearea mediului propice pentru o piață de muncă rezilientă, respectiv valorificarea potențialului tinerilor NEETs și consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună corelare între cerere și oferta pieței muncii.

Analiza cadrului legislativ

641. Cadrul legislativ relevant pentru activitatea ANOFM și a structurilor subordonate a suferit o serie de modificări în perioada evaluată. Cel mai relevant aspect se referă la creșterea responsabilităților ANOFM în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice stabilite pentru perioada 2014-2023 atât la nivel național, cât și european. Măsurile adoptate și atribuțiile nou introduse sunt axate pe domenii de acțiune pe care OS 3.10 și 3.11 le adresează direct. Așadar, constatăm că aceste modificări legislative au contribuit în mod direct la crearea cadrului legislativ favorabil adaptării structurilor SPO la nevoile pieței muncii. În același timp însă, reducerile recurente de personal în perioada analizată au limitat capacitatea SPO.

642. Analiza evoluției cadrului legislativ național în perioada 2014-2023 arată o concentrare sporită asupra creșterii calității, eficienței și diversificării serviciilor oferite de SPO în aria informării, consilierii și formării

²³ Noul document strategic în domeniul ocupării forței de muncă, SNOFM 2021-2027, a fost dezvoltat în contextul în care CE a lansat, în perioada 29 - 30 mai 2018, propunerea pentru pachetul legislativ privind Politica de Coeziune (PC), aferentă cadrului financiar 2021-2027, cuprinzând Regulamentul privind prevederile comune (CPR), Regulamentul privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune (FC), Regulamentul privind cooperarea teritorială, Regulamentul privind mecanismul de cooperare transfrontalieră, Regulamentul privind „Fondul social european plus” (FSE+). Propunerea legislativă a stabilit o serie de condiții favorizante, care înlocuiesc condiționalitățile ex-ante din perioada 2014-2020. Astfel, pentru perioada post 2020, implementarea fondurilor europene va fi restricționată de neîndeplinirea condițiilor favorizante, SNOFM 2021-2027 fiind o condiționalitate pentru accesarea fondurilor în prezenta perioadă de programare.

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.

643. 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.
644. În timpul pandemiei de Covid-19 atribuțiile personalului ANOFM s-au extins pentru a îndeplini noi sarcini, pentru implementarea măsurilor de sprijin destinate angajaților și angajatorilor pentru combaterea efectelor pandemiei pe piața muncii, care să permită reluarea activității economice, menținerea forței de muncă pe care angajatorii o au la dispoziție, cât și atragerea de forță de muncă disponibilă, inclusiv din domenii în care activitatea economică a fost restricționată.
645. Tot în contextul pandemiei, în cadrul Strategiei ANOFM 2021 – 2027 a fost adăugat un plan de gestionare a situațiilor de criză. În funcție de tipul crizei, obiectivele sunt salvarea vieților și prevenirea daunelor grave, minimizarea daunelor, asigurarea continuității activității, revenirea la activitatea normală, protejarea imaginii instituțiilor.
646. 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, experți externi și institute de cercetare din țară, respectiv instituții de ocupare din alte țări.
647. În perioada post 2019 în contextul pandemiei de Covid au fost adoptate numeroase acte normative cu impact asupra domeniului formării profesionale, de pildă:
- [Ordinul nr. 3201/43/2020 din 7 februarie 2020](#) pentru modificarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului Național al calificărilor profesionale din România, aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale;
 - [Ordonanța de Urgență nr. 97/2020 din 11 iunie 2020](#) pentru implementarea unor măsuri de simplificare administrativă în domeniul protecției sociale, precum și pentru acordarea unor drepturi și beneficii de asistență socială în domeniile de activitate în care se mențin restricții;
 - [Ordinul nr. 1149/2020 din 16 iulie 2020](#) privind stabilirea domeniilor de activitate pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem online, emis de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS);

- [Hotărârea Guvernului nr. 474/2022](#) pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003

648. În contextul războiului din Ucraina a fost aprobat Ordinul nr. 301/202224 din martie 2022 pentru aprobarea procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina. Atribuțiile ANOFM au fost extinse din nou în această situație pentru a gestiona criza umanitară prin integrarea cetățenilor ucraineni pe piața muncii din România.

649. Rezultatul direct al proiectului „Managementul de caz”, Ordinul nr. 107225 din decembrie 2022 pentru modificarea și completarea procedurii de profilare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă a fost aprobat și a intrat în vigoare din februarie 2023.

Analiza cadrului instituțional

650. Analiza evoluției cadrului instituțional în perioada 2007-2023 este marcată de reducerea semnificativă a personalului SPO, respectiv deficiențele structurale cu care ANOFM s-a confruntat în perioada analizată. Acest fapt a fost confirmat în cadrul focus grupului de validare al constatărilor de către reprezentanții ANOFM. Acești factori au pus o presiune majoră asupra Serviciului Public de Operare în ce privește îndeplinirea obiectivelor sale instituționale.

651. Astfel, deși, atribuțiile SPO au fost extinse și consolidate semnificativ, la nivelul evoluției instituționale, diminuarea numărului de posturi ale ANOFM a fost resimțită în toate structurile, având în vedere specificul activității serviciului public de ocupare care presupune relaționarea directă cu persoanele în căutarea unui loc de muncă.²⁶

652. Reducerea personalului SPO cu până la 40% în perioada 2008-2010, în contextul deficiențelor structurale punctate, și funcționarea unei treimi din agențiile teritoriale cu un număr minim de angajați arată capacitatea redusă a SPO de îndeplinire a atribuțiilor sale și de absorbție a noilor responsabilități. Prin urmare, au fost desființate puncte de lucru, principiul fundamental al apropierii serviciilor de beneficiar a fost abandonat, iar structurile administrative au fost reorganizate pentru a putea îndeplini toate funcțiile și atribuțiile prevăzute de lege.²⁷

653. Pentru perioada 2021-2027, Strategia ANOFM indică continuarea acestui trend subliniind aspecte legate de resursele umane insuficiente cauzate de reduceri succesive de personal și părăsirea voluntară a sistemului. Aceste cauze au indus rigiditate operațională a personalului, capacitate scăzută de adaptare la schimbare, pierderea unor competențe utile și astfel pierderea posibilității multiplicării acestor competențe în organizație. Toate aceste aspecte fiind în directă legătură cu fiabilizarea calității serviciilor furnizate clienților. De asemenea, în cadrul focus grupului de validare a constatărilor a fost menționat faptul că recrutarea de personal este dificilă din cauza procedurilor rigide și lipsa de atractivitate din perspectiva dezvoltării de carieră.

654. ANOFM a identificat și o lipsă a instrumentelor de motivare a personalului care înregistrează rezultate notabile în exercitarea sarcinilor de serviciu și un sistem ineficient de intervenție și corecție în cazul nerealizării sarcinilor de serviciu, ceea ce contribuie la demotivarea angajaților dedicați misiunii ANOFM.

²⁴ Ordin_301_2022.pdf (mmuncii.ro), din martie 2022

²⁵ Ordin_1073_2022_ANOFM.pdf (mmuncii.ro), din decembrie 2022

²⁶ Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020.

²⁷ Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020

655. Pe de altă parte, ținând cont de indicatori macro, în perioada implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, România a înregistrat o evoluție economică pozitivă, fapt resimțit și pe piața muncii printr-o îmbunătățire semnificativă a principalilor indicatori de ocupare și șomaj. În 2022 numărul șomerilor indemnizați a scăzut față de anul precedent cu aproape 42%, iar ponderea acestora în numărul total al șomerilor a scăzut cu aproape 38%.

ANALIZA EVOLUȚIEI CORELĂRII CERERII CU OFERTA DE FORȚĂ DE MUNCĂ, A GRADULUI DE SATISFAȚIE A CLIENȚILOR SPO, A DIVERSITĂȚII SERVICIILOR OFERITE ȘI A RATEI DE ACOPERIRE A SERVICIILOR

656. Această întrebare de evaluare se referă la efectul brut al intervențiilor care vizează adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție a clienților SPO. Mai exact, analiza s-a concentrat pe identificarea progresului înregistrat de SPO privind corelarea cererii cu oferta de forță de muncă, gradul de satisfacție a clienților SPO, diversitatea serviciilor oferite precum și rata de acoperire a serviciilor.

Corelarea cererii cu oferta de forță de muncă

657. După cum s-a procedat și în raportul anterior de evaluare, pentru a măsura progresul înregistrat în ceea ce privește corelarea cererii cu oferta de forță de muncă, analiza s-a concentrat pe identificarea progresului privind:

- Numărul de analize și prognoze realizate cu privire la schimbările de pe piața muncii;
- Numărul de structuri SPO care implementează instrumente / sisteme / proceduri / servicii/ mecanisme privind nevoile pieței muncii.

658. Informațiile disponibile indică faptul că în perioada 2014-2023 ANOFM a monitorizat permanent evoluțiile și tendințele de pe piața muncii. În acest sens Agenția a publicat rapoarte statistice lunare privind șomajul înregistrat la nivel național, județean și pe localități, ținând cont de sexe, vârste, medii rezidențiale, nivel de pregătire profesională, forme de indemnizare a șomerilor

659. În ceea ce privește locurile de muncă vacante, angajatorii au obligația să comunice către AJOFM-uri toate locurile de muncă vacante precum și toate locurile de muncă declarate vacante care au fost ocupate. Astfel, în perioada 2014-2023, **ANOFM a colectat permanent informații privind ocupațiile pentru care sunt locuri de muncă vacante, detaliile angajatorilor, numărul de posturi vacante, nivelul de experiență și educație solicitate și le-a publicat pe pagina web la secțiunea de locuri de muncă vacante pentru persoane fizice.**²⁸ Ulterior, acest proces a fost facilitat prin aplicația ANOFM realizată în cadrul instituției, reducând birocrăția pentru angajatori și timpul de raportare semnificativ.

660. După încheierea fiecărui an calendaristic, în perioada 2014-2023, ANOFM a publicat un *Bilanț de Ocupare*, în cadrul căruia sunt prezentați principalii indicatori statistici care caracterizează piața muncii la nivel național și județean. De asemenea, Bilanțul conține măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă realizate de ANOFM care s-au adresat deopotrivă angajatorilor și persoanelor aflate în căutare de loc de muncă, precum și date referitoare la cheltuielile pentru măsurile active finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

²⁸ <https://www.anofm.ro/lmwv.html?agentie=ANOFM&categ=3&subcateg=1>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

661. Raportările cu caracter statistic și concluziile Bilanțului de ocupare au fost utilizate de ANOFM în perioada 2014-2020 pentru a întocmi anual Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă, care are ca obiective generale:

- Creșterea șanselor de ocupare și valorificarea competențelor profesionale ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă pe piața internă a muncii;
- Prevenirea șomajului de lungă durată;
- Facilitarea tranziției de la șomaj la ocupare.

662. Programul național de ocupare a forței de muncă este elaborat pe baza propunerilor agențiilor teritoriale, care sunt fundamentate pe baza analizei situației economice și sociale înregistrate la nivel teritorial. De asemenea, sunt luate în considerare evoluția rezultatelor aplicării planurilor și programelor în domeniul ocupării din anul anterior, nivelul de atractivitate a unor măsuri de stimulare a ocupării, precum și alte elemente de fundamentare, cum ar fi:

- Nivelul și structura șomajului pe forme de indemnizare, pe medii rezidențiale, pe sexe, pe vârste, nivel de pregătire profesională, repartizarea teritorială a șomajului etc.;
- Numărul de personal care lucrează în agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;
- Evoluția locurilor de muncă vacante declarate de angajatori;
- Prognozele cu privire la șomaj efectuate de Comisia Națională de Prognoză;
- Situația intrărilor în șomaj în anul anterior, pe cauze.

663. **Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă** pentru anul 2023 are ca obiectiv general creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, iar targetul stabilit până la sfârșitul anului 2027 pentru rata de ocupare a populației 20-64 ani este de 75%. La sfârșitul trimestrului 1 din 2023 rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani a fost de 68,5%.

664. În perioada 2014-2023, ANOFM a utilizat raportările statistice și concluziile Bilanțului de ocupare inclusiv pentru a elabora, anual, *Planul Național de Formare Profesională*, care își propune următoarele obiective generale:

- Creșterea nivelului de calificare al resurselor umane prin îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive – apte de muncă și adaptarea competențelor la cerințele pieței muncii, pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii, conform obiectivelor cuprinse în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027;
- Încurajarea participării largi și favorabile incluziunii pentru grupurile dezavantajate pe piața muncii la programe de formare profesională sau în procese de evaluare a competențelor dobândite în context informal sau non-formal;
- Creșterea capacității de inserție profesională prin stimularea participării tinerilor la formare profesională prin programe de ucenicie.

665. **Planul Național de Formare Profesională** este elaborat pe baza propunerilor de plan dezvoltate la nivel județean. Aceste propuneri sunt elaborate la rândul lor prin parcurgerea următoarelor etape:

- Identificarea meseriilor/ocupațiilor cerute pe piața muncii la nivel local, prin **analiza pieței muncii la nivel local** (investigarea tendințelor de dezvoltare a economiei locale pe termen scurt, analiza nevoilor de formare profesională în mediul rural, consultarea angajatorilor cu privire la nevoile de calificare a forței de muncă, stabilirea nevoii de formare prin consultarea directă a potențialilor beneficiari ai formării etc.);
- Investigarea bazei de date proprii a AJOFM cu privire la numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, deja calificate în meseriile care au căutare pe piața muncii;

- Estimarea numărului de locuri de muncă vacante și a ocupațiilor aferente pentru anul următor, respectiv analizarea posibilității de absorbție a forței de muncă calificată;
- Identificarea potențialelor disponibilizări colective;
- Estimarea numărului de șomeri prognozați a se înregistra în evidența agenției;
- Estimarea numărului de absolvenți și a calificărilor acestora;
- Considerarea interesului persoanelor în căutarea unui loc de muncă pentru anumite calificări/ ocupații.

666. Astfel, **Planul Național de Formare Profesională** cuprinde programele de formare profesională ce urmează a se organiza în cursul unui an, atât prin rețeaua de centre aflate în subordinea ANOFM, cât și prin furnizorii autorizați de formare profesională din sectorul public și privat, **ținându-se seama de context și de cerințele pieței muncii**, în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

667. Din perspectiva structurii, ANOFM are în subordine, la nivel teritorial, următoarele unități cu personalitate juridică:

- 42 de agenții pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, în cadrul cărora funcționează 70 de agenții locale și 141 puncte de lucru;
- Opt centre regionale de formare profesională a adulților;
- Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu.

668. Agențiile teritoriale organizează, coordonează și realizează la nivel județean activitatea de ocupare a forței de muncă și de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Agențiile județene asigură implementarea la nivel județean a măsurilor de prevenire a șomajului, protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, organizează și coordonează activitatea de ocupare și de formare profesională a forței de muncă.

669. În perioada 2014-2023 nu au avut loc schimbări în ceea ce privește numărul și tipul de instituții din subordinea ANOFM.

670. Un element care contribuie la adaptarea structurilor SPO pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta de forță de muncă este reprezentat de **instruirea personalului propriu SPO**. În acest sens, în fiecare an, ANOFM elaborează **Planul anual de Perfecționare Profesională a Personalului Propriu al ANOFM**, pe care îl implementează prin Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu.

Tabel 49. Număr de participări individuale la activități de formare profesională ale personalului propriu ANOFM²⁹

Participanți la	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cursuri autorizate ANC	NA	NA	15	14	112	150	43	16	16
Programe de formare pe domeniile de specialitate	NA	NA	1.270	729	677	718	456	297	297
Total	1.471	1.394	1.285	743	789	868	413	313	313

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM pentru perioada 2014-2022

671. În cadrul raportului de evaluare anterior ³⁰ s-a remarcat că numărul de participări la instruire a suferit o scădere masivă în anul 2017³¹, fiind de asemenea anul în care a avut loc și blocarea posturilor în sistemul

²⁹ Numărul exact al angajaților ANOFM/ an nu a fost precizat în rapoartele anuale de activitate ale ANOFM, dar în Strategia ANOFM 2021-2027 este specificat faptul că „resursele umane sunt insuficiente, cauzele fiind multiple: reduceri succesive de personal și părăsirea voluntară a sistemului” iar aceasta este o situație care se continuă din perioada anterioară, conform Strategiei ANOFM 2016-2020 „RU insuficiente, ca urmare a reducerilor succesive de personal”

³⁰ În care s-a ținut cont doar de datele disponibile până la acel moment, respectiv anul 2019.

³¹ În 2017 s-au derulat în premieră programe pe domenii noi (Management de caz, Specialist în economia socială, Profilare, Designer instrucional, etc), cu rolul de a dezvolta și multiplica, la nivelul SPO, modele noi de furnizare a serviciilor

bugetar. Proiectarea și operaționalizarea Planului de Formare Profesională a personalului propriu al ANOFM pentru 2017 a avut ca prioritate pregătirea de specialitate, în domeniul furnizării serviciilor specifice ocupării forței de muncă. Ținând cont de datele din 2018-2022, **se remarcă o ușoară creștere din 2017 până în 2019, însă din 2019 până în prezent se constată o tendință descrescătoare. O posibilă cauză a acestei scăderi severe poate fi apariția pandemiei de covid-19 și imposibilitatea organizării cursurilor în format fizic.**

Gradul de satisfacție a clienților SPO

672. Pentru a măsura progresul înregistrat în ceea ce privește gradul de satisfacție a clienților SPO, analiza s-a concentrat pe identificarea schimbărilor în ceea ce privește:
- Percepția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă privind serviciile oferite de SPO;
 - Percepția angajatorilor privind serviciile oferite de SPO.
673. Conform Strategiei ANOFM 2016-2020, satisfacția clienților SPO reprezintă o preocupare permanentă a conducerii ANOFM/ AJOFM/ AMOFM București. De altfel, în cadrul Planului de Acțiuni pentru implementarea Strategiei³² au fost prevăzute o serie de activități în acest sens, cum ar fi:
- Flexibilizarea relaționării cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (PCLM) prin utilizarea instrumentelor online;
 - Aplicarea de chestionare pentru măsurarea gradului de satisfacție a clienților (PCLM);
 - Monitorizarea gradului de satisfacție a clienților (PCLM) (număr de chestionare aplicate, raport de monitorizare);
 - Externalizarea serviciilor (consiliere, formare profesională, evaluarea competențelor dobândite în sistem non-formal etc.);
 - Realizarea unei analize privind percepția angajatorilor față de serviciile oferite de SPO.
674. În cadrul Strategiei ANOFM 2021-2027 creșterea gradului de satisfacție a clienților SPO reprezintă o prioritate, fiind folosit și ca indicator de rezultat în cadrul a două proiecte ale ANOFM finanțate POCU, prin care se dorește creșterea gradului de satisfacție al clienților la 81%.
675. Instrumentul pentru măsurarea satisfacției clienților SPO este încă în dezvoltare, fiind creat în cadrul proiectelor în implementare la momentul de referință al prezentului raport. Cu toate acestea, prin intermediul interviurilor cu beneficiarii proiectelor și cu grupul țintă, s-a constatat faptul că gradul de satisfacție al clienților angajatori și PCLM a crescut, în special datorită proiectelor „*Relația SPO cu angajatorii -eSPOR*” și „*Managementul de Caz – Proces de incluziune pe Piața Muncii*”.
676. Mai mult decât atât, așa cum a fost sesizat și în raportul anterior de evaluare, informațiile disponibile sunt limitate și nu au permis identificarea unor valori de bază cu privire la acest indicator. Cu toate acestea, în cadrul proiectului POCU/370/3/15/129744 „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, implementat de ANOFM, a fost realizată o analiză a satisfacției clienților cu privire la calitatea serviciilor oferite. În **Strategia ANOFM 2021-2027** este indicat faptul că **persoanele în căutarea unui loc de muncă și șomerii au, în general, o experiență pozitivă cu instituția**. Instrumentul utilizat pentru colectarea datelor a fost chestionarul, care a avut un caracter anonim, iar raportul cercetării a fost pus la dispoziția evaluatorilor de echipa de management al proiectului.

³² Disponibil la https://www.anofm.ro/upload/528/Plan_actiuni_2016-2020_Strategie_ANOFM.pdf.

677. În ceea ce privește **percepția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă privind serviciile oferite de SPO**, analiza celor 1.928 de răspunsuri colectate³³ din toate AJOFM-urile relevă următoarele:

- Cei mai mulți șomeri / PCLM apreciază că serviciile furnizate de AJOFM sunt adecvate nevoilor lor (89.9%) și că SPO înțelege și răspunde acestor nevoi (91.9%);
- 94.5% dintre respondenți se considera mulțumiți și foarte mulțumiți de colaborarea cu personalul AJOFM;
- 92.2% dintre respondenți sunt mulțumiți și foarte mulțumiți de modul în care serviciile au fost prestate;
- Șomerii/PCLM declară în proporție de peste 92% că ar recomanda serviciile AJOFM și altor persoane;
- 89.3% dintre respondenți apreciază ca fiind convenabil timpul consumat în relația cu AJOFM pentru diverse treburi (șomaj, vize, posturi vacante etc.);
- Aspectele care concentrează cele mai multe nemulțumiri sunt posibilitatea ca șomerul (persoana în căutarea unui loc de muncă) să își depună/ înregistreze documentele în format electronic (262 de răspunsuri), numărul mare de documente cerute în relația cu AJOFM (260 răspunsuri), timpul consumat în relația cu AJOFM (83 de răspunsuri) și adecvarea serviciilor oferite de AJOFM la nevoile/ cerințele șomerilor/ PCLM (76 răspunsuri).

678. Concluzia analizei efectuate este că în mare măsură șomerii sunt mulțumiți de serviciile oferite/ prestate de SPO dar, în același timp, sunt necesare măsuri de reducere a birocrăției, eficientizare a timpului de lucru cu instituția și adaptarea unor servicii la nevoile clienților.

679. Proiectul în implementare „*Managementul de caz*” vizează noi servicii personalizate pentru PCLM și persoanele șomere cu situații deosebite, a căror cazuri necesită o analiză detaliată. Din informațiile colectate prin interviuri cu persoanele aparținând grupului țintă (AJOFM), reiese că mulțumirea clienților față de serviciile oferite a crescut pentru majoritatea celor cu care au interacționat datorită profilării personalizate.

680. În ceea ce privește percepția angajatorilor privind serviciile oferite de SPO, analiza răspunsurilor colectate de ANOFM de la cei 1.182 de respondenți din toate județele țării, inclusiv Municipiul București, relevă următoarele:

- Majoritatea angajatorilor evaluează ca foarte bune și bune serviciile oferite de AJOFM/ANOFM;
- Angajatorii apreciază în cea mai mare măsură (98%) profesionalismul personalului AJOFM, calitatea globală a serviciilor AJOFM (97%), modul în care serviciile au fost prestate (96%);
- Angajatorii nu privesc ANOFM în primul rând ca o instituție care mediază forța de muncă, ci într-o mai mare măsură ca o instituție care le oferă subvenții pentru ocuparea anumitor categorii de persoane vulnerabile;
- Serviciile de preselecție a candidaților pentru ocuparea locurilor de muncă vacante, activitatea de promovare a serviciilor AJOFM/ANOFM, ar putea fi îmbunătățite;
- AJOFM ar trebui să se implice mai mult în activitatea de culegere/ analiză informații privind piața muncii;
- Deși apreciază într-o foarte mare măsură (96%) comunicarea cu AJOFM, comunicarea prin telefon, fax, e-mail ar putea fi îmbunătățită;
- Site-ul AJOFM ar trebui îmbunătățit, precum și activitatea de comunicare online.

³³ Sondat ANOFM

681. Concluzia analizei efectuate este că percepția angajatorilor asupra eficienței activității AJOFM (în general) și a măsurilor specifice (în particular) este foarte bună dar, în același timp, sunt necesare anumite îmbunătățiri, cum ar fi:

- **Implementarea unor măsuri de adaptare a serviciilor ANOFM / AJOFM** la nevoile angajatorilor (îmbunătățirea serviciilor de preselecție, culegere și analiză a pieței muncii);
- Simplificarea proceselor mai ales prin digitalizare, utilizarea de aplicații informatice;
- Alocarea de resurse financiare și umane suficiente pentru livrarea serviciilor fără întreruperi;
- Modificarea cadrului legal prin extinderea categoriilor de persoane pentru a căror angajare se poate solicita subvenție, majorarea subvențiilor, îmbunătățirea condițiilor de organizare/ finanțare a uceniciei).

682. Digitalizarea relației cu angajatorii, comunicarea mai eficientă cu aceștia precum și reducerea birocrăției sunt aspecte vizate de proiectul în implementare „*Relația SPO cu angajatorii - eSPOR*”. Din informațiile colectate **din interviuri**, se remarcă **percepția unei îmbunătățiri a relației dintre angajatori și ANOFM / AJOFM** prin reducerea birocrăției, facilitarea selecției candidaților și comunicarea mai eficientă cu instituția, lucru care îi face să vadă comunicarea cu acesta mai puțin ca pe o obligație strict birocratică, ci ca pe o instituție partener în recrutare.

Diversitatea serviciilor oferite și rata de acoperire a serviciilor

683. Serviciile oferite de către structurile SPO se referă la serviciile de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă furnizate în conformitate cu Art. 57 din Legea 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare. În perioada 2014-2020, Programul Național pentru ocuparea forței de muncă a fost structurat pe tipuri de măsuri active prevăzute de lege, după cum urmează:

- **Informare și consiliere profesională**, reprezentând un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă³⁴;
- **Medierea muncii**, 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;
- **Formarea profesională**, prin care se asigură inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă și care se realizează prin cursuri și stagii de practică și specializare;
- **Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri**, care se acordă sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță;
- **Completarea veniturilor salariale ale angajaților**, sub forma unei sume lunare neimpozabile pentru persoanele care primesc indemnizația de șomaj, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizație de șomaj;
- **Acordarea de prime absolvenților instituțiilor de învățământ și școlilor speciale**, în vârstă de minimum 16 ani, înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în situația în care se angajează cu program normal de lucru, pentru o perioadă mai mare de 12 luni;

³⁴ Având ca scop : (i) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; (ii) evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale; (iii) 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; (iv) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;

- **Stimularea mobilității forței de muncă**, sub forma primelor de încadrare și a primelor de instalare
- **Subvenționarea locurilor de muncă** sub forma unor sume pe care angajatorii le primesc³⁵;
- **Facilități acordate angajatorilor** care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin șase luni de la data angajării;
- **Ucenicia la locul de muncă**, reprezentând formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, în urma căruia angajatorul poate primi, la cerere, o sumă egală cu 60% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare;
- **Stagiile profesionale** pentru absolvenții de învățământ superior în baza unui contract de stagiu, în urma căruia angajatorii primesc o sumă egală cu 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință.

684. În plus față de serviciile clasice, ANOFM a acordat sprijin financiar sub formă de șomaj tehnic potrivit Ordonanței de Urgență nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea COVID-19.

685. În contextul războiului din Ucraina atribuțiile ANOFM au fost extinse din nou pentru a gestiona criza umanitară prin integrarea cetățenilor ucraineni pe piața muncii din România. În acest sens, a fost aprobat Ordinul nr. 301/2022³⁶ din martie 2022 pentru aprobarea procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina.

686. De asemenea, față de serviciile clasice, prevăzute de Legea 76/2002, în cadrul proiectului POCU/370/3/15/129744 „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, implementat de ANOFM, a fost realizat un raport cu privire la implicațiile crizei socio-economice generate de diverse evenimente majore în activitatea, serviciile și modalitatea de răspuns a SPO³⁷. Măsurile propuse prin raport au fost incluse în Strategia ANOFM pentru perioada 2021-2027. Conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, o parte din măsuri au fost implementate din 2020, în contextul în care instituția a fost implicată în gestionarea efectelor pandemiei Covid-19.

687. Programul Național pentru ocuparea forței de muncă cuprinde ținte pe care ANOFM și le propune pentru fiecare tip de servicii furnizate de SPO. Țintele sunt stabilite ținând cont de evoluția șomerilor înregistrați în evidențele ANOFM, de fluxurile intrărilor și ieșirilor din șomaj în ultimii ani, de estimările Comisiei Naționale de Prognoză privind șomajul.

688. Implementarea măsurilor propuse se realizează permanent, în fiecare lună fiind publicate rapoarte privind stadiul realizării aplicării măsurilor de stimulare a forței de muncă. De asemenea, în **Raportul anual de**

³⁵ Doar sub anumite condiții, respectiv dacă angajatorii încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ, persoane cu handicap, șomeri peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, respectiv dacă încadrează în muncă șomeri care, în termen de cinci ani de la data angajării, împlinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă sau tineri cu risc de marginalizare socială cu care s-au încheiat contracte de solidaritate.

³⁶ Ordin_301_2022.pdf (mmuncii.ro), din martie 2022

³⁷ Obiectivul raportului este identificarea și stabilirea măsurilor specifice ce trebuie adoptate de SPO ca urmare a implicațiilor crizei socio-economice în aria de responsabilitate, în modul în care este afectată activitatea SPO, precum și reorientările ce se impun în organizarea și serviciile instituției.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Activitate a ANOFM sunt prezentate **rezultatele obținute pentru fiecare tip de serviciu în comparație cu țintele propuse.**

689. În plus, Contractul de Performanță Managerială, încheiat conform Legii 202/2006 și semnat între Ministrul Muncii și Justiției Sociale și Președintele ANOFM creează, începând din martie 2015, cadrul de implementare al măsurilor active cuprinse în Programul pentru ocuparea forței de muncă și a altor acțiuni menite să contribuie la realizarea acestora.
690. În cadrul **Contractului de Performanță Managerială** sunt stabiliți **indicatorii de performanță pentru ANOFM**. Valoarea indicatorilor de performanță managerială se negociază între MMJS și ANOFM anterior încheierii contractului de performanță managerială de către ministrul muncii și președintele ANOFM. Ulterior semnării acestui contract, președintele ANOFM încheie contracte de performanță managerială cu directorii executivi ai agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, în care se specifică valoarea asociată acestora, luând în considerare aspecte care vizează gradul de dezvoltare economică la nivel județean, numărul șomerilor, capacitatea administrativă precum și contextul economic și social de ansamblu și la nivel județean.
691. De asemenea, indicatorii sunt stabiliți luând în considerare țintele și obiectivele stabilite în documentele strategice guvernamentale de referință în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă a căror îndeplinire necesită eforturile tuturor agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă.
692. În perioada 2015-2019, numărul de indicatori de performanță a crescut de la 1038 în 2015 la 1139 în 2019. În 2020 și 2021 nu s-a semnat un contract de performanță managerială cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, dar au fost folosiți indicatorii de performanță pentru anul 2019. De asemenea, în 2022 au scăzut (în general) nivelul valorilor stabilite prin contract precum și gradul lor de realizare s-a modificat, după cum urmează:

³⁸ ANOFM Raport de Activitate 2015, p.25.

³⁹ ANOFM Raport de Activitate 2019, p.27.

Tabel 50. Lista indicatorilor de performanță ai ANOFM pentru anul 2019 și 2022

Nr. crt.	Denumire indicator	Valoare stabilită prin contract pentru anul 2019	Valoare stabilită prin contract pentru anul 2022	Valoare realizată la 31.12.2019	Valoare realizată la 31.12.2022	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (puncte procentuale) 2019	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (puncte procentuale) 2022
1	Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM	80%	75%	75,99%	60,83%	-4,01	-14,17
2	Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă	40%	40%	41,53%	36,79%	1,53	-3,21
3	Rata de participare a șomerilor la cursuri de formare profesională	12%	90%	10,04%	94,76%	-1,96	4,76
4	Rata de participare a șomerilor la măsuri active	100%	100%	98,31%	97,84%	-1,69	-2,16
5	Rata de participare a șomerilor la măsuri active în primele luni de la înregistrare, respectiv:						
5a	în primele 4 luni de la înregistrare în cazul tinerilor	100%	100%	97,47%	99,08%	-2,53	-0,92
5b	în primele 6 luni de la înregistrare în cazul adulților	100%	100%	98,41%	99,02%	-1,59	-0,98
6	Ponderea tinerilor cu vârsta mai mică de 25 (2019)/ 30 (2022) 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 (2019)/ 30 (2022) de ani înregistrați	75%	65%	57,32%	62,15%	- 17,68	-2,85
7	Ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active:						
7a	la 3 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	35%	40%	42,50%	45,24%	7,5	5,24
7b	la 6 luni de la participarea la o măsură activă a pachetului personalizat	40%	45%	44,35%	48,87%	4,35	3,87

Nr. crt.	Denumire indicator	Valoare stabilită prin contract pentru anul 2019	Valoare stabilită prin contract pentru anul 2022	Valoare realizată la 31.12.2019	Valoare realizată la 31.12.2022	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (puncte procentuale) 2019	Diferența față de valoarea stabilită prin contract (puncte procentuale) 2022
8	Ponderea persoanelor ocupate din rândul absolvenților programelor de formare profesională la:						
8a	6 luni de la data susținerii examenelor de absolvire	40%	35%	37,99%	34,47%	-2,01	-0,53
8b	12 luni de la data susținerii examenului de absolvire	60%	45%	51,64%	49,24%	-8,36	4,24
9	Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă din totalul șomerilor de lungă durată înregistrați	65%	25%	23,95%	21,23%	-41,05	-3,77
10	Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta peste 25 de ani care s-au încadrat în muncă din total șomerilor de lungă durată care au semnat cu ANOFM un acord de integrare în muncă	10%	15%	8,99%	14,33%	-1,01	-0,67
11	Ponderea șomerilor cu vârsta peste 25 de ani înscriși la programe de formare în competențe cheie (minim alfabetizare și numeratie) sau care primesc recomandare pentru programe educaționale de tip „A doua șansă” din totalul șomerilor înregistrați cu vârsta peste 25 de ani care nu au absolvit ciclul gimnazial	15%	35%	29,03%	41,18%	14,03	6,18

693. Conform tabelului de mai sus, se constată tendințe de îmbunătățire a performanței între 2019 și 2022, ca de exemplu:

- **Rata de participare a șomerilor la cursuri de formare profesională⁴⁰.** Ținta crescut de la 12% în 2019 la 90% în 2022 și rata de participare a șomerilor la cursurile oferite a crescut de la 10,4% la 94,8%;
- **Ponderea persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active.** Procentul persoanelor ocupate din toți participanții la măsuri active a crescut cu 2,74%, respectiv 4,5%;
- **Ponderea șomerilor de lungă durată cu vârsta de peste 25 de ani care s-au încadrat în muncă.** Ținta pentru anul 2022 este mai mare cu 5% față de cea din anul 2019, iar valoarea realizată în 2022 este cu 9.3 puncte procentuale mai mare decât cea realizată în 2019 (de la 9% la 14,3%);
- **Ponderea șomerilor cu vârsta de peste 25 de ani înscriși la programe de formare sau care primesc recomandare pentru programe de tip „A doua șansă”.** Ținta pentru 2022 a crescut cu 12,2 puncte procentuale față de anul 2019 (de la 29% la 41,2%), iar diferența față de valoarea stabilită prin contract scade de la 14 la 6,2 puncte procentuale.

694. Cu toate acestea, pe baza datelor statistice se pot constata elemente unde se poate îmbunătăți performanța, ca de exemplu:

- **Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM⁴¹.** Valoarea stabilită prin contract scade cu 5 puncte procentuale (de la 80% la 75%), iar valoarea realizată scade cu 15,2 puncte procentuale (de la 75,99% la 60,83%), iar diferența față de valoarea stabilită prin contract crește de la -4 la -14,2 puncte procentuale;
- **Scăderea gradului de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă⁴².** Valoarea stabilită prin contract rămâne aceeași, 40%, valoarea realizată scade cu 4,7 puncte procentuale (de la 41,5% la 36,79), iar diferența față de valoarea stabilită prin contract evoluează de +1,53 la -3,21 puncte procentuale;
- **Ponderea tinerilor cu vârsta mai mică de 30 de ani⁴³ care în primele 4 luni de la înregistrare ocupă un loc de muncă sau participa la un curs de formare profesională.** Nivelul indicatorului stabilit prin contract a scăzut cu 10% (de la 75% la 65%) și eficacitatea a crescut cu 4,8% (de la 57,3% la 62,1%). Astfel diferența față de valoarea stabilită prin contract scade de la -17,7 la -2,9 puncte procentuale în, reprezentând o creștere majoră.

695. Indicatorii de performanță managerială sunt utilizați și în cadrul evaluării performanței personalului de conducere a agențiilor. Cu toate acestea, evaluarea gradului de îndeplinire al indicatorilor de performanță devine mai degrabă un factor declanșator pentru discuții și dialog, decât un instrument de control și sancțiune.

696. Calitatea serviciilor furnizate de SPO la nivelul României au fost analizate în cadrul proiectului POCU/370/3/15/129744 „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, implementat de ANOFM.

⁴⁰ Eficacitatea era în scădere până în 2019

⁴¹ Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM era în creștere până în 2019

⁴² Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă era în creștere până în 2019

⁴³ Vârsta a fost mărită cu 5 ani față de 2019, când era 25 de ani

697. În ceea ce privește **calitatea serviciilor oferite șomerilor**, concluziile prezentate în cadrul raportului elaborat de Grupul de Lucru pentru Analiză Obiectivă relevă următoarele:

- Există o serie de **elemente pozitive** care sunt legate în special de **deținerea know-how-ului necesar pentru derularea activității**, deținerea unor **instrumente de lucru dedicate** (parțial, de exemplu, instrumente de profilare, portal EURES, interoperabilitate între sisteme naționale și sisteme europene), precum și deținerea într-o anumită măsură a **bazei logistice asociate obiectivelor**;
- Din perspectiva elementelor ce necesită îmbunătățiri se menționează că:
 - Serviciile propuse (cel puțin unele dintre ele) trebuie să fie transferate pe modele de lucru personalizate (cel puțin adaptate profilului unor grupuri coerente din punct de vedere social, profesional, educațional etc.). În acest sens, o contribuție importantă o are proiectul POCU „*Managementul de caz*”. Conform interviurilor, percepția angajatorilor și a salariaților SPO este că prin intermediul acestui proiect s-au dezvoltat proceduri, instrumente și metodologii care răspund acestei nevoi ale clienților;
Serviciile ar trebui acordate într-un pachet integrat, SPO trebuie să își extindă prezența în medii în care până acum a fost mai puțin prezent, să ajungă la un public mai puțin flexibil, și în mediile cu grupuri vulnerabile (mediul rural, de exemplu);

698. În ceea ce privește **calitatea serviciilor oferite angajatorilor**, concluziile prezentate în cadrul raportului elaborat de Grupul de Lucru pentru Analiză Obiectivă relevă următoarele:

- Există o **serie de aspecte pozitive** care țin de existența unor rețele de parteneriate, bazele de date cu oferte de muncă, dar și de multitudinea măsurilor de stimulare / active dedicate angajatorilor (10 din 16 măsuri de ocupare derulate de ANOFM sunt exclusiv adresate angajatorilor);
- Cu toate acestea au fost identificate și **elemente ce necesită îmbunătățiri** precum:
 - **Simplificarea procedurilor și proceselor**. Acestea sunt complicate și aproape că exclud gestiunea on-line, iar în anumite cazuri implică disfuncționalități concrete (de exemplu, sistemul de card profesional funcționează defectuos și este insuficient utilizat) și sunt restricții la utilizarea semnăturii electronice. În acest sens, se constată contribuția proiectului POCU, „*Relația SPO cu angajatorii -eSPOR*”, prin intermediul căreia se va dezvolta o platformă online, care va facilita publicarea locurilor de muncă și comunicarea între ANOFM/AJOFM și angajatori. Conform interviurilor percepția este că, deși la data de referință a raportului, proiectul este încă în implementare, proiectul și rezultatele acestuia răspund nevoilor clienților;
 - **Lipsește instrumentele informatice necesare** (culegere, stocare date, matching oferte), iar sistemul informatic actual nu se pretează unei utilizări „prietenoase”.

Sinteza constatărilor

699. În ceea ce privește **corelarea cererii cu oferta de muncă**, în perioada 2014-2023 ANOFM a **monitorizat permanent evoluțiile și tendințele de pe piața muncii**, colectând anual, prin AJOFM-uri, o serie de informații cum ar fi nivelul și structura șomajului, situația locurilor de muncă vacante, prognozele cu privire la situația socio-economică. Toate aceste informații sunt utilizate în vederea elaborării documentelor strategice pentru perioadele următoare, prin intermediul cărora se urmărește creșterea șanselor de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și facilitarea tranziției de la șomaj la ocupare activă. ANOFM, în calitate de SPO, este prezentă pe întreg teritoriul țării, prin intermediul agențiilor județene, AJOFM, locale și a punctelor de lucru precum și prin intermediul a opt centre regionale de formare profesională a adulților.

700. De asemenea, anual, ANOFM elaborează și implementează un **plan de perfecționare profesională a personalului propriu**, care, începând cu anul 2017 are ca prioritate pregătirea de specialitate, în domeniul furnizării serviciilor specifice ocupării forței de muncă.
701. În ceea ce privește **gradul de satisfacție a clienților SPO**, strategia ANOFM pentru perioada 2021-2027 prevede o serie de acțiuni care adresează acest deziderat, ținta propusă fiind de peste 81% clienți SPO satisfăcuți. Totuși, informațiile cu privire la implementarea și monitorizarea acestor măsuri sunt momentan limitate. La momentul de referință al prezentului raport, două dintre proiectele ce își propun ca indicator satisfacția clienților SPO, „Managementul de Caz – Proces de incluziune pe Piața Muncii” și „Relația SPO cu angajatorii – eSPOR”, sunt în implementare. Din informațiile colectate reiese ca instrumentul de măsurare a satisfacției clienților este în dezvoltare.
702. Cu toate acestea, la începutul proiectului „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, implementat de ANOFM, a fost realizată o analiză a satisfacției clienților SPO cu privire la calitatea serviciilor oferite care relevă faptul că în mare măsură atât persoanele în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorii sunt mulțumiți de serviciile furnizate de SPO.
703. Această percepție a fost confirmată de informațiile colectate de la beneficiarii proiectelor POCU OS 3.10, 3.11. Un exemplu în acest sens este aplicația ANOFM dezvoltată în cadrul proiectului „Relația SPO cu angajatorii – eSPOR” menționându-se că a ușurat atribuțiile de raportare ale angajatorilor, a facilitat procesul de recrutare și a consolidat relația dintre angajator și SPO.
704. Persoane din cadrul grupului țintă din cadrul proiectului „Managementul de Caz – Proces de incluziune pe Piața Muncii” susțin ca introducerea managementului de caz pentru șomerii ce necesită o atenție sporită îi ajută în înțelegerea în profunzime a situației pentru a găsi un plan de acțiune.
705. În perioada 2019 - 2022, numărul de indicatori de performanță a rămas constant la 11. Se poate observa o fluctuație a valorilor indicatorilor, spre deosebire de perioada analizată anterior (i.e până în 2019). Se înțelege ca în perioada 2019-2022 exista tendința de scădere a gradului de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM.
706. Cu toate acestea, spre deosebire de datele de până în 2019, se poate constata ca în perioada 2020-2022 exista o tendință de îmbunătățire a ratei de participare la cursuri de formare profesională. Acest lucru poate fi explicat și de nevoia reconversiilor profesionale cauzate de pandemia de Covid-19.
707. Serviciile de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă sunt furnizate de SPO în conformitate cu Art. 57 din Legea 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare. În fiecare an, în cadrul Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt cuprinse obiectivele și țintele pentru fiecare tip de serviciu furnizat. Progresele sunt monitorizate și raportate lunar precum și în cadrul Raportului anual de Activitate a ANOFM. De asemenea, Ministrul Muncii și Justiției Sociale și Președintele ANOFM semnează anual, începând din martie 2015, dar excluzând anii 2020 și 2021, un Contract de Performanță Managerială în cadrul căruia sunt stabiliți indicatorii de performanță pentru ANOFM.
708. Pe lângă atribuțiile menționate, în contextul pandemiei ANOFM a implementat măsuri de sprijin destinate angajaților și angajatorilor pentru combaterea efectelor pandemiei pe piața muncii în contextul interzicerii,

suspendării sau limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

709. De asemenea, în contextul războiului din Ucraina atribuțiile ANOFM au fost extinse din nou pentru a gestiona criza umanitară prin integrarea cetățenilor ucraineni pe piața muncii din România.
710. În cadrul proiectelor „*Relația SPO cu angajatorii – eSPOR*” și „*Managementul de Caz – Proces de incluziune pe Piața Muncii*” sunt create noi servicii și instrumente pentru angajatori, aplicația ANOFM, respectiv pentru clienții PCLM, profilarea și managementul de caz.
711. Astfel, în ceea ce privește diversitatea serviciilor oferite se poate observa o diversificare, o îmbunătățire, fapt demonstrat de cadrul strategic legislativ îmbunătățit (noi proceduri și metodologii) atât din cauza factorilor externi (pandemia de Covid-19, războiului din Ucraina), dar și datorita unor factorilor interni și a unor instrumente nou introduse (prin intermediul proiectelor finanțate prin O.S. 3.10 și O.S. 3.11).
712. Cu toate acestea, instituția continuă să aibă personal în scădere și implicit numărul de persoane care participa la programele de formare pe domeniile de specialitate este în scădere. Conform informațiilor colectate, acest factor influențează negativ capacitatea de livrare a serviciilor realizarea atribuțiilor personalului ANOFM menționate anterior să aibă un grad de dificultate mai ridicat.

2.4.3 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

713. Această întrebare de evaluare se referă la progresul înregistrat în implementarea intervențiilor la nivelul obiectivelor specifice OS 3.10, 3.11 și la efectul net al intervențiilor. Este analizată măsura în care progresul observat se datorează POCU 2014-2020, având în vedere adaptarea structurilor SPO pentru o mai bună corelare a cererii cu oferta de forță de muncă și sporirea gradului de satisfacție a clienților SPO, diversitate și rata de acoperire a serviciilor oferite angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă
714. Analiza a urmărit de asemenea coerența logică între proiectele finanțate prin OS integrat 3.10, 3.11 din cadrul POCU și Logica Intervenției TE4 care a fost validată în cadrul metodologiei actualizate. Mai exact, a fost urmărită determinarea măsurii în care activitățile și impacturile pe termen scurt/ mediu identificate în cadrul lor sunt acoperite de proiectele finanțate prin OS integrat. În plus, în cadrul analizei a fost măsurat gradul de îndeplinire a efectelor așteptate (i.e. impacturile pe termen scurt/ mediu) identificate în cadrul Lol a TE4.
715. Ținând cont de faptul că patru proiecte au fost contractate pentru acest obiectiv specific integrat, principala metoda de evaluare utilizată pentru evaluarea efectului net până în prezent al OS 3.10, 3.11 sunt studiile de caz⁴⁴. La acestea s-au adăugat analiza datelor furnizate de MIPE și interviurile cu managerii de proiect și reprezentanți ai grupului țintă, salariați AJOFM și angajatori.
716. Realizarea obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 al POCU, ce face obiectul evaluării în prezenta temă de evaluare (TE), este urmărită prin următoarele activități:
- Sprijin pentru realizarea bazelor de date și a interoperabilității bazelor de date între școli și SPO pentru monitorizarea tinerilor NEET's;

⁴⁴ Proiectul „ReCONNECT” nu a fost selectat ca studiu de caz fiind implementat de una dintre părțile implicate în cadrul prezentului raport de evaluare

- Dezvoltarea/ consolidarea/ integrarea/ operaționalizarea unor baze de date cuprinzând diverse categorii de clienți actuali și potențiali (ex. NEETs, VMG/VMI, grupuri vulnerabile, angajatori etc.);
- Dezvoltarea/ consolidarea/integrarea de servicii (inclusiv online, de tip call centre și ghișee electronice etc.) pentru diverse categorii de beneficiari;
- Dezvoltarea serviciilor de susținere a mobilității forței de muncă;
- Dezvoltarea de instrumente, studii, analize, cercetări etc. privind evoluția pieței muncii la nivel național, regional și local, inclusiv împreună cu partenerii sociali;
- Acțiuni de colaborare cu angajatori privați, parteneri sociali și structuri reprezentative ale acestora, întreprinderi sociale de inserție, furnizori de servicii de ocupare și formare profesională, servicii sociale, agenții pentru muncă temporară etc., pentru a crește ocuparea forței de muncă, precum și oportunitățile profesionale și legăturile cu piața muncii, cu accent pe persoanele cu nivel redus de educație și persoanele aparținând grupurilor vulnerabile;
- Dezvoltarea activităților SPO dedicate angajatorilor cu scopul de a crește rata ocupării posturilor vacante; oferirea de suport pentru ocuparea posturilor vacante; elaborarea și implementarea unei strategii pentru angajatori;
- Realizarea parteneriatelor de ocupare cu angajatori;
- Includerea specifică a parteneriatelor de ocupare cu angajatorii publici sau cu capital de stat;
- Sprijin pentru planificarea politicilor, management, monitorizare, evaluare și impact, precum și adaptarea proceselor în domeniul pieței muncii;
- Dezvoltarea și implementarea de modele teritoriale de ocupare a forței de muncă cu angajatorii, autoritățile locale și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (PCLM), alți actori relevanți pe piața forței de muncă în vederea reducerii disparităților regionale prin promovarea mobilității geografice și profesionale, servicii flexibile și individualizate bazate pe cerere;
- Actualizarea unui catalog integrat de servicii furnizate clienților prin care să se asigure monitorizarea serviciilor finanțate atât prin FSE, cât și din bugetul propriu;
- Dezvoltarea/ actualizarea modelului de profilare și segmentare al clienților care să ghideze furnizarea serviciilor și a măsurilor oferite de SPO;
- Asigurarea resurselor umane pentru noi servicii sau îmbunătățirea serviciilor existente;
- Organizarea de evenimente relevante pentru piața muncii;
- Acțiuni de dezvoltare a resursei umane din structurile serviciului public de ocupare a forței de muncă care ar putea viza:
 - Analiza nevoilor de competențe, abilități, cunoștințe pentru personalul din structurile serviciului public de ocupare a forței de muncă pentru a asigura furnizarea unor servicii de calitate atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor; elaborarea de planuri de recrutare, formare, profesionalizare și specializare a consilierilor ANOFM;
 - Dezvoltarea și furnizarea de acțiuni de formare în funcție de nevoile identificate, inclusiv prin schimb de bune practici/ învățare reciprocă, inclusiv cu alte State Membre (ar putea implica activități de inovare și/sau de cooperare națională și transnațională) în vederea perfecționării și adaptării practicii naționale privind furnizarea serviciilor specifice, formarea rețelelor de competențe.

717. În cadrul obiectivului specific consolidat 3.10, 3.11 au fost contractate patru proiecte, având perioada de implementare programată în intervalul iunie 2019 – decembrie 2023. La data de referință a prezentului

raport, 31 martie 2023, un singur proiect este finalizat, în timp ce celelalte trei se află în stare avansată de implementare, urmând să fie finalizate în decembrie 2023.

718. Valoarea totală contractată proiectelor este de 2.312.767.165,33 lei, iar obiectivul general al proiectelor este reprezentat de consolidarea capacității administrative a SPO și asigurarea unui nivel adecvat de resurse pentru măsuri active pentru creșterea calității, eficacității și pentru oferirea de servicii personalizate.

719. Se constată o rată de absorbție limitată, suma rambursabilă autorizată reprezintă 7,02%% din suma eligibilă solicitată. Din informațiile colectate, o posibilă cauză a ratei de absorbție scăzută a fost identificată ca fiind pandemia de Covid-19 care a redus cheltuielile de personal. De asemenea, trei din cele patru proiecte contractate sunt încă în implementare, iar activitățile care necesită o sumă mai mare pentru a fi realizate sunt planificate în ultima perioadă de implementare.

720. Din punct de vedere al nivelului de îndeplinire al indicatorilor de rezultat și realizare imediată, în mare măsură țintele indicatorilor au fost atinse⁴⁵.

721. Având în vedere nivelul de îndeplinire al indicatorilor⁴⁶ au fost **înregistrate progrese în privința**:

- Evaluări ale proceselor, măsurilor și structurilor SPO la nivel județean;
- Serviciilor noi introduse la nivelul SPO;
- Structurilor SPO ce implementează instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme privind nevoile pieței muncii și corelarea cererii cu oferta de forță de muncă, rezultate din studii, analize și prognoze;
- Parteneriate cu angajatorii;
- Studii / analize / prognoze privind nevoile pieței muncii.

722. La nivel de program având în vedere nivelul de îndeplinire al indicatorilor, au fost **înregistrate progrese limitate** în privința:

- Absolvirii angajaților SPO în cadrul cursurilor de formare cu certificat de absolvire sau participarea la schimburi de bune practici a angajaților SPO;
- Creării de instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme privind corelarea cererii cu oferta de forță de muncă sau pentru monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO;
- Gradului de satisfacție al clienților SPO;
- Proiectelor derulate în parteneriat cu alte entități de pe piața muncii sau din domeniul social în vederea stabilirii unor mecanisme de colaborare pe plan local;
- Structurilor SPO care au înregistrat creștere în ocuparea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ca urmare a sprijinului primit.

723. Cauza pentru care la nivel de program progresul este limitat în unele aspecte ține de mai mulți factori:

- Deficiența resurselor umane din cadrul structurilor SPO: indicatorul 4S27 "*Angajați ai SPO care beneficiază de programe de formare/ schimb de bune practici*" are ca țintă la nivel de program 2.000 de angajați, iar conform informațiilor primite în cadrul focus grupului numărul angajaților este de aproximativ 1.700 de persoane. Astfel, probabilitatea ca țintele să fie atinse la nivel de program este limitată;

⁴⁵ ,Excepție făcând proiectul „ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației” unde niciun indicator nu a fost atins.

⁴⁶ Prezentate în detaliu la Anexa 3.4.2.

- Majoritatea activităților au fost planificate în ultima perioadă de implementare a proiectelor: situația din tabelul de mai sus reprezintă valorile raportate la datele de 14.01.2021 pentru proiectul finalizat și 31.01.2023, 31.03.2023 respectiv 30.06.2022 pentru proiectele în implementare;
- Unele instrumente care măsoară anumiți indicatori sunt încă în dezvoltare: conform informațiilor colectate în cadrul focus grupului pentru a măsura gradul de satisfacție al clienților SPO este nevoie de un instrument aflat în dezvoltare la momentul de referință al prezentului raport;
- Unii dintre indicatori au ținte ambițioase care necesită un timp mare de execuție, fără a avea ținte intermediare.

724. Pe de altă parte, anumiți indicatori nu au fost folosiți în cadrul proiectelor: spre exemplu indicatorul 4S150⁴⁷ nu a fost folosit ca indicator în cadrul niciunuia dintre cele patru proiecte, totuși acesta este în strânsă legătură cu indicatorul 4S151⁴⁸. Astfel îndeplinirea țintei pentru 4S151 ar putea determina implicit îndeplinirea indicatorului 4S150.

725. Indicatorii 4S20⁴⁹ și 4S153⁵⁰ nu au fost folosiți ca indicatori în cadrul niciunuia dintre cele patru proiecte, indicatorul 4S20 neavând nici țintă la nivel de program. Conform Ghidului Indicatorilor POCU ⁵¹cei doi indicatori sunt în directă legătură doar unul cu celălalt.

726. Deși rata de absorbție este scăzută, iar valorile indicatorilor sunt limitate, la nivel de proiect probabilitatea de îndeplinire a indicatorilor este mare, dat fiind faptul că majoritatea proiectelor sunt în implementare.

727. În cazul proiectului finalizat, cod SMIS 129744 – „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, toate activitățile au fost implementate, având în vedere următoarele:

- Realizarea unei analize obiective a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și calității serviciilor furnizate;
- Realizarea unui studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice de la nivel național, european și internațional;
- Dezvoltarea Strategiei ANOFM pentru perioada 2021-2027;
- Promovarea, informarea și publicitatea făcute noii strategii;
- Coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului.

728. Majoritatea activităților prevăzute în cadrul proiectului cod SMIS 140163 – „Managementul de caz – Proces de incluziune pe piața muncii” au fost implementate și au avut în vedere următoarele:

- Crearea / actualizarea de instrumente de management de caz și informare și consiliere profesională;
- Dezvoltarea competențelor personalului propriu;
- Testarea și implementarea de instrumente de informare și consiliere profesională și management de caz;
- Promovarea, informarea și publicitatea făcute noii strategii;

⁴⁷ Baza de date integrată la nivel național, pentru înregistrarea și monitorizarea inclusiv a situației tinerilor NEETs, șomerilor de lungă durată, grupurilor vulnerabile

⁴⁸ Proiecte care vizează baza de date cu tineri NEETs, șomeri de lungă durată, grupuri vulnerabile

⁴⁹ Structuri SPO care au înregistrat creștere în ocuparea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă urmare a sprijinului primit

⁵⁰ Proiecte derulate în parteneriat cu alte entități de pe piața muncii sau din domeniul social în vederea stabilirii unor mecanisme de colaborare pe plan local

⁵¹ Ghidul indicatorilor POCU, disponibil la <https://fisepocu.mfe.gov.ro/>

- Coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului.
729. Principalele activități prevăzute în cadrul proiectului cod SMIS 139164 – „Relația SPO cu angajatorii - eSPOR” au în vedere următoarele:
- Realizarea unei analize de sistem în ceea ce privește serviciile SPO și proiectarea de noi servicii / instrumente și simplificarea celor existente;
 - Proiectarea și implementarea noilor servicii / instrumente și simplificarea celor existente;
 - Dezvoltarea competențelor personalului propriu;
 - Promovarea, informarea și publicitatea făcute noii strategii;
 - Coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului.
730. Activitățile prevăzute în cadrul proiectului cod SMIS 140092 – „ReCONNECT - Adaptare la Schimbare” sunt:
- Realizarea unei analize a structurii tehnice și calitative a datelor furnizate de parteneriat;
 - Elaborarea și implementarea mecanismelor de monitorizare și evaluare a politicilor publice și de anticipare a nevoilor de competențe, de monitorizare a inserției absolvenților;
 - Sesiuni de formare pentru implementarea mecanismelor;
 - Promovarea, informarea și publicitatea făcute noii strategii.
731. Efectele așteptate identificate pentru cele patru proiecte sunt: (i) adaptarea structurilor SPO de la nivel național și teritorial, (ii) creșterea gradului de satisfacție al clienților SPO, (iii) creșterea diversității și gradului de cuprindere a serviciilor oferite angajatorilor, (iv) diversitate și grad de cuprindere ridicat al serviciilor oferite persoanelor șomere. Atât activitățile planificate, cât și realizările și rezultatele așteptate / îndeplinite sunt aliniate cu logica de intervenție a obiectivului specific integrat 3.10, 3.11.
732. Deși doar un proiect a fost finalizat, activitățile în două dintre proiectele în implementare se află într-o fază avansată fiind obținute o serie de rezultate specifice la nivel de proiect.

Căsuță text 1. Activitate „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”

În proiectul „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG” cu ajutorul unui chestionar adresat personalului de conducere și de execuție din cadrul ANOFM/ AJOFM/ CRFPA/ CNFPP, membrilor consiliului de administrație al ANOFM, altor experți din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și a altor instituții, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor au fost colectate date privind serviciile furnizate de SPO, calitatea și impactul acestora în stabilirea poziției ANOFM în piața muncii, propuneri de soluții de inovare. Rezultatele sintetizate în urma aplicării chestionarelor au stat la baza realizării raportului privind analiza obiectivă a poziției și rolului ANOFM în piața muncii, a structurii și a calității serviciilor furnizate, raport realizat de către un grup de lucru special constituit în acest sens.

De asemenea, a fost constituit un grup de lucru pentru studierea tuturor documentelor programatice naționale, europene și internaționale relevante pentru identificarea priorităților, angajamentelor și prevederilor legislative cu impact direct asupra viitoarei activități a SPO. Pornind de la raportul fiecărui membru al acestui grup de lucru, a fost realizat un studiu privind nevoile de inovare și adaptare a ANOFM la cerințele pieței muncii în conformitate cu prevederile documentelor programatice. În cadrul acestui studiu au fost definite obiectivele care trebuie îndeplinite și prevăzute în Strategia ANOFM 2021+.

Căsuță text 2. Activitate „Managementul de caz – Proces de incluziune pe piața muncii”

În proiectul „Managementul de caz – Proces de incluziune pe piața muncii” a fost elaborată o fișă de bune practici în baza căreia au fost colectate informații exhaustive privind consilierea, informarea și managementul de caz, precum:

- Utilizarea aplicației digitale “EXPERT” care cuprinde fișa pentru înregistrarea persoanelor care se prezintă la SPO (fișa de profilare, fișa de consiliere, statistici);
- Utilizarea fișei individuale de consiliere, specificul fișei de consiliere, datele cuprinse în fișă și modalitatea de procesare a acestor date;
- Aplicarea testelor de interese/ identificare a vocației profesionale, generalizarea sau specificitatea acestor teste în funcție de categoria de beneficiar, modalități de procesare a rezultatelor acestor teste;

- Întocmirea unui plan individual de acțiune, conținutul personalizat al planului de acțiune în funcție de categoria de beneficiari;
- Realizarea de acțiuni practice cu beneficiarii în vederea deprinderii abilităților de căutare a unui loc de muncă;
- Realizarea de analize cu privire la dinamica pieței muncii și parteneriatele cu angajatorii;
- Corelarea cursurilor de formare pentru beneficiari cu capacitățile beneficiarilor și cererea de forță de muncă din zonă;
- Existența unei proceduri de management de caz.

De asemenea, introducerea noilor forme de consiliere personalizată și bateriilor de teste a dus, conform interviurilor susținute, la o mai bună înțelegere a problemelor de bază ale clienților SPO în căutarea unui loc de muncă. La momentul analizei nu a fost efectuat un chestionar pentru a valida opinia clienților asupra noilor servicii oferite, dar în urma discuțiilor cu grupul țintă a fost subliniat feedback-ul predominant pozitiv al intervenției.

Căsuță text 3. Activitate „Relația SPO cu angajatorii – eSPOR”

În proiectul „Relația SPO cu angajatorii – eSPOR” a fost realizată analiza instituțională privind capacitatea SPO de a oferi servicii electronice. Aceasta a avut în vedere resurse materiale și prevederile legislative pentru a identifica modificările organizaționale necesare adaptării SPO la noul mod de comunicare cu clienții.

Deși nu a fost încă efectuat un studiu până în momentul raportării care să indice nivelul de satisfacție al clienților SPO, în urma interviurilor cu aceștia a fost menționat faptul că relația angajator – ANOFM a fost îmbunătățită prin facilitarea raportării, creșterea încrederii în instituție și extinderea posibilității de a forma parteneriate cu această instituție.

Sinteza constatărilor

733. În cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 au fost contractate patru proiecte, unul singur fiind finalizat și având toate rezultatele realizate. În privința celorlalte proiecte, trei sunt în faza de implementare, din care două se află într-o stare avansată de realizare.
734. La nivel de program sunt sesizate progrese în privința proceselor, măsurilor și structurilor SPO la nivel județean și național, serviciilor noi introduse la nivelul SPO, structurilor care implementează instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme privind nevoile pieței muncii, corelării cererii cu oferta de forță de muncă, rezultate din studii, analize și prognoze, parteneriatelor cu angajatorii. În acest context, se poate constata că POCU a contribuit într-o măsură mare măsura la atingerea acestor obiective.
735. În același timp sunt și indicatori în care a fost înregistrat un progres limitat, gradul de satisfacție al clienților SPO, numărul proiectelor derulate în parteneriat cu alte entități de pe piața muncii sau din domeniul social în vederea stabilirii unor mecanisme de colaborare pe plan local, structurile SPO care au înregistrat creștere în ocuparea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ca urmare a sprijinului primit.
736. Progresele identificate ca fiind limitate pot fi atribuite faptului că trei din patru proiecte sunt în implementare, iar o parte din indicatori sunt planificați să fie atinși spre sfârșitul perioadei de implementare a proiectelor.
737. De asemenea, a fost sesizat și faptul că anumite ținte, precum cea referitoare la indicatorul 4S27 („Angajați ai SPO care beneficiază de programe de formare/ schimb de bune practici”) nu sunt corelate cu capacitatea de care dispun structurile SPO. Mai precis, ținta la nivel de program este de 2.000 de angajați, dar conform informațiilor primite în cadrul focus grupului numărul angajaților este de aproximativ 1.700 de persoane.
738. Conform studiilor de caz⁵², proiectele implementate contribuie la îmbunătățirea capacității ANOFM de a gestiona situații de criză, la consolidarea capacității administrative a SPO, la diversificarea serviciilor oferite și asigurarea unui nivel adecvat de instrumente pentru oferirea de servicii personalizate prin dezvoltarea

⁵² Studiile de caz nu includ proiectul „ReCONNECT – Adaptare la Schimbare”

unei strategii a ANOFM pentru perioada 2021-2027. Există însă limite cu privire la capacitatea structurilor SPO de a livra noile servicii, ținând cont de resursele umane limitate.

2.4.4 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

739. La nivelul proiectelor finanțate în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 au fost identificate efecte pozitive neașteptate în urma interviurilor cu managerii de proiect și persoane din grupul țintă, reprezentanți din cadrul agențiilor județene și angajatori implicați în proiecte.
740. Conform informațiilor colectate în urma interviurilor un efect neașteptat pozitiv fiind crearea unui plan de criză din cauza pandemiei de COVID-19, prin proiectul „Strategia ANOFM post 2021”.
741. În cadrul proiectului „Managementul de Caz”, conform unui interviu cu un membru al grupului țintă, unul dintre efectele neașteptat sesizate a fost realizarea magnitudinii problemelor cu care se confruntă persoanele în căutarea unui loc de muncă. Procedurile stabilite prin proiect permit o înțelegere amănunțită a situațiilor cu care se pot confrunța persoanele eligibile pentru a fi consiliate prin managementul de caz.
742. De asemenea, prin profilare, care permite înțelegerea situațiilor particulare cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, comunicarea dintre consilierii ANOFM / AJOFM și clienții SPO s-a îmbunătățit, personalul instituției primind un feedback pozitiv din partea persoanelor care își căutau un loc de muncă. Cu toate acestea, nu există o procedură standard de monitorizare a feedback-ului persoanelor care beneficiază de asistența SPO, respectiv procedură standard cu privire la acompanierea după angajare.
743. În cadrul proiectului „Relația SPO cu angajatorii – eSPOR”, un efect pozitiv constă în eficientizarea și îmbunătățirea comunicării dintre AJOFM-uri cu angajatorii.

2.4.5 În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?

744. Având în vedere interviurile susținute cu managerii de proiect, informațiile colectate cu privire la efecte ce depășesc granița zonei sau a sectorului sau care afectează alte grupuri, nevizate de intervenție sunt limitate.

2.4.6 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

745. Sustenabilitatea intervențiilor finanțate prin obiectivul specific integrat 3.10, 3.11 va fi asigurată prin implementarea prevederilor și atingerea obiectivelor stabilite în cele patru proiecte finanțate.
746. Strategia ANOFM 2021 – 2027, rezultatul principal al proiectului „Strategia ANOFM post 2021”, a fost supusă aprobării Consiliului de Administrație al ANOFM și este însoțită de un Plan de acțiuni prin care sunt stabilite responsabilitățile grupului țintă în ceea ce privește implementarea strategiei, cu termene de realizare, inclusiv modalitatea în care va fi monitorizată îndeplinirea și respectarea termenelor. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 – 2027 cât și Planul de acțiuni⁵³ au fost legiferate prin Hotărârea Guvernamentală numărul 558/2021.⁵⁴

⁵³ https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf

⁵⁴ https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/HG_558_2021_SNOFM.pdf

747. În cazul proiectului „*Managementul de caz*”, conform raportului tehnic numărul 3, sustenabilitatea proiectului va fi susținută de numărul crescut al clienților SPO (persoane în căutarea unui loc de muncă) care vor beneficia de serviciile oferite. Clienții care accesează serviciile SPO vor fi asistați în continuare de către personalul AJOFM / ANOFM, instruit prin acest proiect. De asemenea, conform interviurilor realizate, sustenabilitatea proiectului este asigurată prin legiferarea metodologiilor și a instrumentelor de lucru realizate prin proiect, astfel încât la nivelul tuturor unităților teritoriale vor fi folosite aceleași metodologii și instrumente. Procedura de profilare a fost transpusă în legislația națională, din ianuarie aceasta face parte din monitorul oficial 44, ordinul 107355. Astfel, profilarea va fi implementată la nivel național începând cu luna iunie.
748. În cadrul proiectului „*Relația SPO cu angajatorii – eSPOR*”, rezultatele proiectului sunt valorificate încă din perioada de implementare, creându-se premisele asigurării sustenabilității. După realizarea instrumentelor și platformei unice, acestea vor fi testate prin lucrul efectiv pe elementele componente (de exemplu vor fi elaborate prognoze, studii) și vor fi actualizate. Instrumentele create și platforma vor fi utilizate în activitatea curentă de analiză și prognoză a pieței muncii și în realizarea serviciilor SPO, conform legislației care reglementează domeniul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
749. De asemenea, conform interviurilor, după finalizarea proiectului, sistemul informatic creat în cadrul proiectului va fi utilizat în cadrul celor 43 de entități subordonate ANOFM. Sustenabilitatea va fi asigurată de numărul crescut al clienților SPO (angajatori) care vor beneficia de serviciile oferite prin intermediul sistemului informatic care se vor obișnui cu noua modalitatea de furnizare a serviciilor, în condițiile în care restricțiile aplicate pe parcursul stării de urgență, respectiv de alertă, au impulsionat clienții în direcția accesării serviciilor on-line, și a reducerii deplasărilor. Clienții care accesează serviciile SPO vor fi asistați în continuare de către personalul AJOFM / ANOFM, instruit prin acest proiect.
750. Sustenabilitatea sistemului informatic va fi asigurată ca urmare a aplicării următoarelor principii:
- Baze de date interoperabile;
 - Documentație completă atât de operare / administrare și codul sursa cu explicațiile aferente necesare;
 - Parametrizare integrală a tuturor proceselor prin includerea lor în bazele de date și crearea instrumentelor de actualizare a lor în cadrul modului de administrare a aplicației. Se va prevedea în mod expres ca funcție de prevederile tranzitorii de modificare a prevederilor, procedurilor după caz toate variantele posibile de furnizare a serviciilor să fie funcționale în paralele dacă situația o cere cu parametrii diferite pentru fiecare variantă;
 - Instruire personal IT (minim 3 persoane) în administrarea și gestionarea sistemului;
 - Includerea mentenanței și actualizărilor sistemului care excedă aspectele acoperite de parametrizare în contractul de servicii informatice.

⁵⁵ <https://lege5.ro/Gratuit/geztcojwhazts/ordinul-nr-1073-2022-pentru-modificarea-si-completarea-procedurii-de-profilare-a-persoanelor-in-cautarea-unui-loc-de-munca-inregistrate-la-agentiile-pentru-ocuparea-forței-de-munca-aprobata-prin-ordin>

2.4.7 Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?

FACTORI DE SUCCES AI INTERVENȚIILOR IMPLEMENTATE

751. Informațiile colectate prin intermediul studiilor de caz au permis identificarea unei serii de factori care au contribuit la implementarea cu succes a proiectelor.
752. Percepția persoanelor intervievate este că organizarea grupurilor de lucru și includerea în componența acestora a unor **persoane cu experiență vastă în domeniul de activitate al ANOFM** a constituit principală premisă a producerii unor materiale de calitate. În cadrul grupurilor de lucru s-a creat un mediu de reflecție asupra problemelor, în care au fost îmbinate perspective diferite, atât din interiorul Agenției, cât și din exterior.
753. Un alt factor important care a avut efecte pozitive asupra proiectelor ține de **capacitatea de adaptare a persoanelor implicate în proiect**. Având în vedere măsurile de distanțare necesare în contextul pandemiei, echipa de implementare a proiectelor s-a mobilizat și a desfășurat toate activitățile în mediul online. Dintr-o altă perspectivă, pandemia a reprezentat o oportunitate deoarece a condus la elaborarea unor măsuri de criză ce pot fi aplicate și în alte situații similare.
754. Din punct de vedere intern, relația cu conducerea instituției alcătuită din sindicate, reprezentanți ai guvernului și patronate a fost foarte bună, aceștia înțelegând nevoile proiectelor. Aceștia au facilitat echipa de management a proiectelor la punerea în practică a activităților.
755. De asemenea, percepția persoanelor intervievate indică comunicarea eficientă dintre managerul de proiect și membrii grupului țintă, aceștia fiind puși întotdeauna la curent despre schimbările apărute în proiect. În plus, s-a menționat și comunicarea instituțională încă dintr-un stadiu de început al proiectului ca unul dintre factorii ce au influențat pozitiv implementarea proiectelor.
756. Relația cu experții sociologi și psihologi implicați în unul dintre proiecte a fost foarte bună, aceștia fiind apreciați de participanții la cursurile de formare profesională.
757. De asemenea, **digitalizarea proceselor**, formatorii bine pregătiți, structurarea informațiilor și un sistem comun folosit de toți angajatorii reprezintă puncte forte în implementarea unuia dintre proiectele finanțate. Acești factori au facilitat procesul prin care agențiile județene de ocupare a forței de muncă au fost punct de legătură mai eficient și structurat, între șomeri și angajatori.
758. Pe de altă parte, angajatorii care au răspuns la chestionarul trimis în cadrul proiectelor și și-au exprimat nevoile de forță de muncă au constituit un alt factor care a determinat succesul unuia dintre proiectele din cadrul studiilor de caz.

PROBLEME ÎNTÂMPINATE

Factori interni, caracteristici POCU

759. Informațiile colectate prin intermediul studiilor de caz au permis identificarea unor factori care au îngreunat implementarea proiectelor finanțate.
760. Un prim factor se referă la schimbarea unor reguli de implementare pe parcursul derulării proiectului, cum ar fi trecerea la POCUForm, care a pus presiune pe echipele de proiect. În plus, experții implicați în

managementul proiectului resimt nevoia efectuării unor îmbunătățiri în MySMIS, aplicație pe care o percep ca fiind utilă. Un exemplu de îmbunătățire se referă la eliminarea obligativității de a introduce o serie de date existente deja în aplicație, cum se întâmplă în cazul în care o factură conține elemente din cadrul mai multor proceduri de achiziție. De asemenea, o problemă a fost constituită de detaliile exigente cerute în legătură cu bugetul în aplicația MySMIS⁵⁶.

761. O altă problemă întâmpinată ține de pragurile de plafonare stabilite la începutul programului și imposibilitatea de a le modifica, astfel încât echipamentele achiziționate să răspundă nevoilor proiectelor. În acest sens, în cadrul unui interviu s-a oferit drept exemplu situația fondurilor stabilite pentru achiziționarea de echipamente IT (i.e. imposibilitatea de a modifica pragurile impuse pentru achizițiile publice pe o anumită categorie de servicii a făcut imposibilă achiziționarea de sistemelor IT performante necesare proiectului). Acest aspect a fost validat și în cadrul focus grupului de validare a constatărilor raportului de evaluare.
762. O altă problemă întâmpinată de echipa de experți ține de procedura de raportare, pe care o percep ca nefiind suficient de flexibilă. De exemplu, dacă un expert nu poate lucra într-o lună numărul de ore care au fost prevăzute în proiect, dar ar avea posibilitatea să le recupereze în altă lună, regulile de raportare nu permit aceste revizui ale normelor. Activitățile de studiu și analiză nu sunt asemănătoare celor cu aspect practic predominant și prin urmare procedurile de monitorizare și raportare ar trebui să difere.
763. De asemenea, un element care a îngreunat sarcinile echipei de proiect a fost nivelul ridicat de birocrație care a împins alocarea de timp și resurse în unele cazuri spre acest aspect, în loc de a fi alocate pe implementare proiectului.
764. La nivelul beneficiarilor, există percepția că perioada de așteptare mare în privința solicitărilor de clarificare/ a notificărilor, comunicarea rigidă cu Autoritatea de Management (AM) și Organismul Intermediar, schimbarea regulilor de raportare în timpul derulării proiectului au afectat implementarea proiectelor.
765. Conform interviurilor, o problemă identificată se referă la definirea indicatorilor, întrucât aceștia au fost percepuți ca fiind interpretabili de părțile interesate. Acest lucru a dus la interpretarea diferită a unui indicator și ce presupune atingerea lui. O soluție sugerată ar putea fi detalierea indicatorilor.
766. De asemenea, un element care a îngreunat efectuarea analizelor necesare în cadrul proiectelor se referă la lipsa de date statistice complet colectate și clasificate anterior începerii proiectului (e.g. indicatori de activitate instituțională).

Factori contextuali

767. **Pandemia de covid-19** a provocat întâzieri ca urmare a implicării experților în activități cu caracter urgent. Pe de altă parte, pandemia a dus și la nevoia de a introduce o sub-activitate nouă în unul dintre proiecte, privind măsurile de gestionare a situațiilor de criză. Prin urmare a fost necesară prelungirea perioadei de implementare a proiectului. În plus, pandemia a influențat într-o anumită măsură țintele pregătite pentru a fi incluse în proiect. Spre exemplu, există premisele unei creșteri a ratei șomajului mult peste valorile care au stat la baza fundamentării țintelor pentru următorii ani.
768. Măsurile impuse ca urmare a pandemiei au determinat de asemenea mutarea activităților proiectelor în mediul online. Astfel, discuțiile au fost mai dificil de gestionat, mobilizarea tuturor membrilor din grupurile

⁵⁶ În acest sens, în cadrul unui interviu, a fost oferit ca exemplu nevoia de a semna un nou acord datorită unei diferențe de 0,08 bani în buget sesizată de aplicație.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de lucru s-a realizat mai greu, iar capacitatea acestora de concentrare și interacțiune a fost limitată. Pe de altă parte, în unul dintre proiecte pandemia de COVID-19 a întârziat lansarea proiectului deoarece s-a dorit ca activitățile de învățare pentru personalul ANOFM / AJOFM să fie ținute în format fizic.

769. Un alt factor care a îngreunat proiectele a fost **rezistența angajaților la schimbare**, personalul ANOFM având o medie de vârstă ridicată. Acest factor a fost confirmat și în cadrul focus grupului de validare a constatărilor.
770. Una dintre problemele identificate din informațiile colectate din interviuri, o reprezintă și **personalul în scădere al ANOFM-ului**, din cauza ieșirilor la pensie sau schimbarea locului de muncă. Această scădere influențează inclusiv structura echipei de management al proiectelor, fiind situații în care din cauza complexității proiectului, există dificultăți legate de constituirea echipei.
771. Un factor care inițial a îngreunat implementarea unui proiect a fost faptul că **proiectul nu a avut de la început și o componentă IT care să permită monitorizarea activităților**. Însă, conform interviului cu managerul de proiect, aceasta a fost realizată pe parcursul proiectului, cu eforturi suplimentare din partea echipei de experți din cadrul ANOFM.
772. Conform interviurilor, un alt proiect a fost îngreunat de **numărul redus de consilieri la nivel național cu specializare de psiholog**, deoarece anumite teste de personalitate date clienților pentru a îi profila nu puteau fi interpretate de personalul fără studii în acest domeniu .
773. De asemenea, a existat **dificultatea de a găsi personal calificat sau experți independenți** în domeniile psihologiei și sociologiei **pentru a lucra pe termen scurt în proiect**.
774. În unele cazuri, **răspunsul foarte greu al angajatorilor** la chestionarele trimise a întârziat implementarea proiectului.
775. Nu în ultimul rând, conform interviurilor, situația economică actuală și inflația au influențat negativ proiectele.

SINTEZA CONSTATĂRILOR

776. Analiza relevă ca factori principali cu efect pozitiv asupra activităților capacitatea membrilor echipei de proiect de adaptare la condiții noi, organizarea grupurilor de lucru cu responsabilități bine definite, constituite din persoane cu experiență vastă într-un anumit domeniu, provenind din medii diferite, relația interinstituțională și intra-instituțională, digitalizarea proceselor și formatorii bine pregătiți care au instruit personalul.
777. Pe de altă parte, principalii factori negativi contextuali sunt reprezentați de pandemia de Covid care a provocat întârzieri ca urmare a implicării experților în activități cu caracter urgent și de personalul în scădere al ANOFM.
778. Din punct de vedere al factorilor negativi interni, caracteristici POCU, flexibilitatea redusă a procedurilor administrative (e.g. birocrăția excesivă, procedura de raportare a activităților experților, detaliile exigente legate de buget din aplicația MySMIS, pragurile de plafonare inflexibile), comunicarea ineficientă cu personalul implicat în monitorizarea și implementarea programului și maniera generală de definire a indicatorilor au fost aspecte identificate în cadrul analizei.

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

779. Scopul acestei întrebări de evaluare este identificarea aspectelor care țin de intervențiile POCU și care ar fi putut fi făcute mai bine. Analiza realizată până în prezent în cadrul acestei teme de evaluare relevă faptul că există astfel de situații, în care lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine.
780. La nivel de proiect, o lecție învățată ce poate fi luată în considerare pentru intervenții viitoare similare se referă la faptul că pentru un document strategic este nevoie de colectarea de feedback de la toate părțile interesate, inclusiv de la partenerii sociali. Informațiile analizate relevă faptul că în etapa de colectare a datelor au fost implicate diverse categorii de părți interesate. De asemenea, din cadrul Consiliului de Administrație al ANOFM, responsabil cu aprobarea strategiei, fac parte reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale. Cu toate acestea, draftul de strategie pregătit în cadrul acestui proiect nu a fost pus în dezbatere publică extinsă atât din cauza lipsei de timp cât și pentru că această activitate nu a fost stabilită ca un obiectiv de la momentul elaborării cererii de finanțare.
781. Conform interviurilor, o lecție învățată ce poate fi luată în considerare pentru intervenții viitoare similare se referă la faptul că pentru ca un proiect să fie de succes și să motiveze părțile implicate este nevoie de comunicarea datelor despre proiect, cât și implicarea tuturor părților interesate din instituție încă de la începutul proiectului. Este important ca grupul țintă să înțeleagă motivele ce stau la baza deciziilor instituționale.
782. Persoanele intervievate din grupul țintă, angajatorii care folosesc aplicația ANOFM, susțin necesitatea mediatizării platformei PULS, odată ce aceasta va fi lansată, pentru ca proiectul să aibă mai multă vizibilitate în rândul angajatorilor, dar și a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, astfel clienții ANOFM vor fi conștienți de serviciile pe care aceștia le pot oferi.
783. Interviurile au permis părților interesate să formuleze recomandări fundamentate pe experiențele rezultate în urma implicării în aceste proiecte. Propunerile venite din partea respondenților se referă la elemente care țin de aplicația MySMIS (e.g. inexistența unei marje de eroare, suma finală din cererea de rambursare trebuie să fie identică cu cea solicitată), dar și de îmbunătățirea procedurilor POCU, cum ar fi:
- o comunicare mai eficientă cu personalul implicat în monitorizarea și implementarea programului;
 - un focus mai important asupra politicii (e.g. prin minimalizarea cantității de informație repetată de la un raport tehnic la următorul);
 - detalierea indicatorilor astfel încât aceștia să fie înțeleși la fel de toate părțile implicate;
 - posibilitatea de a schimba pragurile de achiziție (e.g. cele din domeniul IT);
 - obiectivele specifice nu ar trebui fragmentate foarte mult, deoarece un obiectiv mai larg oferă flexibilitate proiectului când nevoile sale se schimbă.

Sinteza constatărilor

784. Pentru a obține rezultate mai bune, până în prezent ar fi trebuit ca la nivel de proiect să fi existat o consultare publică a strategiei și să se mediatizeze mai mult serviciile noi oferite de ANOFM, iar la nivel de program să se reducă nivelul de birocrație, comunicarea între personalul implicat în monitorizarea și implementarea programului și echipa de proiect să fie mai eficientă, descrierea indicatorilor să fie mai detaliată, să se mărească flexibilitatea pragurilor de plafonare cu privire la achiziții.

2.4.9 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și temele secundare?

785. Scopul acestei întrebări de evaluare este identificarea și descrierea bunelor practici în ceea ce privește intervențiile POCU de promovare a inovării sociale și temele secundare. Având în vedere faptul că în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 a fost contractate doar patru proiecte, **informațiile disponibile cu privire la bunele practici sunt limitate.**

786. Cu toate acestea, prin intermediul studiilor de caz au fost identificate măsurile prin care proiectele au adresat temele secundare și orizontale:

- În ceea ce privește egalitatea de șanse/ egalitatea de gen:
 - În echipa de management și de implementare a proiectului sunt reprezentate ambele genuri;
 - Grupul țintă asistat cuprinde persoane cu vârste, nivel de pregătire și experiență, cu proveniență atât din mediul urban cât și din mediul rural;
- În ceea ce privește nediscriminarea:
 - În etapa de implementare a proiectului au fost implicați reprezentanți ai tuturor structurilor teritoriale SPO indiferent de județ, mediu de rezidență/ domiciliu, domeniu de activitate specific la nivel instituțional, nivelul de educație, de experiență și expertiză deținut, de religie și naționalitate;
- În ceea ce privește accesibilitatea persoanelor cu dizabilități:
 - În desfășurarea activităților, echipele integrate vor avea în vedere necesitățile specifice ale persoanelor cu dizabilități, și se vor lua toate măsurile în vederea accesibilizării mediului fizic și informațional;
 - În cadrul activităților de design al instrumentelor de intervenție la nivelul comunității se vor avea în vedere prevederile articolului 19 din Convenția ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități cu privire la accesibilitatea tuturor serviciilor acordate la nivelul comunității de către stat;
- În ceea ce privește schimbările demografice:
 - Atât designul instrumentelor cât și aplicarea acestora la nivelul comunității va avea în vedere tendința demografică de îmbătrânire ce se regăsește cu precădere în mediul rural în România, astfel încât pe de o parte serviciile să răspundă acestor nevoi, dar și să sprijine cu toate resursele aflate la dispoziție resursele demografice disponibile la nivelul comunității.
- În ceea ce privește „Poluatorul plătește”:
 - În implementarea tuturor activităților proiectelor beneficiarul va urmări, atât pentru activitățile proprii cât și pentru ale cele prestatorilor de servicii contractați, asigurarea aplicării principiului “Poluatorul plătește” și a cadrului său stabilit prin Directiva 2004/35/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004, privind răspunderea pentru mediul înconjurător în legătură cu prevenirea și repararea daunelor aduse mediului, precum și prin legislația națională adoptată pentru transpunerea directivei menționate.
 - În caz de constatare a oricărei situații ce poate fi interpretată drept situație ce a cauzat o daună asupra mediului sau o amenințare iminentă de producere a unei asemenea daune, beneficiarul va informa autoritățile române în drept și se va conforma deciziilor acestora.

- În ceea ce privește protecția biodiversității:
 - În cadrul activităților proiectelor ce presupun achiziții de servicii în urma cărora vor fi produse livrabile tangibile, se va solicita furnizorilor / prestatorilor ca: produsele / livrabilele să afișeze mai multe atribute ecologice pozitive; produsele/livrabilele să genereze mai puține deșeuri, inclusiv un ambalaj mai puțin voluminos sau care să fie durabil, re folosibil sau refabricabil; produsele să respecte anumite criterii de protecție a mediului în timpul fabricației sau producerii; furnizorii să prezinte ei înșiși garanții de protecție a mediului.
 - Producerea de livrabile tangibile ce implică utilizare de materie primă lemnoasă prelucrată (ex.: hârtie, carton, etc.) va fi redusă la strictul necesar și, acolo unde este posibil, vor fi utilizate produse alternative (ex.: transmiterea materialelor în format electronic).
- În ceea ce privește atenuarea și adaptarea la schimbările climatice:
 - Pentru reducerea contribuțiilor individuale la generarea de gaze cu efect de seră, participanții în cadrul programului, indiferent de calitatea lor, vor fi încurajați să utilizeze în comun mijloacele individuale de transport și, pe cât posibil, să utilizeze alternativa transportului în comun.
- În ceea ce privește reziliența la dezastre:
 - În cadrul programelor/evenimentelor de formare va fi discutată, în scopul creșterii gradului de conștientizare și a interesului pentru informații suplimentare, existența Platformei naționale pentru reducerea riscurilor la dezastre a cărei organizare și funcționare face obiectul HG nr. 768/2016.2.11.
- În ceea ce privește dezvoltarea durabilă/ utilizarea eficientă a resurselor:
 - În cadrul activităților desfășurate a fost minimizat volumul de documente printate prin transmiterea în format electronic a documentelor realizate.

2.4.10 Concluzii și recomandări

787. În perioada 2014-2023, ANOFM a monitorizat permanent evoluțiile și tendințele de pe piața muncii, colectând anual, prin structurile teritoriale, o serie de informații cum ar fi nivelul și structura șomajului, situația locurilor de muncă vacante, prognozele cu privire la situația socio-economică. Aceste informații sunt utilizate pentru fundamentarea unor programe și planuri naționale prin intermediul cărora se urmărește creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, facilitarea tranziției de la șomaj la ocupare, dar și perfecționarea profesională a personalului propriu.
788. Serviciile de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă sunt furnizate de SPO în conformitate cu Art. 57 din Legea 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare aferente Covid-19 și crizei umanitare din Ucraina. În fiecare an, în cadrul Programului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt cuprinse obiectivele și țintele pentru fiecare tip de serviciu furnizat, progresele fiind monitorizate și raportate lunar precum și în cadrul Raportului anual de Activitate a ANOFM.
789. Contribuția POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii, respectiv corelarea cererii cu oferta de muncă și diversitatea serviciilor oferite este semnificativă.
790. În cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, au fost contractate patru proiecte, dintre care trei sunt în faza avansată de implementare, iar unul a fost finalizat. Din bugetul total acordat AP 3 cele patru proiecte au fost finanțate în total cu 9.66%. În general, progresele la nivel de proiecte sunt avansate.

791. Progresele înregistrate la nivelul obiectivului specific sunt moderate, iar probabilitatea este medie ca indicatorii stabiliți la nivel de obiectiv specific să fie îndepliniți, cu excepția indicatorului 4S27 („Angajați ai SPO care beneficiază de programe de formare/ schimb de bune practici”) care nu poate fi atins. Acest lucru se întâmplă în condițiile în care ținta la nivel de program este de 2.000 de angajați, dar conform informațiilor primite în cadrul focus grupului numărul angajaților este de aproximativ 1.700 de persoane.
792. Contribuția POCU la sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO este limitată la data prezentei analize. Deși au fost colectate prin interviuri indicii care arată o îmbunătățire a gradului de mulțumire al clienților SPO, instrumentul pentru măsurarea satisfacției clienților SPO nu a fost încă realizat.
793. POCU a avut o contribuție importantă pentru viziunea strategică a ANOFM-ului prin proiectul *Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG*, acest lucru este confirmat de indicatorii care se referă la numărul de studii și analize realizate, anume, 4S18, *Structuri SPO care implementează rezultatele studiilor/ analizelor/ prognozelor privind nevoile pieței muncii* și 4S29, *Studii/ analize/ prognoze privind nevoile pieței muncii*.
794. De asemenea, POCU a avut o contribuție majoră în diversificarea serviciilor prin intermediul proiectelor *Managementul de Caz – Proces de Incluziune pe Piața Muncii și Relația SPO cu angajatorii – eSPOR*, acest lucru este confirmat și prin nivelul de îndeplinire al indicatorilor: 4S145, *Structuri SPO ce implementează instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme etc. standard privind nevoile pieței muncii/ corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea serviciilor furnizate* și 4S21, *Servicii nou introduse urmare a proiectelor implementate*.
795. Informațiile privind efectele neașteptate sunt predominant pozitive (e.g. crearea unui plan de criză din cauza pandemiei de COVID-19, înțelegerea situațiilor particulare cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea comunicării dintre consilierii ANOFM / AJOFM și clienții SPO). Conform datelor colectate efectele propagate ale proiectelor sunt limitate.
796. Efectele provocate prin intermediul proiectelor ce au făcut obiectul studiilor de caz se așteaptă a fi durabile prin integrarea rezultatelor proiectelor în activitatea de zi cu zi a ANOFM-ului. Sustenabilitatea intervențiilor este asigurată prin legiferarea metodologiilor și a instrumentelor de lucru realizate prin proiect, astfel încât la nivelul tuturor unităților teritoriale vor fi folosite aceleași metodologii și instrumente, inclusiv sistemul informatic creat în cadrul unuia dintre proiecte.
797. Din punct de vedere al mecanismelor de implementare, au fost identificați ca factori principali pozitivi: organizarea grupurilor de lucru cu responsabilități bine definite, constituite din persoane cu experiență vastă într-un anumit domeniu, provenind din medii diferite; capacitatea de adaptare a persoanelor implicate în proiecte (e.g. mutarea activităților în mediul online din cauza pandemiei), relația interinstituțională și intrainstituțională, digitalizarea proceselor și formatorii bine pregătiți care au ținut sesiuni de formare.
798. Pe de altă parte, principalii factori negativi contextuali sunt reprezentați de pandemia de Covid-19 care a provocat întâzieri ca urmare a implicării experților în activități cu caracter urgent și personalul ANOFM în scădere. Din privința factorilor negativi interni caracteristici POCU au fost identificați următorii: flexibilitatea redusă a procedurilor administrative din cadrul POCU (e.g. birocrăția excesivă, procedura de raportare a activităților experților, detaliile exigente legate de buget din aplicația MySMIS, pragurile de plafonare inflexibile), comunicarea rigidă cu personalul implicat în monitorizarea și implementarea programului, maniera generală de definire a indicatorilor.
799. În acest context, o primă recomandare se referă la o mai bună definire a indicatorilor rezultat și de realizare imediată, prin definiții punctuale, evitând folosirea de termeni generali, astfel încât aceștia să nu poată fi interpretabili.

800. De asemenea, se recomandă o mai bună procedură de monitorizare a indicatorilor și implicit a țintelor finale prin ținte intermediare care poate oferi informații mai concrete în legătură cu progresul real al proiectelor (e.g. se pot evita situațiile în care o țintă este aproape de realizare, dar nefiind completă este marcată ca fiind 0).
801. În ceea ce privește metodele de raportare, se considera a fi benefic un focus mai important asupra politicii cu scopul reducerii birocrăției (e.g. prin minimalizarea cererii cantității de informație repetată de la un raport tehnic la următorul, cerând doar ce este necesar; prin simplificarea procedurilor de raportare; prin reducerea detaliilor exigente cerute în anumite cazuri).

2.5 TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

802. Obiectivul Specific 3.8 urmărește creșterea numărului de angajați care beneficiază de instrumente, metode, practici standard de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite. Scopul acestuia este creșterea **adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv** conform Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020 / domeniilor de specializare inteligentă Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020⁵⁷:

Tabel 51. Sectoarele cu potențial competitiv conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Domenii de specializare Inteligentă		Bioeconomie	Tehnologia informației și spațiu securitate	Energie, mediu și schimbări climatice	Eco-nano- tehnologii și materiale avansate	Sănătate
Rol economic important și cu influență asupra ocupării	Turism și ecoturism	x		x		x
	Textile și pielărie				x	
	Lemn și mobilă				x	
Dinamică competitivă	Industrii creative		x		x	x
	Industria auto și componente		x		x	
	Tehnologia informației și comunicațiilor		x			
Inovare, dezvoltare tehnologie și valoare adăugată	Procesarea alimentelor și a băuturilor	x			x	x
	Sănătate și farmaceutice	x			x	x
	Energie și management de mediu	x	x	x		

⁵⁷ În următoarea perioadă de programare, conform SNC 2021-2027 (aflată în dezbatere publică la momentul redactării prezentului raport), „alegerea unui sector sau altul printr-o decizie de politică publică de tip top-down poate prezenta riscul omiterii altor sectoare care prezintă caracteristici ce le pot califica să intre într-un cerc de interes prioritar”. Astfel, abordarea sectorială bazată pe coduri CAEN devine din ce în ce mai puțin relevantă. Sursa: Strategia Națională de Competitivitate 2021-2027, în dezbatere publică, disponibilă la <https://www.fonduri-structurale.ro/stiri/29769/strategia-nationale-de-competitivitate-2021-2027-in-dezbatere-publica>, consultată în mai 2023.

Domenii de specializare Inteligentă		Bioeconomie	Tehnologia informației și comunicațiilor, spațiu și securitate	Energie, mediu și schimbări climatice	Eco-nano-tehnologii și materiale avansate	Sănătate
Sectoare cu potențial competitiv						
	Bioeconomie (agricultură, pescuit și acvacultură), biofarmaceutică și biotehnologii	x		x	x	x

Sursa: Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020

803. Obiectivele specifice ale OS 3.8 sunt:

- Creșterea performanțelor profesionale și **îmbunătățirea competențelor managerilor și antreprenorilor** care activează în aceste sectoare;
- **Îmbunătățirea managementului resurselor umane** prin (i) integrarea / adaptarea noilor angajați la locul de muncă, (ii) adaptarea la nevoile lucrătorilor vârstnici, (iii) mecanisme de planificare prospectivă a ocupării și a competențelor, (iv) planuri de învățare și dezvoltare în carieră axate pe competențe necesare adaptării la schimbare;
- **Introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”**, privind, e.g. sănătatea și securitatea la locul de muncă, statutul profesional și tratamentul egal al angajaților, inclusiv adaptarea la nevoile lucrătorilor vârstnici.

2.5.1 Care este progresul observat în zonele, sectoarele și grupurile vizate cu privire la adaptabilitatea la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv (identificate de SNC) și a domeniilor de specializare inteligentă (identificate conform SNCDI)?

804. Analiza operaționalizează noțiunea de adaptabilitate în sensul creșterii relevanței și performanței întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI de a genera creștere economică și locuri de muncă, inclusiv raportat la performanțele întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Astfel, pentru a identifica progresul realizat în zonele, sectoarele și grupurile vizate în perioada 2014-2023, analiza urmărește aceiași indicatori ca în raportul de evaluare anterior:

- În ce măsură **evoluția cadrului strategic, legislativ și instituțional**, la nivel european și național, a favorizat creșterea adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI;
- În ce măsură a crescut adaptabilitatea acestor întreprinderi, inclusiv comparativ cu performanțele întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață, prin analiza următoarelor aspecte:
 - Indicatori principali: creșterea **numărului de întreprinderi**, a **cifrei de afaceri** a acestora și a **numărului mediu de salariați** din domeniile SNC / SNCDI;
 - Indicatori secundari: creșterea exporturilor și a investițiilor realizate de aceste întreprinderi;
 - Percepțiile cu privire la (i) creșterea competențelor managerilor și antreprenorilor activi în sectoarele SNC / SNCDI, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane și (iii) introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii în întreprinderile vizate;
- În ce măsură **contextul dezvoltării economice a României** în această perioadă a favorizat creșterea adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

805. OS 3.8 răspunde obiectivelor de dezvoltare economică și de creare a condițiilor favorabile pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, stabilite prin Strategia Europa 2020.⁵⁸ Adoptată în 2010, aceasta creează cadrul strategic de referință pentru următorii zece ani, încurajând competitivitatea și tranziția la o economie bazată pe cercetare, dezvoltare și inovare (CDI) și specializare inteligentă.
806. Evoluția ulterioară a cadrului strategic, normativ și instituțional, la nivel european și la nivelul României, a creat premisele necesare pentru atingerea acestor deziderate.⁵⁹ Cu toate acestea, pandemia de Covid-19 a schimbat logica politicilor la nivel național și european. **Ca răspuns la pandemia de COVID-19, la nivelul Uniunii Europene a fost gândit un plan amplu, care a implicat atât măsuri naționale, cât și supra-naționale menite să combată virusul și să atenueze impactul răspândirii acestuia.**
807. La nivel european, au fost elaborate și adoptate o serie de documente strategice specializate care au vizat, de pildă, **consolidarea capacităților de inovare și tranziția către un nou model industrial.** Acestea reiterează nevoia de creștere a adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor pentru a face față acestor schimbări, exploatând totodată potențialul lor competitiv prin specializare inteligentă. **În 2020 a fost adoptată O nouă Strategie industrială pentru Europa⁶⁰ potrivit căreia o industrie mai verde, mai digitalizată și mai competitivă trebuie să devină factorul de accelerare al schimbării și inovării.**
808. Actele normative care reglementează alocarea fondurilor structurale și de investiții ale UE (FESI), transpune obiectivele Strategiei Europa 2020 și creează cadrul juridic favorabil atingerii lor. De pildă, Regulamentul (UE) nr. 1303/2013 de stabilire a unor dispoziții comune și generale privind FESI statuează conceptul de specializare inteligentă. Statele membre au obligația de a elabora strategii naționale și / sau regionale care să ghideze valorificarea potențialului competitiv, să încurajeze cercetarea, dezvoltarea și inovarea în domeniile și zonele geografice vizate și să susțină întreprinderile, în special IMM-urile, în atingerea acestor obiective comune.
809. La nivel național, documentele strategice de referință sunt Strategia Națională pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020⁶¹ și Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020.⁶² Acestea stabilesc domeniile cu potențial competitiv, de inovare și cu influență asupra ocupării care trebuie susținute în mod deosebit. Acordul de Parteneriat 2014-2020 stabilește direcții concrete de acțiune pentru sprijinirea activă a întreprinderilor din acest sector, a creării de noi locuri de muncă, durabile și flexibile, care să ofere securitate și condiții sănătoase de lucru, și a dobândirii de noi competențe. Totodată, numeroase documente strategice specializate, de pildă, în domeniul forței de muncă și al formării profesionale, reiterează și sprijină aceste obiective.
810. Strategiile de Specializare Inteligentă pentru perioada 2022-2027 operaționalizează Obiectivul de Politică 1 (OP1) "O Europă mai competitivă și mai inteligentă, prin promovarea unei transformări economice inovatoare și inteligente și a conectivității TIC regionale" al politicii de coeziune, fiind parte a condiției favorizante pentru accesarea FESI. Din perspectiva obiectivelor, se remarcă accentul pus pe activitățile de CDI, respectiv promovarea inovării.

⁵⁸ Strategia *Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii*, adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 3 martie 2010.

⁵⁹ Analiza detaliată a evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, la nivel european și național, este inclusă în anexa 3.5.1.

⁶⁰ *O nouă Strategie industrială pentru Europa*, adoptată prin Comunicare a Comisiei din data de 13.03.2020.

⁶¹ *Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020*, aprobată prin HG nr. 752 din 16 septembrie 2015.

⁶² *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020*, aprobată prin HG nr. 929 din 21 octombrie 2014.

811. **Suținerea sectorului IMM-urilor** este un obiectiv în cadrul Programul de Guvernare 2014-2021, plecând de la cele patru mari nevoi sistematice identificate la nivelul mediului de afaceri din România: (i) nevoia de a crește densitatea antreprenorială, (ii) de a crește reziliența firmelor, (iii) de a încuraja creșterea în talie a firmelor și (iv) de a încuraja crearea de valoare adăugată. Mai mult, unul dintre obiectivele programului de guvernare este îmbunătățirea expertizei manageriale, tehnice și de piață a IMM-urilor (atragerea și menținerea talentelor, creativitate/ inovare, cercetare-dezvoltare *in house*, re tehnologizare, standardizare, asigurarea calității, eficientizarea costurilor, marketing și stimularea vânzărilor).
812. Cadrul legislativ care s-a conturat în perioada 2014-2020 a fost menit să faciliteze implementarea acestor strategii. În **contextul pandemiei**, în ceea ce privește **măsurile pentru piața forței de muncă**, au fost instituite **măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor**, în vederea relansării economice în urma crizei socio-economice determinată de pandemia Covid-19. Un exemplu în acest sens este OUG 94/2020, în temeiul căreia a fost aprobat, prin Hotărâre a Guvernului⁶³, Programul Național Sprijin pentru înființarea de întreprinderi sociale în mediul rural, cu o alocare de 30.000.00 euro. Acest program național vizează finanțarea de măsuri punctuale pentru redresare economică, prin creare de locuri de muncă, cu accent pe persoanele vulnerabile, și susținerea antreprenoriatului.
813. Din punct de vedere instituțional, direcțiile pentru mediul de afaceri, antreprenoriat și programe pentru IMM ale Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri conlucrează cu Ministerul Educației și Cercetării (MEC) și Ministerul Muncii și Justiției Sociale (MMJS) pentru îndeplinirea obiectivelor SNC și SNCDI. Programele de formare, inclusiv în zona de antreprenoriat și formare a angajaților din întreprinderi, sunt coordonate de ANC (ANC), care propune totodată direcții de acțiune la nivel ministerial.

EVOLUȚIA INDICATORILOR PRIVIND CREȘTEREA ADAPTABILITĂȚII ÎNTREPRINDERILOR DIN SECTOARELE CU POTENȚIAL COMPETITIV ȘI DOMENIILE DE SPECIALIZARE INTELIGENTĂ

814. Pe lângă analiza cadrului strategic, legislativ și instituțional, analiza indicatorilor de performanță reprezintă un element central al analizei pentru a înțelege gradul de flexibilitate și adaptabilitate a întreprinderilor SNC/ SNCDI comparativ cu alte tipuri de întreprinderi, cu activitate principală în industrie, comerț și servicii. În perioada 2014-2020, a fost înregistrat un progres limitat din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI (tabelul de mai jos)⁶⁴
815. Din analiza datelor statistice reiese faptul că a aceste sectoare rămân în continuare atractive, având în vedere creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCD. Cu toate acestea, capacitatea de a genera creștere economică este limitată, mai ales în contextul apariției pandemiei de COVID-19.
816. Cu toate acestea, conform chestionarului adresat managerilor, antreprenorilor și persoanelor din departamentul de resurse umane (RU), există percepția unei îmbunătățiri ale managementului strategic și al resurselor umane în întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI. În unele cazuri, au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”.
817. Analiza a permis și identificarea unor diferențe între cele zece sectoare SNC / SNCDI. Cele mai atractive sectoare pentru deschiderea de afaceri sunt cel al sănătății și produselor farmaceutice, al industriilor creative și al tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC). Acestea din urmă sunt și unele dintre cele mai performante sectoare în generarea de locuri de muncă și venituri, alături de industria auto și componente.

⁶³ Hotărâre de Guvern nr. 595/31 iulie 2020

⁶⁴ O analiză detaliată a indicatorilor utilizați în această secțiune este inclusă în anexa 3.5.1.

Pe de altă parte, cele mai mari scăderi pot fi observate în sectoarele textile și pielărie și bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

Performanțele întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI

818. Datele din tabelul de mai jos demonstrează că în perioada 2014-2020 au apărut mai multe firme cu activitate în sectoarele SNC / SNCDI față de celelalte tipuri de întreprinderi. Cu privire la cifra medie de afaceri, performanțele întreprinderilor SNC / SNCDI sunt comparabile față de cele ale întreprinderilor cu activitate în industrie, construcții, comerț, servicii de piață. Totuși, din perspectiva celorlalți indicatori de performanță, cu precădere al numărului de salariați și al cheltuielilor, se constată că firmele SNC/SNCDI au avut mai multe dificultăți, performanțele fiind în scădere.

Tabel 52. Principalii indicatori ai întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI și ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață în perioada 2014-2020 la nivel național

Indicatori	Clasă de mărime	Întreprinderi SNC / SNCDI ⁶⁵		Întreprinderi industrie, construcții, comerț, servicii de piață ⁶⁶	
		Medie 2014-2020	Medie rată de creștere anuală 2014-2020	Medie 2014-2020	Medie rată de creștere anuală 2014-2020
Număr întreprinderi ⁶⁷ (nr.)	Toate	191.797	4,4%	529.817	3,6%
Cifră medie de afaceri ⁶⁸ (lei)	Toate	2.814.945	2,4%	2.612.853	3,1%
Număr mediu de salariați ⁶⁹ (nr.)	Toate	9	-4,2%	8	-2,8%
Exporturi directe medii ⁷⁰ (lei)	Toate	345.079	-4,2%	383.681	-1,9%
Investiții nete realizate medii ⁷¹ (lei)	Toate	86.218	-4,2%	146.848	1,7%
Cheltuieli cu salariile medii ⁷² (lei)	Toate	164.683	-4,2%	277.220	11,3%

Sursa: INS, INT109C, date disponibile până în 2020

819. Cu privire la întreprinderile SNC / SNCDI au putut fi constatate și o serie de diferențe între cele zece sectoare. Acestea pot fi rezumate astfel⁷³:

⁶⁵ Datele au fost extrase și compilate pe baza codurilor CAEN eligibile pentru fiecare dintre cele zece sectoare SNC / SNCDI, conform Ghidului Solicitantului, disponibil la adresa: <https://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014#implementare-program>.

⁶⁶ Datele privind întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață includ și situația sectoarelor CAEN vizate de sectoarele SNC / SNCDI.

⁶⁷ Numărul de întreprinderi reprezintă numărul de întreprinderi înregistrate în Registrul Statistic (REGIS) și cuprinde unitățile active, cel puțin pe parcursul unei părți a perioadei de referință.

⁶⁸ Cifra de afaceri reprezintă suma veniturilor rezultate din vânzarea bunurilor, vânzări de mărfuri, executarea de lucrări și prestări de servicii, mai puțin rabaturile, remizele și alte reduceri acordate clienților.

⁶⁹ Numărul mediu de salariați reprezintă o medie aritmetică simplă (calculată prin împărțirea sumei efectivelor zilnice de salariați în anul respectiv la numărul total al zilelor calendaristice) a celor care au deținut contract de muncă și au primit remunerații sub formă de salarii.

⁷⁰ Exportul direct reprezintă cifra de afaceri obținută de întreprindere în urma vânzării la export a produselor proprii și / sau servicii, fără intermedierea unei întreprinderi de comerț exterior.

⁷¹ Investiția netă reprezintă cheltuiala pentru construcții, instalații și montaj, pentru achiziționarea de echipament și mijloace de transport, alte cheltuieli pentru crearea de noi mijloace fixe, pentru dezvoltarea, modernizarea și refacerea celor deținute, precum și valoarea serviciilor legate de transferul de proprietate al mijloacelor fixe deținute și aș terenurilor (taxe notariale, comisioane, cheltuieli de export, de încărcare / descărcare etc.).

⁷² Cheltuielile cu salariile sunt definite ca remunerație totală, în numerar sau în natură, plătită tuturor salariaților (inclusiv celor care lucrează la domiciliu) pentru munca depusă în perioada respectivă.

⁷³ O analiză detaliată a indicatorilor utilizați pentru fiecare sector SNC / SNCDI este inclusă în anexa 3.5.1.

Indicator	Diferențe sectoriale
Număr întreprinderi	<ul style="list-style-type: none"> Cele mai mari creșteri au fost în domeniul, sănătății și produselor farmaceutice, industriilor creative, TIC și pe alocuri bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor: <ul style="list-style-type: none"> Sănătate și produse farmaceutice se află pe primul loc în trei regiuni, în timp ce sectorul industriilor creative se află pe primul lor în două regiuni (i.e. Nord-Est și Sud-Muntenia). În regiunile Sud-est și Sud-Vest Oltenia sectorul bioeconomiei, biofarmaceuticii și biotehnologiilor se află pe primul loc, cu creșteri de peste 80%. Atât național, cât și regional, sectoarele textile și pielărie și energie și management de mediu au înregistrat scăderi.⁷⁴
Cifra de afaceri	<ul style="list-style-type: none"> Sectorul sănătate și produse farmaceutice a generat cea mai mare creștere a cifrei de afaceri, urmată de TIC și industria auto și componente; Scăderi au fost înregistrate în domeniul Turismului și ecoturismului.
Număr mediu de salariați	<ul style="list-style-type: none"> Cele mai mari creșteri au fost în sectorul TIC, urmat de sănătate și produse farmaceutice; Scăderi au fost înregistrate în domeniul textile și pielărie, în timp ce cele mai mici creșteri au fost în energie și managementul de mediu, respectiv procesarea alimentelor și băuturilor .
Exporturi directe	<ul style="list-style-type: none"> Sectoarele TIC, bioeconomie, biofarmaceutică și biotehologii, energie și management de mediu, respectiv procesarea alimentelor și băuturilor au realizat cele mai mari creșteri; Scăderi pot fi observate în majoritatea sectoarelor (7 din 10), cele mai mari scăderi fiind înregistrate în sectoarele turism și ecoturism, energie și management de mediu și industrii creative.
Investiții nete realizate	<ul style="list-style-type: none"> Cele mai mari creșteri sunt înregistrate în sectoarele de procesare a alimentelor și băuturilor, respectiv industria auto și sănătate și produse farmaceutice. Scăderi au fost înregistrate în cinci din cele zece sectoare SNC, cele mai importante scăderi fiind în bioeconomie, biofarmaceutică și biotehologii.
Cheltuieli cu salariile	<ul style="list-style-type: none"> Cele mai mari creșteri ale cheltuielilor cu salariile au fost înregistrate în sectorul TIC, procesarea alimentelor și băuturilor și industria auto și componente; Acestea au scăzut în bioeconomie, biofarmaceutică și biotehologii, iar cea mică creștere a fost în turism și ecoturism.

Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale

820. Având în vedere obiectivele vizate de OS 3.8, datele colectate în cadrul chestionarului online arată că în perioada 2014-2022 au fost înregistrate progrese în privința următoarelor puncte: (i) creșterea competențelor managerilor și antreprenorilor activi în sectoarele SNC / SNCDI, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane și (iii) introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii.

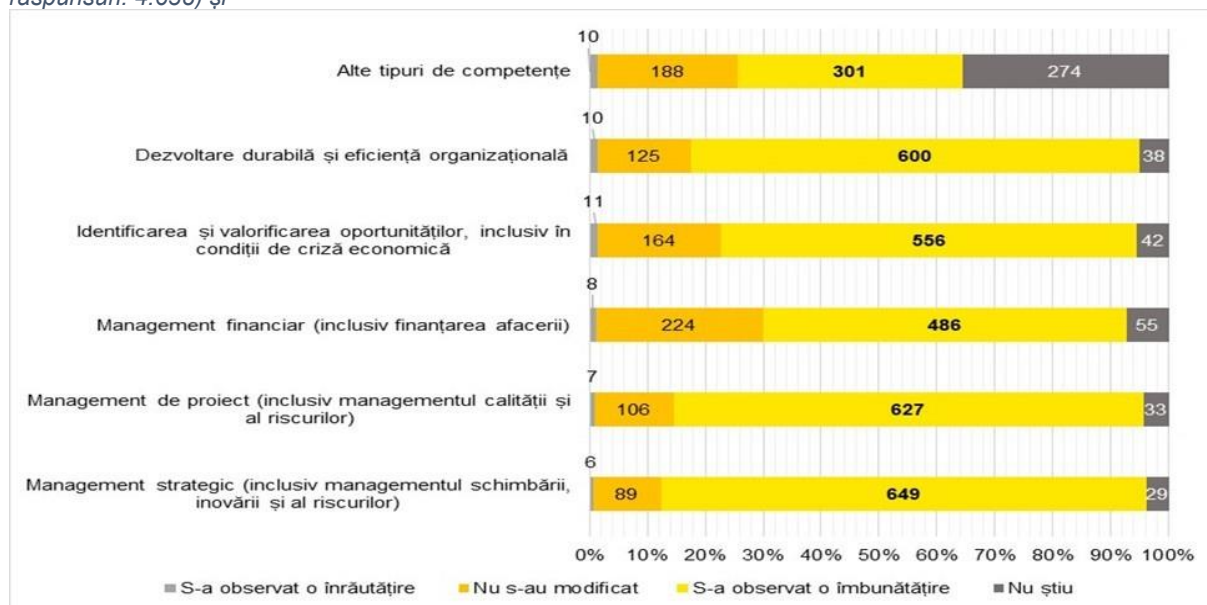
821. Prin raportare la analiza din raportul de evaluare anterior, tendințele pozitive în legătură cu percepțiile referitoare competențele de management strategic în întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI continuă să fie remarcate. Mai precis, percepția respondenților care au răspuns la chestionar arată că au crescut competențele de management strategic în întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2022, fiind percepută o îmbunătățire a propriilor competențe manageriale și / sau antreprenoriale în următoarele domenii:

- Management strategic, inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor (84%);
- Management de proiect, inclusiv managementul calității și al riscurilor (81%);
- Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională (78%);
- Identificarea și valorificarea oportunităților, inclusiv în condiții de criză economică (72%);
- Management financiar, inclusiv finanțarea afacerii (63%).

⁷⁴ Analiza numărului de întreprinderi la nivel regional se bazează pe datele privind numărul de unități locale active în domeniile SNC / SNCDI în fiecare regiune, disponibile până în 2020, pe site-ul INS, cod INT109C. Analiza detaliată se regăsește la Anexa 3 a prezentului raport.

822. Mai mult, 39% dintre respondenți consideră că în perioada 2014-2022 și-au dezvoltat și alte tipuri de competențe.

Figura 19. Răspunsurile la întrebarea “În ce măsură ați observat o modificare a competențelor dumneavoastră manageriale și / sau antreprenoriale în următoarele domenii în perioada 2014-2022?” (nr. de respondenți: 773, nr. de răspunsuri: 4.638) și



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (martie-aprilie 2023)

823. De asemenea, 79,4% (i.e 81 din 102) persoane au menționat că au fost elaborate / consolidate planificări strategice pe termen lung în cadrul firmei în care activează.

Îmbunătățirea managementului resurselor umane

824. În privința managementului resurselor umane, percepția respondenților la chestionar (manageri, antreprenori și persoanele din departamentul de RU este că în perioada 2014-2022 a crescut performanța managementului resurselor umane în cadrul firmei în care activează (72,9%, 204 din 280 respondenți).

825. În strânsă legătură cu ideea unui management al resurselor umane performant, majoritatea respondenților au afirmat că în cadrul firmei în care activează au fost dezvoltate mecanisme de planificare prospectivă. Mai precis, 65% au menționat mecanismele cu privire la competențele angajaților, iar 52,5% au precizat analiza evoluției pieței muncii și a necesarului de resurse umane.

826. Cu privire la practicile pentru adaptarea noilor angajați la locul de muncă s-a constatat că mai mult de jumătate dintre respondenți (i.e 62,5%) consideră că în perioada 2014-2022 astfel de practici au fost implementate în cadrul firmei în care activează.

827. Cu toate acestea, percepția pozitivă nu se aplică și în cazul instrumentelor pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici. Numai 25,6% (i.e 69 din 270) au afirmat că au fost dezvoltate astfel de instrumente în cadrul firmei în care activează. Cu toate acestea, datele statistice cu

privire la rata ocupării la nivel național și regional pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani⁷⁵ arată o ușoară creștere în perioada 2014-2022 de 1%, cea mai mare creștere fiind înregistrată în regiunea București-Ilfov⁷⁶.

Modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”

828. Cu privire la modelele inovatoare de organizare a muncii productive și „verzi” (e.g. inovare tehnologică, reducerea emisiilor de carbon, sănătatea, securitatea și tratamentul egal al angajaților la locul de muncă), aproape jumătate din respondenți (i.e. 30 din 64) au afirmat că au introdus astfel de metode în cadrul companiei în care activează. Exemplele oferite se referă la:

- Respectarea activă a principiilor egalității de șanse, nondiscriminării și incluziunii sociale;
- Reducerea consumului de energie electrică și folosirea surselor de energie verde;
- Reducerea consumului de hârtie, prin intermediul digitalizării unor procese;
- Reutilizarea materialelor, colectarea separată a deșeurilor și reciclarea acestora;
- Îmbunătățirea managementului folosirii resurselor și a eficientizării consumului de produse perisabile;
- Introducerea unor măsuri și echipamente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă precum sisteme de ventilație performante, achiziții echipamente sau prin automatizarea unor procese în cadrul companiilor.

Evoluția indicatorilor macroeconomici la nivel național

829. Performanța întreprinderilor SNC / SNCDI trebuie încadrată în contextul național, ținând cont de progresul observat care a avut loc în contextul dezvoltării economice naționale (tabelul de mai jos). În valori absolute, în perioada 2014-2021, PIB-ul României a crescut, cu o creștere importantă în anul 2021. Cu toate acestea, PIB-ul real pe cap de locuitor României (i.e. de 5,2%) în 2022 este mult sub media Uniunii Europene (i.e. de 3,3%). Totodată, rata ocupării în rândul persoanelor din categoria de vârstă 55-64 de ani a crescut doar cu un procent, fiind însă observată însă o fluctuație importantă în anul 2021. Rata șomajului a scăzut din 2014 până în 2022⁷⁷. De asemenea, au fost realizate progrese și în ce privește activitățile de cercetare, dezvoltare și inovare, tot mai multe persoane fiind angajate în domeniul științei și tehnologiei (i.e. o creștere de 3,48%, peste nivelul UE-27 de doar 1.89%).

830. Cu privire la formarea profesională, datele analizate din perioada 2014-2022, cu privire la categoria 25-64 arată o creștere semnificativă de 17,4%. Creșterea importantă la nivelul tuturor regiunilor ar putea fi explicată și prin nevoia reconversiei profesionale, ținând cont de criza de pe piața muncii cauzată de pandemia de COVID-19. De altfel, mutarea activităților de formare în online a facilitat formarea profesională. Pentru a răspunde situațiilor generate de pandemia COVID Ministerul Muncii a aprobat în iulie 2020 Ordinul privind stabilirea domeniilor de activitate și a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line⁷⁸.

⁷⁵ Rată calculată ca procent din totalul populației din această categorie de vârstă (procente), sursa: : Eurostat, [LFST_R_LFE2EMPRT], date disponibile până în 2022.

⁷⁶ Analiza detaliată a indicatorului se regăsește în cadrul Anexei 3. Elemente de suport ale analizei efectuate, Tema 5.

⁷⁷ Cu toate acestea, România se situează cu mult sub media la nivelul Uniunii Europene, cu o scădere a șomajului de aproximativ 43%.

⁷⁸ Planul Național de Implementare pentru EFP Inițială și continuă



831. Cu toate acestea, există loc de îmbunătățiri în privința formării profesionale continue. Conform INS, rata globală de participare la cursurile FPC1 a fost 17,4% în anul 2020, în scădere cu 3,9 puncte procentuale față de anul 2015⁷⁹.

⁷⁹ INS, Comunicat de presă n. 233 din 16 septembrie 2022, disponibil la adresa: https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/forpro_2020r_0.pdf, accesat la 20 iunie 2023

Tabel 53. Evoluția indicatorilor macroeconomici în perioada 2014-2021/22

Indicatori	Ani									Trendul 2014-2021/22
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
PIB (mil. euro)⁸⁰	150.522,4	160.287,85	167.494,3	186.398,99	206.071,9	224.178,66	220.486,74	241.268,31	n/a	6,97%
PIB real per capita⁸¹ (%)	4,5	3,7	3,5	8,8	6,6	4,3	-3,1	6,6	5,2	-0.7*
Rata șomajului (%)⁸²	6,8	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9	5,0	5,6	5,6	-2,4%
Rata ocupării categoria 55-64 de ani (%)⁸³	43,1	41,1	42,8	44,5	46,3	47,8	48,5	43,8	46,7	1%

Sursa: Eurostat, [nama_10r_2gdp], date disponibile până în 2021, [LFST_R_LFU3RT], date disponibile până în 2022, [LFST_R_LFE2EMPRT], date disponibile până în 2022

*În privința indicatorului PIB real per capita valoarea exprimată reprezintă diferența procentuală între 2014-2022

832. Din perspectiva capacității de cercetare – dezvoltare – inovare, se constată o creștere a întreprinderilor private în CDI, devenind actori importanți în accesarea de fonduri dedicate CDI: aproape 35% dintre beneficiarii Orizont 2020 fiind întreprinderile private. Mai mult, se constată creșterea eforturilor IMM-urilor în vederea creșterii capacității de inovare, ținând cont de faptul că participarea IMM-urilor s-a îmbunătățit din 2021 până în 2023 (de la 233 participări în 2021 la 548 în 2023).⁸⁴ În același timp, se constată un trend crescător cu privire la personalul din întreprinderile active în domeniul CDI⁸⁵ cât și numărul de angajați din domeniul științei și tehnologiei, cu creșteri semnificative din 2019 până în 2021.⁸⁶

⁸⁰ Eurostat, [nama_10r_2gdp], date disponibile până în 2021

⁸¹ Sursa: Eurostat, Real GDP per capita (SDG_08_10), date disponibile până în 2022. Valori exprimate în procente, modificare procentuală față de perioada anterioară, pe cap de locuitor

⁸² Eurostat, [LFST_R_LFU3RT], date disponibile până în 2022

⁸³ Eurostat, [LFST_R_LFE2EMPRT], date disponibile până în 2022

⁸⁴ Sursa: CE, Horizon 2020 Key Figures.

⁸⁵ Sursa: Eurostat, [rd_p_perssize], date disponibile până în 2021.

⁸⁶ Sursa: Eurostat, [hrst_st_rcat], date disponibile până în 2022.

833. Cu toate acestea, așa cum a fost remarcat și în raportul anterior de evaluare, se observă încă nevoia acordării unei atenții deosebite practicilor de sănătate și securitate la locul de muncă (considerând numărul de persoane accidentate la locul de muncă), precum și flexibilității formelor de ocupare. Deși numărul de accidente mortale la locul de muncă a scăzut⁸⁷, numărul de persoane accidentate a crescut cu două procente. Numărul de salariați cu jumătate de normă a scăzut din 2014 până în 2019 cu aproximativ 7%⁸⁸.

Tabel 54. Evoluția indicatorilor privind participarea la formare profesională, sănătatea și securitatea la locul de muncă și flexibilitatea formelor de ocupare în perioada 2014-2021/22

Indicator	Ani										Medie rată De creștere /scădere 2014-2021/22
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
Participarea la formare în ultimele patru săptămâni a persoanelor între 25-64 ani (rată)	1,5	1,3	1,2	1,1	0,9	1,3	1,0	4,9	5,4		17,4%
Persoane accidentate la locul de muncă (nr.)	3575	4013	4314	4704	4720	4751	4073	4116	n/a		2%
Persoane accidentate mortal la locul de muncă (nr.)	236	211	205	229	185	199	158	148	n/a		-6%
Salariați cu normă parțială (nr.)	41.107	46.490	37.595	33.955	29.055	24.433	24.698	24.373	n/a		-7,2%

Sursa: INS, ACC102C, date disponibile până în 2021, INS, AMG1103, date disponibile până în 2021

Sinteza constatărilor

834. Din perspectiva numărului de întreprinderi, se constată faptul că sectoarele SNC/ SNCDI sunt mai atractive, dat fiind că mai multe întreprinderi SNC /SNCDI au fost înființate în perioada 2014-2020. Indicatorii de performanță analizați demonstrează însă dificultățile cauzate de factorii contextuali, ce au reprezentat șocuri pentru întreprinderi. În general, progresul întreprinderilor este limitat, adesea fiind constatate scăderi ale indicatorilor de performanță sau rate de ușoare creșteri între 2014-2020. Din punct de vedere al cifrei de afaceri, comparând întreprinderile SNC / SNCDI cu toate întreprinderile din industrie, construcții, comerț, servicii de piață⁸⁹ se constată creșteri similare, ușor mai mică în cazul întreprinderilor SNC /SNCDI. Cu toate acestea, în cazul indicatorilor cu privire la număr de salariați, cheltuielile cu salarii, exporturile și investițiile nete performanța întreprinderilor SNC /SNCDI este limitată comparativ cu restul întreprinderilor. Aceste constatări arată că sectoarele SNC / SNCDI au întâmpinat mai multe dificultăți, comparativ cu celelalte tipuri de întreprinderi (i.e. întreprinderile din industrie, construcții, comerț și servicii de piață).

⁸⁷ Conform INSSE, indicatorul ACC102C, date disponibile până în 2021.

⁸⁸ Conform INSSE, AMG1103, date disponibile până în 2019.

⁸⁹ Datele privind întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață includ și situația sectoarelor CAEN vizate de sectoarele SNC / SNCDI.

835. Deopotrivă, percepția persoanelor active în domeniile SNC/ SNCDI este că managementul strategic și al resurselor umane din aceste întreprinderi au devenit mai performante. Managerii și antreprenorii și-au dezvoltat competențele cheie pentru creșterea competitivității întreprinderilor în care activează. Totodată, în perioada 2014-2020 au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi.” Acestea au fost menite să sprijine reducerea emisiilor de carbon, sănătatea și securitatea în muncă, flexibilitatea programului de lucru, și, nu în ultimul rând, egalitatea de șanse, nondiscriminarea și incluziunea socială. Deși tot mai mulți lucrători vârstnici sunt activi pe piața muncii, datele arată însă că este necesară continuarea efortului de adaptare a mediului de lucru la nevoile acestora.

2.5.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

836. Prezenta secțiune a evaluării va urmări în ce măsură POCU a contribuit la progresul observat privind adaptabilitatea întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI, urmărind:

- În ce măsură **intervențiile finanțate au fost eficiente**, i.e. și-au atins indicatorii și obiectivele în corelare cu obiectivele și activitățile eligibile ale OS 3.8;
- În ce măsură activitățile implementate în cadrul OS 3.8 al POCU au contribuit la creșterea adaptabilității întreprinderilor sprijinite din sectoarele SNC / SNCDI, pe baza:
 - Nivelului de (i) îmbunătățire a competențelor managerilor și antreprenorilor din aceste întreprinderi, (ii) creștere a performanței managementului resurselor umane și (iii) introducerea a unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”;
 - Creșterii performanței întreprinderilor sprijinite (i.e. cifră de afaceri, profit și număr mediu de salariați) raportat la performanțele realizate de totalul întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI.

EFICACITATEA INTERVENȚIILOR FINANȚATE PRIN OS 3.8

837. Pentru îndeplinirea obiectivului legat de creșterea adaptabilității întreprinderilor cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă, conform datelor furnizate de către MIPE, având data de referință 31 martie 2023, au fost contractate 123 de proiecte în cadrul OS 3.8. Dintre acestea, 117 sunt finalizate, iar șase au fost reziliate⁹⁰. Implementarea efectivă a celor 117 proiecte finalizate a avut loc între 2019 și 2020. Intervențiile finanțate prin OS 3.8 al POCU au fost eficiente în mare măsură, având în vedere că:

- Obiectivele și activitățile definite la nivelul proiectelor sunt aliniate obiectivelor specifice ale OS 3.8;
- Indicatorii de rezultat și de realizare imediată depășesc țintele stabilite la nivelul programului și cele stabilite la nivelul proiectelor;
- Gradul de absorbție înregistrat la data de referință se situează peste cel înregistrat la nivelul programului și a axei prioritare.

838. Cu toate acestea, rata de absorbție⁹¹ a proiectelor finalizate este de 74%, având în vedere data de referință a raportului, 31 martie 2023. 67% dintre proiecte au înregistrat o rată de absorbție de peste 70%, în timp ce 25% dintre proiecte au înregistrat o rată de absorbție de peste 50%. Doar 6% dintre proiecte (i.e. 10 proiecte) au o rată de absorbție mai mică de 50%. Totuși, rata de absorbție a proiectelor din cadrul

⁹⁰ Spre deosebire de raportul de evaluare anterior, unde conform datelor consultate din septembrie 2020, 15 se aflau în implementare, trei fiind la momentul acela reziliate. Implementarea efectivă a celor 103 proiecte finalizate la acel moment avusese loc între 2018 și 2019, în timp ce 17 proiecte fuseseră inițiate în 2019 sau 2020, cu durata de implementare de un an.

⁹¹ O analiză detaliată a nivelului de absorbție pentru fiecare dintre proiectele contractate este inclusă în anexa 3.5.2.



obiectivului specific 3.8 se situează peste cea raportată la nivelul întregului program (i.e 56%) și chiar la nivelul axei prioritare 3 (i.e 62%).

839. Conform focus grupului de validare a constatărilor, rata de absorbție pentru proiectele POCU este legată în general de plata personalului sau a formatorilor. Din acest motiv, de obicei, rata de execuție nu se situează la 100%, mai ales în contextul cursurilor trecute în mediul online.
840. Indicatorii de rezultat și de realizare imediată au depășit țintele stabilite pentru 2023, atât cele stabilite în documentele de programare, cât și cele cumulate la nivelul proiectelor contractate (tabelul de mai jos)
841. Obiectivele definite la nivelul proiectelor sunt coerente cu obiectivele OS 3.8: (i) creșterea competențelor manageriale și antreprenoriale, (ii) îmbunătățirea managementului resurselor umane, (iii) introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”. Activitățile implementate au vizat formare profesională pentru managerii, antreprenorii și personalul din departamentele de RU ale întreprinderilor sprijinite. În cea mai mare parte, intervențiile au furnizat și sprijin pentru elaborarea de planificări strategice pe termen lung.

Tabel 55. Nivelul de îndeplinire a indicatorilor de rezultat și de realizare imediată ai OS 3.8

Categorie indicator	Cod indicator	Denumire indicator	Valoare de bază (An de referință: 2013)	Valoare realizată la data de referință	Valoare țintă programată pentru anul 2023	Valoare țintă cumulată a proiectelor ⁹²	% de realizare față de ținta din documentul de programare	% de realizare față de ținta cumulată a proiectelor
Indicatori de rezultat	4S13	Întreprinderi care au introdus sisteme, instrumente, metode, practici etc. standard de management al resurselor umane / condiții de lucru îmbunătățite ⁹³	n/a	12.224	n/a	5026	n/a	243%
	4S13.1	Din care: IMM-uri	n/a	12.600	n/a	4838	n/a	260%
	4S14	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului	39.307	107.676	44.536	34.820	241,8%	309%
	4S14.1	Din care: Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	1.554	92.261	2.226	28.760	4144,7%	321%
	4S14.2	Din care: Persoanele din departamentele de RU	6.220	22.919	8.908	8.160	257,3%	281%
Indicatori de realizare imediată	4S16	Persoane care beneficiază de sprijin	n/a	56.960	55.669	47.956	102,3%	119%
	4S16.1	Din care: Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	n/a	46.362	2.783	39.316	1665,9%	118%
	4S16.2	Din care: Persoanele din departamentele de RU	n/a	11.987	11.134	10.878	107,7%	110%
	4S17	Întreprinderi sprijinite	n/a	13.474	522	7.964	2581,2%	169%
	4S17.1	Din care: IMM-uri	n/a	13.923	n/a	7.530	n/a	185%

Sursa: Documentele de programare ale POCU, versiunea aprobată în ianuarie 2022, disponibilă la adresa <https://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014>, consultată la data de 19 mai 2023, și situația indicatorilor de rezultat și de realizare imediată la data de 31.03.2023, furnizată de reprezentanții Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene

⁹² Valoarea țintă cumulată a proiectelor nu include și țintele stabilite în cadrul proiectelor reziliate.

⁹³ Pentru indicatorii de rezultat 4S13 și 4S13.1, nu au fost stabilite valori de bază și valori țintă deoarece în perioada de programare 2007-2013 nu au existat intervenții similare / indicatori de rezultat similari pentru intervențiile finanțate, potrivit Anexei 9 la documentele de programare ale POCU, versiunea aprobată în iulie 2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

CONTRIBUȚIA POCU 2014-2020 LA CREȘTEREA ADAPTABILITĂȚII ÎNTEPRINDERILOR LA DINAMICA SECTOARELOR SNC / SNCDI

842. În vederea analizării contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor SNC/ SNCDI, a fost efectuată o analiză comparativă între întreprinderile SNC/ SNCDI și întreprinderile sprijinite prin OS 3.8. În plus, pentru o concluzie robustă au fost colectate dovezi calitative și cantitative prin intermediul studiilor de caz și a unui chestionar online adresat managerilor, antreprenorilor și a personalului din departamentele de RU.
843. Din analiza comparativă a reieșit faptul că întreprinderile sprijinite prin OS 3.8 aveau o cifră de afaceri și un număr de salariați mai mare față de toate întreprinderile SNC/SNCDI, înainte de a primi sprijinul POCU. Cu toate acestea, din analiza indicatorilor de performanță reiese că firmele sprijinite prin OS 3.8 au întâmpinat mai multe dificultăți înainte de a primi sprijinul POCU (2017-2018⁹⁴) și în timpul pandemiei (2019-2020).
844. Participarea la POCU a avut pentru întreprinderile sprijinite o contribuție importantă, având o creștere de 1% a cifrei de afaceri în perioada 2017-2022, recuperând pierderile cauzate în pandemie.
845. Analiza întreprinderilor sprijinite a permis și identificarea unor diferențe între cele zece sectoare. Astfel, se constată un impact pozitiv evident pentru întreprinderile din sectoarele procesarea alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice, textile și pielărie. Aceste sectoare au avut o performanță mai bună comparativ cu celelalte sectoare în privința cifrei de afaceri și nr. de salariați în timpul pandemiei (2019-2020).
846. Prin intermediul chestionarului online și al studiilor de caz, au fost colectate dovezi potrivit cărora intervențiile realizate au avut rezultate importante pentru întreprinderile sprijinite din punct de vedere al: (i) îmbunătățirii competențelor managerilor și antreprenorilor care au participat la cursurile de formare; (ii) îmbunătățirii managementului resurselor umane în aceste întreprinderi. Rezultatele sunt limitate cu privire la introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”.

Performanțele întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI sprijinite prin OS 3.8

847. În vederea analizei contribuției POCU la creșterea performanțelor întreprinderilor din sectoarele SNC/SNCDI sprijinite prin OS 3.8 s-a efectuat o analiză comparativă între întreprinderile sprijinite prin intermediul POCU și în general, întreprinderile SNC / SNCDI. Analiza va urmări evoluția celor două grupe de întreprinderi din perspectiva: numărului mediu de salariați și a cifrei medii de afaceri.
848. În acest sens, a fost selectat un eșantion inițial de 1361 firme, sprijinite prin proiectele aferente studiilor de caz. Pentru o reprezentativitate mai mare a eșantionului, au fost selectate atât studiile de caz aferente raportului anterior, cât și cele aferente prezentului RE.
849. Cu toate acestea, din cele 1361 de firme selectate inițial, doar aproximativ 800 au activitatea principală într-unul dintre sectoarele SNC/SNCDI. Din punct de vedere al metodologiei, ținând cont de limitările cauzate

⁹⁴ După cum s-a menționat la începutul întrebării de evaluare, majoritatea intervențiilor au fost implementate în perioada 2018/19-2020

de disponibilitatea datelor, analiza comparativă ține cont de perioada 2017-2020⁹⁵, iar pentru întreprinderile sprijinite prin OS 3.8 au putut fi identificate date până în 2022⁹⁶.

850. Potrivit tabelului de mai jos, din perspectiva cifrei de afaceri, înainte de sprijinul POCU, întreprinderile sprijinite prin OS 3.8 aveau în general o performanță mai scăzută față de celelalte întreprinderi SNC/ SNCDI. Mai specific, sectoarele cu cele mai importante scăderi sunt industria auto și turism.
851. Acest lucru poate însemna că **POCU a sprijinit întreprinderile care aveau mai multe dificultăți** din perspectiva adaptabilității. Excepție fac întreprinderile din sectoarele industriei creative, TIC, energie și management de mediu, unde se constată o performanță mai bună a înainte de sprijinul POCU.
852. După sprijinul POCU, cele mai afectate sectoare reușesc să recupereze decalajul și chiar să aibă o performanță mai bună, gestionând mai bine perioada pandemiei și chiar și după, în perioada 2020-2022. Procesarea alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice sunt sectoarele care au cea mai creștere a cifrei de afaceri după primirea sprijinului POCU. În cazul acestor două sectoare este evidentă capacitatea de a-și menține performanțele și după pandemie, până în 2022, având creșteri de 84%, respectiv de 66%.
853. Din perspectiva **numărului de salariați**, se constată că **ambele tipuri de întreprinderi au întâmpinat dificultăți în perioada 2017-2018**, având scăderi importante. În perioada pandemiei, trendul descrescător cu privire la numărul de salariați a continuat pentru ambele tipuri de întreprinderi. Cu ajutorul POCU, se constată faptul că dintre întreprinderile sprijinite din sectorul sănătate au reușit să recupereze pierderile și chiar să își crească numărul de salariați.

Tabel 56. Variația cifrei de afaceri pentru întreprinderile sprijinite prin OS 3.8 comparativ cu cele din sectoarele SNC / SNCDI

Sectoare SNC / SNCDI	Întreprinderi SNC/ SNCDI			Întreprinderi sprijinite prin OS 3.8		
	Trend înainte de primirea sprijinului POCU (2018 vs 2017)	Trend în timpul sprijinului POCU (2020 vs 2018)	Trend după sprijinul POCU (2022 vs 2018)	Trend înainte de primirea sprijinului POCU (2018 vs 2017)	Trend în timpul sprijinului POCU (2020 vs 2018)	Trend după sprijinul POCU (2022 vs 2018)
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	4%	10%	N/a	1%	-31%	-8%
Energie și managementul de mediu	6%	6%	N/a	17%	-6%	-1%
Industria auto și componente	6%	-15%	N/a	-18%	-15%	-8%
Industrii creative	10%	-3%	N/a	32%	-26%	0,10%
Lemn și mobilă	4%	5%	N/a	7%	4%	-9%
Procesarea alimentelor și băuturilor	1%	-9%	N/a	1%	9%	84%
Sănătate și produse farmaceutice	4%	9%	N/a	4%	25%	66%
Tehnologia informațiilor și telecomunicații	9%	5%	N/a	21%	-3%	4%

⁹⁵ Datele cu privire la întreprinderile din sectoarele SNC din baza de date INS, INT 109C, sunt disponibile doar până în 2020

⁹⁶ Indicatorii de performanță au fost descărcați de pe site-ul Ministerului de Finanțe prin intermediul unui instrument robotizat, dat fiind numărul mare de întreprinderi. Pe baza listei preliminare identificate din cadrul registrelor cu grupurile țintă, instrumentul robotizat a permis introducerea fiecărui cod unic de identificare pentru care verificat și validat dacă există date. Ulterior, instrumentul robotizat a extras lista anilor pentru care există date pentru firma respectivă. Pentru fiecare an disponibil, au fost descărcați indicatorii de performanță selectați.

Sectoare SNC / SNCDI	Întreprinderi SNC/ SNCDI			Întreprinderi sprijinite prin OS 3.8		
	Trend înainte de primirea sprijinului POCU (2018 vs 2017)	Trend în timpul sprijinului POCU (2020 vs 2018)	Trend după sprijinul POCU (2022 vs 2018)	Trend înainte de primirea sprijinului POCU (2018 vs 2017)	Trend în timpul sprijinului POCU (2020 vs 2018)	Trend după sprijinul POCU (2022 vs 2018)
Textile și pielărie	6%	-7%	N/a	6%	4%	31%
Turism și ecoturism	3%	-39%	N/a	-5%	-36%	7%
Total	5%	-4%	N/a	-6%	-10%	8%

Sursa: Date extrase de pe Site-ul Ministerului de finanțe, cu date disponibile până în 2022 și INS, INT109C, date disponibile până în 2020

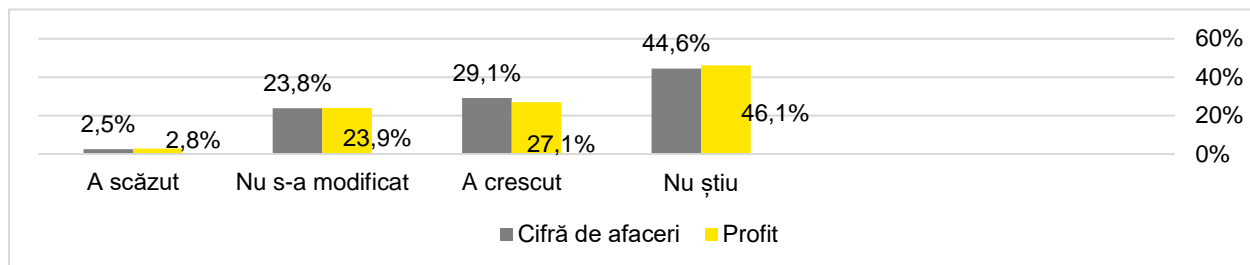
Tabel 57. Variația numărului de salariați pentru întreprinderile sprijinite prin OS 3.8 comparativ cu cele din sectoarele SNC / SNCDI

Sectoare SNC / SNCDI	Întreprinderi SNC/ SNCDI			Întreprinderi sprijinite prin OS 3.8		
	Trend înainte de primirea sprijinului POCU (2018 vs 2017)	Trend în timpul sprijinului POCU (2020 vs 2018)	Trend după sprijinul POCU (2022 vs 2018)	Trend înainte de primirea sprijinului POCU (2018 vs 2017)	Trend în timpul sprijinului POCU (2020 vs 2018)	Trend după sprijinul POCU (2022 vs 2018)
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	-2%	2%	N/a	-5%	-14%	-26%
Energie și managementul de mediu	1%	-1%	N/a	5%	-19%	-40%
Industria auto și componente	-2%	-19%	N/a	-9%	-11%	-29%
Industrii creative	-5%	-11%	N/a	-6%	-29%	-27%
Lemn și mobilă	-4%	-12%	N/a	1%	-17%	-23%
Procesarea alimentelor și băuturilor	-4%	-15%	N/a	-4%	-13%	-4%
Sănătate și produse farmaceutice	-3%	-8%	N/a	1%	-12%	2%
Tehnologia informațiilor și telecomunicații	1%	-7%	N/a	-1%	-12%	-25%
Textile și pielărie	-3%	-15%	N/a	-3%	-14%	-18%
Turism și ecoturism	-3%	-23%	N/a	-3%	-36%	-28%
Total	-3%	-13%	N/a	-5%	-16%	-24%

Sursa: Date extrase de pe Site-ul Ministerului de finanțe, cu date disponibile până în 2022 și INS, INT109C, date disponibile până în 2020

854. Din perspectiva percepțiilor cu privire la utilitatea cursurilor finanțate de POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor, conform chestionarului online, aproximativ 30% dintre managerii și antreprenorii au percepția că indicatorii de performanță financiară ai firmelor s-au îmbunătățit ca urmare a cursurilor de formare.

Figura 20. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură s-au modificat următorii indicatori de performanță financiară ai firmei ca urmare a cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de răspunsuri: 1019)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (aprilie-mai 2023)

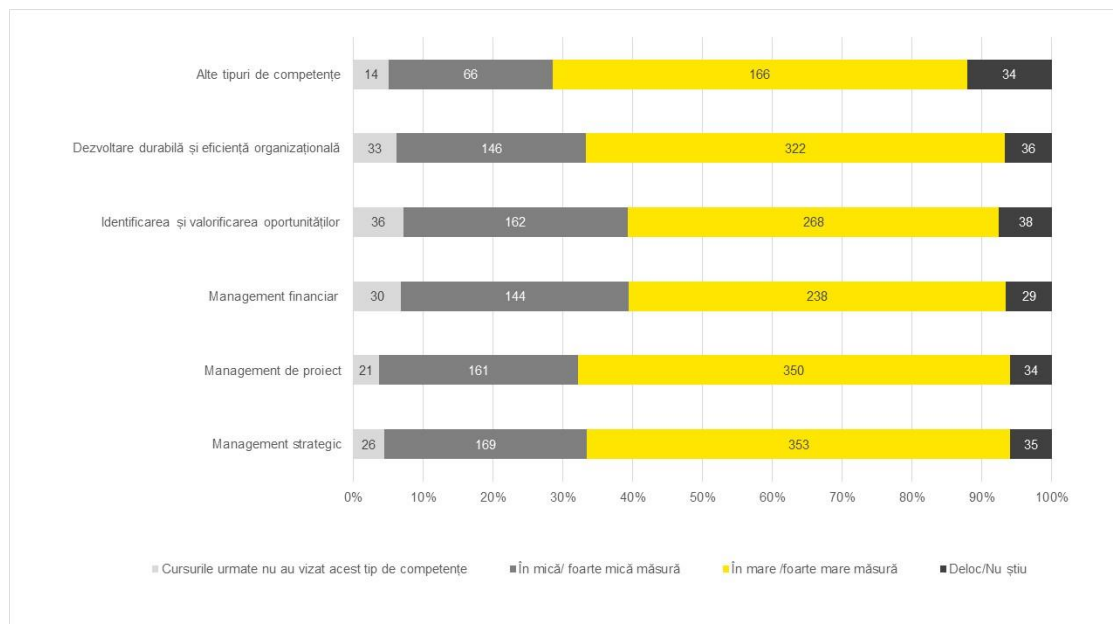
Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale

855. În urma activităților de formare finanțate prin OS 3.8, pot fi observate rezultate importante în sensul creșterii competențelor managerilor și antreprenorilor activi în sectoarele SNC / SNCDI.

856. Respondenții la chestionar au perceput îmbunătățiri ale propriilor competențe în domenii cheie, precum:

- Management strategic, al schimbării, inovării și al riscurilor (61%, 353 din 583 de respondenți);
- Management de proiect, inclusiv managementul calității și al riscurilor (60%, 350 din 583);
- Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională (55%, 322 din 583);
- Identificarea și valorificarea oportunităților, în condiții de criză economică (48%, 268 din 583);
- Management financiar, inclusiv finanțarea afacerii (41%, 238 din 583).

Figura 21. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale în următoarele domenii se datorează cursurilor la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de răspunsuri: 2911)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (martie-aprilie 2023)

857. În cadrul chestionarului online au fost identificate și exemple concrete precum faptul că informațiile privind managementul strategic împreună cu informații referitoare la eficiența economică și controlul costurilor au ajutat la conturarea strategiei de dezvoltare a punctelor de lucru (sedii secundare) ale întreprinderii.
858. Aceste rezultate sunt confirmate de informațiile colectate în cadrul studiilor de caz. Spre exemplu, în cazul interviurilor pentru un studiu de caz, s-a menționat că o parte dintre managerii din cadrul companiei nu dețineau experiență consistentă în coordonarea echipelor. Prin participarea la cursuri, acești manageri au reușit să identifice metode de lucru prin care să poată evalua performanța echipei și să mobilizeze mai eficient oamenii prin verificări regulate, monitorizarea aspectelor care țin de performanța echipei⁹⁷.
859. Totodată, respondenții în cadrul sondajului consideră că au devenit mai activi în căutarea de surse de finanțare. Studiile de caz au scos în evidență situații în care firmele sprijinite au contractat fonduri europene prin intermediul altor proiecte finanțate din POCU⁹⁸ sau POIM⁹⁹. Proiectul POIM, de exemplu, este gestionat de angajații companiei și sunt utilizate instrumente dobândite la curs: project charter, Gantt, flux de lucru etc.
860. În contextul pandemiei, studiile de caz au evidențiat și situații specifice în care noțiunile învățate de manageri la cursuri i-au ajutat să ia cele mai bune decizii. A fost identificat un caz în care echipa managerială s-a organizat și a luat măsuri foarte repede, chiar și în situația în care au existat probleme

⁹⁷ A se vedea studiul de caz aferent proiectului PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019).

⁹⁸ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227)

⁹⁹ A se vedea studiul de caz aferent proiectului PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019).

legate de producție. Au fost realizate scenarii de risc și s-a menținut un grad mare de flexibilitate în abordare prin colaborare interdepartamentală.¹⁰⁰

861. Cursurile au contribuit la dezvoltarea și a altor tipuri de competențe, e.g., coaching executiv, dezvoltare de talente, analiză și prezentare de date, studii de piață (studii de pre-fezabilitate), strategii de marketing, securitatea IT și gestionarea fluxurilor informaționale, egalitatea de gen. În cazul unui proiect, respondenții la interviuri au menționat că aceste cursuri au avut un impact pozitiv asupra carierelor lor și au contribuit la dezvoltarea unor abilități cheie, cum ar fi managementul proiectelor și analiza nevoilor. Unul dintre respondenți a menționat o creștere cu 20% a productivității în echipa sa, sugerând că sesiunile de formare au avut un impact direct asupra eficienței la locul de muncă¹⁰¹.
862. Un alt efect pozitiv a fost îmbunătățirea comunicării cu colegii, clienții și partenerii, ceea ce a condus la creșterea performanței și a productivității. Participanții și-au sporit încrederea în propriile abilități și au demonstrat o încredere de sine mai mare, având un impact pozitiv asupra activităților organizaționale.
863. Unul dintre managerii intervievați a constatat că pe lângă consolidarea competențelor în managementul de proiect și dezvoltarea unui mod de gândire orientat către business, participanții au dobândit cunoștințe și instrumente legate de securitatea IT și gestionarea fluxurilor informaționale¹⁰².
864. Totodată, jumătate din managerii și antreprenorii care au răspuns la chestionar consideră că sprijinul pentru elaborarea de planificări strategice pe termen lung i-a ajutat în mare și foarte mare măsură.¹⁰³ Aceștia au beneficiat de metodologii și instrumente pentru realizarea analizelor financiare și de piață, pentru identificarea și fidelizarea clienților, respectiv a potențialului de dezvoltare a afacerii. În urma elaborării strategiilor, respondenții consideră că sesiunile de formare și exercițiile practice i-au ajutat în vederea evaluării mai bune a riscurilor din piață, identificarea unor soluții de dezvoltare, organizarea echipelor, încadrarea performanței după indicatori de performanță, respectiv utilizarea unor noi platforme IT.

Îmbunătățirea managementului resurselor umane

865. Activitățile finanțate din OS 3.8 au contribuit și la îmbunătățirea managementului resurselor umane în întreprinderile sprijinite. **Competențele dobândite i-au ajutat pe angajații din departamentele de RU să elaboreze strategiile de dezvoltare a resurselor umane în întreprinderile în care activează. Au realizat planificări ale necesarului de RU și planuri de recrutare și selecție. Și-au dezvoltat competențele analitice și au înțeles principiile de management al veniturilor, ceea ce le-a permis o bună gestionare a resurselor, inclusiv a resurselor umane pe timpul crizei COVID-19. În urma acestor schimbări, a fost remarcată o îmbunătățire a comunicării dintre angajați și angajatori.**
866. Prin urmare, percepția a peste jumătate din respondenții la chestionarul online este că POCU a contribuit în mare și foarte mare măsură la îmbunătățirea managementului resurselor umane în întreprinderile

¹⁰⁰ A se vedea studiul de caz aferent proiectului PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019).

¹⁰¹ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Adaptare și inovare în sectorul IT prin formare profesională continuă – ADAPTTIC (Cod SMIS 118048)

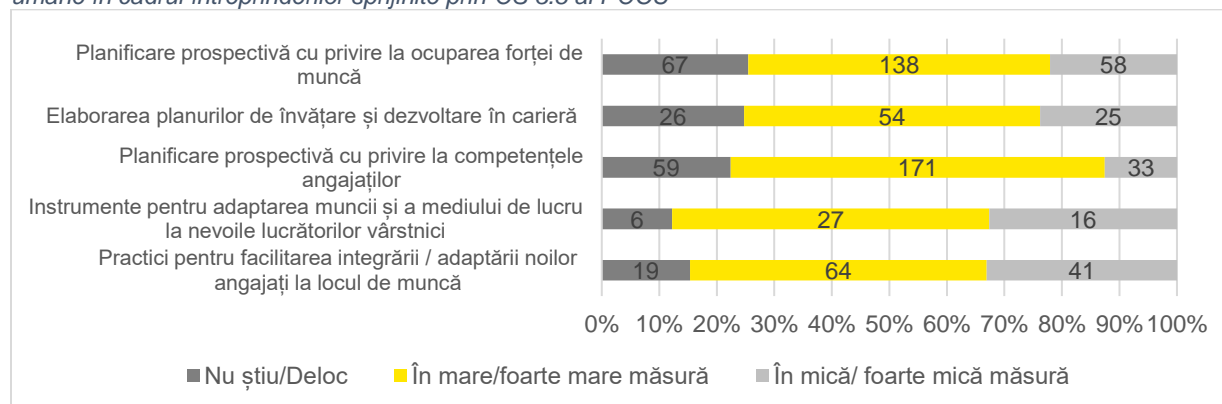
¹⁰² A se vedea studiul de caz aferent proiectului PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (Cod SMIS 120019)

¹⁰³ A se vedea răspunsurile la întrebarea „În ce măsură elaborarea / consolidarea planificărilor strategice se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 48), din cadrul sondajului online, anexa 4.3.5.

sprijinite, inclusiv privind următoarele aspecte (reprezentate în tabelul de mai jos **Error! Reference source not found.**):¹⁰⁴

- Introducerea unor mecanisme de planificare prospectivă a necesarului de RU și de competențe, adaptate la cerințele viitoare ale pieței;
- Elaborarea planurilor de învățare și dezvoltare în carieră;
- Au fost identificate nevoile de dezvoltare profesională ale angajaților din firmele sprijinite. Au fost create planuri de formare și dezvoltare individuală, a fost lărgită gama de cursuri oferite.
- În privința introducerii unor practici pentru integrarea / adaptarea noilor angajați la locul de muncă, respectiv adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici nu au fost colectate dovezi calitative conform cărora

Figura 22. Percepțiile respondenților la chestionar privind îmbunătățirea performanței managementului resurselor umane în cadrul întreprinderilor sprijinite prin OS 3.8 al POCU



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (aprilie-mai 2023)

867. Exemplele oferite de respondenții în cadrul studiilor de caz confirmă aceste rezultate. Un exemplu este că, în urma cursurilor, și-au îmbunătățit cunoștințele de legislație a resurselor umane și abilitățile de utilizare a Revisal și de încheiere a contractelor individuale de muncă. Astfel, a fost observată o creștere a productivității în desfășurarea acestor activități.¹⁰⁵ De asemenea, sesiunile de formare au facilitat accesul la o varietate de instrumente care pot fi utilizate pentru eficientizarea proceselor interne și a calculelor necesare pentru a stabili gestionarea resurselor umane și organizarea mai eficientă a serviciilor și veniturilor. În plus, proiectul a oferit o rampă de lansare și încredere în existența unor pârgii de dezvoltare, ajutând la identificarea oportunităților de creștere și adaptare a ofertei de servicii la nevoile pacienților și la specificul cultural al regiunii.

868. De asemenea, pe termen lung, în unele cazuri proiectele au avut un impact asupra culturii organizaționale, generând o conștientizare mai mare a implicării companiei în dezvoltarea angajaților. Angajații au înțeles că succesul lor individual și al companiei sunt strâns legate și că ambele părți trebuie să investească în

¹⁰⁴ A se vedea răspunsurile la întrebările „În ce măsură îmbunătățirea performanței managementului resurselor umane se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 256), „În ce măsură dezvoltarea mecanismelor de planificare prospectivă se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de răspunsuri: 393), „În ce măsură elaborarea planurilor de învățare și dezvoltare în carieră se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 175), „În ce măsură implementarea practicilor pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați la locul de muncă se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 280), „În ce măsură dezvoltarea instrumentelor pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 92), din cadrul sondajului online, anexa 4.3.5.

¹⁰⁵ A se vedea studiul de caz aferent proiectului PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru (cod SMIS 117664).

creșterea reciprocă. Această schimbare de perspectivă a dus la o mai mare deschidere și angajament din partea angajaților în a-și aduce contribuția la succesul organizației, generând un mediu de lucru mai productiv și motivant.

869. Cursurile pentru departamentul de RU a facilitat dezvoltarea unei perspective mai largi și la îmbunătățirea competențelor analitice. Conform interviurilor, aceste competențe au fost utilizate pentru optimizarea și eficientizarea proceselor interne. În particular, un respondent din departamentul de RU pentru o întreprindere din domeniul turismului a participat la cursul privind managementul veniturilor și la un seminar pe tema ecoturismului. În ciuda faptului că responsabilitățile sale principale nu erau în mod direct legate de aceste teme, cunoștințele obținute i-au permis să colaboreze cu experți din domeniu pentru a elabora o strategie de competitivitate.
870. A fost observată și o modificare a percepției privind propriul rol în activitatea de management a resurselor umane. Un exemplu în acest sens subliniază faptul că pe baza instrumentelor dobândite în cadrul cursurilor pentru personalul din departamentele de RU, medierea relațiilor între angajatori și angajați a devenit mai eficientă și mai performantă, iar angajații au dobândit o înțelegere mai bună a responsabilităților aferente fiecărui rol, în special ale celor manageriale, caracterizate de risc.¹⁰⁶
871. Mai mult decât atât, în cazul unui alt studiu de caz s-a constatat o îmbunătățire a practicilor de management al resurselor umane în cadrul IMM-urilor care au făcut parte din grupul țintă. S-a identificat că 91% dintre IMM-urile țintă au introdus sisteme standard de management al resurselor umane și au îmbunătățit condițiile de lucru. Acest rezultat subliniază capacitatea proiectului de a genera schimbări în practicile de management al IMM-urilor¹⁰⁷.
872. Folosirea mai eficientă a resurselor și veniturilor reprezintă un alt efect al sesiunilor de formare. În particular, conform unui studiu de caz, sesiunile de formare au fost utile pentru coordonatorul departamentului de RU, ajutând la dezvoltarea competențelor analitice și a înțelegerii principiilor de management al veniturilor¹⁰⁸.

Modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”

873. OS 3.8 a generat rezultate în privința introducerii unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”, în întreprinderile sprijinite. Deși eșantionul nu este reprezentativ, peste 60% din respondenții la chestionar consideră că POCU a avut o contribuție în acest sens.¹⁰⁹
874. Mai exact, sesiunile de formare au permis, în primul rând, conștientizarea beneficiilor cu privire la gestionarea resurselor și impactul pe care îl au activitățile desfășurate asupra mediului. În mod specific, au fost regândite și eficientizate o parte din procesele și procedurile firmelor sprijinite. Unele servicii au fost digitalizate și s-a redus cantitatea de hârtie utilizată. Au fost achiziționate noi instrumente, preponderent digitale, care au contribuit la creșterea productivității.
875. Totodată, au fost implementate practici pentru reducerea consumului de energie și a emisiilor de carbon, e.g., reciclarea separată a deșeurilor și reutilizarea lor în producție. Cu privire la formele de ocupare flexibile, dovezile colectate nu sunt reprezentative. Cu toate acestea, prin intermediul interviurilor și al chestionarului online se constată că în majoritatea cazurilor au fost introduse forme de ocupare flexibilă în

¹⁰⁶ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (Cod SMIS 117227)

¹⁰⁷ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Profesioniști în Turismul de Top (PRO TOP) (Cod SMIS 118180)

¹⁰⁸ A se vedea studiul de caz aferent proiectului PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru (cod SMIS 117664).

¹⁰⁹ A se vedea răspunsurile la întrebarea „În ce măsură introducerea modelelor inovatoare de organiza a muncii, productive și „verzi”, se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 40), din cadrul sondajului online, anexa 4.3.5.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

perioada 2014-2020. Cu toate acestea, nu se poate face o legătură directă între sprijinul POCU și introducerea unor astfel de forme de ocupare.

876. Informațiile colectate în cadrul studiilor de caz confirmă aceste rezultate. Multe dintre firmele sprijinite și-au digitalizat o parte din procese și au achiziționat echipamente noi în acest sens. Chiar și sesiune de formare, în mare parte, au fost organizate online. Acest lucru le-a permis o adaptare mai facilă în special în contextul noilor condiții de lucru impuse de pandemia Covid-19.

Sinteza constatărilor

877. POCU a avut un rol esențial pentru întreprinderile SNC / SNCDI sprijinite, care au întâmpinat dificultăți din punct de vedere al indicatorilor de performanță. Din analiza performanțelor întreprinderilor sprijinite prin OS 3.8, întreprinderile sprijinite prin POCU aveau mai multe dificultăți față de celelalte tipuri de firme, având per total o scădere a cifrelor de afaceri, comparativ cu totalul întreprinderilor SNC/SNCDI. Cu toate acestea, după sprijinul POCU, cele mai afectate sectoare reușesc să recupereze decalajul și chiar să aibă o performanță mai bună, gestionând mai bine perioada pandemiei și chiar și după, în perioada 2020-2022. Din punct de vedere sectorial, contribuția POCU a fost esențială pentru întreprinderile din procesarea alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice și textile și pielărie. Aceste sectoare au avut o performanță mai bună comparativ cu celelalte sectoare în privința cifrei de afaceri, după sprijinul POCU. Din perspectiva numărului de salariați, se constată efectele pandemiei pentru întreprinderile sprijinite OS 3.8, fiind observate scăderi în toate sectoarele, inclusiv după sprijinul POCU. Doar întreprinderile sprijinite POCU cu activitate în domeniul sănătate și produse farmaceutice cunosc o creștere a numărului de salariați. Cu toate acestea, efectul POCU nu poate fi izolat în totalitate, întrucât datele disponibile cu privire la toate întreprinderile SNC/SNCDI, în vederea comparației, sunt disponibile doar până în anul 2020

878. Prin triangularea datelor cantitative cu cele calitative, au fost identificate rezultate pozitive, în ciuda contextului dificil prin care au trecut întreprinderile. În primul rând, activitățile de formare au contribuit la îmbunătățirea competențelor managerilor și antreprenorilor în domenii cheie pentru creșterea adaptabilității la schimbare. Competențele dezvoltate ajută procesul decizional, detectarea nevoilor la nivelul întreprinderilor, gestionarea schimbărilor și eficientizarea activității firmelor. Deopotrivă, aceste competențe i-au sprijinit în procesul de elaborare / consolidare de planificări strategice pe termen mediu. În unele cazuri planificările strategice le-au permis depășirea situațiilor de criză, însă exemplele sunt limitate. Acestea au ajutat participanții să identifice punctele slabe și punctele tari ale afacerii, să găsească soluții și identifice prioritățile de dezvoltare a afacerilor.

879. În al doilea rând, sesiunile de formare au permis dezvoltarea unui management al resurselor umane mai adaptat la schimbările și cerințele de pe piața muncii. Printre cele mai importante elemente constatate se regăsește medierea relațiilor între angajatori și angajați, care a devenit mai eficientă și mai performantă, o înțelegere mai bună a responsabilităților aferente fiecărui rol, în special ale celor manageriale, caracterizate de risc, respectiv dezvoltarea competențelor analitice și a înțelegerii principiilor de management al veniturilor, care au permis o bună gestionare a resurselor, inclusiv a resurselor umane pe timpul crizei pandemice.

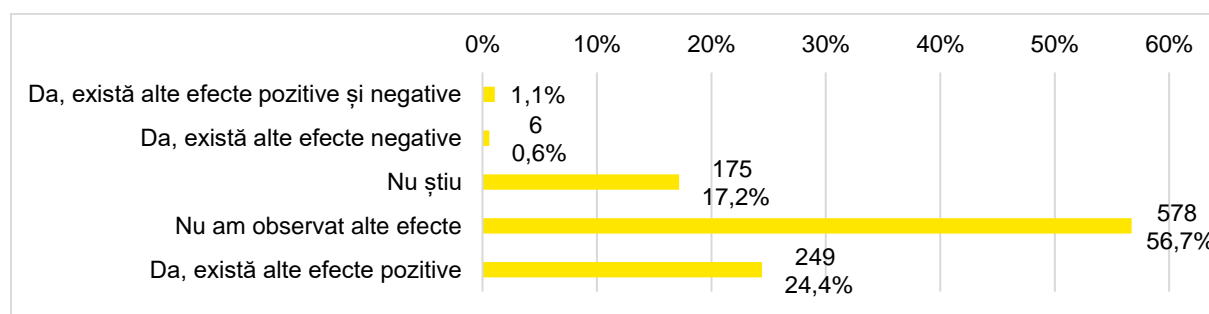
880. În privința modelelor inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”, e.g., utilizarea eficientă a resurselor de energie, practici de sănătate și securitate la locul de muncă, digitalizarea anumitor procese, flexibilitatea în ocupare. Cu toate acestea, dovezile puține identificate în ce privește formele flexibile de ocupare sugerează că implementarea acestora a fost, mai degrabă, impusă de pandemia Covid-19 și numai ca rezultat al POCU.

2.5.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

881. Prin această întrebare de evaluare se urmărește efectuarea unei evaluări exploratorii a măsurii modului în care intervențiile finanțate în cadrul OS 3.8 au produs efecte pozitive sau negative în afara celor prevăzute la nivel cererilor de finanțare ale proiectelor implementate și a celor identificate în Logica de Intervenție.

882. Un aspect comun desprins din studiile de caz este că la nivelul proiectelor finanțate prin OS 3.8 nu se realizează o monitorizare a efectelor neașteptate. Cu toate acestea, informațiile colectate în cadrul interviurilor și rezultatele înregistrate la chestionarul online adresat participanților la activitățile de formare profesională și planificare strategică au contribuit la identificarea unor efecte neașteptate pozitive care însă nu sunt restrânse la aria de implementare a fiecărui proiect, ci la nivelul OS 3.8. De altfel, 25% dintre respondenții la chestionarul online susțin că au observat efecte neașteptate pozitive, conform figurii de mai jos.

Figura 23. Răspunsurile la întrebarea „Ați observat și alte efecte, dincolo de cele menționate, în urma participării la cursuri de formare profesională în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 1.019)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (martie-aprilie 2023)

883. Respondenții care au observat efecte neașteptate au avut posibilitatea de a detalia răspunsul oferit. Astfel, analiza răspunsurilor deschise relevă faptul că principalele efecte neașteptate resimțite la nivelul grupului țintă sunt:

- **Extinderea rețelei de contacte și acces la resurse:** Prin participarea la program, antreprenorii și persoanele din departamentele de RU au avut oportunitatea de a întâlni și interacționa cu alți specialiști din diverse domenii, ceea ce le-a permis să-și extindă rețeaua de contacte și să obțină acces la resurse și expertiză suplimentară;
- **Îmbunătățirea cunoștințelor tehnice și digitale:** Participanții au învățat să utilizeze tehnologii și instrumente digitale relevante pentru afacerea lor, contribuind la eficientizarea proceselor și modernizarea activităților desfășurate;
- **Stimularea creativității:** Programul a oferit participanților metode și tehnici pentru a gândi inovativ și creativ, ajutându-i să abordeze provocările de afaceri într-un mod inovator și să promoveze inovația în cadrul companiei;

884. În vederea evaluării efectelor neașteptate, au fost analizate o serie de nouă studii de caz specifice. Eșantionul gândit pentru studiile de caz a permis identificarea unor exemple specifice din domenii diverse.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

885. Consolidarea abilităților și promovarea competitivității în turism a fost evidențiată prin intermediul unui proiect aferent unui studiu de caz¹¹⁰, care a stimulat dezvoltarea de competențe noi și promovarea competitivității în turismul din Regiunea Centru. Participanții și-au îmbunătățit înțelegerea proceselor de recrutare și a relației angajat-angajator, beneficiind de o instruire detaliată asupra proceselor, instrumentelor, costurilor și veniturilor. În plus, ei și-au dezvoltat abilități de analiză și organizare, devenind mai eficienți în abordarea provocărilor generate de pandemia COVID-19.
886. Un efect neașteptat identificat în urma interviurilor a fost că instruirea în domeniul resurselor umane a încurajat inițiativa de punere în aplicare a competențelor dobândite, indiferent de afilierea la o anumită companie. Participanții s-au arătat interesați să obțină autorizația de persoană fizică autorizată (PFA) și să ofere servicii de consultanță în domeniul resurselor umane.
887. Participarea la proiectele finanțate prin OS 3.8 a stimulat interesul pentru formarea continuă. Participanții au exprimat dorința de a participa la alte cursuri de formare pentru a-și actualiza și dezvolta constant competențele. Această tendință spre învățare continuă a contribuit la dezvoltarea personală și profesională a angajaților.
888. Participarea la proiecte a oferit oportunitatea participanților de a-și extinde rețeaua de contacte prin intermediul cursurilor și formatorilor. Acest lucru a facilitat schimbul de bune practici, colaborarea și identificarea potențialului pentru parteneriate de afaceri. Rețeaua de contacte formată în cadrul proiectelor a continuat să existe și după încheierea acestora, pentru majoritatea cazurilor analizate.

Sinteza constatărilor

889. Analiza informațiilor disponibile relevă faptul că proiectele finanțate prin OS 3.8 au produs efecte neașteptate pozitive care depășesc obiectivele inițiale ale proiectelor, însă acestea nu sunt monitorizate în mod corespunzător. Un sfert dintre respondenți au raportat astfel de efecte, care includ extinderea rețelei de contacte, îmbunătățirea cunoștințelor tehnice și digitale, și stimularea creativității.
890. Au fost evidențiate cazuri unde participanții și-au dezvoltat competențele și au crescut competitivitatea, aceștia fiind motivați să aplice competențele dobândite în afara companiilor lor, sugerând o inițiativă pentru prestarea de servicii ca persoane fizice autorizate.
891. În plus, proiectele implementate prin OS 3.8 au contribuit la consolidarea echipelor de management de la nivelul beneficiarului și la îmbunătățirea capacității de a implementa eficient proiecte similare. Experiența și cunoștințele acumulate din proiectele anterioare le-au permis să navigheze mai eficient și mai eficace prin procesele și provocările legate de implementarea proiectelor prin OS 3.8.

2.5.4 *În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?*

892. Analiza efectelor propagate se referă la efecte / rezultate / consecințe ale implementării programului care trec dincolo de ceea ce se înregistrează la nivelul beneficiarilor și grupurilor țintă ale proiectelor finanțate. Pe lângă aceste efecte directe vizate de program, proiectele finanțate prin OS 3.8 au avut și o serie de efecte propagate (de contagiune) asupra angajatorilor și antreprenorilor, asupra beneficiarilor proiectelor care au calitatea de furnizori de formare profesională, asupra altor persoane în afara grupurilor țintă sau chiar asupra mediului economic.

¹¹⁰ A se vedea studiul de caz aferent proiectului PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru (cod SMIS 117664).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

893. Un aspect comun studiilor de caz analizate este că la nivelul proiectelor finanțate din cadrul OS 3.8 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 POCU sau în documentele specifice proiectelor. Cu toate acestea, prin intermediul studiilor de caz, au fost identificate o serie de efecte propagate, oferind o perspectivă mai cuprinzătoare asupra contribuției POCU la sporirea adaptabilității firmelor din sectoarele cu potențial competitiv și în domeniile de specializare inteligentă.
894. Conform interviurilor, proiectele finanțate prin POCU au avut ca efect propagat extinderea beneficiilor către grupuri de persoane și domenii nevizate inițial, prin transferul de cunoștințe către angajați din alte departamente în cadrul aceluiași întreprinderi sau chiar către angajați din alte firme. Interesul extins generat de POCU în rândul antreprenorilor și angajaților, atât în domeniile SNC/SNCI, cât și în alte domenii, indică o extindere a beneficiilor programului. Astfel, conform interviurilor, există percepția că sesiunile de formare finanțate prin POCU au facilitat dezvoltarea unei rețele de profesioniști în regiune, oferind oportunități de creștere și dezvoltare pentru întreprinderi și colaborări la care nu s-ar fi gândit inițial. De asemenea, percepția respondenților este că proiectele POCU au facilitat transferului de cunoștințe între companii, din diferite domenii de activitate.

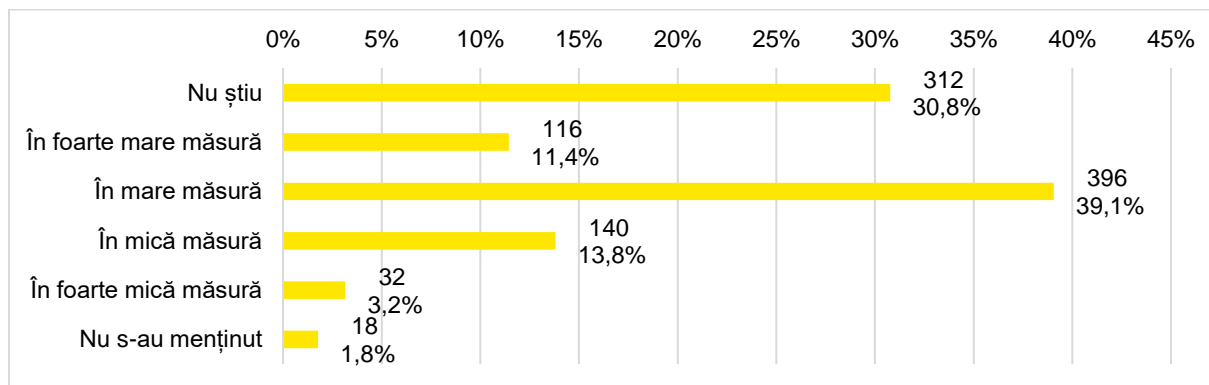
Sinteza constatărilor

895. Informațiile cu privire la efectele propagate sunt limitate, având în vedere că la nivelul proiectelor finanțate din cadrul OS 3.8 nu s-a realizat o monitorizare a efectelor propagate. Totuși, câteva exemple au fost identificate cu ajutorul studiilor de caz.
896. Astfel, s-a constatat prin intermediul studiilor de caz că există percepția că sesiunile de formare POCU au contribuit la dezvoltarea competențelor și la creșterea rețelei de profesioniști la nivel regional. Beneficiile POCU s-au extins dincolo de grupul țintă inițial, generând impact în diverse domenii și stimulând colaborări între mai multe întreprinderi. Din perspectiva beneficiarilor, proiectele implementate au avut un impact asupra dezvoltării socio-economice locale și regionale.

2.5.5 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

897. În vederea evaluării durabilității efectelor obținute în urma activităților finanțate prin OS 3.8, în cadrul chestionarului online adresat participanților la activitățile de formare profesională a fost evaluată percepția respondenților cu privire la măsura în care efectele observate s-au menținut până în prezent/ se vor menține în viitor. De asemenea, studiile de caz au fost utilizate în vederea identificării unor exemple specifice, incluzând interviuri cu managerii de proiect și membrii grupului țintă.
898. Din datele colectate prin intermediul chestionarului, percepția a peste jumătate din respondenți (i.e 50,5%) este că beneficiile formării profesionale finanțate în cadrul POCU s-au menținut în foarte mare și mare măsură (conform figurii de mai jos).

Figura 24. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură efectele / beneficiile formării profesionale oferite în cadrul POCU s-au menținut până în prezent / se vor menține în viitor?” (nr. de respondenți: 1.014)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (martie-aprilie 2023)

899. Totodată, respondenților li s-a oferit posibilitatea de a detalia răspunsul oferit. Astfel, analiza răspunsurilor deschise relevă faptul că principalele moduri prin care efectele / beneficiile intervențiilor s-au menținut de la încheierea sesiunilor de formare până în prezent sau se vor menține în viitor sunt:

- **Aplicarea practică continuă a noțiunilor de management de proiect:** Participanții au utilizat metode specifice de management de proiect în proiectele lor curente, ceea ce a dus la rezultate mai bune și la finalizarea în timp util a acestora. Această aplicare a cunoștințelor dobândite va continua să aducă beneficii în gestionarea viitoarelor proiecte.
- **Menținerea și dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare:** După terminarea formării, managerii, antreprenorii și persoanele din departamentul de RU au continuat să-și dezvolte și să-și folosească aceste abilități în cadrul echipelor lor de lucru, conducând la o coordonare mai eficientă, o mai bună înțelegere reciprocă și o rezolvare mai eficace a problemelor. Îmbunătățirea constantă și utilizarea acestor abilități au devenit o practică obișnuită pentru ei, ceea ce garantează durabilitatea acestora.
- **Utilizarea tehnicilor de planificare și organizare:** Începând cu sesiunile de formare în cadrul POCU, participanții și-au însușit tehnicile de planificare și organizare, care au devenit instrumente esențiale în gestionarea eficientă a timpului și a activităților. Totuși, această aplicare nu s-a limitat doar la perioada imediat următoare formării. În schimb, ei și-au dezvoltat în mod constant aceste abilități, adaptându-le și îmbunătățindu-le în funcție de nevoile lor specifice și de complexitatea crescută a sarcinilor de lucru. Astfel, sesiunile de formare au servit doar ca un impuls inițial, iar utilizarea și dezvoltarea continuă a tehnicilor de planificare și organizare au dus la o creștere durabilă a eficienței și productivității lor.
- **Integrarea abilităților antreprenoriale:** După însușirea cunoștințelor și abilităților antreprenoriale în cadrul sesiunilor de formare, prin exerciții practice precum studii de caz, participanții le-au aplicat în mod constant pentru a identifica și exploata oportunități de afaceri. În timp, această mentalitate antreprenorială nu doar că a fost utilizată, dar a fost și consolidată, rămânând un element fundamental în activitățile lor, asigurând un impact durabil.
- **Utilizarea noțiunilor de analiză de risc și gestionare a riscurilor:** Participanții nu doar că au învățat să identifice și să evalueze riscurile în cadrul proiectelor și activităților lor, ci au continuat

să dezvolte și să aplice aceste abilități și după terminarea sesiunilor de formare. Această abordare proactivă și atentă la gestionarea riscurilor a devenit o parte integrantă a activităților lor, minimizând în mod continuu impactul evenimentelor neprevăzute și asigurând un management al riscurilor durabil.

- **Creșterea încrederii și încrederea în sine:** Participanții nu doar că și-au dezvoltat încrederea în abilitățile lor în timpul sesiunilor de formare din cadrul proiectelor aferente, dar au și continuat să își consolideze această încredere prin aplicarea constantă și dezvoltarea abilităților lor.

900. În ceea ce privește percepția respondenților cu privire la motivele pentru care efectele / beneficiile intervențiilor nu s-au menținut până în prezent sau nu se vor menține în viitor, numărul de răspunsuri colectate este limitat și nu asigură o reprezentativitate la nivel de eșantion (14 răspunsuri colectate de la 1.014 respondenți). Cu toate acestea, principalele motive menționate se referă la calitatea scăzută a cursurilor, încetarea sau schimbarea activității profesionale și la efectele pandemiei Covid-19.

901. Durabilitatea efectelor intervențiilor finanțate prin OS 3.8 a fost analizată și în cadrul studiilor de caz. O primă constatare este că, deși părțile interesate intervievate confirmă menținerea efectelor până în prezent, nu a existat un instrument de măsurare și monitorizare a durabilității efectelor proiectelor implementate, evaluarea fiind limitată de acest aspect.

902. Totuși, analiza din cadrul studiilor de caz a permis identificarea unei măsuri de asigurare a sustenabilității rezultatelor proiectelor care a fost pusă în practică în cadrul tuturor proiectelor analizate:

- Toate materialele elaborate și utilizate în cadrul proiectelor, precum și rezultatele acestora, au fost diseminate atât către participanți și firmele sprijinite, cât și către alte întreprinderi sau persoane din afara grupului țintă prin diverse canale, inclusiv prin publicarea de materiale de curs, organizarea de evenimente de conștientizare și utilizarea de platforme online;
- Bunurile achiziționate în cadrul proiectelor au fost utilizate pentru a susține activitățile de formare și dezvoltare profesională pe termen lung, iar unii angajați și voluntari care au dobândit competențe în cadrul proiectelor au fost implicați în coordonarea viitoarelor activități de formare;

903. De asemenea, interviurile efectuate în cadrul studiilor de caz au permis identificarea unor exemple concrete privind durabilitatea efectelor.

Căsuță text 4. Exemplu de efect durabil identificat în cadrul proiectului cod SMIS 120019 „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență”

De exemplu, durabilitatea efectelor proiectului „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență.” este asigurată prin continuarea investițiilor în formarea angajaților prin participarea la diverse sesiuni de formare, conferințe și programe de formare profesională pentru îmbunătățirea performanțelor în plan profesional, precum și dezvoltarea abilităților antreprenoriale și de management. Acestea au fost susținute de bugetul de formare al companiei, precum și de fonduri atrase prin proiecte finanțate (POCU/469/3.12/128612 și POCU/861/3/12/150538).

Căsuță text 5. Exemplu de efect durabil identificat în cadrul proiectului cod SMIS 117227 „Oltenia profesională - abordare holistică pentru competitivitate”

Un alt exemplu a putut fi identificat în cadrul proiectului „Oltenia profesională - abordare holistică pentru competitivitate”, pentru care sustenabilitatea rezultatelor a fost susținută prin comunicare activă și diseminarea de informații relevante pentru grupul țintă. În ciuda provocărilor aduse de pandemia Covid-19, rezultatele proiectului au fost menținute, în mare măsură datorită instrumentelor digitale, precum platforma online Innovation Business Development și rețeaua Network Management Oltenia.

904. Alte exemple de situații în care membrii grupului țintă utilizează competențele dobândite în cadrul proiectelor finanțate în cadrul OS 3.8 sunt:

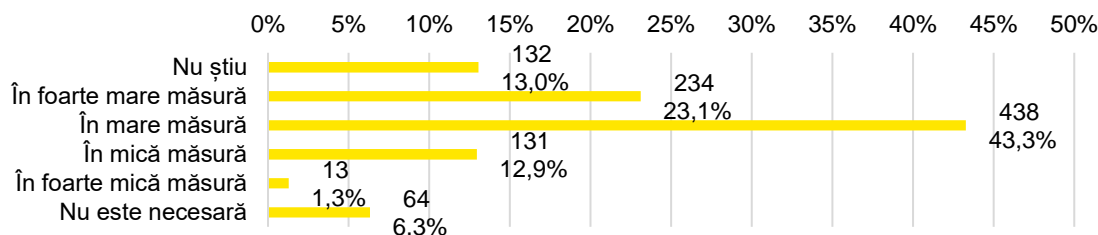
- Exemple furnizate de participanții la cursurile în domeniul resurselor umane:

- Introducerea la nivelul firmei a unui plan de evaluare a angajaților;
- Implementarea la nivelul firmei a unui proces de evaluare a angajaților pentru a îmbunătăți competențele;
- Introducerea la nivelul firmei a unui plan de dezvoltare și recrutare, care a îmbunătățit eficiența procesului de angajare și a dus la angajarea de personal calificat;;
- Introducerea indicatorilor de performanță la nivelul angajaților;
- Pregătirea procedurilor de integrare la locul de muncă a angajaților noi etc.;
- Exemple furnizate de participanții la cursurile de competențe antreprenoriale:
 - Dezvoltarea unui nou plan de afaceri pentru IMM-uri, care a condus la expansiunea pe noi piețe și creșterea vânzărilor;
 - Realizarea unei analize SWOT a competitorilor care a permis identificarea unor oportunități noi și o îmbunătățire a operațiunilor;
 - Reorganizarea portofoliului de servicii ca urmare a efectelor pandemiei Covid-19;
 - Negocierea de parteneriate strategice care a rezultat într-un acces mai mare la resurse și cunoștințe.
- Exemple furnizate de reprezentanții firmelor care au beneficiat de sprijin pentru elaborarea de planificări strategice:
 - Pregătirea unui plan de afaceri pentru mutarea activității în online;
 - Dezvoltarea unei noi strategii de marketing, care a condus la creșterea vânzărilor;
 - Accesarea de finanțări nerambursabile din fonduri europene.

905. Cu toate acestea, conform interviurilor, există percepția că este nevoie implementării unor proiecte similare, întrucât nevoile identificate inițial persistă. Aceasta se cauzează în principal faptului că antreprenorii nu dispun de resursele necesare pentru a prioritiza formarea lor și a angajaților. A fost exprimată, de asemenea, o cerere pentru activități de formare adițională în domeniul resurselor umane, cu accent pe interpretarea legislației și cunoștințele contabile.

906. Aceasta nevoie de a primi în continuare sprijin pentru formare profesională identificată prin intermediul studiilor de caz este confirmată și rezultatele din chestionarului online. Conform rezultatelor obținute, într-o proporție considerabilă (66,4%) percepția respondenților este că este necesară continuarea intervențiilor de sprijin pentru formare profesională.

Figura 25. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură considerați că aveți în continuare nevoie de formare profesională?” (Nr. de respondenți: 1012)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (martie-aprilie 2023)

907. Totodată, respondenților li s-a oferit posibilitatea de a detalia răspunsul oferit. Astfel, analiza celor 574 răspunsuri deschise colectate relevă faptul că principalele nevoi de formare profesională sunt în domeniile:

- Finanțe și management financiar;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- RU;
- Marketing și vânzări;
- Comunicare;
- Management și leadership;
- Accesare fonduri nerambursabile;
- Competențe digitale;
- Coaching.

908. Nevoile resimțite de formare profesională au fost investigate și în cadrul studiilor de caz. Conform informațiilor colectate cu ajutorul interviurilor, părțile interesate susțin în unanimitate faptul că intervenții similare sunt necesare în continuare. Ca domenii în care persoanele din cadrul grupului țintă resimt nevoia de formare profesională au fost menționate domeniile financiar-contabil, management de proiect sau pentru certificarea ca formator.

Sinteza constatărilor

909. Analiza durabilității intervențiilor finanțate prin OS 3.8 în domeniile SNC/SNCI a scos în evidență că majoritatea respondenților percep o menținere a beneficiilor formării profesionale finanțate pe termen mediu și lung. Durabilitatea efectelor se manifestă în special prin:

- Aplicarea continuă a abilităților și cunoștințelor dobândite, metodele și practicile învățate la cursurile de formare, indicând nu doar o îmbunătățire imediată a competențelor, o creștere a eficienței și o îmbunătățire a condițiilor de lucru ci și dezvoltarea profesională și personală pe termen mediu și lung.

910. Analizele efectuate în cadrul studiilor de caz au permis identificarea de exemple concrete privind modul în care participanții la formare utilizează în activitatea de zi cu zi rezultatele activităților de transfer de cunoștințe.

911. Cu toate acestea, datele colectate relevă nevoia de a continua sprijinul pentru formare profesională, majoritatea respondenților consideră că există în continuare nevoi de formare profesională în domenii precum cel financiar-contabil, cel al resurselor umane, marketing, comunicare, management strategic și leadership.

2.5.6 *Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*

912. Pentru identificarea aspectelor care au facilitat / împiedicat succesul intervențiilor finanțate, analiza urmărește în ce măsură eficacitatea și sustenabilitatea acestora au fost influențate pozitiv sau negativ de mecanisme interne (i.e. ce țin de logica de intervenție și implementare a programului) și externe (e.g. de natură legislativă, instituțională, socială, economică și demografică).

FACTORI DE SUCCES

913. Analiza proiectelor selectate în cadrul studiilor de caz a permis identificarea următoarelor mecanisme care au contribuit la succesul implementării intervențiilor finanțate prin OS 3.8 al POCU:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- **Flexibilitate în implementare proiectelor.**¹¹¹ Această soluție a inclus capacitatea de a suspenda perioada de implementare a proiectului pentru a se potrivi cu disponibilitatea participanților și nevoile acestora, în special acolo unde au fost întâmpinate dificultăți în recrutarea și selecția grupului țintă. Dincolo de identificarea propriu-zisă a participanților la activitățile de formare, întârzierile în implementare au fost cauzate și de faptul că foarte mulți dintre potențialii participanți aveau un program de lucru foarte încărcat.;
- Comunicarea și colaborarea foarte bune cu personalul implicat în implementarea și monitorizarea programului.¹¹²
- **Experiența în implementarea de proiecte, adaptabilitatea la schimbare și implicarea echipelor de management, respectiv calitatea experților implicați.**¹¹³ Aceste aspecte au contribuit la depășirea cu succes a dificultăților și situațiilor neprevăzute în implementarea proiectelor. De pildă, implementarea POCUForm a reprezentat un element de noutate care a presupus un efort administrativ suplimentar;
- **Calitatea formării și relevanța acesteia** pentru nevoile participanților și ale pieței, inclusiv adaptarea la cerințele locale;
- **Planificarea riguroasă și clară a implementării proiectului**, inclusiv stabilirea obiectivelor, a etapelor și a calendarului, precum și comunicarea eficientă a acestora către toți cei implicați;
- **Implicarea activă și susținerea conducerii și a echipei de management.** În mai multe proiecte, implicarea activă și susținerea conducerii și a echipei de management au fost cruciale. Acest lucru demonstrează importanța implicării active a tuturor părților interesate în managementul proiectelor.

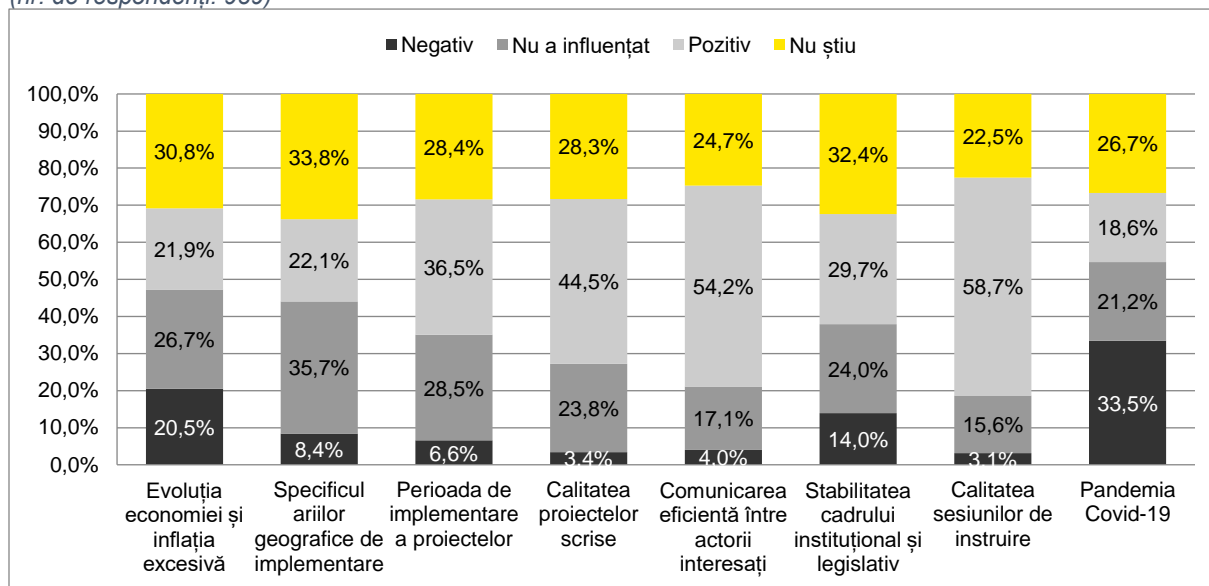
914. Potrivit răspunsurilor în cadrul chestionarului online, reprezentate în figura de mai jos, participanții la formare au apreciat calitatea proiectelor scrise și a sesiunilor de instruire, precum și comunicarea eficientă cu echipele de implementare ale proiectelor.

¹¹¹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru (cod SMIS 117664) și Sprijin pentru adaptarea managerilor antreprenorilor și lucrătorilor din regiunea Centru la schimbările din mediul social și economic, în spiritul principiilor dezvoltării durabile și inovării sociale (BusinessPro) (cod SMIS 117946).

¹¹² A se vedea studiile de caz aferente proiectelor PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru (cod SMIS 117664), Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227) și3. PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019)..

¹¹³ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Perfecționarea cadrelor de conducere din regiunea Nord-Est (cod SMIS 118061), Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227), Dezvoltarea forței de muncă și a IMM-urilor din domeniile SNC / SNCDI, prin asigurarea unor condiții de lucru îmbunătățite și anticiparea schimbărilor – Dezvoltăm IMM (cod SMIS 117618) și SMART MANAGEMENT (cod SMIS 118280).

Figura 26. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură au influențat următorii factori efectele obținute ca urmare a POCU?” (nr. de respondenți: 989)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (martie – aprilie 2023)

915. Exemplele oferite în acest sens de către respondenții la chestionar au fost confirmate și în cadrul studiilor de caz. În primul rând, participanții la formare au apreciat pregătirea formatorilor, subiectele abordate și tehnicile de instruire utilizate, precum și oportunitatea de a interacționa cu alți participanți, care au contribuit la un mediu de învățare stimulant și productiv. La cursuri au fost discutate exemple de situații cu care aceștia s-ar putea confrunta și soluții practice pentru acestea.¹¹⁴
916. Așadar, conform celor două surse, un factor important este reprezentat de implicarea participanților în sesiunile de formare și asigurarea unui mediu de formare propice. Motivarea și interesul participanților au contribuit la rezultatele pozitive obținute. Aceasta sugerează că interacțiunea și schimbul de experiențe între participanți au avut un impact semnificativ asupra succesului proiectului.¹¹⁵ Totodată, aspecte logistice precum locațiile de desfășurare a cursurilor și serviciile oferite, respectiv comunicarea foarte bună cu formatorii și echipele de proiect, dar și modul de prezentare a conținutului cursurilor au contribuit la crearea unor experiențe pozitive pentru participanți.¹¹⁶
917. Respondenții în cadrul chestionarului au punctat și alte exemple de factori pozitivi care au contribuit la succesul intervențiilor, de pildă, susținerea din partea conducerii firmelor de a participa la astfel de programe de formare, experiența profesională deja acumulată, participarea și la alte programe de instruire.

PROBLEME ÎNTÂMPINATE

918. Majoritatea mecanismelor pozitive identificate anterior constituie, mai degrabă, soluții la dificultățile întâmpinate în implementarea proiectelor. Acestea au fost cauzate, în principal, de următorii factori interni:

¹¹⁴ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227).

¹¹⁵ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Profesioniști în Business – BizPro (cod SMIS 133790).

¹¹⁶ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Adaptare și inovare în sectorul IT prin formare profesională continuă – ADAPTTIC (cod SMIS 118048).

- **Durata scurtă de implementare a proiectelor.**¹¹⁷ Conform studiilor de caz, au reieșit situații în care limita de timp de un an pentru implementarea proiectelor nu a permis un proces de selecție riguros al grupului țintă, în timp ce în alte situații a impus suspendarea proiectelor sau anularea unor activități inițial prevăzute;
- **Complexitatea procedurilor de raportare și monitorizare** ale proiectelor, combinate cu **schimbările frecvente ale cerințelor la nivelul POCU.**¹¹⁸ Interpretarea solicitărilor în Ghidului Solicitantului, precum și răspunsuri întârziate la solicitările de asistență sunt elemente menționate în interviuri de către beneficiari. Participanții la focus grupul de validare al constatărilor raportului de evaluare au evidențiat importanța sistemelor de raportare în implementarea proiectelor. Au fost subliniate dificultățile legate de procesul de raportare, inclusiv necesitatea de a încărca aceleași documente de mai multe ori, rigurozitatea procedurilor și flexibilitatea limitată.
- **Comunicarea interinstituțională limitată:** În cadrul focus grupului de validare a constatărilor a fost subliniată colaborarea limitată între OIR-uri și AM-uri. Întârzierile și perioadele lungi de așteptare pentru un răspuns la solicitările de clarificare, au fost menționate ca probleme principale.
- **Lipsa mecanismelor de monitorizare a durabilității:** Participanții la focus grupul de validare a constatărilor raportului de evaluare, cât și cei din cadrul interviurilor au evidențiat faptul că, în majoritatea cazurilor, nu există mecanisme pentru monitorizarea durabilității efectelor, adică a relevanței și utilizării informațiilor obținute prin sesiunile de formare într-o manieră constantă, cu scopul de a crește adaptabilitatea întreprinderilor la contextul economic și social. Nevoile întreprinderilor se modifică într-un ritm accelerat, cauzat de diferitele tipuri de crize sanitare, sociale sau economice
- **Plafonul de finanțare pentru echipamentele IT:** Atât în studiile de caz cât și în cadrul focus grupul de validare a constatărilor raportului de evaluare a fost menționat că plafonul stabilit pentru achiziționarea de echipamente IT este insuficient, în special pentru echipamente performante necesare pentru a satisface nevoile beneficiarilor.
- **Lipsa de omogenitate a procedurilor**¹¹⁹ Cererile suplimentare venite în timpul perioadei de implementare, în plus față de cele stabilite în proceduri, pot genera întârzieri în implementarea proiectelor.

919. De asemenea, tot în cadrul focus grupului, a fost subliniată nevoia beneficiarilor cu privire la reducerea timpului de verificare a achizițiilor (din perspectiva eligibilității cheltuielilor) și a timpului de procesare/ plată a cererilor de rambursare.

920. Au fost identificați, totodată, și o serie de factori externi care au creat dificultăți sau întârzieri în implementarea proiectelor:

- **Suprapunerea intervențiilor similare într-un anumit interval de timp** (când sunt lansate apelurile).¹²⁰ Prezența unei game largi de cursuri asemănătoare într-un interval de timp restrâns poate reduce disponibilitatea potențialilor participanți, în special dacă aceștia nu sunt eligibili

¹¹⁷ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227), PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019).

¹¹⁸ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019).

¹¹⁹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Sprijin pentru adaptarea managerilor antreprenorilor și lucrătorilor din regiunea Centru la schimbările din mediul social și economic, în spiritul principiilor dezvoltării durabile și inovării sociale (BusinessPro) (cod SMIS 117946).

¹²⁰ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227).

pentru mai multe proiecte simultan. Acest factor a condus la suspendări temporare ale unei serii de proiecte;

- În unele cazuri **teoria stufoasă și lipsa de practică**¹²¹ au fost identificate ca elemente care ar fi putut fi îmbunătățite pentru un impact mai mare asupra participanților.
- **Recrutarea grupului țintă.**¹²² Programele încărcate ale participanților au condus în unele cazuri la suspendarea proiectelor pentru reorganizarea activității de recrutare. De asemenea, documentația de înscriere este considerată excesivă; de exemplu, pentru protecția datelor cu caracter personal, este necesară semnarea a mai multor documente. În plus, s-a constatat din perspectiva unei fluctuații neașteptate a personalului în anumite organizații participante, în special în departamentul de RU au fost necesare eforturi suplimentare pentru identificarea și includerea de noi membri în grupul țintă. În cadrul focus grupului de validare a constatărilor raportului de evaluare, a fost subliniată necesitatea de a sprijini și alte grupuri în afara celor vulnerabile, cum ar fi sectorul IT, care se confruntă cu provocări similare în contextul transformării digitale accelerate.
- **Schimbările legislative și contextul incert**¹²³: instabilitatea și lipsa de predictibilitate reprezintă două elemente cheie care afectează implementarea proiectelor. Schimbările legislative, cum ar fi cele legate de certificarea ANC și contextul incert au generat și dificultăți pentru echipele de proiect.
- **Birocrația excesivă:** În mai multe cazuri¹²⁴, s-a menționat faptul că birocrația excesivă afectează eficiența proiectului, acestea generând întârzieri și probleme în implementarea proiectelor conform planurilor inițiale. Simplificarea procedurilor și reducerea sarcinilor administrative au fost sugerate ca posibile soluții;
- **Pandemia**¹²⁵ **COVID-19** a forțat multe proiecte să se adapteze la un format online, ceea ce a adus cu sine provocări precum pregătirea insuficientă a participanților și a instructorilor pentru cursuri online, precum și resursele tehnologice limitate. Tranziția forțată la cursuri online din cauza pandemiei a avut un impact major asupra livrării și receptării cursurilor. Deși unele entități s-au adaptat cu succes la formatul online, altele nu au fost la fel de bine pregătite, ceea ce a condus la sesiuni de instruire neproductive. Acest fapt a generat dificultăți în asimilarea conținutului și în interacțiunea participanților.

921. Analiza a urmărit și perspectiva participanților la formare asupra factorilor care au influențat negativ intervențiile finanțate și efectele acestora. Pandemia Covid-19 este factorul care a afectat în cea mai mare măsură (33.5%) rezultatele intervențiilor finanțate din POCU. Potrivit respondenților la chestionar, restricțiile din această perioadă au impus digitalizarea afacerilor, a muncii și a proceselor în cadrul firmelor în care activează. Deși unele dintre firme și-au adaptat cu succes activitatea la noul mod de lucru, altele s-au confruntat cu scăderi ale vânzărilor, cheltuieli și datorii tot mai mari, iar în unele cazuri au fost închise. Exemple similare au fost oferite și în cadrul studiilor de caz.¹²⁶ Unele dintre întreprinderile sprijinite au

¹²¹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Profesioniști în Turismul de Top (PROTOP) (cod SMIS 118180).

¹²² A se vedea studiile de caz aferente proiectelor PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru (cod SMIS 117664), Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate (cod SMIS 117227) și 6. Sprijin pentru adaptarea managerilor antreprenorilor și lucrătorilor din regiunea Centru la schimbările din mediul social și economic, în spiritul principiilor dezvoltării durabile și inovării sociale (BusinessPro).

¹²³ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Adaptare și inovare în sectorul IT prin formare profesională continuă – ADAPTTIC (cod SMIS 118048), Profesioniști în Business – BizPro (cod SMIS 133790) și iManageri și iAntreprenori. Creșterea capitalului de cunoștințe prin inovarea instrumentelor de management (cod SMIS 118372)

¹²⁵ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor Profesioniști în Business – BizPro (cod SMIS 133790) și Evoluția organizațională și tradiția succesului – rețeta performanței (cod SMIS 127193).

¹²⁶ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru (cod SMIS 117664), PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019),.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

reușit să își adapteze activitatea la noile condiții, însă o mare parte, în special cele din sectorul turismului și ecoturismului, au fost foarte afectate. Unele au fost închise, altele și-au suspendat activitatea pe perioada pandemiei.

922. Respondenții în cadrul chestionarului au punctat și alte exemple de factori negativi care au afectat impactul intervențiilor, de pildă, slaba pregătire a forței de muncă sau lipsa susținerii din partea angajatorilor de a participa la formare.

Sinteza constatărilor

923. Prin intermediul analizei intervențiilor finanțate sub POCU OS 3.8 au fost identificate mecanisme de succes și probleme întâmpinate pe parcursul implementării proiectelor. Factorii care au influențat pozitiv implementarea proiectelor se referă mai ales la capacitatea și experiența echipelor de management ale proiectelor. De asemenea, colaborarea cu personalul implicat în monitorizarea la nivel regional a reprezentat un factor care a facilitat implementarea. Respondenții au apreciat calitatea proiectelor și sesiunilor de formare, comunicarea eficientă cu echipele de implementare și interacțiunea cu alți participanți.

924. Intervențiile finanțate s-au confruntat și cu o serie de probleme cauzate atât de factori interni cât și externi. Problemele interne au inclus o durată scurtă de implementare, proceduri de raportare și monitorizare complexe, o comunicare interinstituțională limitată, absența mecanismelor de monitorizare a durabilității proiectelor și un plafon de finanțare limitat pentru echipamentele IT. În ceea ce privește factorii externi, unul dintre cei mai importanți factori în reprezintă pandemia de COVID-19, care a generat incertitudine și a impus restricții noi și neprevăzute, afectând atât implementarea intervențiilor, cât și impactul acestora. Acest factor poate fi legat și de dificultatea de a recruta grupul țintă, lipsa de omogenitate a procedurilor la nivel național și local, schimbările legislative. Birocrația excesivă este un alt factor negativ, confirmat inclusiv în cadrul focus grupului de validare a constatărilor.

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

925. Pentru a determina dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine atât din punct de vedere al gestionării și implementării POCU, cât și al efectelor generate, analiza urmărește identificarea lecțiilor învățate din proiectele implementate și a soluțiilor adoptate (dacă este cazul).

926. Pe baza informațiilor colectate în cadrul studiilor de caz, principalele aspecte care ar fi putut fi îmbunătățite în ce privește gestionarea și implementarea POCU se referă la următoarele aspecte:

- În primul rând, este necesară o **definire mai detaliată a grupului țintă** în funcție de nevoile specifice pe care le-ar putea avea (în funcție de sector sau de mărimea întreprinderilor, spre exemplu) și o **mai bună recrutare a persoanelor care fac parte din grupul țintă**, în funcție de interese și nevoi;
- Ținând cont de evoluția nevoilor grupului țintă, **aprobarea greoaie a unui proiect** poate duce la riscul ca activitățile gândite inițial să nu se mai potrivească cu nevoile grupului țintă. Acest lucru se constată mai ales la apariția perioadelor de criză, moment în care din cauza contextului nevoile grupurilor țintă se modifică cu rapiditate.
- Pe de altă parte, în anumite cazuri **durata scurtă de implementare reprezintă un element important**, cauzând dificultăți în îndeplinirea activităților și identificarea efectelor pe termen mediu și lung.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Un alt element ce ar putea fi îmbunătățit se referă la **simplificarea procedurilor de raportare**, prin **evitarea încărcării în platforma MYSMIS a aceluiași documente**, la momente diferite din implementare. De asemenea, din studiile de caz și concluziile focus grupului de validare a constatărilor a reieșit faptul că modificarea procedurilor de raportare în timpul implementării proiectelor poate îngreuna procesul de implementare. Drept soluții la unele dintre aceste probleme, o parte din beneficiari au contractat **experți externi** care să îi sprijine cu raportarea în MySMIS. Acest lucru le-a ușurat sarcinile administrative și le-a permis să se concentreze pe managementul proiectelor, deși costurile au fost suportate din bugetele proprii¹²⁷ ;
- **Planificarea riguroasă și comunicarea eficientă cu toate părțile implicate** sunt instrumente esențiale pentru a preveni întârzierile și pentru a asigura implementarea mai facilă a proiectelor. Acest lucru presupune o coordonare îmbunătățită între personalul implicat în monitorizare și raportare de la nivel central cu cel de la nivel regional.

927. Pe baza studiilor de caz, au fost identificate o serie de posibile soluții precum îmbunătățirea comunicării prin utilizarea unor instrumente și proceduri standardizate de management al proiectelor, utilizarea unor template-uri pentru diferite tipuri de documente folosite în vederea raportării, menținerea unui dialog deschis și regulat cu autoritățile competente. Toate aceste abordări ajută la optimizarea performanței proiectelor și la maximizarea impactului acestora.

928. În ce privește **importanța analizei de nevoi ale grupului țintă** în cadrul activităților de formare, pentru a se asigura că acestea sunt eficiente, relevante și aduc un beneficiu participanților, **este nevoie de analize strategice periodice de nevoi, pentru adaptarea conținutului sesiunilor de formare** la nevoile în schimbare ale grupului țintă, în special în contexte de criză care modifică nevoile într-un ritm accelerat.

929. Pe lângă acestea, în cadrul focus grupului de validare a constatărilor au mai fost menționate de către beneficiari: (i) **perioada de timp mare până la primirea răspunsurilor la solicitări** precum verificarea eligibilității cheltuielilor, respectiv (ii) **durata lungă de procesare a cererilor de rambursare**, mai mare decât cea a cererilor de plată. În anumite cazuri, procedurile sunt îngreunate de **comunicarea limitată între personalul implicat în monitorizare și raportare de la nivel central cu cel de la nivel regional**. O posibilă recomandare reieșită din cadrul discuțiilor de la focus grup a fost un call-center destinat beneficiarilor care întâmpină astfel de dificultăți.

Sinteza constatărilor

930. Analiza gestionării și implementării Programului Operațional Capital Uman (POCU) a relevat că există o serie de aspecte care ar fi putut fi optimizate pentru o implementare mai eficientă.

931. O definiție mai bună a grupului țintă poate optimiza desfășurarea sesiunilor de formare și poate avea un impact mai mare asupra participanților, primind informații relevante pentru sectorul din care provin. În cadrul activităților de formare, analizele periodice ale nevoilor grupului țintă sunt cruciale pentru adaptarea conținutului și comunicare eficientă. Simplificarea și clarificarea procedurilor de aprobare și raportare, prin evitarea introducerii aceluiași tip de document sau utilizarea unor template-uri pentru diferite documente, alături de comunicarea între beneficiari, personalul implicat în monitorizare și raportare la nivel regional și central pot îmbunătăți eficiența.

¹²⁷ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență (cod SMIS 120019).

2.5.8 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme secundare?

932. Scopul acestei întrebări de evaluare este identificarea și descrierea bunelor practici în ceea ce privește intervențiile POCU de promovare a inovării sociale și teme secundare. Bunele practici sunt acele procese sau abordări care reprezintă cea mai eficace modalitate de atingere a unui obiectiv specific.
933. Conform prevederilor Ghidului solicitantului – condiții specifice 128, aferent OS 3.8, este necesar ca fiecare proiect să vizeze, prin anumite activități, cel puțin o temă secundară dintre cele aferente axei prioritare:
- Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor;
 - Inovare socială;
 - Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor;
 - Nediscriminare.
934. Pentru fiecare temă secundară vizată, solicitanții sunt obligați să aloce în buget un anumit procent din totalul cheltuielilor eligibile ale proiectului. În plus, cu cât proiectul, prin activitățile propuse, contribuie la promovarea mai multor teme secundare dintre cele patru teme menționate în Ghidul solicitantului - condiții specifice, cu atât cererea de finanțare primește mai multe puncte în faza de evaluare.
935. Cu toate acestea, un aspect comun studiilor de caz analizate este că la nivelul proiectelor finanțate din cadrul OS 3.8 nu s-a realizat o monitorizare a efectelor care vizează teme secundare.
936. În pofida acestor limitări, informațiile colectate au permis identificarea câtorva exemple de bună practică privind intervențiile de promovare a inovării sociale și temelor secundare:

Căsuță text 6. Exemple de bună practică identificată în cadrul proiectului cod SMIS 120019 – „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență.”

În cadrul proiectului a fost elaborat un instrument de anticipare/ identificare a nevoilor de competențe în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu. Beneficiarul proiectului, în cooperare cu principalii stakeholderi (mediul universitar, operatori economici, instituții publice) din sectorul prioritar Energie și Management de Mediu, a elaborat „Ghidul de identificare a competențelor în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu”. Ghidul reprezintă un instrument electronic ușor de accesat și utilizat de către toți actorii interesați (instituții de învățământ, companii interesate de managementul de mediu, autorități publice, cluster etc.) și permite identificarea competențelor (cunoștințe, abilități, aptitudini) necesare pentru a asigura maximum de performanță în domeniul energiei și managementului de mediu, precum și ajustarea competențelor în funcție de țintele strategice stabilite atât la nivel de companie, cât și la nivel de sector. De asemenea, ghidul permite identificarea celor mai bune surse/oferte educaționale de unde se pot accesa cursuri sau programe educaționale specifice domeniului.

Căsuță text 7. Exemplu de bună practică identificată în cadrul proiectului cod SMIS 117664 „PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru”

În proiectul "PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru", inovarea socială a fost promovată prin acțiuni specifice de dezvoltare și creștere a sustenabilității afacerilor, cu accent pe transferul de bune practici și prin servicii inovatoare și personalizate de consiliere / consultanță antreprenorială.

¹²⁸ Disponibil la <https://mfe.gov.ro/programe/autoritati-de-management/am-pocu/>, varianta din iulie 2019.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Căsuță text 8. Exemplu de bună practică identificată în cadrul proiectului ADAPTARE ȘI INOVARE ÎN SECTORUL IT PRIN FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ – ADAPTTIC (COD SMIS 118048)

Prin intermediul interviurilor cu managerul de proiect și persoane din grupul țintă, a fost evidențiat faptul că în cadrul proiectului a fost elaborat un curs cu privire la egalitatea de gen. Cursul a fost unul dintre cele mai apreciate sesiuni de la nivelul întregului proiect, echipa de management și formatorul primind solicitarea de a mai face astfel de cursuri. Mai mult, din discuțiile cu beneficiarii, informațiile le-au fost utile pentru a înțelege conceptul de egalitate de gen și de a evita eventualele discriminări la locul de muncă. O parte dintre aceștia au transmis materialele și au făcut la rândul lor sesiuni de informare în rândul companiei în care activau.

Căsuță text 9. Exemplu de bună practică identificată în cadrul proiectului cod SMIS 133790 „Profesioniști în Turismul de Top (PROTOP)”

În cadrul proiectului accesul la informații relevante și la oportunități de formare a fost facilitat prin utilizarea tehnologiei, promovând astfel utilizarea eficientă a resurselor. În plus, crearea comunității profesionale "Manager performant în turism" a contribuit la îmbunătățirea competențelor manageriale și la promovarea schimbului de bune practici.

Sinteza constatărilor

937. Toate proiectele finanțate în cadrul OS 3.8 vizează cel puțin o temă secundară, aceasta fiind o obligație prevăzută în ghidul solicitantului. Deși efectele activităților care vizează aceste teme sunt resimțite la nivelul grupului țintă, lipsa monitorizării acestora limitează posibilitățile de identificare a bunelor practici. Cu toate acestea, prin intermediul studiilor de caz au fost identificate exemple de bune practici, precum dezvoltarea unui ghid pentru identificarea competențelor într-un anumit sector prioritar, reprezentând un instrument eficient pentru anticiparea și identificarea competențelor necesare pentru a asigura performanță optimă în respectivul domeniu sau dedicarea unor sesiuni de formare pe teme ce privesc inovarea socială, nediscriminarea.

2.5.9 Concluzii și recomandări

938. Așa cum s-a constatat și în raportul anterior, la nivel de program, nu a fost identificată o delimitare exactă a noțiunii de adaptabilitate pe baza unor obiective specifice măsurabile. În acest sens, în scopul evaluării, conceptul de adaptabilitate a fost operaționalizat în sensul creșterii relevanței și performanței întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI de a contribui la dezvoltarea economică și de a genera locuri de muncă. Performanțele acestora au fost comparate cu performanțele întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață.
939. Din analiza comparativă a reieșit faptul că în continuare sectoarele SNC/ SNCDI sunt mai atractive, dat fiind numărul mai mare de întreprinderi apărute în perioada 2014-2020. Cu toate acestea, indicatorii de performanță analizați subliniază dificultățile de ordin economic pe care aceste întreprinderi le-au întâmpinat, în special în perioada pandemiei. Acest fapt este demonstrat în cazul indicatorilor cu privire la cheltuielile cu salarii, exporturile și investițiile nete, în privința cărora performanța întreprinderilor SNC / SNCDI este limitată comparativ cu restul întreprinderilor. Cu toate acestea, din perspectiva cifrei medii de afaceri, creșterile celor două grupe de întreprinderi sunt aliniate, cifra de afaceri a întreprinderilor SNC/ SNCDI fiind ușor mai mică față de cele care au activitate principală în industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Acest lucru arată că întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI și-au menținut cu greu competitivitatea în această perioadă, dar au găsit soluții pentru a se adapta schimbărilor și a-și continua activitatea.

940. Deopotrivă, percepțiile colectate prin intermediul chestionarului online sugerează că managementul strategic și al resurselor umane din întreprinderile SNC/ SNCDI au devenit mai performante în perioada 2014-2020. Managerii și antreprenorii și-au dezvoltat competențele cheie pentru creșterea competitivității întreprinderilor în care activează. Cu privire la managementul resurselor umane, există percepția că acesta a devenit mai performant, adaptat la nevoile și cerințele pieței. Totodată, în perioada 2014-2020, respondenții au precizat că au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”, oferindu-se exemple concrete de măsuri luate în interiorul companiilor în care activează.
941. Pentru a izola contribuția POCU la acest progres general al întreprinderilor SNC / SNCDI, s-a efectuat o analiză comparativă a principalilor indicatori de performanță al întreprinderilor SNC / SNCDI, respectiv a întreprinderilor sprijinite prin OS 3.8 (i.e cifra medie de afaceri și numărul mediu de salariați). De asemenea, pentru o analiză mai robustă datele statistice au fost triangulate cu datele calitative din răspunsuri la chestionarul online adresat participanților la formare și informații reieșite din interviuri și studii de caz.
942. Rezultatele analizei comparative între întreprinderile SNC / SNCDI și întreprinderile sprijinite prin OS 3.8 demonstrează că sprijinul POCU a avut un rol important pentru întreprinderile SNC / SNCDI sprijinite, care au întâmpinat dificultăți din punct de vedere al indicatorilor de performanță (i.e cifra de afaceri și numărul mediu de salariați). Din perspectiva cifrei medii de afaceri, performanțele întreprinderilor sprijinite, înainte de POCU, sunt mai reduse decât cele ale celorlalte întreprinderi SNC / SNCDI. Cu toate acestea, după sprijinul POCU, cele mai afectate sectoare reușesc să recupereze decalajul și chiar să aibă o performanță mai bună. Acest lucru poate sugera chiar faptul că au reușit să gestioneze mult mai bine perioada pandemiei și cea post-pandemie. Din perspectivă sectorială, POCU a avut o contribuție importantă în special pentru întreprinderile din sectoarele de procesarea alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice și textile și pielărie.
943. Din perspectiva numărului de salariați, efectele pandemiei sunt reflectate și la nivelul valorilor statistice, fiind constatate scăderi în toate sectoarele, inclusiv după sprijinul POCU. Din perspectiva sectorială, doar întreprinderile sprijinite de OS 3.8 care au avut activitate în domeniul sănătate și produse farmaceutice cunosc o creștere a numărului de salariați.
944. Cu toate acestea, contribuția POCU nu poate fi izolată în totalitate, întrucât datele disponibile cu privire la toate întreprinderile SNC/SNCDI, în vederea comparației, sunt disponibile doar până în anul 2020. Pentru o analiză mai clară, care să izoleze mult mai bine contribuția POCU la creșterea relevanței și a capacității de adaptabilitate a sectoarelor SNC/ SNCDI este nevoie de o analiză care să includă și anii post-pandemie.
945. Totuși, există percepția că activitățile de formare au contribuit la îmbunătățirea competențelor managerilor și antreprenorilor în domenii cheie pentru creșterea adaptabilității la schimbare. Prin intermediul studiilor de caz și a chestionarului adresat participanților la formare au fost identificate o serie de rezultate pozitive, care demonstrează contribuția POCU la creșterea relevanței și performanței întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI de a contribui la dezvoltarea economică și de a genera locuri de muncă.
946. Studiile de caz și percepțiile colectate prin intermediul chestionarului online, adresat managerilor, antreprenorilor și persoanelor din departamentul de resurse umane, **demonstrează că abilitățile și competențele dezvoltate** în cadrul activităților din proiectele POCU **ajută în procesul decizional, prin detectarea nevoilor la nivelul întreprinderilor, gestionarea schimbărilor și eficientizarea activității întreprinderilor. Planificările strategice efectuate în cadrul sesiunilor de formare au ajutat în anumite cazuri depășirea situațiilor de criză. Acestea au ajutat participanții să identifice punctele slabe și punctele tari ale afacerii, să găsească soluții și identifice prioritățile de dezvoltare a afacerilor.**
947. Dezvoltarea unui management al resurselor umane mai adaptat la schimbările și cerințele de pe piața muncii a fost un alt obiectiv al sesiunilor de formare de la nivelul tuturor proiectelor implementate. Informații



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

despre managementul veniturilor, o mai bună înțelegere a responsabilităților aferente fiecărui rol, planificări prospective la nivelul întregii întreprinderi sunt elemente cheie care au permis o mai bună gestionare a resurselor umane.

948. Efectele neașteptate și propagate ale intervențiilor implementate sunt, în general, pozitive. Au fost extinse rețelele de parteneriate și de contacte și s-a îmbunătățit comunicarea între participanții la cursuri și colaborarea cu echipele din care aceștia fac parte. În unele cazuri, participarea la **proiectele finanțate de POCU a permis crearea unor comunități de specialiști din domeniu care a dus la identificarea de noi oportunități, în parteneriate la nivel regional**. Totodată, au fost cazuri în care cunoștințele dobândite în cadrul cursurilor au fost diseminate și către alte persoane, în afara celor sprijinite prin proiecte.
949. Analiza intervențiilor finanțate prin POCU a relevat câteva exemple referitoare la durabilitatea rezultatelor. Cei mai mulți respondenți la chestionarul online au constatat că beneficiile formării profesionale se mențin pe termen mediu și lung, iar efectele se pot vedea prin aplicarea continuă a competențelor și cunoștințelor dobândite în timpul formărilor. Datele colectate din interviuri relevă faptul că beneficiarii sesiunilor de formare au integrat în practica lor curentă metodele și practicile învățate, crescând eficiența și îmbunătățind condițiile de lucru. Cu toate acestea, în rândul respondenților **se evidențiază o nevoie continuă de formare profesională în domenii precum finanțe-contabilitate, resurse umane, marketing, comunicare, management strategic și leadership**.
950. În ceea ce privește **mecanismele de implementare ale intervențiilor finanțate prin POCU**, analiza a evidențiat atât aspecte pozitive cât și negative. Printre aspectele pozitive se numără calitatea proiectelor și a sesiunilor de formare, eficiența echipei de management a proiectelor și colaborarea cu personalul implicat în monitorizarea la nivel regional. În același timp, au fost identificați și o serie de factori negativi, cu privire la **durata scurtă de implementare, procedurile complexe de aprobare, raportare și monitorizare, comunicarea interinstituțională limitată, absența mecanismelor de monitorizare a durabilității și finanțarea limitată pentru echipamentele IT**. **Pandemia COVID-19** a reprezentat, de asemenea, un factor negativ major, impunând restricții neprevăzute și generând incertitudine cu privire la transformarea contextului.
951. Una dintre principalele lecții învățate identificate se referă la **realizarea periodică de analize strategice ale nevoilor grupului țintă**, esențială pentru adaptarea conținutului și comunicarea eficientă, ce ar permite eșantionarea riguroasă a grupului țintă și adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii ale acestuia. De asemenea, necesitatea simplificării procedurilor de aprobare a cererilor de rambursare și a procedurilor de raportare, alături de o mai bună comunicare între toate părțile interesate ar putea îmbunătăți eficiența proiectelor.
952. O prevedere stipulată în Ghidul Solicitantului este faptul că fiecare proiect trebuie să abordeze minim o temă secundară. Cu toate acestea nu a fost identificată o procedură de monitorizare riguroasă a temelor secundare, ceea ce îngreunează procesul de identificare și documentare a bunelor practici. Altfel, studiile de caz au oferit exemple de bune practici, cum ar fi elaborarea unui ghid de identificare a competențelor în sectoarele prioritare – un instrument util pentru a prevedea și identifica competențele necesare pentru a îmbunătăți performanța, precum și organizarea de sesiuni de formare specializate pe teme precum egalitate de șanse și nediscriminare.
953. Analiza a permis identificarea următoarelor nevoi și formularea unor recomandări pe baza acestora în scopul optimizării impactului și eficientizării implementării intervențiilor finanțate. O parte din recomandări sunt comune cu cele făcute în cadrul raportului anterior, fiind astfel subliniată importanța considerării acestora de către părțile interesate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Este necesară adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii de GT, în funcție de sectorul în care își desfășoară activitatea și în acest caz, de mărimea întreprinderilor din care face parte grupul țintă. În acest sens, este **recomandată realizarea frecventă a unor analize strategice de nevoi ale grupului țintă**, care să informeze procesul decizional în ce privește lansarea apelurilor de proiecte și definirea activităților eligibile în cadrul acestora;
- Este necesară **simplificarea procedurilor raportare și monitorizare a proiectelor**. Este recomandată explorarea posibilităților de adaptare a platformei MySMIS pentru a răspunde nevoilor specifice fiecărui program operațional. De exemplu, este nevoie ca: (i) platforma să permită verificarea istoricului din punctul de vedere al documentelor încărcate, pentru a nu mai fi nevoie de încărcarea aceluiași document de mai multe ori, la momente diferite ale proiectelor; (ii) punerea la dispoziția beneficiarilor a unor template-uri, pentru a evita descrierea prea detaliată a unor puncte sau raportarea diferită;
- Este necesară **simplificarea procedurilor de aprobare**. În acest sens, este recomandată explorarea posibilităților de automatizare a procesului de aprobare a proiectelor pentru scurtarea perioadei de timp necesare aprobării. Stabilirea unor termene limită mai scurte cu privire la aprobarea cererilor de plată este necesară. Din perspectiva beneficiarilor timpul de procesare al cererilor de rambursare trebuie să fie mai mic decât al cererilor de plată. În afara stabilirii unor termene limită precise pentru fiecare autoritate responsabilă în parte, introducerea unui sistem automatizat care să permită verificarea eligibilității achizițiilor pe baza unui template încărcat în prealabil în sistem ar putea reprezenta o soluție.
- Este **necesară o mai atentă sinergie între obiectivele specifice 3.8 și 3.12**. Deși obiectivele sunt diferite, activitățile sunt similare, fiind vorba despre finanțarea unor sesiuni de formare. În vederea creșterii adaptabilității întreprinderilor, este necesară implementarea unor activități de tipul hub-urilor de inovare sau a altor tipuri de activități care să încurajeze și să dezvolte parteneriatele, în special cele la nivel regional, în vederea adaptabilității întreprinderilor cu potențial de inovare la contexte de criză.
- Este necesară o **definire mai specifică a noțiunii de creștere a adaptabilității** întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI din punct de vedere al POCU. Chiar dacă în perioada următoare, abordarea sectorială nu se mai păstrează în toate documentele strategice, este recomandată stabilirea unor obiective operaționale măsurabile de atins prin intervențiile finanțate și definirea concretă a modului în care activitățile eligibile contribuie la îndeplinirea acestora. De asemenea, este recomandată definirea indicatorilor de rezultat și de realizare imediată astfel încât aceștia să surprindă și măsurile implementate în urma intervențiilor de către întreprinderile sprijinite și, deopotrivă, monitorizarea și colectarea de date din partea acestora; **(recomandare menționată și în cadrul raportului anterior)**
- Este necesară asigurarea implementării de **bune practici sau instrumente care vizează temele secundare ale POCU**. În acest sens, este recomandată implementarea unor măsuri de motivare a firmelor de a le implementa și definirea unor indicatori la nivelul intervențiilor finanțate pentru a monitoriza implementarea. De asemenea, implementarea bunelor practici ar putea fi sprijinită prin facilitarea schimbului de experiență între firmele sprijinite și a învățării reciproce. În același timp, este recomandată și implementarea unor măsuri de motivare a solicitanților de a asigura și monitoriza implementarea de bune practici în firmele sprijinite. De exemplu, organizarea unor evenimente de promovare și premiere a intervențiilor care au facilitat cu succes implementarea bunelor practici în cadrul firmelor sprijinite ar putea constitui un astfel de instrument. **(recomandare menționată și în cadrul raportului anterior)**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

2.6 TE 6 – Evaluarea contribuției POCU la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă

2.6.1 Care este progresul observat în zonele și grupurile vizate cu privire la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / abilităților angajaților din sectoarele competitive și din domeniile de specializare inteligentă (identificate de SNC) din perspectiva adaptabilității la schimbare?

954. Obiectivul specific din aria temei de evaluare este Obiectivul Specific 3.12 (OS 3.12): îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților. Grupul țintă vizat de OS 3.12 este format din (i) persoane angajate care urmăresc îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, competențe și aptitudini sau care urmăresc certificarea/ validarea competențelor cu precădere în sectoarele economice/ domeniile identificate conform SNC și SNCDI, dar și de (ii) angajatori din acest domeniu și (iii) persoanele afectate direct (în șomaj tehnic) sau indirect (în companii afectate) ca urmare a declarării situațiilor de epidemie.
955. În centrul cadrului strategic european pentru formarea și adaptabilitatea angajaților stă Strategia Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care este în prezent parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020¹²⁹, implementată prin Semestru european¹³⁰. Strategia Europeană pentru Ocupare a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997¹³¹ și inclusă în anul 2000 în Strategia Lisabona. 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.
956. În același timp, cadrul legislativ european prezintă stabilitate în ultimele decenii și vizează în principal drepturile la informare, sănătate și securitate în muncă ale angajaților, precum și măsuri de armonizare a vieții profesionale cu cea de familie. Deși politicile publice europene, inclusiv cele reflectate în cadrul financiar multianual, încurajează formarea profesională pe tot parcursul vieții active, actele cu caracter normativ de la nivel european nu prevăd formarea angajaților ca obligativitate a angajatorilor. În schimb, există două instituții europene care încurajează formarea profesională: CEDEFOP¹³² și Fundația Europeană de Formare (ETF)¹³³.
957. Raportul de țară emis în 2023 în cadrul Semestrului European re-confirmă că "nivelurile scăzute de competențe digitale (doar 27,8% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 16-74 de ani au cel puțin competențe de bază) și participarea la învățarea adulților (5,4% în ultimele 4 săptămâni în 2022 față de

¹²⁹ Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

¹³⁰ 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: 08.10.2020)

¹³¹ 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: 08.10.2020)

¹³² <https://www.cedefop.europa.eu> (accesat: 08.10.2020). Instituția a fost înființată în 1975 (cu sediul al Salonic, Grecia) și contribuie la dezvoltarea și implementarea politicilor europene în materie de EFP, 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.

¹³³ <https://www.etf.europa.eu/en> (accesat: 08.10.2020). Fundația a fost înființată din 1994 (cu sediul a Torino, Italia), contribuie, în contextul politicii UE în materie de relații externe, la dezvoltarea competențelor profesionale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

11,9% la nivelul UE) afectează capacitatea de angajare a oamenilor”. Totodată, lipsa de competențe rămâne considerabilă, mai ales având în vedere tranziția către o economie cu zero emisii și digitală.

958. La 1 iulie 2020, Comisia a prezentat o agendă ambițioasă pentru a orienta eforturile de redresare în urma crizei provocate de COVID-19 în domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale. Comunicarea Comisiei privind Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității și rezilienței sociale propune 12 acțiuni ale UE menite să sprijine parteneriatele pentru competențe, perfecționarea și recalificarea, precum și autonomizarea învățării pe tot parcursul vieții.¹³⁴
959. La nivel național, în 2014 a fost adoptată Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și Planul de acțiuni pe perioada 2014-2020, având ca obiectiv „Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii” și ca direcție de acțiune aferentă „Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii”. Alte strategii adiacente importante pentru domeniul adaptabilității angajaților și întreprinderilor sunt: Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, 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. Sistemul european de credite pentru EFP (ECVET) îi ajută pe cursanții din cadrul EFP să obțină validarea și recunoașterea competențelor și cunoștințelor dobândite în sisteme și țări diferite. Informații suplimentare pot fi găsite pe site-ul ECVET.
960. Recent a fost adoptată Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 (SNOFM 2021-2027) care propune, pentru următoarea perioadă de programare, o viziune integrată asupra politicilor relevante pentru piața muncii, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva ofertei de forță de muncă. SNOFM 2021-2027 vizează creșterea ocupării prin măsuri de integrare pe piața muncii a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor NEETs, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți, prin dezvoltarea resurselor umane, stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă. Pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021 – 2027, Guvernul a adoptat și Planul de acțiuni pe perioada 2021 – 2027, care are ca obiective specifice printre altele, consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii.
961. Totodată, Strategia națională de formare a adulților 2023-27 este în curs de dezvoltare. Măsurile și acțiunile acestei strategii au fost formulate pe cele cinci domenii prioritare stabilite prin Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea adulților (2021-30), în coordonare cu acțiunile cuprinse în Strategia Națională de Ocupare 2021-2027. Strategia de Digitalizare a Educației din România 2021-2027 - SMART-Edu, a fost lansată în consultare publică în decembrie 2020 până în data de 15 februarie 2021, dar nu a fost adoptată încă.
962. Prin Strategia Națională de Cercetare-Dezvoltare-Inovare a României 2014-2020 s-au definit 4 domenii de specializare inteligentă, iar prin Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020 au fost definite 10 sectoare cu potențial competitiv la nivel național. **Ambele strategii promovează formarea profesională ca activitate cheie în dezvoltarea competitivă a României prin investiții în sectoarele economice definite.** După definirea lor, în 2014 și 2015, lista acestor domenii nu a suferit schimbări.
963. În ceea ce privește formarea profesională continuă (FPC) a angajaților, aceasta a fost reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de

¹³⁴ https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_ro (accesat 08.10.2020)

aplicare a prevederilor ordonanței menționate, iar principala instituție responsabilă este Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)¹³⁵. Deși ANC nu și-a schimbat atribuțiile în perioada 2014-2020, cadrul instituțional general pentru formarea adulților a cunoscut modificări. Cele două ministere cheie pentru activitatea de formare profesională a adulților: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS), responsabil cu acreditarea furnizorilor de formare, și MEC au suferit mai multe modificări de structură, ceea ce a afectat și activitatea ANC, ce își desfășoară activitatea sub coordonarea MEC și în strânsă colaborare cu MMSS.

964. În contextul pandemiei de COVID-19, prin OUG 32/2020 a devenit posibilă depunerea online a dosarelor de acreditare pentru programele de formare profesională continuă, iar prin Ordinul MMSS 1005/2020 (din 28 mai 2020) a devenit posibilă desfășurarea online a pregătirii teoretice și a unor elemente din pregătirea practică aferentă programelor de FPC. Mai mult decât atât, structura instituțională bazată pe responsabilități partajate și coordonare pentru două ministere (MMSS și MEC care coordonează ANC), prezintă unele limitări privind viziunea strategică de dezvoltare a formării profesionale a adulților, cât și implementarea și monitorizarea acesteia. La momentul realizării acestei evaluări nici MMSS și MEC continuau să nu aibă atribuții funcționale de monitorizare a formării profesionale. Prin urmare, în afara datelor statistice, nu sunt disponibile date administrative în formate ușor de prelucrat cu privire la numărul de diplome emise pentru fiecare tip de formare profesională și domeniu, sau cu privire la profilul persoanelor care beneficiază de formare profesională continuă de toate tipurile. În absența acestor date este dificilă formularea unei politici eficiente privind încurajarea formării profesionale continue care să asigure recuperarea decalajelor față de media europeană cu privire la această activitate și creșterea nivelului de competitivitate și adaptabilitate a angajaților români. Evidențele colectate în cadrul studiului de caz indică faptul că a rămas o provocare colaborarea cu ANC și MMSS în ceea ce privește acreditarea ca furnizor sau de noi cursuri.
965. În ceea ce privește evoluția la nivel național a formării profesionale, (CEDEFOP) a publicat în 2020 un raport cu privire la educația și formarea profesională în România¹³⁶. Acest raport dar și datele EUROSTAT remarcă faptul că numărul de cursanți adulți înscriși în programe autorizate de formare profesională a continuat să crească pe parcursul ultimului deceniu. Până în anul 2022 evoluția este pozitivă, de la aproximativ 1% în 2020 (când s-a înregistrat o scădere comparativ cu 2019 când % era 1,3), la 4,9 în 2021 și 5,4 în 2022, ceea ce indică faptul că șocul creat de pandemie, odată absorbit, a lăsat locul unui progres important, care sigur este influențat și de POCU, dar și de creșterea importanței acordate ideii de reziliență în fața crizei. Conform datelor colectate și analizate în cadrul studiului de caz, există o conștientizare mai puternică în ceea ce privește importanța unei forțe de muncă calificată (sau măcar motivată) pentru competitivitatea firmei, dincolo de companii multi-naționale și mari, iar bugetele pentru formarea resursei umane în general nu au avut de suferit major, în ciuda perioadei foarte instabile prin care au trecut companiile, în contextul celor trei crize recente.
966. Cu toate acestea, proporția participanților la programe de învățare pe tot parcursul vieții în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați din România, rămâne printre cele mai scăzute din UE (5,4 în 2022 după cum a confirmat și ultimul raport din cadrul Semestrului European, dar superioară Croației – 4.4%, Greciei 3.5% și Bulgariei – 1.7%), semnificativ sub media europeană 11,9%¹³⁷). Scăderea până în 2019 reprezintă opusul tendinței UE. 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

¹³⁵ Ministerul Muncii și Solidarității 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 (ANC - 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 Solidarității Sociale coordonează și activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională, prin intermediul unor comisii teritoriale de autorizare înființate în subordinea acestuia. Pe de altă parte, procesul de formare: autorizarea programelor de formare și monitorizarea lor, se realizează de către ANC.

¹³⁶ CEDEFOP, 2019, „Educația și formarea profesională în România. Descriere succintă”, DOI: 10.2801/458180.

¹³⁷ sursă: Eurostat - [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://www.eurostat.eu), accesată în 20.06.2023.

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.¹³⁸ În acest sens este de remarcat creșterea participării la programe de formare profesională, raportată de MMSS către CEDEFOP, dar o preocupare mai mică a adulților pentru a se menține permanent în pas cu dezvoltarea tehnologiilor și metodelor de lucru prin formare.¹³⁹

967. Participarea la formare profesională în 2019 era mai ridicată în rândul bărbaților (1,4%) față de cea în rândul femeilor (1,2%). Rata a crescut la 5,6% pentru bărbați și 5,2% pentru femei în 2022, deși rămâne ușor în favoarea bărbaților, ceea ce este ușor contrar tendințelor europene actuale.
968. Există însă și variații regionale semnificative. În 2019 regiunea Sud-Muntenia înregistra 3% rată de participare la programe de educație în rândul populației de 25-64 de ani, iar regiunea Vest 2%, în timp ce regiunile Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Est și Sud-Vest Oltenia înregistrau o rată de participare la formare a adulților raportată la numărul de angajați de sub 1%. În 2022, regiunile Centru, Vest și Sud-Vest înregistrau cele mai mici valori (2,5; 3,0 și respectiv 3,2), iar rata cea mai mare de participare se înregistra în Regiunea Nord-Vest, urmată de Nord-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia și București Ilfov (7,7; 7,2; 6,9; 6,1 și 5,1%). Acestea sunt și regiunile unde se înregistrează și cele mai mari creșteri, comparativ cu 2018.¹⁴⁰
969. Datele INS indică aceeași evoluție a participării la programe de formare profesională continuă¹⁴¹. Deși se evidențiază la nivel național o rată de creștere a participanților la cursurile de FPC în anul 2015 față de anul 2010, de 34%, pe fundalul crizei COVID, în 2020 nivelul a revenit la stadiul din anul 2010 (570.190 vs. 544.090). Scăderile din 2020 sunt relativ similare în toate sectoarele, cele mai mari scăderi înregistrându-se în: prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și pluta, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite (scădere de 80%), fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (scădere de aprox. 70%), deci inclusiv în sectoare prioritare considerate ca atare de SNC și SNCI. Creșterile înregistrate au fost, totuși, importante în câteva sectoare: Fabricarea echipamentelor electrice (creștere de 27%), informații și comunicații (7%) hoteluri și restaurante (4%) fabricarea altor mijloace de transport (2%) producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (stabilă).
970. Nivelurile competențelor digitale cel puțin elementare și al competențelor cel puțin elementare în materie de software situau România în 2020 pe locul 27 în rândul statelor membre ale UE în Indicele economiei și societății digitale (DESI). 30% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani aveau competențe digitale cel puțin elementare (față de 58% la nivelul UE în ansamblu), în timp ce 35% aveau competențe cel puțin elementare în materie de software (față de o medie a UE de 61%).¹⁴² Se înregistrează o ușoară creștere față de anii anteriori (2 și respectiv 3 puncte procentuale), dar și media europeană pentru cei doi indicatori a crescut cu un punct procentual. În 2022 se înregistrează o ușoară creștere, cu un număr redus de puncte procentuale, (de exemplu 28% din cetățeni au competențe digitale cel puțin de bază), dar România nu avansează în același ritm cu țări similare, conform Raportului DESI 2021. În plus, conform Eurostat¹⁴³, România avea în 2019 cea mai mică rată din UE (cu excepția Bulgariei) în ceea ce privește angajații care folosesc computerul și internetul la locul de muncă, respectiv 22,4% față de media europeană

¹³⁸ Ibid. Confirmată de "Educația și formarea profesională în România. Descriere de system." Septembrie 2021. \[PDF\] Romania (europa.eu) (accesată în 21.06.2023)

¹³⁹ Alte date la nivel național ar putea fi oferite de Ancheta privind Formarea Profesională Continuă – CVTS. Dar aceasta se desfășoară cincinal, astfel că cele mai recente date disponibile în octombrie 2020 (data elaborării prezentului raport) se referă la anul 2015. Datele se referă la ponderea angajaților care au participat la formare profesională, indiferent de moment, în totalul angajaților din întreprinderi.

¹⁴⁰ Indicator trng_lfse_04, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_04/default/table?lang=en (accesat: 08.10.2020).

¹⁴¹ Pe baza Anchetei privind Formarea Profesională Continuă – CVTS desfășurată cincinal, 2010, 2015 și 2020.

¹⁴² CE, Indicele economiei și societății digitale (DESI). Raportul de țară din 2020. România: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-economy-and-society-index-desi-2020> (accesat: 08.10.2020).

¹⁴³ Indicator isoc_ci_cm_pn2, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_29/default/table?lang=en. Datele nu sunt disponibile la nivel regional (accesat: 08.10.2020).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de 48,8%. Ca și în cazul indicatorilor DESI, diferența între România și nivelul European se păstrează în timp, deși nivelul a crescut în 2022 la 31% (în continuare a doua cea mai scăzută valoare în UE, dar mai mică decât a Serbiei și Turciei).

971. Nivelul de competențe lingvistice în România se află de asemenea mult sub media europeană. În 2016 (de când sunt valabile ultimele date Eurostat), doar 24,7% din populația activă de 25-64 de ani din România cunoștea o limbă străină, față de media europeană de 37%.¹⁴⁴ Indicatorul arată un progres față de 2007, anul din care sunt disponibile date anterioare. Cu toate acestea, și media europeană evoluează în aceeași direcție, iar decalajul este recuperat foarte încet.
972. Toate aceste date arată că nevoia de a investi în formare profesională continuă rămâne puternică în România, pentru că în 2022, ca și în 2014, la elaborarea programului, este necesară în continuare dezvoltarea de competențe ale angajaților și creșterea nivelului de participare la formare profesională continuă. Trebuie subliniat că participarea la formare profesională continuă are efecte pozitive asupra productivității, dar și a bunăstării, reflectându-se în nivelul de satisfacție cu locul de muncă, nivelul de venit și șansele de mobilitate profesională pozitivă (promovare sau schimbare a locului de muncă cu unul mai bun).¹⁴⁵
973. Studiile de caz relevă elemente importante care descriu evoluția contextului, a nevoii de formare și a răspunsului la aceasta. Pe de o parte, a crescut conștientizarea importanței formării. Pe baza interviurilor realizate, cazurile de companii care refuză formarea, inclusiv realizată din resurse externe, din motive legate de prezența la muncă sau temeri legate de pierderea angajaților au scăzut. În general se înțelege mai bine că nu se poate face performanță fără o resursă de munca bine calificată, și că o companie este mai competitivă cu cât are angajați mai calificați. Există un trend ascendent al realizării de cursuri; unele companii realizează cursuri intern, pentru că înțeleg că nu poți evolua într-o economie și piață europeană dacă nu sunt racordați la nou și nu au forță de muncă bine pregătită și calificată. Aceasta continuă, totuși, să fie mai ridicată în corporații (cel puțin 85%); în întreprinderi mici, din cauza resurselor financiare limitate, nivelul de conștientizare a evoluat mai lent. Pe de altă parte, toate companiile caută oportunități de formare de orice tip.
974. Nevoile au crescut și în contextul evoluției Inteligenței Artificiale. Pentru a concura cu aceasta, pe lângă competențe tehnice este nevoie de creativitate și abilități sociale și emoționale. Carențele în acest sens sunt mari, mai ales în ceea ce privește managementul conflictului, abilități de prezentare, rezolvare de probleme.
975. Pe de altă parte, interviurile cu întreprinderi realizate au evidențiat efectele puternice ale crizei Covid. Pandemia a dus la dezechilibrarea și chiar întreruperea lanțurilor de aprovizionare și acest dezechilibru a fost alimentat în continuare de conflictul din Ucraina și criza energetică. Comparativ cu contextul existent înainte de pandemie, volatilitatea generală se menține¹⁴⁶. În prezent piața de desfacere este mai scăzută cu aproximativ 50% față de înainte de pandemie, în cazul unor piețe. Prețurile materialelor sunt foarte mari, iar prețurile finale ale produselor sunt foarte mici din cauza produselor importate.

¹⁴⁴ În aceeași perioadă, doar 10,2% populația activă de 25-64 de ani din România cunoștea o limbă străină, față de media europeană de 22,4%. Indicator: edat_aes_l22. Date disponibile la: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_aes_l22/default/table?lang=en (accesat: 08.10.2020).

¹⁴⁵ CEDEFOP, Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries, Luxembourg, 2013.

¹⁴⁶ Un al motiv, totuși, pentru reducerea numărului de angajați a fost și automatizarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Sinteza constatărilor

976. Cadrul strategic, legislativ și instituțional la nivel european sau național nu este modificat substanțial, accentul din 2020 căzând pe măsuri de contracarare a efectelor pandemiei de COVID-19, dintre care relevante sunt în cazul acestei evaluări măsurile de creștere ale competențelor digitale, recomandate la nivel european, și preluate de POCU dar și de PNRR.
977. La nivel național au fost elaborate sau sunt în elaborare noi strategii, printre care Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 (Planul de acțiuni aferent având ca obiectiv specific "consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii"), Strategia națională de formare a adulților 2023-27, precum și Strategia de Digitalizare a Educației din România 2021-2027.
978. Până în anul 2022 evoluția indicatorilor de context a fost pozitivă, proporția participanților la programe de învățare pe tot parcursul vieții în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați din România evoluând de la aproximativ 1% în 2020 la 4,9 în 2021 și 5,4 în 2022. 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, rămâne printre cele mai scăzute din UE (5,4 în 2022 semnificativ sub media europeană 11,9%).
979. Datele INS indică aceeași evoluție a participării la programe de formare profesională continuă¹⁴⁷. Deși se evidențiază la nivel național o rată de creștere a participanților la cursurile de FPC în anul 2015 față de anul 2010, pe fundalul crizei COVID, în 2020 nivelul a revenit aproximativ la stadiul din anul 2010 (570.190 vs. 544.090). Scăderi se înregistrează inclusiv în sectoare identificate drept prioritare de SNC și SNCDI, iar creșterile înregistrate au fost, totuși, importante în special în sectoare prioritare: Fabricarea echipamentelor electrice (creștere de 27%), informații și comunicații (7%), dar și horeca (4%).
980. Există și variații regionale semnificative. În 2022, rata cea mai mare de participare se înregistra în Regiunea Nord-Vest, urmată de Nord-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia și București Ilfov (7,7, 7,2, 6,9, 6,1 și 5,1). Acestea sunt și regiunile unde se înregistrează și cele mai mari creșteri, comparativ cu 2018. Din perspectivă de gen, scăderea din 2020 s-a manifestat mai degrabă în rândul bărbaților (cu 25%) decât al femeilor (cu 17%).
981. Nivelurile competențelor digitale cel puțin elementare și al competențelor cel puțin elementare situează România în continuare pe locul 27 în rândul statelor membre ale UE în Indicele economiei și societății digitale (DESI).
982. În acest context, logica de intervenție POCU a fost modificată comparativ cu evaluarea realizată în anul 2020, și a inclus, ca grup țintă, persoane afectate direct (în șomaj tehnic) sau indirect (în companii afectate) ca urmare a declarării situațiilor de epidemii, cu acțiuni focusate pe competențe digitale.
983. Toate evidențele colectate arată că nevoia de a investi în formare profesională continuă este și mai puternică în România, pentru că în 2022, ca și în 2014, la elaborarea programului, este necesară în continuare dezvoltarea de competențe ale angajaților. Creșterea nivelului de participare la formare profesională continuă, dar și axată pe abilități transversale (soft skills) este necesară în special în vederea creșterii rezilienței companiilor în fața posibilelor șocuri, inclusiv prin digitalizare (dar în și automatizare) în contextul tranziției către o economie cu emisii zero de carbon și a evoluției Inteligenței Artificiale.
984. Există o conștientizare mai puternică în ceea ce privește importanța unei forțe de muncă calificată (sau măcar motivată) pentru competitivitatea firmei, dincolo de companii multi-naționale și mari, iar bugetele

¹⁴⁷ Pe baza Anchetei privind Formarea Profesională Continuă – CVTS desfășurată cincinal, 2010, 2015 și 2020.

pentru formarea resursei umane în general nu au avut de suferit major, în ciuda perioadei foarte instabile prin care au trecut companiile, în contextul celor trei crize recente.

985. Cel puțin pentru beneficiarii POCU (OS 3.12) a rămas o provocare importantă de context acreditarea ca formatori și/sau a cursurilor, structura instituțională bazată pe responsabilități partajate și coordonare pentru două ministere (MMSS și MEC care coordonează ANC), prezentând în continuare unele limitări privind viziunea strategică de dezvoltare a formării profesionale a adulților. La nivel operațional, au fost luate destul de rapid măsuri pentru a depune online a dosarelor de acreditare pentru programele de formare profesională continuă, și desfășurarea online a pregătirii teoretice aferente cursurilor.

2.6.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

986. Realizarea obiectivului specific 3.12 al POCU, ce face obiectul evaluării în prezenta TE, este urmărită prin următoarele activități:

- Participarea angajaților vizați la programe de formare profesională (cursuri de calificare de nivel 2-4 conform Cadrului Național al Calificărilor, cursuri de scurtă durată, de specializare și perfecționare etc.) în concordanță cu cerințele locurilor de muncă din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, **cu o atenție deosebită asupra angajaților vârstnici**;
- Evaluare/ validare și certificare pentru recunoașterea competențelor aferente cerințelor locurilor de muncă din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, acolo unde nu este necesară urmarea unor cursuri de calificare pentru dobândirea competențelor;
- Sprijin pentru persoanele care se află în șomaj tehnic ca urmare a declarării situațiilor de epidemii (ex. COVID – 19), inclusiv subvenții (adițional la logica de intervenție a POCU);
- Sprijin pentru persoanele angajate în cadrul angajatorilor a căror activitate este afectată indirect ca urmare a declarării situațiilor de epidemii (ex. COVID – 19), inclusiv subvenții (idem);
- Stimularea angajatorilor pentru organizarea de programe de învățare la locul de muncă.

987. În cadrul OS 3.12 au fost contractate până în data de 31 martie 2023, 155 de proiecte, dintre care 4 au fost reziliate, iar 62 deja finalizate (41%). Toate cele 4 contracte reziliate au fost inițial semnate cu întreprinderi mari¹⁴⁸.

988. Valoarea totală contractată a proiectelor finanțate este de 537.782.734,14 LEI (de 3,5 ori mai mult comparativ cu raportul de evaluare anterior). Din 155 de proiecte, 104 vizează îmbunătățirea competențelor digitale, echivalentul a 68% din portofoliu. În plus, din studiile de caz a reieșit că în cadrul unor proiecte contractate în urma apelului "Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini pentru angajați - Regiuni mai puțin dezvoltate" au implementat tot activități care vizau competențele digitale. Prin comparație cu bugetele cererilor de proiecte, totuși, cele 106 proiecte sunt de mici dimensiuni¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Două din aceste contracte au fost încheiate în cadrul apelului "Inovare prin formare" (33%) iar 2 în urma apelului Competențe digitale pentru angajații din INTREPRINDERI MARI (07%). În primul caz, conform analizelor colectate, principala provocare a fost realizarea cursurilor tehnice cu componentă practică semnificativă, pentru care prezența față în față era necesară, în cadrul de timp la dispoziție (după multiple prelungiri și suspendări din cauza pandemiei de COVID).

¹⁴⁹ 30 de milioane de euro au fost dedicate celor două apeluri axate pe competențe digitale, de aproape 5 ori mai puțin decât pentru celelalte două apeluri.

989. Cea mai mare de proiecte sunt implementate de camere de comerț (53) și de organizații patronale (39) urmate de întreprinderi mari (33) și de organisme neguvernamentale nonprofit (29). Doar o întreprindere mică a fost direct contractată¹⁵⁰.

Tabel 58. Date privind numărul de proiecte, distribuite pe apel de proiecte, OS 3.12 POCU la data de 08.09.2020

Nume apel	Contractate	Finalizate
Competențe digitale pentru angajații din IMM	79	0
Competențe digitale pentru angajații din întreprinderi mari	27 (din care două reziliate)	13
Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini pentru angajați - Regiuni mai puțin dezvoltate	43	43
Inovare prin formare - Regiuni mai puțin dezvoltate	6 (din care 2 reziliate)	6
Total	155	62

Sursa: SMIS

990. Cele 155 de proiecte și-au propus să realizeze formarea a 53.586 angajați (indicatorul de realizare 4S36), dintre care 38.051 se așteaptă să fie certificați sau să-și valideze competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant (indicatorul de rezultat 4S.34). De asemenea, în total, proiectele și-au propus să sprijine angajați din 3.798 de întreprinderi (indicatorul de realizare 4S17) și peste 4.606 de IMM-uri (indicatorul de realizare 4S17.1). De asemenea, proiectele se așteaptă ca 313 de întreprinderi mari și 360 de IMM-uri să introducă programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului (indicatorii de rezultat 4S.35 și 4S.35.1).

991. În acest context, după cum este prezentat în următoarele două tabele), la 31 martie 2023 beneficiarii raportaseră formarea a 19.960 angajați (de zece ori mai mult comparativ cu 2022/evaluarea anterioară dar doar 52% din ținta propusă). Dintre aceștia, 16.446 de angajați fuseseră certificați (54% din țintă). Rate de realizate pentru acest indicator/ grup țintă era la 31 martie de 52-54% dar pe baza angajamentelor la nivel de proiect, prezentat în paragraful anterior, ținta programului în cazul indicatorilor care vizează persoane formate și certificate va fi depășită (140%, respectiv 125%). Pe de altă parte, beneficiarii au raportat sprijin pentru 2.962 de întreprinderi, și / din care 2.978 IMM-uri, indicator pentru care se va depăși ținta substanțial până la finalul programului (rată de realizare de aproape 2000%). Un număr mare de întreprinderi se așteaptă să introducă programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului (ca 313 de întreprinderi mari și 360 de IMM-uri).

Tabel 59. Date privind indicatorii specifici OS 3.12 POCU la data de 08.09.2020

Tip indicator	Indicator	Valoare raportată
Indicator de realizare	4S36 Angajați care beneficiază de programe de formare	1.712
	Din care femei	829
	Din care bărbați	883
	4S17 Întreprinderi sprijinite	227
	4S17.1 Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri	215
Indicator de rezultat	4S34 Persoane care dobândesc o calificare/ care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant	450
	Din care femei	175
	Din care bărbați	275

¹⁵⁰ Asociația KO-FA, Covasna ([ASOCIATIA "KO - FA" din Sfântu Gheorghe - CUI 26135044 \(totalfirme.ro\)](http://ASOCIATIA)).

Tip indicator	Indicator	Valoare raportată
	4S35 Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului	0
	4S35.1 Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri	0

Sursa: SMIS

992. Conform datelor colectate, toate proiectele finanțate au fost grav afectate de pandemia de COVID-19 și restricțiile impuse pentru prevenirea și limitarea consecințelor sale. O foarte mică parte din cursurile de formare au fost organizate înainte de 16 martie 2020, o parte din cursurile de formare au fost realizate online după această dată și relativ puține sesiuni față în față au putut fi organizate începând cu luna iunie 2020. În continuare, până în anul 2022, abordarea posibilă pentru organizarea cursurilor a fost cea on-line. O mare parte a cursurilor tehnice planificate nu a putut fi implementată (un exemplu ilustrativ în acest sens este cazul "TRAINING SCHOOL – îmbunătățirea nivelului de competente al angajaților prin formare profesională", a se vedea anexa 4.3, Tema 6).

993. Un alt exemplu în acest sens este proiectul "TRANSILVANIA DIGITALA INOVATIVA 2.0", unde situația pandemică a modificat și logica inițială de intervenție a proiectului, unele cursuri tehnice fiind regândite, (au fost organizate cursuri Excel pentru a putea ajunge în mediul on-line la angajații mai în vârstă). Au fost organizate alte tipuri de cursuri și din cauza dificultății de a se identifica formatori în condițiile blocajelor și întârzierilor apărute. Alte modificări fac referire la eliminarea cursurilor acreditate pentru meseria "Operator MUCN" și păstrarea doar a calificării pentru meseria "Montator subansamble", dar și la modificarea grupelor de formare pentru cursuri tehnice prin introducerea de grupe suplimentare, introducerea a două subiecte noi (AUTOSAR și SCRUM), ce a dus la creșterea grupului țintă la 828 angajați. Totuși, în condițiile modificării logicii de intervenție a proiectului nu s-au obținut competențe în ariile tehnice vizate inițial, mai precis formare Python, Excel, Node.js, HTML&CSS, Software Architecture, Agile, Java, SCRUM și Autosar.

Tabel 60. Date privind indicatorii specifici OS 3.12 POCU la data de 31.03.2023

Tip indicator	Indicator	Valoare raportată	Valoare pe baza proiectelor axate pe competențe digitale	Țintă	Realizare
Indicator de realizare	4S36 Angajați care beneficiază de programe de formare	19.960	4.398	37.900	52%
	Din care femei	10.653			
	Din care bărbați	9.307			
	4S17 Întreprinderi sprijinite	2.962	93		
	4S17.1 Întreprinderi sprijinite, din care: IMM-uri	2.978		245	1200%
Indicator de rezultat	4S34 Persoane care dobândesc o calificare/ care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCI la încetarea calității de participant	16.446	2.994	30.320	54%
	Din care femei	8.562			
	Din care bărbați	7.884			
	4S35 Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului	220			
	4S35.1 Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: IMM-uri	220		*	

*nu este definită în ultima versiune a POCU.

Sursa: SMIS

994. 92% din persoanele formate sunt angajați ce provin din întreprinderi care-și desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv sau care urmăresc îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, competențe și aptitudini / certificarea/ validarea competențelor cu precădere în sectoarele economice/ domeniile identificate conform SNC și SNCDI deci efectele se resimt/se vor resimți în aceste sectoare, conform logicii de intervenție.
995. Trebuie subliniat că POCU OS 3.12 are rezultate pozitive, peste așteptări, pentru categoria de vârstă 50 - 65 de ani, importantă și din perspectiva națională, conform capitolului anterior (competențe digitale), avându-se în vedere că 19% din persoanele formate au această vârstă (peste ținta de 10%). Totuși, studiile de caz relevă că este dificilă atragerea acestei categorii la cursuri, și formarea lor cu succes. De asemenea, după formare, după cum au relevat angajatorii intervievați, aceștia nu sunt neapărat promovați ("majoritatea de-abia așteaptă să iasă la pensie") dar se descurcă mai bine la locul de muncă (de exemplu prin utilizarea calculatorului și/sau a programelor Excel).
996. Din perspectivă regională (a se vedea anexa 3), cele mai multe proiecte care contribuie la indicatorul "Angajați care beneficiază de programe de formare" sunt implementate de beneficiari din București (31), urmat de Cluj (8), Iași și Brașov (6), Suceava și Timiș (5). În cazul "Întreprinderi sprijinite", clasamentul este similar.
997. Pe de altă parte, în următoarele județe există o concentrare mai mare de persoane formate (a se vedea tabelul de mai jos): Olt, Cluj, Alba, Brașov, Iași, Prahova, Sibiu. La polul opus se află București (neeligibil, de altfel, în majoritatea apelurilor), Călărași, Harghita, Caraș-Severin, Covasna, Arad, Botoșani, Brăila, Teleorman, Vaslui, Vrancea. La nivel de regiuni de dezvoltare, Centru, Nord-Vest și Sud-Vest beneficiază cel mai mult de persoane formate (18% și, respectiv, 16%), urmate de Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est. În regiunea Vest au fost formați cei mai puțini angajați (7,84%). Această distribuție implică faptul că un impact la nivel teritorial poate exista doar în zonele unde intervenția a fost mai intensă¹⁵¹.

Tabel 61. Date privind indicatorii specifici OS 3.12 POCU la data de 31.03.2023

Județ	%	Număr
Alba	4,72%	11.29,00
Arad	1,56%	374,00
Argeș	3,56%	852,00
Bacău	2,73%	653,00
Bihor	3,42%	817,00
Bistrița-Năsăud	0,82%	196,00
Botoșani	1,52%	364,00
Brăila	1,95%	466,00
Brașov	4,82%	1.152,00
București	0,72%	173,00
Buzău	1,98%	474,00
Călărași	0,85%	203,00

¹⁵¹ Totuși, pe baza evidențelor colectate în cadrul studiului de caz, doar în unele situații impactul a mers dincolo de nivelul individual, către nivelul de întreprindere și local. Acest lucru s-a întâmplat în comunități mici, acolo unde o întreprindere mare este unul din principalii angajatori, și care schimbă comunitatea în sine.

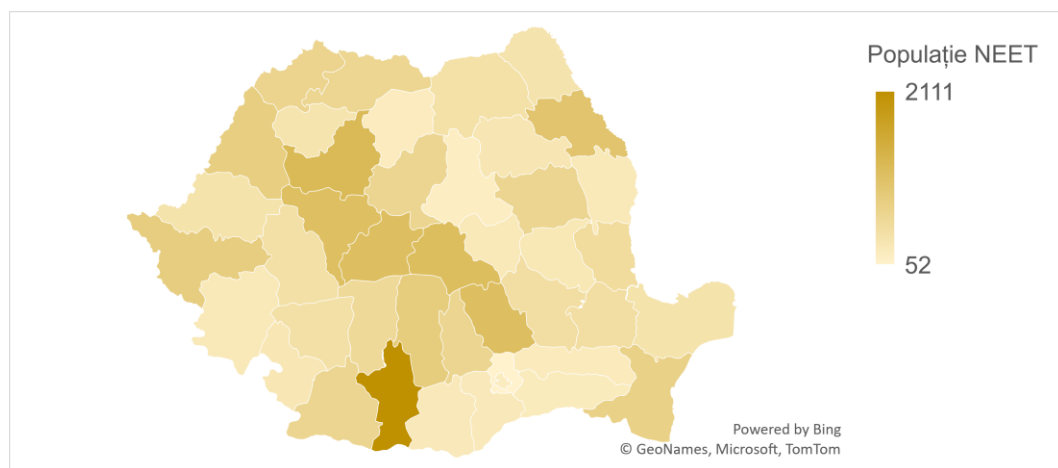


UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Județ	%	Număr
Caraș-Severin	1,01%	242,00
Cluj	5,15%	1.233,00
Constanța	3,09%	739,00
Covasna	1,07%	256,00
Dâmbovița	2,76%	660,00
Diaspora	0,02%	5,00
Dolj	2,72%	651,00
Galați	2,16%	518,00
Giurgiu	0,97%	232,00
Gorj	1,81%	433,00
Harghita	0,64%	152,00
Hunedoara	1,81%	432,00
Ialomița	0,89%	212,00
Iași	4,23%	1.013,00
Ilfov	0,22%	52,00
Maramureș	2,72%	650,00
Mehedinți	1,19%	285,00
Mureș	2,77%	662,00
Neamț	1,27%	304,00
Olt	8,82%	2.111,00
Prahova	4,74%	1.135,00
Sălaj	1,45%	348,00
Satu mare	2,82%	674,00
Sibiu	4,77%	1.141,00
Suceava	1,74%	416,00
Teleorman	0,98%	234,00
Timiș	3,46%	828,00
Tulcea	1,55%	370,00
Vâlcea	2,38%	569,00
Vaslui	1,00%	240,00
Vrancea	1,14%	272,00
Grand Total	100,00%	23.922,00

Figura 27. Număr angajați formați pe județ



998. Comparând¹⁵² cifrele obținute la nivel de program cu cele disponibile la nivel național (INS), OS 3.12 are o contribuție relativ importantă la evoluția națională. După cum este menționat în capitolul anterior, în 2020 numărul de persoane care participau la programe de formare profesională continuă era de 544.090, un minim istoric pe fundalul crizei COVID. În 2022, rata de participare la programe învățare pe tot parcursul vieții¹⁵³ crescuse deja de la 0,9% în 2020 la 5,4% în 2022 (prin urmare în 2022 putem estima aproximativ 1,5 milioane de participări la formare profesională). Prin urmare OS 3.12, POCU contribuie sau va contribui până la finalul anului 2023 cu 10% din evoluția la nivel național din 2020 sau cu aproximativ 0,3% din evoluția măsurată la nivel european.

999. Sondajul¹⁵⁴ realizat relevă că formările au fost utile într-o mare (49,38%) sau foarte mare măsură (37,82%). Doar 3% consideră că aceste cursuri nu au fost utile deloc. **Un procentaj asemănător (81,59%) consideră că a dobândit prin cursul de formare profesională competențe profesionale în acord cu specificul/cerințele postului ocupat (la momentul formării) și 83% din respondenți au considerat că aceste cursuri au fost de calitate.**

1000. Competențele profesionale cele mai dobândite sunt cele de **învățare de noi competențe și competențe digitale**, conform sondajului:

Tabel 62. Competențe profesionale dobândite

Comunicare în limba maternă	44,76%
Comunicare în limba străină	27,22%
Competențe matematice și competențe de bază în științe și tehnologii	49,93%
Competențe digitale	71,27%
Competențe de învățare de noi competențe	82,32%

¹⁵² În măsura în care cifrele sunt comparabile.

¹⁵³ Indicatorul Eurostat se referă la persoane, dar limitează categoria de vârstă și face explicit referire atât la educație formală cât și informală.

¹⁵⁴ 86% din respondenți au studii superioare (licență) și rezultatele acestui instrument sunt triangulate în sinteza constatărilor și concluzii pe baza interviurilor realizate cu beneficiari – persoane formate, absolvenți de nivel ISCED 2 sau 3. 56,57% din respondenți au participat la cursuri de perfecționare/specializare și 17% la cursuri de inițiere, ce reflect tipologia de cursuri realizate, conform studiilor de caz. Doar 15% din respondenți au participat la cursuri de inițiere.

Competențe sociale și civice	53,85%
Spirit de inițiativă și antreprenoriat	53,28%
Sensibilizare și exprimare culturală	35,43%

1001. De altfel, 86% din respondenți sunt mulțumiți cu cunoștințele și competențele pentru utilizarea calculatorului și tehnologiilor digitale.

1002. Totuși, doar 14,14% din participanți au beneficiat de o mărire salarială ca urmare a competențelor dobândite. Și mai puține persoane (10,77%) au fost promovate, în condițiile în care 85,52% din participanți au același loc de muncă. Deși un număr ridicat de respondenți sunt mulțumiți cu competențele (83%) pe care le dețin și cu locul de muncă în ansamblu (75%), mulțumirea salarială este mai scăzută (57%). Mobilitatea participanților este scăzută, doar 4% schimbându-și domiciliul pentru un loc de muncă în ultimii doi ani și 12,57% și-au schimbat angajatorul. Totuși, deschiderea către acest aspect este mare, 24,58% din respondenți fiind dispuși să se mute pentru găsirea unui loc de muncă. Aceste aspecte sunt confirmate de interviurile cu angajați dar și angajatori realizate în cadrul studiilor de caz.

1003. După cum a reieșit și din interviurile realizate pentru studiul de caz, utilitatea și efectele cursurilor sunt susținute și de motivația participării la acestea. Deși 25,48% din participanți au beneficiat de cursuri în urma recomandării/directivei firmei/instituției angajatoare, aproape 50% sunt conștienți de necesitatea adaptării la schimbările tehnologice. După cum menționam anterior, promovarea sau schimbarea locului de muncă sunt motive secundare comparativ cu stabilitatea, consolidarea postului deținut.

Tabel 63. Motive pentru urmarea cursurilor de formare profesională

Care a fost principalul motiv care v-a determinat să urmați cursul de formare profesională?		
Nevoia de adaptare la schimbările tehnologice	45,68%	407
Avansare în cadrul firmei/instituției	6,73%	60
Schimbare locului de muncă	8,53%	76
Asigurarea stabilității pe postul deținut	12,01%	107
Creșterea salariului	1,57%	14
Acesta a fost recomandarea/directiva firmei/instituției angajatoare	25,48%	227
	Total	891

1004. Pentru o mare parte din respondenți (67,94%) acest curs a fost și singurul la care s-a participat din 2019.

1005. După cum au relevat studiile de caz, deși cursurile nu au adus neapărat plusuri din perspectiva remunerației, promovării, mobilității, ele au crescut angajabilitatea participanților ("contează să existe în CV dacă se dorește angajarea pe alt post"). Competențele au crescut ("pentru firmă cursurile au fost benefice pentru că au oameni calificați, nu care stau să se uite la tutoriale pe YouTube când sunt chemați la intervenție")¹⁵⁵. Pentru formările de metrolog verficator realizate, au crescut competențele participanților. Aceștia lucrează în laboratorul de calitate, cu un număr ridicat de echipamente de măsurare, costisitoare, și folosesc ce au învățat în munca de zi cu zi precum și la curs. Produsele sunt din ce în ce mai complexe, cunoștințele mai ridicate sunt necesare, și cursanții au căpătat astfel de cunoștințe prin intermediul cursurilor, deci s-au dezvoltat. Perspectivele participanților certificați sunt evaluate drept mai bune, certificatele atestă că li s-au îmbunătățit cunoștințele ceea ce le-a mărit încrederea și optimismul în legătură cu angajabilitatea lor.

¹⁵⁵ Studiul de caz aferent proiectului "Formare pentru Inovare", CCI Brașov.

1006. Participanții la curs (cursuri de calificare) intervievați confirmă utilitatea acestora. Utilitatea principală se leagă de cunoașterea îmbunătățită a produselor cu care se lucrează, deși lucrătorul în cauză este concentrat doar pe o fază de producție. Cunoașterea întregului produs permite o activitate mai bună și mai bine înțelegere a îndatoririlor de serviciu. Totodată, cursul adaugă detalii importante la cunoștințele existente, care sunt dobândite în practică, în mare parte. Cursurile organizate de această manieră sunt, de altfel, aproape singurele din companie, restul activităților de calificare se fac la locul de muncă. După cum a precizat un beneficiar: "Mă simt puternică pe piața muncii și în interiorul firmei - operatorul pe laser "e cineva" și are cel mai mare salariu în firmă, de unde și expresia „parca se crede operator pe laser”; nu există poziție superioară, pasul următor este doar la munca de birou".
1007. La nivel de întreprindere, deși nu au fost identificate prin studiul de caz suficiente exemple de cursuri introduse la 6 luni de la sprijinul oferit, au fost dezvoltate funcțiile de resurse umane prin workshop-urile realizate, axate inclusiv pe strategia de recrutare și dezvoltarea resurselor umane. Acestea au avut valoare adăugată în special pentru întreprinderile mai mici (între 5 și 20 de angajați) ("unele întreprinderi nici nu știau că există obligație legală să fie format personalul o dată la unul sau doi ani").
1008. La nivelul companiilor beneficiile se înregistrează în principal prin prisma deținerii de resurse umane capabile care le permite să fie în permanență competitive și să servească clienții conform cererii. Întreprinderile mai mari, active în arii înalt tehnologice sau în lanțul de valoare cu astfel de companii, sunt permanent atente la nevoile clienților și iau măsuri, inclusiv prin formare, pentru a răspunde la acestea. Modificările în aceste arii se pot petrece și în câteva luni, și astfel este nevoie de o specializare continuă, dacă compania dorește să rămână competitivă. Evidențele indică o posibilă legătură între cursurile realizate și performanța companiei (într-un caz, în perioada după curs a crescut numărul de contracte încât compania a trebuit să organizeze munca la 4 schimburi în loc de 3) dar acestea nu pot fi generalizate pentru întregul portofoliu de proiecte.
1009. În cazul companiilor mari care sunt printre puținii angajatori din comunitate, formarea unui număr ridicat de persoane poate avea efecte benefice la nivel de companie, dar și la nivel local.

Sinteza constatărilor

1010. Obiectivul 3.12 al POCU este, într-o mare măsură, eficace. Țintele indicatorilor, deși în unele cazuri sunt la un nivel de realizare de 50%, vor fi depășite pe baza proiectelor contractate, în unele cazuri chiar semnificativ: persoane formate – 140%, întreprinderi sprijinite – 1200%. POCU OS.12 formează angajați, le îmbunătățește competențele, în conformitate cu rezultatele pe termen scurt așteptate.
1011. Totodată, POCU, prin OS 3.12 susține întreprinderile prin acest demers, inclusiv din perspectiva sustenabilității (aproape 10% din întreprinderile sprijinite se angajează să introducă un curs de formare la 6 luni de la proiect). În opinia evaluatorului, din perspectiva impactului și a sustenabilității, acest număr de întreprinderi sprijinite care introduc un curs de formare la 6 luni de la proiect putea să fie mai ridicat, deși pe baza evidențelor colectate este neclar dacă aceste programe s-au și introdus și cu ce rezultate. Este imperios necesară întărirea sistemului de monitorizare ex-post, în faza de sustenabilitate, al POCU dar și asigurarea clarității rezultatelor așteptate la acest nivel.
1012. Există județe și regiuni unde numărul de persoane formate este mai mare, și acestea sunt, în cele mai multe cazuri, cele mai dezvoltate zone ale României (Cluj, Alba, Brașov, Iași, Prahova, Sibiu, dar și Olt – unde s-a identificat cel mai mare număr de persoane formate). Numărul este mic în unele județe aflate deja în zone mai puțin dezvoltate (Vaslui, Covasna, Harghita). La nivel de regiuni de dezvoltare, Centru, Nord-Vest și Sud-Vest beneficiază cel mai mult de persoane formate (18% și, respectiv, 16%). Evoluția este, astfel, foarte bună, în Centru și Sud-Vest, unde, conform Eurostat, erau în 2022 cele mai mici rate de

participare la programe de formare pe tot parcursul vieții. Această distribuție implică faptul că un impact la nivel teritorial poate exista doar în zonele unde intervenția a fost mai intensă și în comunități mici, acolo unde o întreprindere mare este unul din principalii angajatori, și care schimbă comunitatea în sine.

1013. Cursurile au fost, în mare parte, utile și au creat competențele așteptate, au dus la creșterea performanței persoanei formate la locul de muncă, și au crescut angajabilitatea participanților, dar beneficiile acestora s-au propagat într-o mică măsură din perspectiva mobilității interne și externe (promovare, schimbarea locului de muncă) și a creșterilor salariale. De asemeni, competitivitatea și reziliența companiilor nu a fost major influențată de participarea la cursuri.

1014. O mare parte a cursurilor tehnice planificate nu au putut fi implementate, ceea ce implică o axare a rezultatelor POCU asupra competențelor digitale și soft. Totuși, din perspectiva formării în sine, OS 3.12 are o contribuție importantă la evoluția la nivel național. Dacă estimăm că în 2022 aproximativ 1,5 milioane de persoane participă la formare profesională, POCU contribuie sau va contribui până la finalul anului 2023 cu 0,3% din evoluția la nivel național.

2.6.3 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?

1015. Până la momentul realizării evaluării a fost observate o serie de efecte neplanificate importante. Acestea sunt:

- Efecte pozitive de consolidare a echipei beneficiarului, pentru că, interacționând între ei și participând la activități comune de învățare, angajații au început să lucreze mai bine împreună. Acest lucru a fost realizat și în contextul activităților de pregătire a firmelor, la nivel de management, după cum relevă studiile de caz.
- Pe lângă socializarea virtuală necesară în pandemie, cursurile au fost percepute ca utile pentru dezvoltarea personală a participanților. Cunoștințele obținute au putut fi utilizate și în scopuri personale (pe baza cursurilor despre "casa verde" a fost posibilă proiectarea casei personale cât mai eficientă energetic).
- Totodată, percepția distorsionată conform căreia nu există același nivel de seriozitate dacă unele cursuri nu sunt autorizate a fost corectată ("Știu acum ce înseamnă un curs de dezvoltare profesională și mai vin, nu mai au impresia că vin la școală!").
- S-a înțeles în timpul pandemiei importanța competențelor soft, în special din perspectiva rezilienței companiei în momente volatile, progres demonstrat de solicitările adiționale de astfel de cursuri (în condițiile în care resursele financiare nu erau sigure).
- Cursurile online au rămas ca practică în continuare pentru beneficiari/firmele de formare partener, ceea ce e foarte important pentru că pot ajunge la alți participanți din alte regiuni, eventual care locuiesc sau lucrează la distanță de orașul unde se desfășoară cursurile față în față (în timpul sau după proiect). Participarea la cursurile on line și la examenele aferente a fost mai ușoară decât dacă acestea ar fi fost față în față pentru angajații din afara localității, care au fost mulțumiți de această posibilitate. Firmele de furnizare de formare s-au obișnuit mai repede cu această abordare (din cauza presiunii de a avansa cu proiectele POCU) și au menținut această opțiune și în continuare.
- În situații particulare, proiectele au permis asigurarea sustenabilității unor intervenții anterioare, în România neexistând o politică de susținere a clusterelor, de exemplu.
- Dintre participanții la cursul de formatori o parte semnificativa au trecut spre conversie profesională, creând ONG-uri și/sau activând ca formatori.

- Poziția beneficiarilor de "hub" pentru servicii furnizate membrilor s-a întărit, efect neașteptat indicat de creșterea numărului acestora; prin urmare ei au acces și la alte servicii furnizate de același beneficiar (patronat, cameră de comerț, asocierie profesională).
- Efecte (în scădere ca intensitate în 2022 comparativ cu 2020) negative generate de imobilizarea / „scoaterea din producție” a unei părți din personal pe perioada desfășurării cursurilor de formare. Astfel, proiectele afectează ușor, în sens negativ, productivitatea companiei pe perioada organizării sesiunilor de formare. Deși nu este un efect surprinzător, acesta nu a fost planificat. Pe de altă parte, acesta nu a fost un efect pe termen lung.

2.6.4 În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?

1016. Proiectele implementate în cadrul OS 3.12 încurajează explicit sau implicit transferul de competențe de la angajații care au beneficiat de formare profesională către alți angajați din aceleași întreprinderi/firme.

1017. La nivelul beneficiarilor camere de comerț, patronate și organizații neguvernamentale (în unele situații organizații profesionale) proiectele au avut efect de întărire a rețelelor de colaborare cu mediul de afaceri din zonele și regiunile de interes pentru fiecare beneficiar, dat fiind că proiectele au impus contactarea și lucrul împreună cu angajatorii pentru identificarea nevoilor lor privind formarea angajaților și pentru organizarea sesiunilor de formare. De altfel, chiar într-un domeniu deosebit de competitiv, cum este domeniul IT, proiectul implementat de Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronică și de Software a reușit să genereze colaborare constructivă între firmele care au nominalizat angajați pentru formare.

1018. Alte efecte dincolo de grupurile țintă ale proiectelor (angajații și întreprinderile) sunt:

- Dezvoltarea de noi cursuri care nu existau pe piață în funcție de nevoia identificată, identificarea specialistului, formarea specialistului (ca și formator) și astfel crearea de noi cursuri, de exemplu autorizarea unui curs nou de "transformare digitală", a dus la utilizarea acestuia la facultatea de Artă și Design.
- Au fost extinse activitățile de formare nu numai la alți angajați, dar și la alte firme inițial nevizate, dar care au auzit de proiect și cursurile disponibile. Experiența pozitivă a angajaților și companiilor este cea mai bună "promovare" a acestora și a beneficiilor lor.
- În unele cazuri izolate, proiectele au contribuit la dezvoltarea unor companii care au un rol important la nivel local, pentru dezvoltarea socio-economică a comunităților în care activează, datorită numărului mare de angajați (de exemplu, 1000). Ca urmare, a crescut valoarea zonei și s-au stabilit aici și alte companii. Municipiile înțeleg mai bine importanța actorilor economici privați pentru bunăstarea locuitorilor și a orașului, și creează facilități și un mediu de afaceri prietenos (Oradea, Baia Mare).

Sinteza constatărilor

1019. Principalele efecte neașteptate și propagate ale proiectelor finanțate în cadrul OS 3.12, până la data evaluării, includ:

- La nivel individual: în foarte mică măsură și în puține cazuri se observă creșterea nivelului salarial și mobilitate profesională ascendentă pentru participanții la programe de formare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- La nivel de echipe de lucru: se observă transferul de competențe de la angajații care au beneficiat de formare profesională către colegii lor și întărirea spiritului de echipă, cu efecte pozitive asupra productivității;
- La nivelul angajatorilor (în special în cazul angajatorilor cu un număr mare de angajați formați): se observă efecte pozitive asupra mediului de lucru și comunicării;
- La nivelul beneficiarilor: se observă efecte pozitive de întărire a rețelelor de colaborare ale firmelor prin intermediul patronatelor, camerelor de comerț, asociațiilor de firme (tip cluster).
- La nivel local, mic: în cazuri izolate, unde întreprinderea beneficiară este printre unicii angajatori, se observă o dezvoltare a comunității.

2.6.5 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

1020. Această întrebare de evaluare implică o estimare a măsurii în care progresul înregistrat este sustenabil după finalizarea intervenției. Prin progres înregistrat în acest caz facem referire la rezultatele menționate anterior: așteptate, neașteptate și propagate.
1021. În ansamblu, este important de notat că aceste aspecte de sustenabilitate au putut fi cel mai bine observate la nivel de întreprindere și angajat. "Nivelurile superioare" (beneficiarul, OI) dețin informații reduse despre aceste aspecte, ceea ce indică o nevoie ridicată de întărire a monitorizării ex-post/de sustenabilitate, și focusare a acestora pe rezultate, nu numai pe activități.
1022. Beneficiarii cu legături mai puternice cu angajatorii, precum UNPR dar și ARIES, au o imagine mai completă a sustenabilității rezultatelor, prin conlucrarea cu aceștia în alte contexte/proiecte, dar în cele mai multe cazuri nu erau disponibile informații despre cum se comportă angajații și angajatorii post-intervenție, pentru că acestea nu se solicitau în niciun fel de la întreprinderi. Nu este cunoscut nici dacă cursurile inițiate sau strategiile de resurse umane dezvoltate/ introduse au fost implementate.
1023. Pe baza interviurilor și sondajului realizate, competențele câștigate (tehnice și non-tehnice) sunt menținute o anumită perioadă. Totuși, angajații nu sunt informați în legătură cu viitoarele cursuri la care vor participa, ceea ce poate indica faptul că nu li s-a formulat un plan individual de dezvoltare (conform legii). Un număr ridicat din angajații sondați (69%) au raportat că au beneficiat doar de un curs în cadrul proiectului OS 3.12, din anul 2019. O parte din angajații intervievați confirmă, totuși, că în companie se acordă o atenție mare nivelului de calificare/competențe, dar în mare parte cursurile/acțiunile de dezvoltare profesională se realizează intern, pentru că sunt mai rapide și aliniate la nevoia imediată. În lipsa continuării formării, competențele câștigate se vor demonetiza în timp.
1024. Această constatare întărește, de fapt, logica de intervenție a OS 3.12, prin confirmarea necesității activităților de sprijinire a întreprinderilor în ceea ce privește introducerea de formări la locul de muncă, inclusiv conștientizarea și capacitatea întreprinderilor, prin departamentele lor de resurse umane, în ceea ce privește dezvoltarea acestora prin cursuri (sau alte măsuri).
1025. Studiile de caz relevă că activitatea „Sprijin acordat întreprinderilor care își desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv, în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă” este foarte utilă pentru asigurarea sustenabilității proiectului. De exemplu, pentru a măsura impactul programului de formare continuă, un chestionar de follow-up a fost transmis tuturor întreprinderilor din care au provenit angajații implicați în activitatea de formare, la o lună de la finalizarea programului de formare profesională continuă și s-a realizat și validarea/avizarea/aprobarea de către stakeholderi a rezultatelor imediate. Acesta a contribuit și la atingerea indicatorului de rezultat privind

implementarea efectivă la nivelul unui număr de 3 IMM-uri a unor programe de învățare la locul de muncă la 6 luni de la finalizarea sprijinului.

1026. Tot studiile de caz au identificat situații unde au fost continuate activitățile de formare, în special prin resurse interne, la fața locului. Angajatorii, conștientizând importanța cursurilor, solicită formare sau sprijin de câte ori este nevoie, nevoile lor fiind îndeplinite, de cele mai multe ori intern. În orice caz, există interes pentru menținerea nivelului de calificare necesar (în cel puțin 90% din companii), o precondiție necesară pentru asigurarea sustenabilității proiectului, mai ales ca acest aspect este apreciat pozitiv în analiza bancabilității firmelor.

1027. Totuși, puține evidențe au putut fi colectate în legătură cu continuarea acțiunilor de evaluare a angajaților, de formulare de planuri individuale de dezvoltare, de organizare de cursuri și implementare a lor (sau "trimiterea" angajaților la cursuri externe). Stabilirea unor discuții cu întreprinderile s-a demonstrat a fi foarte dificilă, inclusiv când aceasta a încercat să fie realizată de beneficiar, ceea ce ridică un semn de întrebare în ceea ce privește beneficiile și sustenabilitatea proiectului/ programului de formare. Sunt menționate de aceștia, totuși, multe situații în care companiile întrebă dacă și alte cursuri sunt disponibile și doresc să le ofere angajaților.

1028. Premisele care facilitează durabilitatea efectelor identificate pe baza evidențelor colectate sunt:

- Experiența beneficiarilor în implementarea proiectelor POCU/POSDRU. În mai multe cazuri proiectele finanțate în cadrul OS 3.12 au fost implementate după ce aceiași beneficiari au implementat proiecte în cadrul OS 3.8. Formarea continuă la nivelul managerilor și elaborarea unor programe de susținere a resurselor umane în cadrul OS 3.8 a încurajat dezvoltarea programelor de calificare în cadrul OS 3.12, iar sinergia acestor două componente oferă premise pentru sustenabilitate la nivelul angajatorilor care au beneficiat de ambele intervenții.
- Intenția beneficiarilor de a continua să acceseze și să implementeze proiecte în cadrul noului Program Educație și Ocupare, este o premisă prin care se va susține rezultatul pozitiv obținut de încredere în formare și necesitatea acesteia în vedere consolidării competitivității și rezilienței firmei (inclusiv pentru firme mai mici, dar într-o măsură mai mică).
- Deși nu foarte multe la număr, după cum a fost prezentat anterior, și în cadrul OS 3.12 sunt finanțate activități prin care angajatorii sunt sprijiniți să își dezvolte programe de formare continuă pentru angajații proprii. Aceste activități sunt cele care asigură sustenabilitatea calificărilor deja oferite prin POCU, cel puțin dând posibilitatea de continuare a programelor de formare la locul de muncă pentru alți angajați, dar și de actualizare a cunoștințelor pentru angajații deja formați.
- Pe de altă parte, proiecte implementate de camerele de comerț și asociațiile din mediul de afaceri (cum ar fi Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronică și de Software și UNPR) au adus în atenția factorilor de decizie experiențe câștigate prin implementarea proiectelor POCU pentru a aduce o contribuție la îmbunătățirea intervențiilor prin POCU și/sau viitoare (și continuarea lor deoarece nevoia există în continuare).
- Nu în ultimul rând, contextul specific anului 2020, afectat de pandemia de COVID-19, a afectat mult relevanța și premisele de sustenabilitate pentru calificările planificate în anul 2019. În acest context, apare ca un factor de sustenabilitate faptul că multe dintre proiecte nu au stabilit din cererea de finanțare domeniile exacte pentru care urmau să se realizeze cursuri de calificare, fiind planificate analize de nevoi inițiale. Dat fiind că în anul 2020 nevoile angajatorilor s-au schimbat destul de mult (iar în unele domenii de activitate s-au schimbat radical), posibilitatea organizării la finalul anului 2020 și în 2021 a unor cursuri de formare relevante pentru acest



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

moment, mai degrabă decât cele considerate relevante la începutul anului 2019, când au fost elaborate proiectele, creează premise pentru o mai mare utilitate și sustenabilitate a acestora, în noul context.

- Protocelele semnate după realizarea campaniilor de conștientizare reprezintă un instrument potrivit prin care se confirmă rezultatele imediate cu stakeholderii, aceasta fiind și baza asigurării sustenabilității proiectului.
- În ceea ce privește materialele utilizate în procesul de formare profesională (catalogul de curs tipărit, metodologia de predare, curricula, materialele de curs), acestea sunt elaborate astfel încât transferul lor să fie facil către activitățile de formare la nivel organizațional. Mai mult decât atât, pentru entitățile care urmăresc formarea profesională ca activitate profesională, sistemul de evaluare, precum și certificarea competențelor de către ANC sunt ușor de preluat.
- Partenerii în proiect derulează și alte proiecte și/sau activități pentru companii, dar de regulă cu alți angajați, din alte companii. Interesul pentru și nevoia de training se păstrează dar este necesară dinamizarea lor permanentă și disponibilitatea fondurilor necesare. Pe termen lung antreprenorul român este suficient de rezilient pentru a-și găsi soluții la probleme și a le finanța. Acest lucru este mai dificil pentru companiile mici (micro). Pe termen scurt, totuși, dacă dispar fondurile europene, posibilitatea de formare va fi mai mică, deși mediul de afaceri român s-a maturizat și este mai racordat la realitățile europene.

Sinteza constatărilor

1029. În ansamblu se observă că toate proiectele au inclus activități care să le asigure sustenabilitatea, prin generarea de programe de formare la nivelul angajatorilor, și/sau sunt sinergice cu proiecte de dezvoltare a politicilor de resurse umane la nivelul aceluiași angajatori (unde este cazul).
1030. În practică, aspectele legate de sustenabilitate au putut fi cel mai bine observate la nivel de întreprindere și angajat. "Nivelurile superioare" (beneficiarul, OI) dețin informații reduse despre aceste aspecte, ceea ce indică o nevoie ridicată de întărire a monitorizării ex-post/de sustenabilitate, și focusare a acestora pe rezultate, nu numai pe activități.
1031. În general, competențele câștigate (tehnice și non-tehnice) sunt menținute o anumită perioadă. Interesul pentru și nevoia de training se păstrează dar este necesară dinamizarea lor permanentă și disponibilitatea fondurilor necesare (mai ales pentru companiile mici). Sprijinul acordat întreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă este foarte utilă pentru asigurarea sustenabilității proiectului.
1032. Pandemia de COVID-19, a afectat mult relevanța și premisele de sustenabilitate pentru calificările planificate. Astfel, posibilitatea organizării la finalul anului 2020 și în 2021 a unor cursuri de formare relevante pentru acest moment, creează premise pentru o mai mare utilitate și sustenabilitate a acestora, în noul context.
1033. Principalele premise care facilitează durabilitatea efectelor identificate pe baza evidențelor colectate sunt existența unui departament puternic și motivat de resurse umane și sprijinul factorilor decidenți de la nivel de companie, intenția beneficiarilor de a continua să acceseze și să implementeze proiecte în cadrul noului Program Educație și Ocupare, experiența împărtășită de beneficiari (cum ar fi Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronică și de Software și UNPR) care au adus în atenția factorilor de decizie experiențe câștigate prin implementarea proiectelor POCU pentru a aduce o contribuție la îmbunătățirea intervențiilor prin POCU și/sau viitoare.

2.6.6 Ce mecanisme au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?

1034. O serie de factori interni și externi au facilitat sau împiedicat apariția și manifestarea efectelor OS 3.12 până în prezent. 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.

1035. 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 afectate de factorii negativi, altfel spus, mecanismele care au împiedicat efectele.

1036. Printre factorii pozitivi referitori la programul POCU și în special OS 3.12 și la proiectele finanțate și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale obiectivului specific, cei mai importanți sunt:

- **Tipologia beneficiarilor**, care au facilitat accesul la grupul țintă, în special patronatele, camerele de comerț și asociațiile profesionale, dar și procesul de implementare (prin, de exemplu, acces la factori de decizie când a fost cazul) și impactul în ceea ce privește înțelegerea importanței formării și sinergiei cu alte activități organizate de acestea (din alte surse de finanțare).
- **Calitatea formării**, a formatorilor, dar și capacitatea acestora de a se plia pe anumite nevoi concrete ale participanților, ceea ce a crescut eficacitatea acestora. Realizarea cursurilor intern pe subiecte tehnice care au nevoie de o infrastructură adecvată.
- Motivația participanților de se dezvolta și avansa.
- **Proiectele au succes/rezultate când planul de curs este realizat împreună cu angajații**, când formatorii facilitează intrarea în întreprinderi, când există o înțelegere a ce înseamnă „adult learning”, când întreprinderea face un curs pentru că are nevoie reală și utilizează angajații formați, și când aceștia formează o masă critică.
- **Experiența beneficiarilor** în implementarea proiectelor de acest tip (inclusiv în ceea ce privește identificarea grupului țintă și atingerea indicatorilor), ce a permis o colaborare bună cu autoritățile implementatoare și identificarea de soluții mai ales în condițiile incertitudinii create de criza pandemică.
- **Existența în companie a unui departament puternic de RU** care să implementeze rezultatele activităților de sprijin la nivel de companie în ceea ce privește
- **Sinergia cu proiecte implementate în aceeași companie atât în cadrul 3.8 cât și 3.12.** Prin activitățile în cadrul proiectului 3.8 au fost identificate nevoile de formare satisfăcute prin proiectul 3.12. Activitățile de susținere ale întreprinderii au fost continuate¹⁵⁶.
- **Existența unei surse de finanțare dedicate pentru** formarea angajaților în cadrul companiilor, ceea ce generează efecte propagate de contagiune la nivelul companiilor, prin faptul că angajații formați dezvoltă competențe de comunicare și lucru în echipă, indiferent de calificarea urmată, precum și de faptul că ei transferă competențe tehnice dobândite și către colegi;
- **Comunicarea foarte bună dintre AM POCU, Organismele Intermediare Regionale și beneficiari**, dar și între parteneri a ajutat beneficiarii în planificarea proiectelor și adaptarea lor

¹⁵⁶ De exemplu în cadrul proiectului ” SMART ACADEMY 2.0”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

la factorii negativi (ce vor fi prezentați mai jos), permițând buna implementare a proiectelor și generarea efectelor așteptate;

- **Flexibilitatea relativă a proiectelor**, în sensul că multe dintre proiectele finanțate (cu excepția celor de ajutor de stat) nu au stabilit din cererea de finanțare domeniile exacte pentru care urmau să se realizeze cursuri de calificare, fiind planificate analize de nevoi inițiale. Dat fiind că în anul 2020 nevoile angajatorilor s-au schimbat destul de mult (iar în unele domenii de activitate s-au schimbat radical), posibilitatea organizării la finalul anului 2020 și în 2021 a unor cursuri de formare relevante pentru acest moment, mai degrabă decât cele considerate relevante la începutul anului 2019, când au fost elaborate proiectele, a reprezentat un factor pozitiv pentru generarea unor rezultate relevante și utile în contextul crizei cauzate de COVID-19.
- **Întreprinderile sunt obișnuite să primească cursuri de formare subvenționate și le solicită.** Pe de o parte acesta este un aspect pozitiv – acestea identifică atât nevoi cât și ofertă, și sunt dispuse să trimită angajați la formare, fiind mai conștienți de beneficii. Următorul pas este să le plătească din bugetul propriu, dar pentru întreprinderile mici acest pas rămâne o provocare.

1037. Cei mai importanți dintre factorii negativi interni (referitori la POCU) ce au afectat rezultatele sunt:

- **Lansarea târzie a apelurilor în cadrul OS 3.12**, la finalul anului 2018, precum și durata relativ mare a procedurilor de evaluare și selecție, proiectele fiind contractate abia după mijlocul anului 2019 (la peste 6 luni de la depunerea cererilor de finanțare). Mai mult decât atât, având în vedere și factorii externi (analizați mai jos), lansarea târzie a apelurilor și durata lungă a procedurilor de evaluare și selecție a proiectelor a făcut ca angajații să nu fi avut ocazia de a beneficia de formare profesională înainte de începutul unei perioade economice dificile, neanticipate (cauzate de pandemia de COVID-19). În plus, este necesară o gândire mai strategică a lansării apelurilor pentru a permite actorilor interesați o organizare mai bună a activității;
- Obligativitatea, într-o primă fază, a organizării exclusiv a cursurilor de calificare certificate ANC în cadrul proiectelor aferente OS 3.12. Certificarea ANC a cursurilor reprezintă o garanție administrativă a calității acestora, dar procesul birocratic de acreditare și certificare a cursurilor de formare profesională la ANC și condiția existenței unui standard ocupațional pentru acreditarea unui curs de calificare, face mai puțin potrivită această abordare în cazul cursurilor de formare profesională organizate pentru utilizarea unor tehnologii noi, inovative, adaptate la cerințele actuale ale angajatorilor, mai ales în sectoarele cu potențial competitiv și domeniile de specializare inteligentă. În acest context, beneficiarii care au avut abordări mai inovative au fost mai degrabă descurajați de condiția impusă de program de a organiza exclusiv cursuri certificate ANC.
- Timpul de redactare a proiectului este foarte scurt în raport cu nevoile de consultare și cu structura decizională a marilor companii (mai ales a celor internaționale).
- 10% prefinanțare este considerat insuficient de unii beneficiari mai mici. De asemenea, o rată de cofinanțare ridicată va împiedica această categorie de potențiali beneficiari să aplice în cadrul unor mecanisme viitoare.
- Deși progresul din punct de vedere procedural este recunoscut, atât în cadrul POCU cât și între POCU și POSDRU, nivelul de complexitate al părții administrative poate fi ridicat ("Ofițerii au reguli diferite între ei. Fiecare ofițer are alte reguli, vrea altfel organizată și livrată documentația.

Dacă 2 ofițeri diferiți verifică, este dezastru. Și la raportul final, se solicită documentele în alt fel.”
”Când aud de fonduri, angajatorii mici se sperie, și refuză să participe de teamă că vor fi controlați, și percep aceste controale mai stricte decât cele ale ANAF”).

- Salarizarea experților este percepută drept insuficientă, tarifele orare maxim nu acoperă nevoile acestora.
- **Provocări întâmpinate de personalul OI/AM de a înțelege specificul proiectului și nevoilor**, în special în ceea ce privește cursurile relevante dar neacreditate (fără certificat) dar și activitatea de susținere a întreprinderilor de a implementa un program de formare la locul de muncă. Dar și focusul pe activități, mai degrabă, și termene, comparativ cu rezultatele așteptate (depășirea țintei indicatorilor) și realitatea pieței.

1038. Principalii factori negativi **externi** care au împiedicat manifestarea efectelor OS 3.12 sunt legați în special de probleme care persistă din 2011 până astăzi în sistemul de formare profesională continuă din România, dar și care au derivat din criza COVID:

- Pandemia de COVID-19 și măsurile necesare pentru limitarea răspândirii acesteia au făcut ca cele mai multe dintre proiectele finanțate în cadrul OS 3.12 să înregistreze dificultăți și întâzieri în realizarea activităților, atingerea indicatorilor și generarea efectelor. În timpul stării de urgență nu a fost posibilă organizarea de cursuri de calificare, iar ulterior, în timpul stării de alertă, deși organizarea de cursuri de calificare în grupuri mici este permisă, beneficiarii se confruntă cu o serie de probleme legate de asigurarea distanței fizice obligatorii, în condițiile în care unele dintre cursurile de calificare presupun dobândirea de competențe manuale sau de utilizare a unor echipamente care impun apropierea între formator și cursanți sau între cursanți în timpul exercițiilor practice. Mai mult decât atât, mai mulți dintre beneficiarii intervievați au arătat că potențialii participanți la cursurile de formare sunt reticenți să participe la activități de grup;
- Procedurile de elaborare și aprobare a standardelor ocupaționale sunt complicate și de lungă durată, nefiind adaptate la dinamica actuală a meseriilor și ocupațiilor. Acestea evoluează mult în pas cu progresul tehnologic, așa cum reiese din studiile de caz, focus grup și panelul de experți. Apar rapid meserii noi și este necesară dezvoltarea de competențe noi pentru unele meserii, în timp ce devin desuete o serie de alte meserii și competențe vechi. Pentru ca formarea profesională continuă certificată să fie bine adaptată la piața muncii din prezent este necesar ca procedurile de elaborare și aprobare a standardelor ocupaționale să poată fi parcurse în timp scurt;
- Procedurile de acreditare a programelor de formare sunt apreciate ca fiind greoaie și capacitatea administrativă a Autorității Naționale pentru Calificări este relativ scăzută. La acești factori se adaugă modificările legislative din anul 2017 referitoare la autorizarea unor programe de formare¹⁵⁷. În acest context, implementarea proiectelor pentru o parte dintre beneficiari a fost îngreunată, mai ales în condițiile speciale generate de pandemia de COVID-19. Posibilitățile de interacțiune online cu instituția au fost reglementate abia în 2020 și sunt încă puțin cunoscute de beneficiari. În plus, la nivel județean, prezența ANC se realizează print-un număr foarte mic de persoane care gestionează cererile de autorizare ale programelor de formare și de certificare

¹⁵⁷ Autorizarea furnizorilor de formare profesională continuă este valabilă pentru 4 ani. În aceste condiții, unii furnizori de formare profesională continuă acreditați în 2015 și 2016 care au dorit să reînnoiască acreditarea în 2019 sau 2020 nu au putut să mai facă acest lucru, dat fiind că din 2017 legea prevede că furnizorii și programele de formare profesională pentru persoanele care au absolvit studii universitare trebuie să îndeplinească criteriile de calitate specifice nivelului de calificare, respectiv cele stabilite de Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior. Faptul că furnizorii de formare profesională continuă nu au fost pregătiți pentru reacreditare nu este o situație generată de ANC, ci chiar de lipsa de atenție și previziune a acestor furnizori de formare, unii dintre ei beneficiari. Dar acest aspect trebuie menționat ca factor suplimentar ce a generat întâzieri în implementarea OS 3.12.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

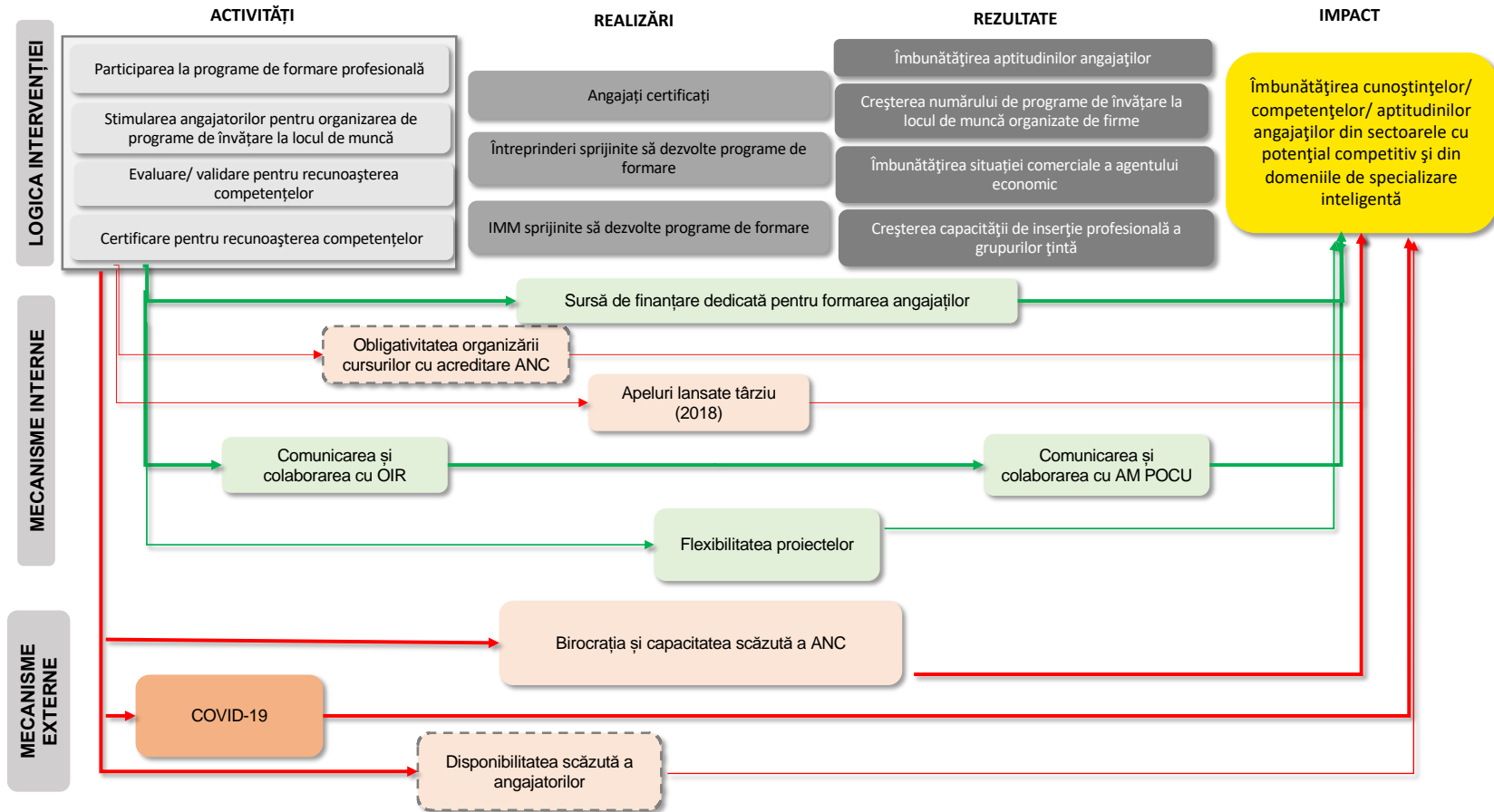
pentru fiecare sesiune de formare, ceea ce susține constatarea cu privire la capacitatea administrativă limitată a instituției.

- Claritatea limitată a unor elemente din logica de intervenție care a dus la selectarea unor proiecte (un număr limitat de proiecte și activități) mai puțin relevante (proiecte care au implementat cursuri de management, sub o altă formă decât cele excluse prin ghid¹⁵⁸) dar, mai ales, la dificultăți în implementare din cauza discuțiilor necesare în vederea construirii unei înțelegeri comune asupra acestor activități (referitoare la sprijin IMM-urilor pentru organizarea de programe de învățare la locul de muncă). Acest concept a fost definit doar în ghidul apelurilor de proiecte din anul 2020 ("am putut lua și firme mari, dar nu am făcut-o pentru ca nu puteam dezvolta întreprinderea" – această obligativitate nu derivă din logica de intervenție a programului, din țintele indicatorilor, în speță).

1039. Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe, au interacționat cu logica de intervenție planificată pentru OS 3.12 al POCU.

¹⁵⁸ Proiectele depuse în cadrul prezentei cereri de propuneri de proiecte nu vor putea organiza cursurile de perfecționare/specializare în ocupația/gruparea de competențe: "Competențe antreprenoriale", "Manager de produs", "Manager de inovare", "Manager îmbunătățire procese sau cursuri acreditate de Project Management Institute (de exemplu "PMP" (Project Management Professional), CAPM (Certified Associate in Project Management, ect.), cursuri "mini MBA" (Master of Business Administration) și alte tipuri de cursuri similare. Aceste tipuri de cursuri fac obiectul obiectivului specific 3.8 din POCU.

Figura 28. Mecanisme ce intervin în generarea rezultatelor OS 3.12



Sursa: Prelucrarea autorilor

Sinteza constatărilor

1040. O serie de factori interni și externi au facilitat apariția și manifestarea efectelor OS 3.12 până în prezent. Printre factorii pozitivi referitori la programul POCU și în special OS 3.12 și la proiectele finanțate și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale obiectivului specific, cei mai importanți sunt: tipologia beneficiarilor, care au facilitat accesul la grupul țintă, calitatea formării, motivația participanților de se dezvolta și avansa și implicarea acestora în dezvoltarea cursului, experiența beneficiarilor în implementarea proiectelor de acest tip, existența în companie a unui departament puternic de RU, sinergia cu proiecte implementate în aceeași companie atât în cadrul 3.8 cât și 3.12., comunicarea foarte bună dintre AM POCU, Organismele Intermediare Regionale și beneficiari, dar și între parteneri, flexibilitatea relativă a proiectelor.
1041. Cei mai importanți dintre factorii negativi interni ce au afectat rezultatele sunt, pandemia de COVID-19, lansarea târzie a apelurilor în cadrul OS 3.12, obligativitatea, într-o primă fază, a organizării exclusiv a cursurilor de calificare certificate ANC, timpul de redactare a proiectului este foarte scurt în raport cu nevoile de consultare și cu structura decizională a marilor companii (mai ales a celor internaționale), 10% prefinanțare este considerat insuficient de unii beneficiari mai mici. De asemenea, o rată de cofinanțare ridicată va împiedica această categorie de potențiali beneficiari să aplice în cadrul unor mecanisme viitoare, nivelul de complexitate al părții administrative a proiectului poate fi ridicat și provocările întâmpinate de personalul OI/AM de a înțelege specificul proiectului și a nevoilor vizate, nivelul de complexitate și durata procedurilor de elaborare și aprobare a standardelor ocupaționale și de acreditare a programelor de formare.

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

1042. Elementele care ar fi putut beneficia de o abordare îmbunătățită sunt acelea pentru care sunt formulate recomandări în capitolul viitor. Trebuie subliniat, totuși, că este notabilă reacția autorităților în contextul pandemiei COVID. Măsurile au fost luate relativ rapid, a existat flexibilitate, și, deși a fost modificată natura cursurilor oferite, au fost obținute rezultate importante.
1043. În special, ar fi fost necesară lansarea apelurilor în cadrul acestui OS mai devreme, dar această defazare a contribuit, într-o oarecare măsură, la sinergia cu OS 3.8. Ar fi fost mai bine ca această sinergie să fie urmărită explicit, nu să fie doar delimitate cursurile și grupurile țintă care să nu poată fi eligibile în cadrul OS 3.12.
1044. Pe de altă parte, ar fi fost necesar ca înțelegerea conceptului de "întreprindere sprijinită" și "crearea de program de formare la locul de muncă" să fie mai detaliată și uniform interpretată de toate părțile. Această abordare ar fi întărit logica de intervenție, rezultatele pe termen mediu/lung la nivel de companie (puțin vizibile și monitorizate), dar și sustenabilitatea activităților de formare (bineînțeles în aliniere cu OS 3.8).
1045. Monitorizarea programului ar fi trebuit întărită prin setarea și urmărirea indicatorilor la nivel de sector și întreprindere, care să atinse efecte dorite din perspectiva competitivității și rezilienței acestora. Sistemul de monitorizare ex-post necesită o întărire considerabilă.

2.6.8 *Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme secundare?*

1046. Proiectul „Transilvania Digitală Inovativă 2.0”, implementat de Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronică și de Software (ARIES Transilvania) este o bună practică din perspectiva

prezentei evaluări, dar reflectă și neajunsurile obligativității organizării exclusiv a cursurilor de calificare certificate ANC în cadrul proiectelor aferente OS 3.12.

1047. Obiectivul general al proiectului constă în dezvoltarea în rândul angajaților a acelor competențe necesare accelerării adaptării industriei la schimbările structurale ale pieței orientate spre eficiență și inovație, în vederea îmbunătățirii poziției competitive a întreprinderilor mici și mijlocii din Regiunea Nord-Vest care activează în domeniile Tehnologiei Informațiilor și Comunicațiilor, Industriei Creative, Lemn și mobilă, Industria auto și componente, Energie și management de mediu, corelate cu domenii de specializare inteligentă conform SNCDI (Bioeconomie, Tehnologia informațiilor și a comunicațiilor, spațiu și securitate, Energie, mediu și schimbări climatice și Eco-nano-tehnologii și materiale avansate, sau în întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea în unul dintre aceste sectoare sau domenii.
1048. ARIES Transilvania este o organizație profesională înființată în 2004 în Cluj-Napoca care reprezintă interesele sectorului IT în regiunea NV. În 2013, a apărut inițiativa de creare a unui cluster pe formarea resurselor umane din sectorul IT, pentru că acest sector este unul extrem de dinamic și pentru că, de multe ori, curricula din universități nu ține pasul cu evoluția tehnologiei. Astfel, s-au identificat câteva soluții pentru ca ARIES să ofere cursuri, training-uri adresate angajaților companiilor de IT din NV României. Până la proiectul „Transilvania Digitală Inovativă 2.0” au mai fost implementate proiecte pentru formarea angajaților firmelor membre ARIES Transilvania cu finanțare POSCCE, Urban Innovative Actions,¹⁵⁹ POCU OS 3.8.
1049. În momentul în care a început perioada de criză generată de COVID-19, toate cursurile au fost reorganizate în mediul online. S-a reușit formarea a 250 de persoane care au venit timp de 4 zile/săptămână câte 4 ore/zi pentru a participa la cursuri. Au fost folosite tehnici speciale de e-training, participanții au fost mult mai atenți, mai implicați, iar gradul de interactivitate a fost crescut.
1050. În cadrul interviului, beneficiarul a precizat faptul că efectele proiectului sunt multiple, pentru că aceste cursuri fac parte din beneficiile pachetelor oferite de companii angajaților lor pe zona de formare și perfecționare continuă a resursei umane. Astfel, „angajații din domeniul IT sunt extrem de curioși, iar profilul lor este în spre a ține pasul cu tendințele și evoluțiile pieței”. Tipul de contracte pe care aceste companii le obțin necesită furnizarea unui nivel de experiență și expertiză specifice în anumite tehnologii care au o evoluție extrem de rapidă.
1051. Pe de o parte, angajații au satisfacția că au acces la cursuri de nivel înalt care le asigură creșterea nivelului de pregătire profesională și devin mai competitivi în cadrul firmei, putând să aspire la creșteri salariale prin aceste pregătiri și prin furnizarea de servicii înalt calificate, și, pe de altă parte, firmele au încredere că pot accesa contracte și să ofere servicii de calitate clienților lor.
1052. De asemenea, este o economie de cost pentru că, în contextul pandemiei, unul din principalele sectoare care a fost afectat de reducerea costurilor este sectorul de formare profesională/training, astfel că aceste cursuri pe care ARIES Transilvania le oferă gratuit în cadrul POCU sunt importante.
1053. În căsuța de mai jos prezentăm un exemplu bun de efecte la nivel de întreprindere ale unui proiect implementat în cadrul OS 3.12.

La nivel de întreprindere – întreprindere care a fost susținută în dezvoltarea și implementarea unui program de formare la locul de muncă

Cu susținerea proiectului am restructurat întregul proces de evaluare și de performance management în companie (150 de angajați). Contextul a fost favorabil din cauza procesului de fuzionare între 3 companii (în 2020)¹⁶⁰ și creșterea organizației, care nu mai permitea un management al performanței schematic, subiectiv (lăsat la latitudinea managerului), incomplet (inexistent pentru managerii de mijloc), neuniform (între departamente) și neconcludent în ceea ce privește nevoia și instrumentele de dezvoltare ale angajaților. Cu ajutorul proiectului întregul

¹⁵⁹ <https://uia-initiative.eu/en> (accesat: 08.10.2020).

¹⁶⁰ [Clujenii de la LIFE IS HARD cumpără mai multe firme IT și au un buget de achiziții de 10 milioane euro \(startupcafe.ro\)](#)

sistem a fost re-construit și dezvoltat, ceea ce nu s-ar fi putut realiza cu resurse interne (cel puțin nu în același cadru de timp și la același nivel de calitate) – ceea ce nu a fost conștientizat de managementul firmei.

Sistemul de evaluare dezvoltat este bazat pe valorile companiei (vezi mai jos), defalcate în comportamente și sub-comportamente, detaliat explicate și punctate. Sistemul a fost implementat în două departamente și va fi extins în toată compania, în special avându-se în vedere feedback-ul CEO-ului, cu multă experiență în domeniu, care l-a apreciat drept cel mai optim până la acest moment. Cifra de afaceri a companiei s-a triplat între 2020 și 2022 (la ușor peste 25 milioane lei în 2022 - pe fundalul fuzionării) dar performanța acesteia se datorează și sistemului de management al performanței instituit cu ajutorul POCU și a cursurilor realizate. În ansamblu, datorită acestui proces, compania acționează acum optim din perspectiva propriei valori de "dezvoltare continuă", ceea ce nu era cazul înainte de participarea în proiect.

Efectele pozitive ale acestuia sunt vizibile, din perspectiva culturii organizaționale (angajații apreciază un sistem transparent și clar) dar și a eficienței și eficacității resurselor umane, inclusiv a managementului de mijloc, ale căror competențe (necesare) pot fi dezvoltate conform rezultatelor evaluării. O lecție învățată în acest moment este necesitatea păstrării acestui proces de o manieră suplă (maxim 1 oră/angajat/semestru).

Un efect neașteptat și foarte benefic a fost faptul că, prin participarea la atelierele de discuții asupra și învățare a noului sistem, noii manageri din toată compania s-au cunoscut, s-a creat o echipă puternică ce a dus mai departe construcția și dezvoltarea culturii organizaționale a acesteia. În ceea ce privește această cultură organizațională, perfectarea sistemului de evaluare a ajutat la cristalizarea valorilor companiei, prin clarificarea și difuzarea lor în cascadă în fișele de post și sistem în sine.

2.6.9 Concluzii și recomandări

1054. POCU OS 3.12 formează angajați și le îmbunătățește competențele, în conformitate cu rezultatele pe termen scurt așteptate la momentul elaborării programului. O comparație largă între valoarea realizărilor OS cu cele disponibile la nivel național (prin INS și Eurostat) indică faptul că prin OS 3.12, POCU va contribui până la finalul anului 2023 cu aproximativ 0,3% din numărul de adulți care participă la formare profesională nivel național (dar proporția este 10% dacă luăm în considerare numărul de participanți la programe de formare profesională în 2020).
1055. Aceste rezultate sunt obținute într-un context cu o evoluție complexă, începând din anul 2020. Cadrul strategic, legislativ și instituțional la nivel european sau național a fost concentrat de la acest moment pe măsurile necesare de contracarare a efectelor pandemiei de COVID-19, inclusiv pe măsuri de creștere ale competențelor digitale, recomandate la nivel european, preluate de POCU dar și de PNRR.
1056. În acest context, logica de intervenție POCU a fost modificată comparativ cu evaluarea realizată în anul 2020, și a inclus, ca grup țintă, persoane afectate direct (în șomaj tehnic) sau indirect (în companii afectate) ca urmare a declarării situațiilor de epidemii, cu acțiuni focusate pe competențe digitale. Această modificare a fost binevenită având în vedere că nivelurile competențelor digitale cel puțin elementare și al competențelor cel puțin elementare situează România în continuare pe locul 27 în rândul statelor membre ale UE în indicele economiei și societății digitale (DESI).
1057. Datele INS indică faptul că participarea la programe de formare profesională continuă pe fundalul crizei COVID, a revenit în 2020 aproximativ la stadiul din anul 2010 (570.190 vs. 544.090). Scăderi se înregistrează inclusiv în sectoare identificate drept prioritare de SNC și SNCDI, iar creșterile înregistrate au fost, totuși, importante în special în sectoare prioritare: fabricarea echipamentelor electrice (creștere de 27%), informații și comunicații (7%), dar și HORECA (4%).
1058. Până în anul 2022 evoluția indicatorilor de context a fost pozitivă, proporția participanților la programe de învățare pe tot parcursul vieții în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați din România evoluând de la aproximativ 1% în 2020 la 4,9% în 2021 și 5,4% în 2022, ceea ce indică faptul că șocul creat de pandemie, odată absorbit, a lăsat locul unui progres important, care sigur este influențat și

de POCU, dar și de creșterea importanței acordate ideii de reziliență în fața crizei. Cu toate acestea, proporția participanților la programe de învățare pe tot parcursul vieții în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați din România, rămâne printre cele mai scăzute din UE (5,4% în 2022, semnificativ sub media europeană 11,9%).

1059. Există și variații regionale semnificative. În 2022, rata cea mai mare de participare se înregistra în Regiunea Nord-Vest, urmată de Nord-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia și București Ilfov. Acestea sunt și regiunile unde se înregistrează și cele mai mari creșteri, comparativ cu 2018. Din perspectivă de gen, scăderea din 2020 s-a manifestat mai degrabă în rândul bărbaților (cu 25%) decât al femeilor (cu 17%).
1060. Toate evidențele colectate arată că nevoia de a investi în formare profesională continuă este și mai puternică în România, pentru că în 2022, ca și în 2014, la elaborarea programului, este necesară în continuare dezvoltarea competențelor angajaților. Creșterea nivelului de participare la formare profesională continuă, dar și axată pe abilități transversale (soft skills) în special în vederea creșterii rezilienței companiilor în fața posibilelor șocuri, inclusiv prin digitalizare (dar și automatizare) în contextul tranziției către o economie cu emisii 0 de carbon și a evoluției Inteligenței Artificiale.
1061. POCU OS 3.12 este, într-o mare măsură, eficace, și răspunde la nevoile existente, proporțional cu fondurile alocate. Țintele indicatorilor, deși în unele cazuri sunt la un nivel de realizare de 50%, vor fi depășite pe baza proiectelor contractate, în unele cazuri chiar semnificativ: persoane formate – 140%, întreprinderi sprijinite – 1200%. OS 3.12 susține întreprinderile, inclusiv din perspectiva sustenabilității (aproape 10% din întreprinderile sprijinite se angajează să introducă un curs de formare la 6 luni de la proiect). În opinia evaluatorului, din perspectiva impactului și a sustenabilității, acest număr de întreprinderi sprijinite care introduc un curs de formare la 6 luni de la proiect putea să fie mai ridicat, deși pe baza evidențelor colectate este neclar dacă aceste programe s-au și introdus și cu ce rezultate.
1062. Există județe și regiuni unde numărul de persoane formate este mai mare, și acestea sunt, în cele mai multe cazuri, cele mai dezvoltate zone ale României (Cluj, Alba, Brașov, Iași, Prahova, Sibiu, dar și Olt – cel mai mare număr de persoane formate). Evoluția este, astfel, foarte bună, în Centru și Sud-Vest, unde, conform Eurostat, erau în 2022 cele mai mici rate de participare la programe de formare pe tot parcursul vieții.
1063. Cursurile au fost, în mare parte, utile și au creat competențele așteptate, au dus la creșterea performanței persoanei formate la locul de muncă, și au crescut angajabilitatea participanților, dar beneficiile acestora s-au propagat într-o mică măsură din perspectiva mobilității interne și externe (promovare, schimbarea locului de muncă) și a creșterilor salariale. De asemenea, competitivitatea și reziliența companiilor nu a fost major influențată de participarea la cursuri. Totuși, o mare parte a cursurilor tehnice planificate nu au putut fi implementate, ceea ce implică o axare a rezultatelor POCU asupra competențelor digitale și soft.
1064. Proiectele POCU OS3.12 au avut o serie de efecte neașteptate importante, unele dintre acestea datorate exact manierei noi și agile de lucru ce a trebuit adoptată în context de criză, cele mai importante fiind:
- Percepția distorsionată conform căreia nu există același nivel de seriozitate dacă unele cursuri nu sunt autorizate a fost corectată;
 - S-a înțeles în timpul pandemiei importanța competențelor soft, în special din perspectiva rezilienței companiei în momente volatile;
 - Cursurile online au rămas ca practică în continuare pentru beneficiari/firmele de formare partener, ceea ce e foarte important pentru că pot ajunge la alți participanți din alte regiuni, eventual care locuiesc sau lucrează la distanță de orașul unde se desfășoară cursurile față în față (în timpul sau după proiect);
 - Pe lângă socializarea virtuală necesară în pandemie, cursurile au fost percepute ca utile pentru dezvoltarea personală a participanților;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Consolidare a echipei beneficiarului, pentru că, interacționând între ei și participând la activități comune de învățare, angajații au început să lucreze mai bine în echipe, devenind mai uniți. Acest lucru a fost realizat și în contextul activităților de pregătire a firmelor, la nivel de management, după cum relevă studiile de caz.
1065. Efecte propagate, dincolo de grupul țintă al proiectelor (angajați și întreprinderi) au fost înregistrate într-o mai mică măsură. Au fost extinse activitățile de formare nu numai la alți angajați, dar și la alte firme inițial nevizate, dar care au auzit de proiect și cursurile disponibile. Experiența pozitivă a angajaților și companiilor este cea mai bună "promovare" a acestora și a beneficiilor lor. Totuși, nu s-a înregistrat o creștere a performanței economice (reflectedă în cifră de afaceri și profit) datorată proiectelor nerambursabile pentru formarea angajaților, decât în cazuri în care există masă critică de persoane formate, prin POCU și alte surse.
1066. La nivelul beneficiarilor camere de comerț, patronate și organizații neguvernamentale (în unele situații organizații profesionale) proiectele au avut efect de întărire a rețelelor de colaborare cu mediul de afaceri din zonele și regiunile de interes pentru fiecare beneficiar, dat fiind că proiectele au impus contactarea și lucrul împreună cu angajatorii pentru identificarea nevoilor lor privind formarea angajaților și pentru organizarea sesiunilor de formare. În unele cazuri izolate, proiectele au contribuit la dezvoltarea unor companii care au un rol important la nivel local, pentru dezvoltarea socio-economică a comunităților în care activează.
1067. În general, competențele câștigate (tehnice și non-tehnice) sunt menținute o anumită perioadă. Totuși, angajații nu sunt informați în legătură cu viitoarele cursuri la care vor participa, ceea ce poate indica faptul că activitățile de dezvoltare a resurselor umane nu sunt suficiente/sustenabile. În lipsa continuării formării, competențele câștigate vor deveni rapid redundante, în special în arii către trebuie să fie menținută competitivitatea la nivel internațional. Interesul pentru și nevoia de training se păstrează dar este necesară dinamizarea lor permanentă și disponibilitatea fondurilor necesare (mai ales pentru companiile mici).
1068. În acest context, sprijinul acordat întreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă este foarte utilă pentru asigurarea sustenabilității proiectului. Totuși, puține evidențe au putut fi colectate în legătură cu sustenabilitatea acestor activități, cu alte cuvinte a continuării acțiunilor de evaluare a angajaților, de formulare de planuri individuale de dezvoltare, de organizare de cursuri și implementare a lor (sau "trimiterea" angajaților la cursuri externe).
1069. Pandemia de COVID-19, a afectat mult relevanța și premisele de sustenabilitate pentru calificările planificate. În acest context, apare ca un factor de sustenabilitate faptul că multe dintre proiecte nu au stabilit din cererea de finanțare domeniile exacte pentru care urmau să se realizeze cursuri de calificare, fiind planificate analize de nevoi inițiale. Astfel, posibilitatea organizării la finalul anului 2020 și în 2021 a unor cursuri de formare relevante pentru acest moment, creează premise pentru o mai mare utilitate și sustenabilitate a acestora, în noul context.
1070. Principalele premise care facilitează durabilitatea efectelor identificate pe baza evidențelor colectate sunt existența unui departament puternic și motivat de resurse umane și sprijinul factorilor decidenți de la nivel de companie în ceea ce privește realizare unei politici de resurse umane adecvate, intenția beneficiarilor de a continua să acceseze și să implementeze proiecte în cadrul noului Program Educație și Ocupare, experiența împărtășită de beneficiari care au adus în atenția factorilor de decizie experiențe câștigate prin implementarea proiectelor POCU pentru a aduce o contribuție la îmbunătățirea intervențiilor prin POCU și/sau viitoare (și continuarea lor deoarece nevoia există în continuare).
1071. O serie de factori interni și externi au facilitat apariția și manifestarea efectelor OS 3.12 până în prezent. Printre factorii pozitivi referitori la programul POCU și în special OS 3.12 și la proiectele finanțate și mecanismele care au facilitat efectele pozitive ale obiectivului specific, cei mai importanți sunt: tipologia beneficiarilor, care au facilitat accesul la grupul țintă, calitatea formării, motivația participanților de se



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

dezvolta și avansa și implicarea acestora în dezvoltarea cursului, experiența beneficiarilor în implementarea proiectelor de acest tip, existența în companie a unui departament puternic de resurse umane, sinergia cu proiecte implementate în aceeași companie atât în cadrul 3.8 cât și 3.12., comunicarea foarte bună dintre AM POCU, Organismele Intermediare Regionale și beneficiari, dar și între parteneri, flexibilitatea relativă a proiectelor.

1072. Cei mai importanți dintre factorii negativi interni ce au afectat rezultatele sunt, pandemia de COVID-19, lansarea târzie a apelurilor în cadrul OS 3.12, obligativitatea, într-o primă fază, a organizării exclusiv a cursurilor de calificare certificate ANC, timpul de redactare a proiectului este foarte scurt în raport cu nevoile de consultare și cu structura decizională a marilor companii (mai ales a celor internaționale), 10% prefinanțare, considerat insuficient de unii beneficiari mai mici. De asemenea, o rată de cofinanțare ridicată va împiedica această categorie de potențiali beneficiari să aplice în cadrul unor mecanisme viitoare.
1073. Claritatea limitată a unor elemente din logica de intervenție a dus la dificultăți în implementare din cauza discuțiilor necesare în vederea construirii unei înțelegeri comune asupra acestor activități (referitoare la sprijin IMM-urilor pentru organizarea de programe de învățare la locul de muncă).
1074. Cel puțin pentru beneficiarii POCU (OS 3.12) a rămas o provocare importantă de context acreditarea ca formatori și/sau a cursurilor, structura instituțională bazată pe responsabilități partajate și coordonare pentru două ministere (MMSS și ANC), prezentând în continuare unele limitări privind viziunea strategică de dezvoltare a formării profesionale a adulților. La nivel operațional, au fost luate destul de rapid măsuri pentru a depune online a dosarelor de acreditare pentru programele de formare profesională continuă, și desfășurarea online a pregătirii teoretice aferente cursurilor.
1075. În ansamblu, un câștig important este conștientizarea mai puternică în ceea ce privește importanța unei forțe de muncă calificată (sau măcar motivată) pentru competitivitatea firmei, dincolo de companii multi-naționale și mari.
1076. **Recomandare 1.** Este imperios necesară întărirea sistemului de monitorizare ex-post, în faza de sustenabilitate a proiectelor, prin intermediul căruia să se evidențieze implementarea unor rezultate obținute, mai precis, implementarea cursurilor la locul de muncă introduse prin POCU. Termen: scurt. Instituție responsabilă: AM POCU
1077. **Recomandare 2.** Asigurarea clarității tuturor elemente din cadrul logicii de intervenție și a rezultatelor așteptate, la nivel de întreprindere, care să faciliteze o estimare corectă a țintelor indicatorilor aferenți dar și monitorizarea raportării de date de către beneficiari pentru a se asigura corectitudinea lor prin comparație cu definiția indicatorului. Termen: scurt. Instituție responsabilă: AM POCU dar și Termen: mediu. Instituție responsabilă: AM PEO.
1078. **Recomandare 3.** Implicarea mai sistematică și cuprinzătoare a actorilor cu capacitate de formulare de politici publice (sau contribuție la acest proces), pentru a baza intervențiile pe experiență și evidențe concrete din piață. Termen: scurt și mediu. Instituție responsabilă: AM PEO
1079. **Recomandare 4.** O mai mare atenție trebuie acordată posibilităților sinergii dintre obiective specifice care se pot completa reciproc, precum OS 3.8 și 3.12, prin instituirea unor mecanisme de corelare (în cadrul criteriilor de evaluare și selecție) dedicate. Termen: scurt și mediu. Instituție responsabilă: după cum este cazul.
1080. **Recomandare 5.** Verificarea calității cursurilor și a capacității departamentului de resurse umane al beneficiarului, care sunt mecanismele principale de asigurare a eficacității activităților de formare. Termen: scurt și mediu. Instituție responsabilă: AM PEO.
1081. **Recomandare 6.** Pentru companii mici, acolo unde este cazul, se poate avea în vedere o rată de prefinanțare mai mare, pentru a se facilita accesul acestora la activități de formare care le sunt foarte



necesare dar mai puțin fezabile din cauza resurselor financiare limitate. Termen: scurt și mediu. Instituție responsabilă: AM PEO/ după cum este cazul.

1082. **Recomandare 7.** Ar trebui acordată o atenție mai mare distribuției regionale a proiectelor și efectelor lor, pentru ca acestea să nu adâncească disparitățile regionale existente, direcție mai puțin aliniată dezideratelor Politicii de Coeziune a UE.

1083. **Recomandare 8.** Rămâne necesară modernizarea guvernantei în domeniul Formării Profesionale Continue (FPC) care să permită:

- Viziune strategică cu privire la dezvoltarea formării profesionale continue;
- Promovarea pe scară largă a formării profesionale continue la nivelul angajatorilor și angajaților și oferirea unor stimulente convingătoare pentru ambele categorii de beneficiari;
- Surse de finanțare constante, predictibile și atractive pentru FPC, care să nu se bazeze exclusiv pe programele operaționale cu finanțare prin FESI (dat fiind că acestea au o ciclicitate specifică ce nu permite continuitate);
- Asigurarea unui mecanism funcțional de previziune, monitorizare și evaluare a impactului politicilor de FPC;
- Adaptarea procedurilor de elaborare și aprobare a standardelor ocupaționale și de acreditare a programelor de formare la dinamica mare a pieței muncii, ținând cont de faptul că apar rapid tot mai multe meserii noi, o dată cu progresul tehnologic.

2.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

1084. Conform Raportului Inițial și a Metodologiei de evaluare actualizate, echipa de evaluare a propus o abordare suplimentară a evaluării față de cerințele Caietului de sarcini, abordare ce depășește nivelele de evaluare micro și meso solicitate și conduce spre nivelul de evaluare macro. În acest sens, echipa a propus realizarea unei teme suplimentare 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).

În cadrul acestei teme de evaluare, ne-am propus să răspundem la următoarea întrebare de evaluare:

- ÎES 2: Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?

1085. Prin această întrebare, se va estima efectul total (direct, indirect și indus) pe care investițiile POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 îl produc/l-au produs asupra formării produsului intern brut și asupra ocupării forței de muncă. Investițiile POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 contribuie la creșterea economică în mod direct, dar și indirect asupra altor sectoare de activitate printr-un efect de multiplicare al investiției. Propunem estimarea acestor efecte prin aplicarea unui model macroeconomic de tip input-output, a cărui descriere și aplicare va fi realizată în secțiunile următoare.

2.7.1 Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?

METODOLOGIA DE EVALUARE

Abordare generală

1086. Întrebarea suplimentară propusă de Echipa de Evaluare vine să completeze procesul de evaluare a impactului POCU 2014-2020, aducând un plus valoare față de restul întrebărilor de evaluare prezentate în CdS. Practic, principalul beneficiu adus de întrebarea suplimentară propusă îl constituie cuantificarea măsurii în care investițiile POCU 2014-2020 contribuie la creșterea economică și la nivelul ocupării forței de muncă prin efectul de multiplicare al investiției.

1087. Pentru aplicarea modelului input-output, instrumentele de colectare a datelor avute în vedere, în corelare cu întrebările de evaluare sunt următoarele:

- Analiza literaturii de specialitate;
- Extragere date din surse administrative;
- Extragere date din surse statistice.

1088. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare s-au utilizat următorii indicatori:

Tabel 64. Detaliere indicatori de evaluare – Tema suplimentară POCU

Întrebare de evaluare	Indicatori	Sursă	Instrument de colectare a datelor
ÎES2: Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?	<p>Contribuția directă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie?</p> <p>Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie?</p> <p>Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie?</p> <p>Contribuția directă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă?</p> <p>Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă?</p> <p>Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă?</p>	<p>AM POCU</p> <p>INS (tempo online – Tabele intrări-ieșiri)</p>	<p>Extragere date din surse administrative</p> <p>Extragere date din surse statistice</p>

Metodele de colectare și analiză de date aplicate

Analiza literaturii de specialitate

1089. Analiza literaturii de specialitate a fost realizată în raportul inițial. Pe parcursul evaluării s-au analizat sursele relevante menționate, dar au fost identificate și alte surse.

Modelul input-output

1090. Estimarea contribuției intervențiilor în domeniul ocupării finanțate în cadrul POCU 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă a fost abordată 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.

1091. Prin aplicarea acestei metode ne-am propus să cuantificăm efectul total (direct, indirect și indus) pe care investițiile POCU 2014-2020 îl produc asupra unor indicatori macroeconomici, precum formarea produsului intern brut și ocuparea forței de muncă.

1092. Întrebarea permite o completare la setul de întrebări de evaluare solicitate în CdS, prin furnizarea unor repere privind impactul la nivel macroeconomic al intervențiilor POCU, în baza cuantumului finanțării de proiecte beneficiare de program. S-a avut în vedere în analiză întreg portofoliul de proiecte finanțate, ținându-se cont de cuantumul de finanțare la nivel de proiect și de sectorul de activitate aferent solicitantului proiectului.

1093. Aplicarea modelului a implicat parcurgerea următorilor pași:

- Sursa tabelelor de intrări-ieșiri disponibile o reprezintă baza de date Tempo a Institutului Național de Statistică. Tabelele descriu fluxurile de bunuri și servicii între sectoarele economiei într-o anumită perioadă de timp. Analiza input-output are în vedere descrierea structurii de producție a unei economii. Procesele de producție într-o economie sunt întotdeauna interdependente. Produsele unui proces sunt utilizate în altul, în timp ce produsul acestui proces poate fi utilizat în multe altele. Matricea inversă Leontief reprezintă punctul de plecare în obținerea multiplicatorilor importanți (output, venit, ocupare, valoare adăugată și taxe);
- Tabelul IO oferă două rezultate distinctive pentru fiecare sector analizat: multiplicatorii backward (în amonte) ce cuantifică efectul pe care ramura analizată îl are asupra ansamblului economic și multiplicatorii forward (în aval) ce reflectă efectul pe care ansamblul economiei îl are asupra ramurii analizate. În cadrul analizei au fost utilizați multiplicatorii de backward;

- Analiza a pornit de la tabelele de intrări-ieșiri nesimetrice în prețuri curente. Partea centrală a sistemului intrări-ieșiri o reprezintă tabelele resurselor și utilizărilor în prețuri curente. Tabelul resurselor este evaluat în prețurile de bază¹⁶¹, în timp ce tabelul utilizărilor în prețurile de cumpărare. Această identitate este valabilă numai dacă resursele și utilizările sunt evaluate pe aceeași bază în prețurile de bază prin scăderea marjelor de comerț și de transport și a impozitelor indirecte nete pe produs;
- Resursele la preț de cumpărare = Producția produsului la preț de bază plus importurile la preț de bază plus marja de comerț și de transport plus impozite minus subvenții pe produse = utilizările produsului la preț de cumpărare, care sunt egale cu cererea intermediară pentru produsul în cauză plus cheltuiala pentru consum final plus formarea de capital brut plus exporturile;
- Plecând de la tabelul nesimetric în prețuri curente a fost construit tabelul simetric în prețuri curente prin trecerea de la 99 la 65 de ramuri CAEN REV.2 și diviziuni CPA. Tabelul simetric IO în prețurile de bază se determină prin scăderea marjelor de transport și comerț și a impozitelor nete;
- Tabelul input-output simetric în prețurile de bază se determină o dată la 5 ani, ultimul disponibil fiind cel din 2015. Pe baza tabelului IO al marjelor de transport și comerț, dar și a importurilor nete evaluate în prețurile de bază aferente anului 2015, a fost determinat tabelul IO simetric în prețuri de bază la nivelul anului 2020;
- Construirea matricei coeficienților tehnici (A) 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;
- Determinarea matricei inverse de tip I. Aceasta se obține prin inversarea matricei obținută ca diferență între matricea unitate I și matricea coeficienților tehnici A;
- 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;
- Identificarea sumelor finanțate prin POCU pe sectoare economice (din datele la nivel de proiect privind sectoarele economice în care activează beneficiarii finanțărilor, sursa datelor MFE). Având în vedere distribuția numărului de proiecte finanțate și a bugetelor aferente la nivelul sectoarelor economice, a fost determinată contribuția investiției POCU în formarea PIB-ului și a ocupării forței de muncă pe baza agregării 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.

¹⁶¹ Sistemul SEC 2010 înregistrează toate utilizările la prețurile de cumpărare, care includ costurile de transport, marjele comerciale și taxele minus subvențiile pentru produse. Producția, pe de altă parte, este înregistrată la prețuri de bază, care exclud aceste elemente.

1094. Pe baza calculului de mai sus se obțin indicatorii urmăriți pentru a răspunde întrebării de evaluare în modul următor:

- Contribuția directă a investiției POCU la formarea PIB= Investiția POCU/ PIB total
- Contribuția directă și indirectă a investiției POCU la formarea PIB= $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant})$ Investiția POCU_{sector} * Multiplicatorul PIB de tip I_{sector}/ PIB total
- Contribuția directă, indirectă și indusă a investiției POCU la formarea PIB= $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant})$ Investiția POCU_{sector} * Multiplicatorul PIB de tip II_{sector}/ PIB total

1095. Pentru estimarea contribuției investiției POCU la ocuparea forței de muncă s-a avut în vedere aplicarea următorilor pași:

- Extragerea tabelului de intrări-ieșiri publicate de INS disponibile pentru anul 2020. Tabelele descriu fluxurile de bunuri și servicii între sectoarele economiei într-o anumită perioadă de timp;
- Construirea matricei coeficienților tehnici pe baza tabelului. 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 obținută ca diferență între matricea unitate I și matricea coeficienților tehnici A;
- 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 gospodăria 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;
- Identificarea sumelor finanțate prin POCU pe sectoare economice (din datele la nivel de proiect privind sectoarele economice în care activează beneficiarii finanțării, sursa datelor MFE).

1096. Se obțin indicatorii urmăriți pentru a răspunde întrebării de evaluare în modul următor:

- Contribuția directă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant})$ Investiția POCU_{sector} * Populația ocupată_{sector} / Output_{sector}
- Contribuția directă și indirectă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant})$ * Multiplicatorul Ocupare de tip I_{sector} * Investiția POCU_{sector} * Populația ocupată_{sector} / Output_{sector}
- Contribuția directă, indirectă și indusă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant})$ * Multiplicatorul Ocupare de tip II_{sector} * Investiția POCU_{sector} * Populația ocupată_{sector} / Output_{sector}
- Modelele I-O estimează trei tipuri de impact: direct, indirect și indus. Acești termeni sunt un alt mod de a face referire la impacturile inițiale, secundare și terțiare care se repartizează în întreaga economie atunci când se face o modificare la un anumit nivel de intrare. Prin utilizarea modelelor I-O, se poate estima schimbarea producției între industrii datorită unei modificări a intrărilor într-una sau mai multe industrii specifice.
- Impactul direct al unui șoc economic este o modificare inițială a cheltuielilor.
- Impactul indirect sau secundar s-ar datora furnizorilor de intrări care produc schimbări în producție.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Impactul indus sau terțiar este asociat cu efectul creat de creșterile în salarii.

1097. Ca limitări specifice ale aplicării metodologiei de evaluare a contribuției investiției POCU la formarea PIB-ului și a populației ocupate, menționăm următoarele. În primul rând, a fost necesară agregarea ramurilor de activitate ale modelului Leontief la nivelul sectoarelor economice CAEN Rev.2(A-S) ca urmare a limitării date de disponibilitatea datelor pentru populația ocupată civilă doar pe sectoare CAEN Rev.2.
1098. De asemenea, menționăm faptul că deși perioada de analiză are în vedere orizontul 2014-2020, aplicarea acestei metode este extinsă la perioada pentru care au existat finanțări prin POCU (perioada 2014-2023) Aplicarea metodei este limitată de perioada pentru care sunt disponibile tabelele de intrare-ieșire. Așadar, având în vedere ca tabelul I-O este determinat la nivelul ultimului an disponibil 2020, contribuția estimată a fost una cumulată pentru întreaga perioadă, neavând informații cu privire la bugetele anuale finanțate per proiect. Sumele finanțate prin POCU au fost disponibile doar după CAEN-ul solicitantului, fără defalcare pe ani și fără informații adiționale legate de rambursările anuale.
1099. În plus, datorită faptului ca tabelul IO simetric este disponibil cu o periodicitate de 5 ani, ultimul fiind aferent anului 2015, a fost construit tabelul IO simetric pentru anul 2020 și a fost făcută ipoteza restrictivă a raportării la aceste date.
1100. Rezultatele analizei pe sectoare de activitate a contribuției POCU la ocuparea forței de muncă trebuie tratate cu precauție, deoarece estimarea efectelor s-a făcut conform codului CAEN al solicitantului, nefiind disponibile alte informații, iar în foarte multe cazuri banii s-au realocat ulterior către alte organizații din alte sectoare de activitate.
1101. Informații detaliate privind datele tabelului intrări-ieșiri, a matricei coeficienților tehnici, privind matricea inversă de tipul I și tipul II a modelului Leontief, precum și informații legate de principalii multiplicatori calculați, dar și detalieră pe tip de contribuție directă, indirectă și indusă a investiției POCU atât în PIB cât și în populația ocupată sunt oferite în secțiunea anexe, tema suplimentară.
1102. Prin urmare, metodologia propusă în RI a fost amendată luându-se în considerare toate aceste observații.

CONTRIBUȚIA POCU AP1, AP2, AP3 LA FORMAREA PRODUSULUI INTERN BRUT ȘI LA OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Contribuția directă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie

1103. Distribuția proiectelor finanțate pe sectoare economice CAEN Rev.2 și a sumelor alocate spre finanțare a evidențiat incidența mai mare a investiției POCU în sectoare precum administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public, alte activități de servicii și învățământ.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Tabel 65. Distribuția proiectelor finanțate pe activități economice CAEN Rev.2

Activitate economică conform clasificării activităților economice(CAEN Rev 2)	Număr proiecte finanțate	Sumele finanțate (mii lei)	Sumele finanțate(%)
Agricultura, silvicultura și pescuit	3	10.4	0.1
Industria extractivă	2	5.9	0.1
Industria prelucrătoare	46	98.4	1.0
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	4	3.0	0.0
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	1	0.2	0.0
Construcții	5	40.6	0.4
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	28	130.0	1.3
Transport și depozitare	4	7.5	0.1
Hoteluri și restaurante	15	136.0	1.4
Informații și comunicații	22	75.9	0.8
Intermedieri financiare și asigurări	3	27.3	0.3
Tranzacții imobiliare	2	9.6	0.1
Activități profesionale, științifice și tehnice	158	1090.0	11.1
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	77	445.0	4.5
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	34	4310.0	44.0
Învățământ	207	1380.0	14.1
Sănătate și asistență socială	30	210.0	2.1
Activități de spectacole, culturale și recreative	6	40.5	0.4
Alte activități de servicii	277	1770.0	18.1
Total	924	9790.3	100.0

Sursa datelor: calculele autorilor după date MFE

1104. Contribuția directă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie a fost evaluată la circa 0,92% pe întreaga perioadă analizată. Analizând distribuția investiției POCU pe sectoare economice, se poate constata o contribuție cumulată mai importantă a investiției în administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public (0,40% pentru întreaga perioadă), ce reprezintă aproximativ 44% din contribuția totală a POCU.

Tabel 66. Contribuția directă a investițiilor prin POCU la PIB (%)

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN REV.2)	Contribuția directă cumulată a investiției POCU în PIB (%)
Agricultura, silvicultura și pescuit	0.0010
Industria extractivă	0.0005
Industria prelucrătoare	0.0092
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.0003
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0.0000
Construcții	0.0038
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0.0122
Transport și depozitare	0.0007
Hoteluri și restaurante	0.0127
Informații și comunicații	0.0071
Intermedieri financiare și asigurări	0.0026
Tranzacții imobiliare	0.0009
Activități profesionale, științifice și tehnice	0.1022
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0.0417
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0.4040
Învățământ	0.1294
Sănătate și asistență socială	0.0197
Activități de spectacole, culturale și recreative	0.0038
Alte activități de servicii	0.1659
Total	0.92

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă și indirectă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie

1105. Contribuția indirectă cumulată pe întreaga perioadă 2014-2023, ce ține seama de efectul de multiplicare a investiției POCU în activitățile economice identificate, este una pozitivă, cu valori ridicate în sectorul Alte activități de servicii (0,11% din PIB), dar și în Administrație publică și apărare, însumând o valoare de 0,07% din produsul intern brut.
1106. Per total, contribuția directă și indirectă a investiției POCU la formarea produsului intern brut este de aproximativ 1,23% pentru perioada analizată cu valori ridicate în sectoare precum Administrație publică și apărare, Alte activități de servicii sau Activități profesionale, științifice și tehnice. Cele mai reduse efecte cumulate (direct plus indirect) sunt înregistrate de sectoare precum Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat sau Distribuția apei și salubritate, Intermedieri financiare și asigurări, și ca urmare a numărului și valorilor extrem de reduse a proiectelor finanțate.

Tabel 67. Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POCU la PIB (%)

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN Rev.2)	Contribuția directă și indirectă cumulată a investiției POCU în PIB (%)
Agricultura, silvicultura și pescuit	0.0015
Industria extractivă	0.0008
Industria prelucrătoare	0.0174
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.0006
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0.0000
Construcții	0.0074
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0.0215
Transport și depozitare	0.0013
Hoteluri și restaurante	0.0205
Informații și comunicații	0.0100
Intermedieri financiare și asigurări	0.0033
Tranzacții imobiliare	0.0011
Activități profesionale, științifice și tehnice	0.1600
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0.0604
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0.4735
Învățământ	0.1471
Sănătate și asistență socială	0.0273
Activități de spectacole, culturale și recreative	0.0055
Alte activități de servicii	0.2739
Total	1.2332

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie

1107. Dacă luăm în considerare și fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice, se poate determina și contribuția indusă a investițiilor POCU, plecând de la multiplicatorii de tip II ce iau în calcul influența gospodăriilor care consumă din resursele sectoarele economice în care investiția POCU intră ca și infuzie, respectiv obțin venituri/salarii din aceste activități.
1108. Efectul total estimat al investiției POCU asupra produsului intern brut, surprins cu ajutorul multiplicatorului de tip II, a fost pentru perioada 2014-2023 de 2,04%, cu contribuții relevante în sectoare precum Administrație publică și apărare (0,88%), Alte activități de servicii (0,42%), Învățământ (0,24%) respectiv Activități profesionale, științifice și tehnice (0,22%). Doar efectul indus pus pe seama includerii fluxurilor monetare ale gospodăriilor este estimat la valoarea de 0,81%.

Tabel 68. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor POCU la PIB (%)

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN Rev.2)	Contribuția directă, indirectă și indusă cumulată a investiției POCU în PIB (%)
Agricultura, silvicultura și pescuit	0.0019
Industria extractivă	0.0011
Industria prelucrătoare	0.0240
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.0008
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0.0001
Construcții	0.0101
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0.0316
Transport și depozitare	0.0018
Hoteluri și restaurante	0.0293
Informații și comunicații	0.0142
Intermedieri financiare și asigurări	0.0045
Tranzacții imobiliare	0.0012
Activități profesionale, științifice și tehnice	0.2219
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0.0937
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0.8829
Învățământ	0.2468
Sănătate și asistență socială	0.0475
Activități de spectacole, culturale și recreative	0.0077
Alte activități de servicii	0.4234
Total	2.0446

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

1109. Dacă ar fi să analizăm impactul principalelor tipuri de contribuții ale investiției POCU la formarea PIB, putem constata faptul că cel mai mare impact îl are contribuția directă cu un quantum de 0,92% în PIB, urmat de cel al contribuției induse de 0,81%, respectiv cel al contribuției indirecte de 0,32% (tabelul 6, anexe, tema suplimentară).

Contribuția directă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă

1110. Analizând efectul pe care investiția POCU a avut-o asupra ocupării forței de muncă în sectoarele de activitate în care au fost finanțate proiecte prin acest program, respectiv la nivel național, rezultatele au evidențiat o contribuție directă evaluată la 42,32 mii persoane ocupate, cu diferențe între sectoare datorate atât volumului finanțărilor, cât și dimensiunii populației ocupate. Rezultatele analizei pe sectoare de activitate a contribuției POCU la ocuparea forței de muncă trebuie tratate cu precauție, deoarece estimarea efectelor s-a făcut conform codului CAEN al solicitantului, nefiind disponibile alte informații, iar în foarte multe cazuri banii s-au realocat ulterior către alte organizații din alte sectoare de activitate.

1111. Prin urmare, deși cea mai importantă contribuție este adusă de sectorul Administrație publică și apărare cu un număr de circa 12,76 mii persoane ocupate, rezultatul trebuie tratat cu rezerve, din motivele precizate mai sus. Remarcăm o contribuție a sectorului Alte activități de servicii cu 10,39 mii persoane. De asemenea, și în cazul Învățământului cu un total de 10,32 mii persoane, trebuie avut în vedere faptul că o parte din sume au fost alocate către alte sectoare. Raportat la populația ocupată la nivel național în 2020, contribuția POCU se situează în jurul valorii de 0,50% din totalul populației ocupate.

Tabel 69. Contribuția directă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN REV.2)	Contribuția directă cumulată a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)
Agricultura, silvicultura și pescuit	0.175
Industria extractivă	0.010
Industria prelucrătoare	0.192
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.002
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0.001
Construcții	0.151
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0.673
Transport și depozitare	0.025
Hoteluri și restaurante	0.850
Informații și comunicații	0.135
Intermedieri financiare și asigurări	0.063
Tranzacții imobiliare	0.003
Activități profesionale, științifice și tehnice	1.907
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	3.443
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	12.763
Învățământ	10.317
Sănătate și asistență socială	1.077
Activități de spectacole, culturale și recreative	0.139
Alte activități de servicii	10.395
Total	42.32

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă și indirectă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă

1112. Contribuția indirectă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă a fost evaluată la valoarea de 14,91 mii persoane. Pe de altă parte, contribuția directă și indirectă a investiției POCU determinată prin intermediul multiplicatorului de tip I al ocupării ce cuantifică 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, a fost evaluată la pragul de 57,22 mii persoane ocupate, cu contribuții relevante în sectoare precum Administrație publică și apărare, Alte activități de servicii sau Învățământ. Cea mai mică contribuție cumulată (efect direct și indirect) se înregistrează în Producția și furnizarea de energie electrică și termică, respectiv Distribuția apei și salubritate și Tranzacții imobiliare.

Tabel 70. Contribuția directă și indirectă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN REV.2)	Contribuția directă și indirectă cumulată a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)
Agricultura, silvicultura și pescuit	0.221
Industria extractivă	0.015
Industria prelucrătoare	0.410
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.010
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0.002
Construcții	0.279
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0.960
Transport și depozitare	0.044
Hoteluri și restaurante	1.165
Informații și comunicații	0.256
Intermedieri financiare și asigurări	0.093
Tranzacții imobiliare	0.014
Activități profesionale, științifice și tehnice	3.946
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	4.354
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	17.386
Învățământ	11.422
Sănătate și asistență socială	1.472
Activități de spectacole, culturale și recreative	0.215
Alte activități de servicii	14.964
Total	57.226

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă

1113. Contribuția indusă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă, determinată luând în calcul fluxurile monetare în și din gospodăria și efectele acestora asupra sectoarelor economice prin intermediul multiplicatorului de tipul II al ocupării, indică o valoare de 53,30 mii persoane, marcând o creștere de 48,22% în efectul total.
1114. Așadar, contribuția totală a POCU, incluzând contribuțiile directă, indirectă și indusă, la ocuparea forței de muncă este de circa 110,52 mii persoane pentru perioada analizată. Distribuția efectului total pe sectoare de activitate urmează fidel distribuția efectului direct și indirect, cu cele mai mari contribuții date de sectoarele Administrație publică și apărare, Alte activități de servicii și Învățământ.

Tabel 71. Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN Rev.2)	Contribuția directă, indirectă și indusă cumulată a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (mii persoane)
Agricultura, silvicultura și pescuit	0.237
Industria extractivă	0.026
Industria prelucrătoare	0.561
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.016
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0.003
Construcții	0.379
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	1.382
Transport și depozitare	0.064
Hoteluri și restaurante	1.529
Informații și comunicații	0.465
Intermedieri financiare și asigurări	0.168
Tranzacții imobiliare	0.021
Activități profesionale, științifice și tehnice	6.535
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	6.251
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	49.020
Învățământ	18.656
Sănătate și asistență socială	2.538
Activități de spectacole, culturale și recreative	0.336
Alte activități de servicii	22.334
Total	110.521

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

1115. Dacă ar fi să analizăm impactul principalelor tipuri de contribuții ale investiției POCU la ocuparea forței de muncă, putem constata faptul că cel mai mare impact îl are contribuția indusă cu un quantum de 53,30 mii persoane ocupate, urmat de cel al contribuției directe de 42,32 mii persoane ocupate, respectiv cel al contribuției indirecte de 14,91 mii persoane (tabelul 7, anexe, tema suplimentară).

2.7.2 Concluzii și Recomandări

1116. Contribuția directă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie a fost evaluată la nivelul de 0,92% pentru perioada 2014-2023 (considerând toate proiectele finanțate prin POCU AP1, 2 și 3, chiar dacă nu s-au încheiat în 2020), cu o contribuție relevantă în sectorul Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public ce a reprezentat aproximativ 44% din contribuția totală a POCU.

1117. Contribuția indirectă, ce ține seamă de efectul de multiplicare a investiției POCU cu ajutorul multiplicatorului de tipul I al PIB-ului și exprimă creșterea produsului intern brut la nivelul întregii economii ca urmare a creșterii cu un leu a produsului intern brut din fiecare activitate economică identificată, a fost evaluată la 0,32% pentru perioada 2014-2023.

1118. Considerând și acțiunea fluxurilor monetare ale gospodăriilor care consumă rezultatele activităților economice în care a fost infuzată investiția POCU, respectiv obțin salarii din aceste activități, contribuția totală a POCU la realizarea produsului intern brut ce cumulează efectele direct, indirect și indus este de peste 2,04% în perioada 2014-2023, cu un efect indus evaluat la nivelul de 0,81%.

1119. Efectul total al investiției POCU asupra ocupării forței de muncă ce include efectul direct, indirect și indus a totalizat pentru perioada 2014-2023 un număr de 110,52 mii persoane, rezultatele fiind influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POCU, cât și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de volumul investițiilor. Este important de menționat faptul că acțiunea fluxurilor monetare ale gospodăriilor a condus la o creștere semnificativă a populației ocupate, acestea aducându-și aportul la creșterea cu 161% a efectului total față de efectul direct.

1120. Aceste rezultate concordă cu rezultatele exercițiului de evaluare anterior efectele estimate fiind chiar mai semnificative prin raportare la volumul investițiile realizate și prin raportare și pe perioada mai largă inclusă în analiza (2014-2023).
1121. Concluzionând, deși efectul direct al investiției POCU la nivel național este relativ redus, efectele indirecte și cele induse sunt importante. Un potențial nivel mai ridicat al finanțării POCU își poate găsi rezultatele în efecte totale mai semnificative, ca urmare a unor contribuții indirecte și induse mai relevante propulsate de efectele multiplicatorilor din economie.

3 Concluzii și recomandări

1122. În perioada acoperită de evaluarea de față (2014-2022), populația ocupată și rata de ocupare au evoluat crescător, cu ușoare atenuări ale ritmurilor în perioada 2020-2021. Ocuparea și ratele de ocupare la populația de sex feminin continuă să fie mai reduse comparativ cu cele ale populației de sex masculin. Populația ocupată din mediul rural a crescut mai puternic decât cea din mediul urban. Populația cu vârsta de 15-24 ani se confruntă cu niveluri mici ale ocupării și ratelor de ocupare, fiind mai afectată în perioada 2020-2021. În schimb, evoluții favorabile sunt vizibile de-a lungul perioadei și au fost observate și în perioada crizei pandemice pentru populația din grupa 55-64 ani. Pe de altă parte, rata șomajului a evoluat pe o tendință de reducere, plasându-se sub media europeană. Categoriile cele mai vulnerabile rămân femeile, populația din mediul rural, populația cu nivel redus de educație. Tranziția dinspre șomaj spre ocupare este sub cea de la nivel european.
1123. În acest context, problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri continuă să fie prezentă în România, la 9 ani după ce Garanția pentru Tineret a început să fie aplicată. Numărul absolut al tinerilor NEETs s-a plasat pe un trend descendent constant de-a lungul perioadei 2014-2022, dar această situație se datorează în principal scăderii demografice. Procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a crescut în ultimii ani în România, după ce se afla pe un trend descendent până în 2019, ca efect al pandemiei de COVID-19. Totuși, România se situa în 2022 pe ultimul loc în UE în ceea ce privește rata tinerilor NEETs, față de locul 23 pe care era în 2014. Deci, relativ la media europeană, problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri din România s-a agravat substanțial. În plus, datele arată că populația de tineri NEETs este feminizată și rurală. Regiunile Sud-Muntenia, Centru, Sud-Est și Sud-Vest (și în special județele Giurgiu, Caraș-Severin, Harghita, Covasna și Călărași) se plasează ca poli de concentrare la nivelul anului 2022.
1124. În profil regional, contribuția la creșterea ocupării au avut-o, în principal, regiunile București-Ilfov și Centru. În 6 din cele 8 regiuni de dezvoltare ocuparea totală a scăzut, cele mai semnificative scăderi ale populației ocupate fiind observate la nivelul regiunilor Nord-Est și Sud-Vest Oltenia. Zona ITI Delta Dunării este marcată de reduceri ale ocupării, cele mai importante reduceri fiind înregistrate în agricultură.
1125. În acest context, participarea la formarea profesională a adulților a crescut în perioada 2014-2022, dar rămâne mult sub media europeană. Totodată, în România, nivelul de cunoaștere a unei limbi străine este cu precădere unul elementar, dar se observă o tendință de creștere a ponderii persoanelor cu nivel profesional de cunoaștere a unei limbi străine. Populația din mediul rural și tinerii sunt dominanți în categoria celor cu nivel de cunoaștere elementar. În perioada 2014-2022, procentul persoanelor care dețin abilități digitale de bază a înregistrat o tendință de ușoară creștere, dar ecartul dintre România și UE rămâne foarte ridicat (27 puncte procentuale).
1126. În contextul creionat în paragrafele anterioare, POCU a înregistrat rezultate pozitive, până la sfârșitul lunii martie 2023, asupra 166,7 mii de persoane (în cadrul OS 3.1-3.6), cu prioritate în ceea ce privește



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

persoanele șomere și inactive (circa 94% dintre participanți), persoanele din mediul rural (aproximativ 24%), respectiv persoanelor de etnie roma (8%). Aproximativ 80% dintre cei care au beneficiat de sprijin în acest context au experimentat o îmbunătățire a șanselor lor pe piața muncii. Pentru șapte din zece participanți care și-au îmbunătățit angajabilitatea, acest efect nu s-ar fi manifestat în absența sprijinului POCU. Mai mult, au fost înregistrate efecte nete pozitive în ceea ce privește ocuparea în rândul șomerilor și persoanelor inactive, dar și unor grupuri greu ocupabile, cum ar fi șomerii și persoanele inactive cu nivel redus de educație, șomerii și persoanele inactive cu dizabilități, șomerii pe termen lung. Cea mai mare creștere (datorată intervenției POCU) a probabilității de angajare este cea înregistrată pentru șomerii și persoanele inactive cu dizabilități și pentru cei cu nivel redus de educație.

1127. În ceea ce privește tinerii NEETs, ANOFM arată că doar aproximativ 16% dintre tinerii șomeri de 15-29 de ani sunt înscriși la serviciul public de ocupare (SPO) în urma contribuției proiectului POCU dedicat înregistrării tinerilor NEETs. Totuși, POCU a contribuit cu aproximativ 5,3% la creșterea nivelului de competențe în rândul acestor tineri. Din perspectiva angajării, în total peste 21.000 de tineri de vârstă 16-29 de ani au primit sprijin și s-au angajat (doar 15,74% dintre tinerii NEETs înregistrați la ANOFM). Pe de altă parte, trebuie menționat că majoritatea tinerilor care și-au găsit un loc de muncă declară că nu i-au ajutat proiectele finanțate. Astfel, deși utile și de impact, proiectele sunt mai puțin relevante decât s-a planificat inițial. Ele dezvoltă mai degrabă competențe generale, decât specifice și adaptate la cerințele pieței muncii, pentru tinerii din grupurile țintă ale proiectelor. Cu toate acestea, POCU are povești de succes în special în ceea ce privește dezvoltarea antreprenorialului tinerilor. Se observă mai ales o atenție sporită acordată tinerilor romi, iar acest aspect a generat efecte pozitive asupra lor, atât în ceea ce privește dobândirea de competențe, cât și în ceea ce privește angajarea. Totuși, pe lângă POCU, alte cauze au contribuit la materializarea acestor efecte (în principal, programele naționale pentru creșterea ocupării, facilitățile acordate angajatorilor, respectiv măsurile implementate de serviciile publice de ocupare, în cadrul Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020).
1128. Totodată, progresul general se datorează și creșterii performanței SPO. Pe baza evidențelor colectate, contribuția POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii, respectiv corelarea cererii cu oferta de muncă și diversitatea serviciilor oferite este importantă. Totuși, contribuția POCU la sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO a fost identificată drept limitată. Deși au fost colectate prin interviuri indicii care arată o îmbunătățire a gradului de mulțumire al clienților SPO, instrumentul pentru măsurarea satisfacției clienților SPO nu au fost încă realizat.
1129. Din perspectiva antreprenoriatului și a întreprinderilor, prin OS 3.7, 3.8 și 3.12, POCU a avut o contribuție importantă la înființarea de noi afaceri și la dezvoltarea resursei umane angajate. Suportul POCU a contribuit decisiv la creșterea sau menținerea numărului de salariați și a condus la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. Conform analizei contrafactice atât la înființare, cât și după un an de activitate, firmele sprijinite au în medie un număr mai mare de salariați comparativ cu firme similare non-beneficiare. Intervențiile au avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor sprijinite prin dezvoltarea de noi produse pentru piețele existente sau extinderea afacerilor pe noi piețe. Suplimentar suportului POCU, pentru dezvoltarea afacerii, firmele au utilizat împrumuturi de la familie sau prieteni, au făcut credite sau au apelat la resursele personale proprii preexistente.
1130. Totuși, întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI și-au menținut cu greu competitivitatea în această perioadă. Datorită managementului strategic și al resurselor umane îmbunătățite, întreprinderile SNC/ SNCDI au devenit mai performante în perioada 2014-2020. Managerii și antreprenorii și-au dezvoltat competențele cheie pentru creșterea competitivității întreprinderilor în care activează. Cu privire la managementul resurselor umane, există percepția că acesta a devenit mai performant, adaptat la nevoile și cerințele pieței. Totodată, în perioada 2014-2020, respondenții au precizat că au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”, oferindu-se exemple concrete de măsuri luate în interiorul companiilor în care activează.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

1131. Performanțele întreprinderilor, înainte de a fi sprijinite, sunt mai reduse decât cele ale întreprinderilor cu activitate principală în industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Cu toate acestea, după sprijinul POCU, cele mai afectate sectoare reușesc să recupereze decalajul și chiar să aibă o performanță mai bună. Acest lucru poate sugera chiar faptul că au reușit să gestioneze mult mai bine perioada pandemiei și cea post-pandemie. Din perspectivă sectorială, rezultatele sugerează că POCU a avut o contribuție importantă în special pentru întreprinderile din sectoarele de procesarea alimentelor și băuturilor, sănătate și produse farmaceutice și textile și pielărie.
1132. În același timp, OS 3.12 al POCU formează angajați, le îmbunătățește competențele, în conformitate cu rezultatele pe termen scurt așteptate la momentul elaborării programului. O comparație largă între valoarea realizărilor OS cu cele disponibile la nivel național (prin INS și Eurostat) indică faptul că prin OS 3.12, POCU va contribui (cu succes prin utilitatea cursurilor realizate și competențelor câștigate) până la finalul anului 2023 cu aproximativ 0,3% din numărul de adulți care participă la formare profesională nivel național (dar proporția este 10% dacă luăm în considerare numărul de participanți la programe de formare profesională în 2020). Există județe și regiuni unde numărul de persoane formate este mai mare, și acestea sunt, în cele mai multe cazuri, cele mai dezvoltate zone ale României (Cluj, Alba, Brașov, Iași, Prahova, Sibiu, dar și Olt județ unde este cel mai mare număr de persoane formate). Evoluția este, astfel, foarte bună, în Centru și Sud-Vest, unde, conform Eurostat, erau în 2022 cele mai mici rate de participare la programe de formare pe tot parcursul vieții. Totuși, beneficiile cursurilor realizate s-au propagat într-o mică măsură din perspectiva mobilității interne și externe (promovare, schimbarea locului de muncă) și a creșterilor salariale. De asemenea, competitivitatea și reziliența companiilor nu a fost major influențată de participarea la cursuri. De asemenea, o mare parte a cursurilor tehnice planificate nu au putut fi implementate, ceea ce implică o axare a rezultatelor POCU asupra competențelor digitale și soft.
1133. Astfel, nevoia de a investi în formare profesională continuă este și mai puternică în România, pentru că în 2022, ca și în 2014, la elaborarea programului, este necesară în continuare dezvoltarea de competențe ale angajaților. Creșterea nivelului de participare la formare profesională continuă, dar și axată pe abilități transversale (soft skills) este necesară în special în vedere creșterea rezilienței companiilor în fața posibilelor șocuri, inclusiv prin digitalizare (dar în și automatizare) în contextul tranziției către o economie cu emisii 0 de carbon și a evoluției Inteligenței Artificiale.
1134. Potrivit modelului Leontief, contribuția totală a POCU la realizarea produsului intern brut ce cumulează efectele direct, indirect și indus a fost de peste 2,04% în perioada 2014-2023, cu un efect indus evaluat la nivelul de 0,92%, în timp ce efectul total al investiției POCU asupra ocupării forței de muncă a totalizat pentru perioada 2014-2023 se traduce într-un număr de 110,52 mii persoane ocupate, cu o contribuție semnificativă a efectului indus ce cuantifică aproximativ 53,30 mii persoane.
1135. Intervențiile POCU analizate au avut și alte efecte pe lângă cele așteptate. Acestea au produs beneficii economice importante prin taxele plătite și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale și indemnizația de șomaj), existând premise pentru recuperarea pe termen scurt și mediu a investițiilor realizate - acestea sunt recuperate cu o rată medie de 5% pe lună sau 60% pe an. În cazul intervențiilor asupra tinerilor NEETs, recuperarea totală a costurilor intervențiilor poate să aibă loc în circa 1,6 ani, dar doar dacă efectele intervențiilor sunt durabile (dacă locurile de muncă sunt menținute).
1136. Au fost îmbunătățite relațiile cu mediul de afaceri local și vizibilitatea afacerilor dezvoltate. Piața muncii la nivel local a beneficiat de generarea de noi locuri de muncă ce a impulsionat într-o oarecare măsură reînnoirea membrilor comunității plecați la muncă în străinătate. Aceasta a avut un efect pozitiv și asupra familiilor și comunității. În unele cazuri, participarea la proiectele finanțate de POCU a permis crearea unor comunități de specialiști din domeniu care a permis identificarea de noi oportunități, în parteneriate la nivel regional. Totodată, cunoștințele dobândite în cadrul cursurilor au fost diseminate și către alte persoane în afara celor sprijinite prin proiecte. Au crescut competențele manageriale și antreprenoriale, încrederii în propria persoană și motivația de a reuși. Percepția distorsionată conform căreia nu există același nivel de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

seriozitate dacă unele cursuri nu sunt autorizate a fost corectată. Pe lângă socializarea virtuală necesară în pandemie, cursurile au fost percepute ca utile pentru dezvoltarea personală a participanților.

1137. Mecanismele principale care au afectat negativ materializarea efectelor așteptate sau neașteptate sunt, în primul rând, situația economică generată de pandemia COVID-, oportunitățile de ocupare disponibile la nivel local, dar și migrația participanților în străinătate, dar și întârzierile înregistrate în demararea programului structura și țintele minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și rezultat, durata prea mare de evaluare și contractare, durata insuficientă de implementare, povara administrativă generată de rambursări și nivelul costurilor unitare. Dezvoltarea firmelor a fost afectată într-o măsură semnificativă de criza COVID-19 prin diminuarea efectelor benefice generate de intervenție. Restricțiile impuse au condus la pierderea de clienți, dar și de angajați, la redefinirea pieței și a lanțurilor de furnizori-beneficiari odată cu relaxarea condițiilor. Contracarea acestor efecte negative se poate realiza doar prin asigurarea un mediul economic stabil, prin facilități acordate firmelor, precum și prin acces la finanțări destinate dezvoltării afacerilor.
1138. Cel puțin pentru beneficiarii POCU a rămas o provocare importantă acreditarea ca formatori și/sau a cursurilor, structura instituțională bazată pe responsabilități partajate și coordonare pentru două ministere (MMSS și ANC), prezentând în continuare unele limitări privind viziunea strategică de dezvoltare a formării profesionale a adulților. La nivel operațional, au fost luate destul de rapid măsuri pentru a depune online a dosarelor de acreditare pentru programele de formare profesională continuă, și desfășurarea online a pregătirii teoretice aferente cursurilor.
1139. Efectele intervențiilor POCU în rândul persoanelor în cutarea unui loc de muncă au fost favorizate de următorii factori caracteristici programului: existența și nivelul subvenției pentru cursanți, activitățile de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, mediere și programele de ucenicie la locul de muncă. Au fost identificate abordări inovative și bune practici în legătură cu modul în care beneficiarii de finanțare au mobilizat experți din comunitățile vulnerabile în care au implementat proiectele, au folosit modalități de motivare și mobilizare extrinsecă a tinerilor, împreună cu activități de consiliere adaptate nevoilor și așteptărilor lor. O contribuție pozitivă au avut-o și designul instrumentului de finanțare, un plus important de valoare aducându-l activitățile de coaching și mentoring, nivelul alocărilor financiare, experiența solidă a parteneriatelor în implementarea de proiecte europene, existența unor furnizori de formare profesională de calitate înaltă la nivel local, comunicarea bună cu ofițerii de monitorizare și reacția promptă a OIR-urilor la debutul pandemiei. Printre aspectele pozitive se numără calitatea proiectelor și a sesiunilor de formare, eficiența echipei de management a proiectelor și colaborarea cu personalul implicat în monitorizarea la nivel regional.
1140. Sustenabilitatea efectelor obținute de POCU până la termenul limită al evaluării de față este foarte importantă, și determină succesul programului în ansamblul său. Astfel, în ceea ce privește intervențiile implementate în cadrul obiectivelor 3.1-3.6, sustenabilitatea la momentul realizării analizei era pozitivă - trei sferturi dintre cei care au dobândit un loc de muncă după participarea la sprijin s-au menținut pe piața muncii până la momentul evaluării. Totuși, efecte sunt slab pozitive asupra probabilității deținerii unui loc de muncă în prezent la nivelul șomerilor și persoanelor inactice din grupurile țintă. Pentru categoria celor cu nivel redus de educație, POCU a condus la creșterea probabilității persoanelor participante de a păstra locul de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM care nu au participat la programele din cadrul POCU.
1141. În ceea ce privește tinerii NEETs, evidențele colectate arată că efectele POCU la nivelul tinerilor NEETs sunt durabile în ceea ce privește formarea lor profesională, respectiv dobândirea de noi competențe și cunoștințe, precum și ocuparea pe o perioadă medie de 6 luni. Efectele POCU sunt parțial durabile în ceea ce privește înscrierea tinerilor NEETs la SPO, din cauza întârzierii cu care au demarat proiectele din cadrul AP 1 și 2, altele decât proiectul INTESPO.

1142. Aceste efecte se așteaptă a fi durabile inclusiv prin integrarea rezultatelor proiectelor ANOFM în activitatea de zi cu zi a acestuia. Sustenabilitatea intervențiilor este asigurată prin legiferarea metodologiilor și a instrumentelor de lucru realizate prin proiecte, astfel încât la nivelul tuturor unităților teritoriale vor fi folosite aceleași metodologii și instrumente. Din această perspectivă impactul și sustenabilitatea intervențiilor POCU în ceea ce privește întărirea capacității SPO din România este de două ori mai importantă.
1143. În ceea ce privește firmele susținute, ratele lor de supraviețuire de la înființare și până la momentul evaluării, au fost mai mari cu 5 puncte procentuale comparativ cu cele ale altor întreprinderi similare, care însă nu au beneficiat de intervenție. Efectele sunt mai pronunțate în sectoarele de activitate Comerț și Construcții, iar la nivel regional se remarcă u, ca și în cazul efectelor asupra numărului de salariați, regiunea Sud-Muntenia. Întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană nu anticipează schimbări majore până la sfârșitul anului 2023, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați.
1144. În ceea ce privește efectele obținute de activitățile de formare derulate prin POCU OS 3.8 și 3.12, beneficiile acestora se mențin într-o anumită măsură pe termen mai degrabă mediu. Beneficiarii sesiunilor de formare integrează în practica lor curentă metodele și practicile învățate, crescând eficiența și îmbunătățind condițiile de lucru. Totuși, angajații nu sunt informați în legătură cu viitoarele cursuri la care vor participa, ceea ce poate indica faptul că activitățile de dezvoltare a resurselor umane nu sunt suficiente/sustenabile. În lipsa continuării formării, competențele câștigate vor deveni rapid redundante, în special în arii către trebuie să fie menținută competitivitatea la nivel internațional. Interesul pentru și nevoia de training se păstrează dar este necesară dinamizarea lor permanentă și disponibilitatea fondurilor necesare (mai ales pentru companiile mici). În acest context, sprijinul acordat întreprinderilor în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă” este foarte utilă pentru asigurarea sustenabilității proiectului. Totuși, puține evidențe au putut fi colectate în legătură cu sustenabilitatea acestor activități, cu alte cuvinte a continuării acțiunilor de evaluare a angajaților, de formulare de planuri individuale de dezvoltare, de organizare de cursuri și implementare a lor (sau ”trimiterea” angajaților la cursuri externe).
1145. În practică, aspectele legate de sustenabilitate au putut fi cel mai bine observate la nivel de întreprindere și angajat. ”Nivelurile superioare” (beneficiarul, OI) dețin informații reduse despre aceste aspecte, ceea ce indică o nevoie ridicată de întărire a monitorizării ex-post/de sustenabilitate, și focusare a acesteia pe rezultate, nu numai pe activități. Pe de altă parte, pentru această categorie de intervenții, principalele premise care facilitează durabilitatea sunt existența unui departament puternic și motivat de resurse umane și sprijinul factorilor decidenți de la nivel de companie în ceea ce privește realizarea unei politici de RU adecvate, intenția beneficiarilor de a continua să acceseze și să implementeze proiecte în cadrul noului Program Educație și Ocupare, experiența împărtășită de beneficiari care au adus în atenția factorilor de decizie experiențe câștigate prin implementarea proiectelor POCU pentru a aduce o contribuție la îmbunătățirea intervențiilor prin POCU și/sau viitoare.
1146. Principalele recomandări formulate de echipa de evaluare pe baza constatărilor și concluziilor prezentate anterior sunt:

În ceea ce privește logica intervențiilor:

- Continuarea furnizării de pachete de măsuri integrate pentru îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice;
- Cooperarea cu comunitățile locale pentru identificarea și implicarea persoanelor din grupurile țintă în intervențiile ce vizează îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice; în acest context, cooperarea mai bună a serviciilor publice de ocupare cu asociații și fundații ce sprijină persoanele de etnie romă în vederea îmbunătățirii înregistrării acestora în baza de date a serviciilor publice de ocupare;



- Menținerea și intensificarea măsurilor de stimulare a mobilității și de sprijinire a antreprenoriatului în rândul șomerilor și persoanelor inactive din mediul rural;
- Planificarea de proiecte și activități special dedicate tinerelor NEET femei, având în vedere numărul mare al acestora și implementarea în paralel a serviciilor suport pentru tinerele mame;
- Având în vedere creșterea numărului și ratei tinerilor NEETs în România, este necesară o abordare strategică a situației acestor tineri, care sunt cei mai vulnerabili;
- Creșterea nivelului subvențiilor acordate, astfel încât firmele susținute de POCU să poată crea mai multe locuri de muncă atractive (mai bine plătite) în actualul context economic;
- Flexibilizarea structurii programului pentru a putea sprijini antreprenorii cu intervenții specifice de tip coaching și mentorat la nevoie și în etapele de implementare și sustenabilitate;
- Acordarea unei atenții mai mari complementarității între obiectivele specifice care au potențialul de a produce efecte sinergice la nivel de grup țintă (în special la nivel de întreprindere);
- Acordarea unei atenții sporite distribuției regionale a proiectelor și efectelor lor, pentru ca acestea să nu adâncească disparitățile regionale existente, direcție contrară dezideratelor Politicii de Coeziune a UE;
- Modernizarea guvernanței în domeniul Formării Profesionale Continue (FPC).