



Ministerul Fondurilor 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 2019

Contract de prestări servicii nr. 31295/24.04.2019

4 Decembrie 2020





Fișa documentului

Data versiunii inițiale	30 Octombrie 2020	
Data versiunii modificate	Versiunea 1	Data: 04.12.2020



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Cuprins

Abrevieri.....	6
1 Introducere.....	8
1.1 Rezumatul proiectului.....	8
1.2 Scopul și aria de acoperire a evaluării.....	9
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.....	18
2.1 TE 1 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării în rândul tinerilor NEETS.....	18
2.1.1 Care este progresul observat în rândul tinerilor NEETS în zonele vizate de intervenție (regiuni de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării) 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?.....	18
2.1.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?.....	26
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?.....	34
2.1.4 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?.....	37
2.1.5 În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?.....	38
2.1.6 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?.....	39
2.1.7 Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?.....	41
2.1.8 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?.....	47
2.1.9 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?.....	48
2.1.10 Concluzii și recomandări.....	48
2.2 TE 2 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea gradului de ocupare a grupurilor țintă, alții decât tinerii NEETS.....	51
2.2.1 Care este 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), 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)?.....	53
2.2.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?.....	58
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?.....	70
2.2.4 În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?.....	72
2.2.5 În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?.....	76
2.2.6 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?.....	77
2.2.7 Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?.....	79
2.2.8 Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?.....	82
2.2.9 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?.....	83
2.2.10 Concluzii și recomandări.....	85



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

2.3	TE 3 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană	88
2.3.1	Care este progresul observat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în zona urbană din regiunile mai puțin dezvoltate?	88
2.3.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	92
2.3.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	98
2.3.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	103
2.3.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	104
2.3.6	Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	107
2.3.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	111
2.3.8	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?	111
2.3.9	Concluzii și recomandări	114
2.4	TE 4 – Evaluarea contribuției POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO	117
2.4.1	Care este progresul observat în teritoriile (județe, regiuni și la nivel național) și subgrupurile vizate (personalul SPO, structuri și clienți) 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?	117
2.4.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	129
2.4.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	133
2.4.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	133
2.4.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	133
2.4.6	Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	134
2.4.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	135
2.4.8	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?	135
2.4.9	Concluzii și recomandări	136
2.5	TE 5 – Evaluarea contribuției POCU la creșterea adaptabilității întreprinderilor din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă	137
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)?	138
2.5.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	144
2.5.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	152
2.5.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	154
2.5.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	155
2.5.6	Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	159
2.5.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	164
2.5.8	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?	165
2.5.9	Concluzii și recomandări	166



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	169
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?	169
2.6.2	În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?	173
2.6.3	În ce măsură există și alte efecte, pozitive sau negative?	175
2.6.4	În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?	175
2.6.5	În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?	176
2.6.6	Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?	177
2.6.7	Dacă și în ce măsură lucrurile ar fi putut fi făcute mai bine?	180
2.6.8	Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?	181
2.6.9	Concluzii și recomandări	182
2.7	Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național	184
2.7.1	Care este contribuția POCU AP1, AP2 și AP3 2014-2020 la formarea produsului intern brut și la ocuparea forței de muncă?	184
2.7.2	Concluzii și Recomandări	192
3	Concluzii și recomandări	194



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Abrevieri

Abreviere	Explicație
AC	Autoritatea Contractantă
ADR	Agencie pentru Dezvoltarea Regională
AEM	Autoritatea Europeană a Muncii
AJOFM	Agencie Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
AM	Autoritate de Management
AMIGO	Anchetei forțe de muncă în gospodării
AMOFM	Agencia Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANED	Rețeaua academică de experți europeni pentru dizabilități
ANES	Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Bărbați și Femei
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPIS	Agencia Națională pentru Plăți și Inspecție Socială
AP	Axă Prioritară
BIM	Biroul Internațional al Muncii
CATI	<i>Computer Assisted Telephone Interviewing</i>
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 Educație și Formare Profesională
EFPP	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	Agencia 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	<i>European Union Agency for Fundamental Rights</i>
FSE	Fondul Social European
FPC	Formare Profesională Continuă
GIS	Analiză spațială
GT	Grup țintă
HG	Hotărâre de Guvern
HORECA	Hoteluri, Restaurante, Cafenele
HR	<i>Human Resources</i>
ILMT	Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri
INS	Institutul Național de Statistică
INTESPO	Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Abreviere	Explicație
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	<i>Labour Force Survey</i>
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MFE	Ministerul Fondurilor Europene
MMJS	Ministerul Muncii și Justiției Sociale
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Social
NEETs	<i>Not in employment, education or training</i>
NRIS	Strategiile Naționale de Incluziune a Romilor
OECD	<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>
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	<i>Programme for International Student Assessment</i>
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	<i>Propensity Score Matching</i>
RE	Raport de Evaluare
RU	Resurse Umane
SBA	<i>Small Business Act</i>
SF	Fermele de subzistență
SNC	Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020
SNCDI	Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020
SPO	Serviciul Public de Ocupare
SSF	Fermele de semi-subzistență
SURE	<i>Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency</i>
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
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	<i>Youth Employment Initiative</i>

Introducere

1. Prezentul document reprezintă cel de-al doilea 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 Raport de evaluare a prezentat rezultatele „Evaluării retrospective a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU)” în domeniul ocupării.¹
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 în raport sunt cele ale echipei de evaluare și nu reprezintă neapărat punctul de vedere al Ministerului Dezvoltării Regionale și Fondurilor Europene*
4. *Autorii raportului de evaluare sunt:*
 - *Laura Trofin (lider de echipă, expert cheie);*
 - *Speranța Pîrciog (expert cheie);*
 - *Mădălina Popescu (expert cheie);*
 - *Irina Lonean (expert non-cheie);*
 - *Vasile Strat (expert non-cheie);*
 - *Ana Bulai (expert non-cheie);*
 - *Michaela Stoichici (expert non-cheie);*
 - *Mihaela Iorgulescu-Aioanei (expert non-cheie);*
 - *Daniela Pănica (expert non-cheie);*
 - *Adelina Alexe (expert non-cheie);*
 - *Dan Duțu (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);*
 - *Cristina Lincaru (expert non-cheie);*
 - *Larisa Stănilă (expert non-cheie);*
 - *Anamaria Beatrice Aldea (expert non-cheie);*
 - *Anamaria Năstasă (expert non-cheie);*
 - *Adriana Davidescu (expert non-cheie);*
 - *Michele Giove (expert non-cheie);*
 - *Bianca Cone (expert non-cheie);*
 - *Maria Banu (expert non-cheie).*

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 („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.

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

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 sunt așteptate 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 reiterate 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?
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 facilita 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, dacă este cazul, recomandări, utile managementului programului, în legătură cu întrebările de evaluare prezentate mai sus.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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, se încearcă atingerea următoarelor **obiective specifice**:
 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare;
 - Îmbunătățirea competențelor tinerilor NEETs șomeri, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare;
 - Funcționarea mecanismului național integrat de sprijin care vizează identificarea și înregistrarea la Serviciul Public de Ocupare 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 Serviciul Public de Ocupare, 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);
 - 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 8 septembrie 2020.

1.3 Structura raportului de evaluare

16. Prezentul Raport de Evaluare a fost elaborat în conformitate cu specificațiile caietului de sarcini și cuprinde următoarele capitole:
- Volumul I – Raportul de evaluare:
 - Sumarul executiv;
 - Analizele efectuate pentru fiecare temă de evaluare;
 - Răspunsurile la întrebările de evaluare pentru fiecare temă de evaluare;
 - Recomandări;
 - Volumul II – diferite anexe, inclusiv rapoartele de caz aferente studiilor de caz realizate pentru fiecare temă de evaluare.
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 temă de evaluare. Acestea sunt descrise detaliat în anexa 2 la prezentul raport.

Tabel 2. Metodele aplicate pentru fiecare temă de evaluare 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 realizarea analizelor planificate într-un moment în care implementarea POCU se afla într-o fază intermediară, sau chiar incipientă. Progresul limitat înregistrat în implementarea proiectelor care urmau să contribuie la atingerea obiectivelor specifice analizate a împiedicat, în unele cazuri, aplicarea metodologiei prevăzute. Acest aspect a redus evaluabilitatea intervențiilor vizate de acest contract dar nu de o manieră semnificativă. Colectarea exhaustivă a datelor existente și triangularea constatrilor prin focus grupuri și paneluri de experți au permis formularea de constatări și concluzii riguroase.

² Analiza multicriterială a tuturor intervențiilor relevante pentru inovarea socială și teme 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

21. Pe de altă parte, în ceea ce privește răspunsul la întrebarea de evaluare 1, disponibilitatea datelor statistice oficiale a permis realizarea analizei indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate doar până la nivelul anului 2019 inclusiv. În aceste condiții efectele economice generate de pandemia Covid-19 nu au putut fi analizate din perspectiva efectului brut, ci doar din perspectiva sustenabilității. Pe de altă parte, analiza teritorială pe baza indicatorilor de program nu a putut fi realizată din cauza faptului că datele furnizate de beneficiar nu dețineau variabile teritoriale (regiuni de dezvoltare), lipsind informația cu privire la valorile indicatorilor pentru fiecare regiune de dezvoltare în parte.

1.5 Sumar executiv

22. Prezentul document reprezintă cel de-al doilea 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”. Raportul de evaluare a fost realizat sub coordonarea Ministerului Fondurilor Europene de o echipă de experți mobilizați de asocierii 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, sunt așteptate 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);
 - 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 5 și, respectiv, 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

27. În ansamblu, analizele realizate de prezenta evaluare relevă faptul că efectul intervențiilor Axelor Prioritare 1, 2 și 3 ale POCU asupra ocupării forței de muncă a totalizat pentru perioada 2016-2018 un număr de

83,18 mii persoane, rezultatele fiind influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POCU, cât și de volumul investițiilor. Totuși, situația economică generată de pandemia Covid-19 a afectat implementarea proiectelor contractate, dar și materializarea efectelor și durabilitatea acestora.

28. Relevanța și importanța activităților planificate și realizate prin intermediul proiectelor POCU sunt confirmate de prevederile cadrului strategic și legislativ aferent programului, dar și de provocările întâmpinate de România în domeniul ocupării forței de muncă, provocări evidențiate de datele statistice disponibile. Astfel, deși până la finalul anului 2019 rata șomajului a scăzut semnificativ în toate regiunile de dezvoltare, pe total și pentru ambele sexe, dinamica ocupării în perioada 2014-2019 este mult sub nivelul înregistrat în Uniunea Europeană (creștere de 0,7% comparativ cu 5,4%). Cu toate că România a atins rata de ocupare propusă pentru anul 2020, persistă diferențe structurale, precum și o populație inactivă în proporție foarte mare și în creștere. Pe de altă parte, în perioada 2014-2019 numărul participanților la formare profesională a scăzut, la finalul perioadei fiind cu 23,2% mai puține persoane cuprinse în cursuri de formare comparativ cu 2014. Procentul tinerilor care nu beneficiază de educație, ocupare sau formare (NEETs) în totalul populației de tineri a scăzut într-o mică măsură în România, mai ales comparat cu dinamica europeană. În același timp, în majoritatea regiunilor analizate, evoluția numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România a fost descrescătoare în perioada 2014-2018, pe fondul unei diminuări, atât a numărului de societăți comerciale, cât și a numărului de întreprinzători privați.
29. În ansamblu, programul a produs beneficii importante la nivel micro, în primul rând în ceea ce privește creșterea ocupării forței de muncă în rândul unor grupuri greu ocupabile (șomeri de lungă durată și persoanele de etnie roma), deși evoluția la nivel sectorial dar și contribuția POCU din această perspectivă sunt mai limitate comparativ cu așteptările. Participarea în proiectele POCU a condus și la îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă, mai cu seamă în rândul persoanelor șomere și inactive cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural. Analizele contrafactice realizate au concluzionat faptul că POCU a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor de lungă durată și cu 16% a șanselor persoanelor de etnie romă participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane din aceste categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU. Activitățile de mediere, consiliere profesională și cele de formare profesională au sprijinit în cea mai mare măsură creșterea șanselor participanților de angajare pe piața muncii. Prin participarea la aceste activități, persoanele sprijinite manifestă un nivel îmbunătățit de încredere în propria persoană, o mai bună informare cu privire la piața muncii și un nivel superior de pregătire pentru participarea la selecțiile de angajare, aspecte esențiale pentru participarea pe piața muncii.
30. Pe de altă parte, proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea și ocuparea tinerilor NEETs deși se observă o atenție sporită, și, pe cale de consecință, beneficii mai importante în cazul tinerilor NEETs romi. Aceste efecte sunt observate de evaluare în contextul în care doar puțin peste o treime dintre tinerii șomeri de 15-24 de ani sunt înscriși la serviciul public de ocupare, iar proiectele POCU au contribuit la înscrierea la SPO doar a aproximativ 35% dintre aceștia (aproximativ 12% din totalul de tineri NEETs la nivel național). Deși moderat, acest efect este sustenabil și generează efecte pe termen lung: tinerii șomeri activi beneficiază de măsuri active de ocupare, sunt „vizibili” pentru potențialii angajatori și își cresc semnificativ șansele de angajare. Evaluarea a evidențiat că ocuparea și ocupabilitatea limitate a tinerilor sunt mult influențate de participarea scăzută a acestora la educație și la formare, în condițiile în care analiza datelor colectate pentru prezenta evaluare arată că sub 2% dintre tineri se întorc în educație dacă au părăsit timpuriu școala. 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) de la nivel european. În acest context proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea tinerilor NEETs, asigurând formarea a doar 2,42% dintre aceștia și contribuind cu doar 1% la rata de participare la educație și formare profesională a tinerilor.
31. În ceea ce privește înființarea de noi afaceri, intervențiile POCU au o contribuție pozitivă importantă, dacă avem în vedere că circa 50 % dintre beneficiari nu ar fi demarat o afacere pe cont propriu dacă nu ar fi

beneficiat de sprijin. Spre exemplu, șansele de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 au fost cu 10% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare non-beneficiare. POCU a dus și la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană, avându-se în vedere că la sfârșitul anului 2019 întreprinderile sprijinite prin POCU înregistrau, în medie, cu un salariat mai mult față de întreprinderi similare non-beneficiare.

32. Evaluarea a evidențiat faptul că, în perioada 2014-2020, a existat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI. Un număr tot mai mare de întreprinderi și-au adaptat activitatea la sectoarele SNC / SNCDI, iar performanțele acestora sunt aliniate celor realizate de întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Deși dificil de a estima impactul în ansamblu, evaluarea evidențiază că intervențiile implementate de POCU în această arie au generat rezultate pozitive pentru participanții la formare și firmele sprijinite. Astfel, adaptabilitatea întreprinderilor a fost facilitată de tematica și calitatea cursurilor furnizate, în urma cărora managerii și antreprenorii au fost mai bine echipați să identifice nevoile de creștere ale întreprinderilor în care activează, să gestioneze riscurile și schimbările și să ia decizii mai bine informate. Totodată, managementul resurselor umane în firmele care au beneficiat de intervenții a devenit mai performant și mai adaptat la schimbările și cerințele de pe piața muncii. Ca urmare a proiectelor POCU, angajații, inclusiv cei noi, beneficiază de planuri de dezvoltare individuală și de creștere a competențelor, în corelare cu nevoile de dezvoltare ale întreprinderilor în care activează. Evaluarea a identificat câteva exemple de modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” implementate, e.g. practici privind tratamentul egal al angajaților, utilizarea eficientă a resurselor de energie, practici de sănătate și securitate la locul de muncă, digitalizarea anumitor procese. Pe de altă parte, exemplele puține identificate în ce privește formele flexibile de ocupare sugerează însă că implementarea acestora a fost, mai degrabă, impusă de pandemia Covid-19 și numai în parte un rezultat al POCU.
33. În ceea ce privește formarea profesională continuă a angajaților, eficacitatea intervențiilor finanțate din POCU în cadrul OS 3.12 era mică la momentul evaluării, acest aspect fiind cauzat pe de o parte de lansarea târzie a apelurilor de proiecte și de procesul relativ lung de evaluare, selecție și contractare a proiectelor (peste 6 luni de la depunerea proiectelor până la semnarea primelor contracte), iar pe de altă parte de întârzierile substanțiale generate de pandemia de COVID-19. Această dinamică cere o atenție aparte, avându-se în vedere faptul că formarea profesională continuă a angajaților continuă să fie o excepție mai degrabă decât regula în România, aspect confirmat de statistica ce arată procentul foarte mic de adulți activi care participă la programe de formare profesională. Situația generală creionată de evidențe statistice se datorează în mare parte cadrului legislativ și instituțional complex, modificat de mai multe ori pe parcursul ultimilor ani. În condițiile în care atribuțiile în acest domeniu sunt împărțite între mai multe instituții cheie, procedurile de autorizare a programelor de formare profesională la ANC, precum și procedurile impuse pentru organizarea fiecărei sesiuni de formare sunt greoaie iar monitorizarea administrativă a formării profesionale continue este limitată, nu se sprijină dezvoltarea politicilor publice de promovare și realizare a formării pe tot parcursul vieții (și implicit, nici intervențiile POCU în acest domeniu).
34. Totuși, este important de subliniat că, pe lângă efectele înregistrate și prezentate în paragrafele anterioare, beneficiile economice ale intervențiilor sunt importante prin taxele plătite de participanții care au obținut un loc de muncă și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale, existând premise pentru recuperarea pe termen mediu (2 ani pentru tineri NEETs și 3-4 ani pentru alte categorii de șomeri) a investițiilor, cu condiția durabilității efectelor intervențiilor. Costul intervențiilor pentru o persoană sprijinită poate fi recuperat în mai puțin de un an, dacă acea persoană se angajează sau își deschide o afacere proprie.
35. Pe de altă parte, în ceea ce privește adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO, contribuția POCU este limitată în condițiile în care, în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, a fost contractat un singur proiect, care deși este în faza avansată de implementare, încă nu fost finalizat. În acest context, progresele înregistrate la nivel de program sunt limitate iar probabilitatea este scăzută ca indicatorii stabiliți la nivel de obiectiv specific să fie îndepliniți, în condițiile în care proiectul nu acoperă toate activitățile ce ar fi putut fi sprijinite prin acest obiectiv specific

integrat. Noi proiecte sunt în pregătire în cazul acestui obiectiv specific, prin care se preconizează că, totuși, se vor obține rezultatele așteptate.

36. Într-o notă optimistă, POCU a înregistrat și efecte pozitive neplanificate inițial, dar care aduc valoare adăugată beneficiilor principale obținute. Astfel, a crescut nivelul de trai și s-a redus durata de timp până la găsirea unui loc de muncă în cazul șomerilor, a crescut mobilitatea în rândul tinerilor în căutarea unui loc de muncă, au fost obținute brevete, și au fost dezvoltate produse noi. Furnizorii de formare profesională care au implementat proiecte și-au diversificat oferta de cursuri. În același timp, POCU a determinat și efecte pozitive la nivelul firmelor care oferă servicii conexe intervențiilor (catering, închirierea spațiilor, furnizarea de materiale promoționale), precum și asupra familiilor care au beneficiat de reîntoarcerea membrilor migranți, de creșterea nivelului de trai și al veniturilor, de cunoștințele și competențele noilor antreprenori.
37. Astfel, efectele POCU 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 creșterea competiției, și pe cale de consecință, a calității produselor și serviciilor furnizate la nivel local. Efectele asupra familiilor au fost în mare parte pozitive, acestea beneficiind de reîntoarcerea membrilor migranți, de creșterea veniturilor și a standardului de viață, de cunoștințele și competențele noilor antreprenori, însă au și avut mai puțin timp comun de petrecut cu cei dragi. Angajații din firmele noi înființate au beneficiat de un loc de muncă și de venituri stabile și mai ridicate, în timp ce solicitanții și partenerii și-au crescut capacitatea de a implementa proiecte cu finanțate europeană, au devenit mai vizibili la nivel local și și-au diversificat și consolidat paleta de servicii de sprijin pentru noii antreprenori.
38. Eficacitatea intervențiilor POCU a fost facilitată sau chiar determinată de o serie de mecanisme, dintre care cele mai importante sunt relevanța și calitatea sesiunilor de instruire, măsura în care acestea au fost adaptate la nevoile directe ale grupului țintă (care, în multe cazuri, nu sunt reflectate de cursurile acreditate de către ANC), precum și existența și nivelul subvenției pentru cursanți. Pe de altă parte factorii favorizanți ai eficacității proiectelor și programului sunt comunicarea bună și digitalizarea relației dintre beneficiar și OIR/AM, campaniile de promovare la nivel de proiect care au condus la identificarea și implicarea în intervenție a grupurilor țintă cele mai relevante, precum și susținerea antreprenorilor prin coaching și mentorat după declanșarea pandemiei.
39. O serie de elemente au afectat negativ implementarea proiectelor POCU și, pe cale de consecință, eficacitatea acestora. Infrastructura și serviciile deficitare de transport, prin corelare cu lipsa locurilor de muncă în localitate și nivelul salarial nemotivat oferit de angajatori, constituie un mecanism cu efecte negative importante asupra ocupării participanților la program. În unele cazuri, condițiile de finanțare descurajante au împiedicat formularea de proiecte pentru a se atinge țintele programului. Alte mecanisme cu efect negativ fac referire la lipsa unor colecții complete de date statistice cu ajutorul cărora să de fundamentarea analizele efectuate în cadrul proiectelor dar și colaborarea deficitară între organizațiile care au implementat intervențiile și serviciile publice de ocupare. În ceea ce privește SPO, în condițiile în care, în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, a fost implementat un singur proiect, contribuția POCU la performanța instituțională a acestuia este limitată.
40. Implementarea POCU a fost afectată și de o serie de factori interni, precum: birocrăția excesivă, insuficientă claritate a ghidurilor solicitanților, a instrucțiunilor sau a informațiilor primite de la echipele de monitori, neclarități cu privire la condițiile aferente subvențiilor, sistemul informatic MySMIS neintuitiv, întâzieri în efectuarea plăților, precum și ponderea insuficientă a cheltuielilor indirecte sau a prefinanțării.
41. În urma constatărilor și concluziilor prezentate anterior, echipa de evaluare formulează următoarele recomandări principale:
- În special în contextul anului 2020, este necesară continuarea și furnizarea unui număr și mai ridicat de pachete de măsuri pentru îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive. Acestea trebuie adaptate la situația economică generată de pandemia COVID-19;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Programele de formare profesională oferite (atât pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă cât și pentru angajați) trebuie diversificate și corelate nu numai cu cererea de forță de muncă existentă la nivel local, ci și cu profilul, interesele și aspirațiile grupului țintă astfel încât, prin întărirea relevanței acestora, să fie susținute eficacitatea și sustenabilitatea intervențiilor POCU. 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;
- O importanță mai mare trebuie acordată dezvoltării competențelor digitale, mai ales avându-se în vedere că, în contextul pandemiei COVID-19 și a evoluțiilor tehnologice, telemunca și-a sporit importanța, iar nivelul competențelor digitale se constituie într-un factor major care influențează accesul indivizilor la oportunitățile economice și sociale;
- Este imperios necesară modernizarea guvernății în domeniul Formării Profesionale Continue (FPC), proces care ar permite formularea unei viziuni strategice 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 dar și disponibilitatea unor 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). Ar trebui asigurat un mecanism funcțional de previziune, monitorizare și evaluare a impactului politicilor de FPC, dar și 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;
- Specific pentru grupul țintă al POCU constituit din tinerii NEETs, programul ar trebui să permită solicitanților să propună activități pentru tinerii NEETs activi, înregistrați la SPO, dar și pentru alți tineri NEETs, cu condiția înregistrării lor la SPO pe parcursul proiectului. În acest sens, cheltuieli pentru identificarea tinerilor NEETs și activități de identificare a acestora ar trebui să fie eligibile. În acest fel, beneficiarii proiectelor pot sprijini activitatea SPO de identificare și înregistrare și pot ajunge la tinerii NEETs cei mai greu accesibili pentru SPO, iar rezultatele încă modeste ale proiectului INTESPO ar putea fi întărite. Totodată, este necesar ca activități de mobilizare a tinerilor, specifice lucrului cu tinerii, să fie eligibile și promovate (punctate suplimentar la selecția proiectelor). Activitățile de lucru cu tinerii sunt capabile să dezvolte competențe transversale pentru viață și pentru muncă și să ridice nivelul de motivație al tinerilor, fiind adaptate la nevoile, dar mai ales la interesele tinerilor;
- În ceea ce privește antreprenoriatul, este necesară, pe de o parte, continuarea finanțării unor intervenții similare care să conțină un mix de activități de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și de susținere financiară a demarării unor afaceri pe cont propriu, dar, pe de altă parte, și introducerea unor noi programe subsecvente care să permită dezvoltarea afacerilor înființate (spre exemplu granturi în rândul celor ce au urmat astfel de programe la nivelul intervențiilor similare). Totodată, este necesară creșterea nivelului subvențiilor acordate și a perioadei de acordare a sprijinului pentru întreprinderile nou-înființate dar și 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;
- Recomandăm și 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;

- Din perspectiva mecanismelor interne de implementare, este necesară simplificarea procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor. În acest sens, este recomandată explorarea posibilităților de automatizare a procesului de aprobare a proiectelor pentru scurtarea perioadei de timp necesare aprobării. De asemenea, este recomandată explorarea posibilităților de adaptare a platformei MySMIS pentru a răspunde nevoilor specifice ale POCU;
- Totodată, continuă să fie necesară revizuirea și simplificarea regulilor privind încadrarea cheltuielilor, prin întărirea și/sau multiplicarea unor mecanisme de eficientizare precum extinderea decontărilor cheltuielilor pe bază de costuri unitare, creșterea nivelului costurilor unitare, creșterea plafonului pentru cheltuielile indirecte, dar și includerea mai multor categorii de cheltuieli necesare printre cheltuielile eligibile;
- În contextul actual generat de pandemia COVID-19, este necesară o flexibilizare și adaptare a procedurilor de implementare a intervențiilor POCU, în special în ceea ce privește flexibilizarea țintelor minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și de rezultat și/sau perioadele de implementare extinse.

2 Analizele efectuate și răspunsurile la întrebările de evaluare

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

42. Prezenta temă de evaluare se concentrează asupra obiectivelor specifice POCU care au ca grup țintă tinerii NEETs, așa cum erau aceștia definiți de program până la revizuirea sa în 2020: tinerii cu vârsta între 16 și 24 ani împliniți (până la 25 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 și creșterea nivelului de ocupare al acestor tineri, prin activități specifice. De asemenea, AP 2 finanțează și operațiunile care urmăresc înregistrarea la Serviciul Public de Ocupare (SPO) a tinerilor NEETs inactivi (și invizibili din punct de vedere instituțional pentru stat și alte organizații care i-ar putea sprijini).
43. Conform caietului de sarcini, TE1 ar trebui să aibă în vedere și obiectivul specific 6.1 (OS 6.1) care urmărește abordarea problemelor tinerilor NEETs prin reîncadrarea lor în sistemul de educație, în vederea creșterii șanselor de incluziune pe piața muncii, dar pe termen mai lung (spre deosebire de AP 1 și 2 care se concentrează pe competențe și ocupare pe termen scurt și mediu). Cu toate acestea, analiza portofoliului de proiecte contractate până în septembrie 2020 arată că în cadrul OS 6.1 nu au fost finanțate proiecte până la momentul elaborării acestei evaluări.
44. 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 înregistrare la Serviciul Public de Ocupare (SPO) în rândul tinerilor NEETs (OS 2.3).
45. Evaluarea de față se concentrează pe grupa de vârstă acoperită de program până la modificarea sa din 2020, dat fiind că cele mai multe dintre proiectele implementate în cadrul AP 1 și 2 au fost implementate având în vedere definiția anterioară a tinerilor NEETs, respectiv tineri cu vârsta între 16 și 24 de ani care nu sunt angajați, nici nu sunt înscriși într-un program de educație sau de formare profesională. Analiza realizată în cadrul acestei secțiuni are în vedere prezentarea evoluției cohorței tinerilor de 15-24⁴ de ani și a cohorței tinerilor NEETs, la nivel național, regional și județean. Această analiză sprijină constatările și concluzii cu privire la relevanța și impactul brut al programului asupra tinerilor NEETs.

2.1.1 *Care este progresul observat în rândul tinerilor NEETS în zonele vizate de intervenție (regiuni de dezvoltare, zonele rurale / urbane, ITI Delta Dunării) 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?*

46. **Cadrul strategic și financiar european a oferit în 2013 o importanță crescută tinerilor NEETs, accentuând importanța măsurilor timpurii pentru prevenirea șomajului pe termen lung și excluziunii sociale. Datele la nivel național și european arată că problema tinerilor NEETs s-a diminuat în ultimii 5 ani (2014-2019). Dar în România, prin comparație cu evoluția europeană, erau încă necesare**

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 Uniunea Europeană (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.

⁴ De subliniat în acest context că grupa de vârstă specifică pentru statistica națională este 15-24 ani, nu 16-24 de ani, astfel că datele sunt disponibile doar de această manieră. 83,4% din populația de 15 ani era cuprinsă în educație în anul școlar 2018-2019, conform raportului Ministerului Educației și Cercetării. Pe de altă parte, nu sunt disponibile date cu privire la numărul șomerilor și șomerilor înregistrați pentru populația de 15 ani. În rândul șomerilor înregistrați doar 0,2% au 15 ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

măsuri active pentru acest grup țintă, având în vedere ponderea ridicată a acestora. Criza generată de pandemia de COVID-19 ar putea să agraveze problema tinerilor NEETs față de situația lor din 2019 și să crească relevanța unor măsuri rapide care să adreseze de o manieră eficace nevoile acestor tineri.

ANALIZA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

47. 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”. Aceasta este un angajament asumat de toate statele membre ale Uniunii Europene, acela de a se asigura că toți tinerii cu vârsta sub 25 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.⁵ „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. La nivel european, în perioada 2014-2019, au acceptat o ofertă de muncă, educație sau formare profesională peste 3,5 milioane de tineri (sprijiniți direct și indirect), iar procentul tinerilor NEETs a scăzut de la 13,2% la 10,3%.⁶ Creșterea economică la nivel european din aceeași perioadă (2014-2019) a contribuit la succesul „Garanției”, dar va trebui analizat la cel mai înalt nivel în ce măsură criza generată de pandemia de COVID-19 menține nevoia pentru această inițiativă și în ce măsură reformarea sa este necesară.
48. 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 vizează perioada 2017-2020⁷ și o serie din măsurile prevăzute în acest context sunt 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.⁸ Modificările cadrului normativ au inclus și introducerea unor facilități pentru angajatorii tinerilor NEETs.⁹
49. Evaluarea evoluției situației tinerilor NEETs și a contribuției POCU la aceasta este legată și de evaluarea contribuției POCU la punerea în aplicare a Planurilor de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015 și 2017-2020. Din cele 15 reforme și inițiative cheie destinate integrării pe piața muncii, majoritatea (13) se realizează inclusiv cu contribuția „Inițiativei Locuri de muncă pentru tineri” (ILMT) și FSE prin POCU. Astfel, principalele surse de finanțare pentru „Garanția pentru tineret” sunt: (a) bugetul asigurărilor sociale, pentru sprijinul oferit de stat prin beneficii de șomaj, subvenții și stimulente pentru programele de ucenicie și stagii, dar și prin finanțarea programelor de reîntoarcere în educație; (b) fonduri europene, respectiv fondul: „Inițiativa locuri de muncă pentru tineri”, împreună cu investițiile semnificative specifice din Fondul Social European. „Inițiativa locuri de muncă pentru tineri” (ILMT) 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 1 a POCU cu finanțare prin acest fond. În 2012, în România, regiunile eligibile pentru ILMT erau: Centru, Sud-

⁵ 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)) (accesat 14.10.2020).

⁶ Rezultate prezentate de Comisia Europeană, disponibile aici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (accesat 14.10.2020).

⁷ 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

⁸ Legea uceniei 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.

⁹ 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

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. 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. De asemenea, Obiectivul Specific (OS) 6.1 al POCU includea finanțare pentru sprijinirea tinerilor NEETs să revină în sistemul de educație.

50. În cursul anului 2020 a fost aprobată o modificare a POCU ce include și o redefinire a tinerilor NEETs ce sunt grup țintă pentru Axele Prioritare (AP) 1 și 2 ale programului. Astfel, începând cu 2020, AP 1 și 2 ale POCU au grupul țintă format din tineri între 16 și 29 de ani. Modificarea programului a inclus trecerea operațiunilor inițial programate în cadrul OS 6.1 în acțiunile eligibile în cadrul AP 1 și 2, fiind astfel favorizate abordări de sprijin integrat și mai bine adaptate nevoilor tinerilor. În același timp, în 2020, a scăzut substanțial alocarea financiară pentru AP 2 a POCU și pentru operațiunile anterior aferente OS 6.1 pentru reîntoarcerea în educație a tinerilor NEETs. 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, din anul 2020, sprijinul pentru tinerii NEETs ar putea fi din nou necesar la nivel ridicat.
51. Din punct de vedere instituțional, nu există instituții dedicate lucrului cu tinerii NEETs nici la nivel european, nici la nivel național. Acest aspect permite o integrare armonioasă a politicilor și măsurilor dedicate tinerilor NEETs în politicile publice naționale în domeniul educației (unde autoritatea responsabilă este MEC), formării profesionale (unde autoritățile responsabile sunt MEC, ANC și MMPS) și ocupării (unde autoritățile responsabile sunt MMPS și ANOFM).¹⁰ Totuși, absența unor instituții dedicate face ca punerea în aplicare a măsurilor planificate de o manieră adaptată la specificul grupului sau grupurilor țintă de tineri NEETs să fie problematică, așa cum a arătat focus grupul cu experți în domeniul tineretului, ocupației și ocupării tinerilor, organizat pentru prezenta evaluare. Printre altele, lipsa specializării instituționale face ca în cele mai multe cazuri persoanele din cadrul instituțiilor de învățământ sau Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă să fie specializate în lucrul cu copii și, respectiv, cu adulți, fără experiență și pregătire pentru a răspunde nevoilor tinerilor. Aceeași lipsă a unei instituții care să coordoneze în ansamblu măsurile pentru tinerii NEETs poate explica și de ce au rămas încă neimplementate o serie de măsuri din Planul de Implementare al Garanției pentru Tineret și de ce nu a existat un plan de implementare pentru anul 2016 și prima parte a anului 2017.

ANALIZA EVOLUȚIEI SITUAȚIEI TINERILOR NEETS ÎN PERIOADA 2019-2020

52. Pentru a creiona o imagine completă asupra evoluției fenomenului NEETs, seriile de date analizate în cadrul acestei secțiuni au în vedere orizontul de timp 2014-2019. Datele utilizate în cadrul acestei secțiuni provin din următoarele două surse: Institutul Național de Statistică (în special informații din baza de date Tempo) și Eurostat. Date statistice cu privire la numărul și profilul tinerilor NEETs pentru primul semestru al anului 2020 (afectat de pandemia de COVID-19) nu au putut fi disponibile pentru prezenta evaluare, iar acest aspect constituie o limită a analizei de față. Această limitare se adaugă celei generate de nivelul de agregare al setului de date, expus în anexa 3.1. la prezentul raport.¹¹
53. Analiza datelor statistice la nivel național arată că de-a lungul întregii perioade 2014-2019 se înregistrează o descreștere constantă a populației cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, tendință care se încadrează în scăderea demografică generalizată la nivelul întregii populații a României, și care este în concordanță

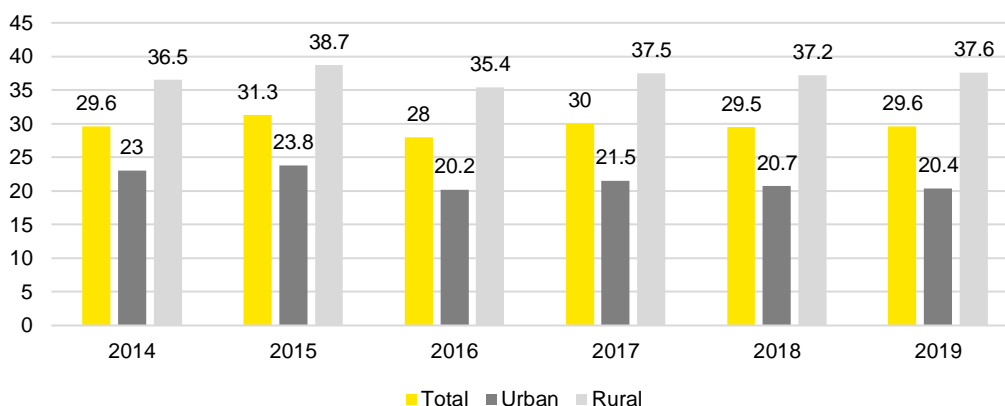
¹⁰ În acest context sunt relevante constatările cu privire la evoluția acestor instituții prezentate în cadrul celorlalte teme de evaluare.

¹¹ Esențial de menționat este faptul că estimarea spațială a fenomenului este un proces care se bazează pe o serie de ipoteze care prin modul de formulare generează cea mai probabilă distribuție județeană a numărului de NEETs, dar care pot subestima sau supraestima în anumite cazuri particulare valorile fenomenului. Totuși, trebuie menționat faptul că această distribuție nu poate fi optimizată decât în momentul existenței unor date înregistrate la nivel județean prin cercetări statistice cu caracter exhaustiv sau prin sondaje realizate pe eșantioane reprezentative la nivelul respectiv de agregare.

cu cea observată în cadrul evaluării precedente a mecanismului „Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri” care finanțează AP 1 a POCU. La nivel național, această scădere demografică reprezintă aproximativ 10,80%, în perioada studiată, adică 2014-2019, de la 2.579.993 tineri în intervalul de vârstă vizat în anul 2014 la 2.301.273 tineri la nivel național în anul 2019. Variațiile regionale sunt însă semnificative, *de la o pierdere demografică de 5,23% în regiunea Nord-Est la -14,52% în regiunea Vest*. Analiza evoluției ponderii populației urbane arată o ușoară de-urbanizare a României în ceea ce privește cohorta 15-24 de ani, trend care continuă evoluția relevantă și de evaluările anterioare. Acest fenomen este cel mai pregnant la nivelul regiunii București-Ilfov unde populația urbană de tineri scade, ca pondere din cea totală, cu aproape 5,6% de-a lungul orizontului 2014-2019. În același timp cea mai mică amplasare a fenomenului se înregistrează la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia, unde scăderea ponderii este de aproximativ 3,24%.

54. *La nivel total se observă o evoluție oscilantă a ratei de activitate, după cum se observă în figura de mai jos. Vizibilitatea acestui trend este clară atât la nivel rural cât și la nivel urban. De asemenea, notabil este faptul că rata de activitate este semnificativ mai crescută în rândul populației rurale a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani. Este posibil ca această rată scăzută de activitate din mediul urban să fie compensată de înscrierea în învățământul superior.*

Figura 1. Rata de activitate în rândul populației 15-24 ani



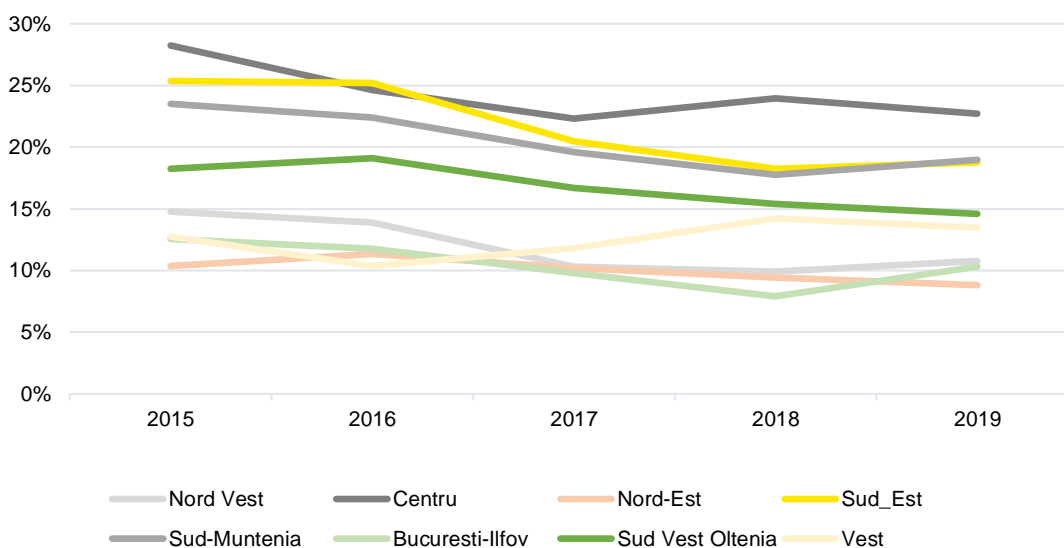
Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

55. La nivel regional, cea mai scăzută rată de activitate, generală, la nivelul anului 2019, se înregistrează în regiunea Centru, 23,5%, iar cea mai ridicată se înregistrează la nivelul regiunii Nord-Est, 40,9%.¹² În ceea ce privește mediul urban, cea mai scăzută rată se înregistrează la nivelul regiunii Centru, iar cea mai ridicată la nivelul regiunii Sud-Muntenia. La nivel rural cea mai scăzută rată se înregistrează la nivelul regiunii Vest, iar cea mai ridicată la nivelul regiunii Nord-Est.
56. În ceea ce privește rata de ocupare, situația este similară, trendul general oscilant fiind de asemenea vizibil. Și în acest caz rata de ocupare din mediul rural este mult superioară celei din mediul urban. O explicație ipotetică a acestei situații este oferită de prezența tinerilor înregistrați în învățământ în zona urbană, dar și de implicarea acestora în activități economice cu productivitate scăzută (în agricultura de subsistență). Și în acest caz disparitățile între regiuni sunt foarte accentuate, în mediul urban rata variind de la 9,50% în cazul regiunii Vest până la 23,30% în cazul regiunii Nord-Est. În cazul mediului rural ratele, semnificativ mai ridicate, variază de la 16,90% în cazul regiunii Vest la 44,70% în cazul regiunii Nord-Est.
57. La nivel județean, distribuția spațială a tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani prezintă importante diferențe. Acestea afectează și proporția tinerilor NEETs la nivel județean. Detalii cu privire la acest aspect sunt prezentate în anexa la prezentul raport de evaluare.

¹² Plasarea celor două regiuni de dezvoltare la extreme se bazează pe evoluții divergente, de-a lungul perioadei analizate, diferența fiind de aproximativ 6 procente, la nivelul anului 2014.

58. Evoluția tinerilor NEETs la nivel național și regional a fost una de trend descendent de-a lungul perioadei 2014-2019. Important de menționat este faptul că la nivel național *descreșterea*, deși *ușoară, este constantă*. Totuși, la nivelul anului 2019 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,3% și 18,1%. România, cu o rată de 14,7%, se plasează pe locul 26. Deși evoluția numărului și ratei tinerilor NEETs a fost descendentă în România, țara noastră nu a evoluat în comparație cu evoluția și media europeană. Astfel, în 2017 rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 4,0% și 20,1%, România, cu o rată de 15,2% plasându-se pe locul 23. Pe aceeași poziție în ierarhia europeană privind rata tinerilor NEETs (respectiv 23) se situa România și în 2014, când rata tinerilor NEETs se încadra pentru statele membre ale Uniunii Europene între 5,5% și 21,5%, iar România înregistra o rată de 17,3%. Se observă astfel că problema este mai puțin bine tratată în România în comparație cu alte state membre UE.
59. În ceea ce privește trendul de la nivel regional, se observă, în cazul regiunilor *București-Ilfov, Nord-Vest, Sud-Muntenia și Sud-Est* că trendul descrescător nu se păstrează, perioada studiată încheindu-se pe un trend ascendent în 2019.

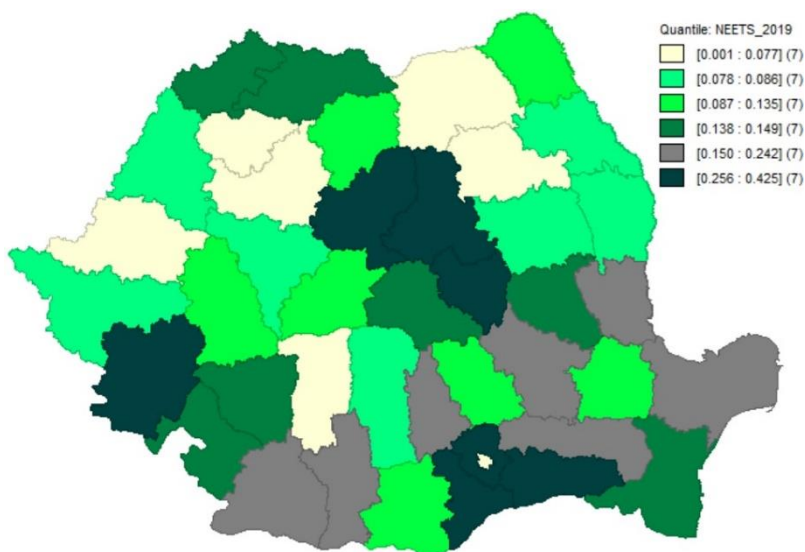
Figura 2. Rata de activitate în rândul populației 15-24 ani



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

60. Din punct de vedere al distribuției teritoriale se remarcă, la nivelul anului 2019, ca poli de concentrare regiunile Sud-Muntenia, Centru, Sud-Est și Sud-Vest Oltenia. Este de subliniat creșterea înregistrată în regiunea Sud-Muntenia. La celălalt pol se află regiunea Vest și regiunea Nord-Vest și regiunea București-Ilfov, deși în aceasta din urmă se remarcă o creștere a ratei tinerilor NEETs în perioada 2018-2019.
61. În ceea ce privește proporția tinerilor NEETs în totalul populației cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 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.

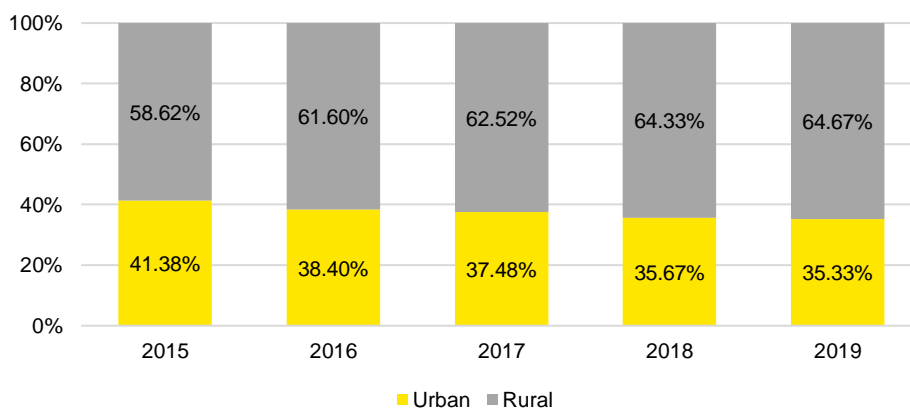
Harta 1. Ponderea populației NEETs, în totalul populației cu vârsta cuprinsă între 15 -24 ani – 2019



Sursa: prelucrările autorilor

62. 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 1,3%.
63. Din punct de vedere al mediului de rezidență, evoluția populației tinerilor NEETs cunoaște o scădere a ponderii acestora în mediul urban, de-a lungul perioadei 2015-2019. Evoluția fenomenului la nivel regional relevă comportamente diferite ale regiunilor, astfel că, în timp ce la nivelul regiunii București-Ilfov populația tinerilor NEETs urbană este majoritară (91,80%), la nivelul tuturor celorlalte regiuni populația NEETs rurală este majoritară. Totuși, regiunile Sud-Est și Nord-Est prezintă cele mai echilibrate distribuții.

Figura 3. Evoluția procentuală a NEETs rural comparativ cu urban



Sursa: prelucrările autorilor (date INS)

64. La nivel teritorial, județele Giurgiu, Covasna, Harghita și Mureș prezintă o pondere crescută a tinerilor NEETs atât în mediul urban, cât și în mediul rural. Județele Dâmbovița, Ilfov și Călărași prezintă o proporție mare a tinerilor NEETs în mediul urban, iar județele Hunedoara, Caraș-Severin și Ialomița prezintă o proporție mare a tinerilor NEETs în mediul rural.

65. Din punct de vedere al distribuției de gen, proporția tinerelor/femeilor tinere 15-24 de ani care sunt șomeri este mai mică cu până la 20% față de cea a tinerilor/bărbaților tineri. Din punct de vedere al studiilor până la momentul la care devin șomeri, mult peste jumătate au studii liceale (57,08% în anul 2019), în timp ce o cincime (20,97%) au studii gimnaziale. Proporția acestora a crescut în perioada 2014-2019, în timp ce a scăzut de la 13,79% la 6,59% proporția șomerilor tineri cu studii superioare din totalul tinerilor șomeri. 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.¹³
66. **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 existente la nivelul statelor care înregistrează rate semnificativ mai reduse sau mai ridicate de tineri NEETs, state precum: Olanda, Cehia, Slovenia, Danemarca sau Portugalia.**
67. **În perioada 2017-2019, ANOFM a înregistrat un număr de 111.244 tineri NEETs cu vârsta între 15 și 24 de ani, așa cum reiese din datele furnizate pentru prezenta evaluare. Acest număr reprezintă 34,4% din șomerii BIM de vârstă 15-24 de ani la nivel național în aceeași perioadă de timp. Se observă așadar că puțin peste o treime dintre tinerii NEETs sunt înregistrați la serviciul public de ocupare (SPO). În rândul tinerilor șomeri înregistrați, tinerii bărbați rămân majoritari (53,8% din total). Pe de altă parte, 59,5% dintre tinerii șomeri înregistrați sunt din mediul rural. Din punct de vedere al etniei 3,3% sunt romi, iar 3,5% sunt maghiari, 93,1% sunt români. 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, Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia. Județele cu cei mai mulți tineri șomeri înregistrați sunt Suceava, Buzău, Galați, iar județele cu cei mai puțini șomeri înregistrați sunt Ilfov, Tulcea și Arad.**
68. Totuși, în ultimii 3 ani, mai puțin de 10% beneficiază și de ajutor bănesc. Nu este clar dacă statistica privind drepturile bănești plătite șomerilor include și drepturile plătite de ANOFM către tinerii absolvenți șomeri după absolvire, dar fără vechime anterioară în muncă. Conform INS, rata șomerilor înregistrați și beneficiari de drepturi bănești, raportată la numărul total de șomeri BIM de vârstă 15-24 de ani, a scăzut dramatic în perioada 2014-2020. Rata de înregistrare și accesul la drepturile bănești ce însoțesc înregistrarea la serviciul public de ocupare a scăzut mai ales pentru nivelurile superioare de educație: secundar superior și terțiar, așa cum arată tabelul de mai jos. Statistica nu este disponibilă și la nivel teritorial.

Tabel 3. Numărul și rata tinerilor șomeri înregistrați, beneficiari de drepturi bănești, în totalul șomerilor de vârstă 15-24 ani

	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019
Șomeri BIM15-24 ani	160.678	148.221	125.075	117.092	100.854	102.639
Tineri șomeri înregistrați de ANOFM	Nu au fost disponibile date			111.244		
Șomeri înregistrați beneficiari de drepturi bănești	33.301	24.471	16.114	11.462	8.340	8.249
Rata de înregistrare și beneficii	20,73%	16,51%	12,88%	9,79%	8,27%	8,04%
Rata de înregistrare și beneficii bănești pe niveluri de educație						
Șomeri cu nivel de educație primar, gimnazial și profesional	7,97%	4,58%	5,99%	5,27%	5,03%	5,19%

¹³ 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.

	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019
Șomeri cu nivel de educație liceal sau postliceal	28,98%	24,76%	16,97%	12,14%	10,21%	9,80%
Șomeri cu nivel de educație universitar	17,00%	15,23%	16,32%	15,21%	8,49%	8,55%

Sursa: INS. Prelucrarea autorilor

69. În ceea ce privește participarea tinerilor în vârstă de 15-24 de ani la programe de educație și formare profesională, România se situează pe locul 25 din 27 de state membre ale UE, cu o proporție de doar 62,5% dintre tinerii de 15-24 ani înscriși la școală sau un program de formare, față de media UE 27 de 71,5%. Mai mult, media europeană a crescut cu un punct procentual în intervalul 2014-2019, pe când participarea tinerilor din România la educație și formare profesională a crescut doar cu doar 0,4 puncte procentuale în aceeași perioadă (iar în 2015 s-a înregistrat o scădere).¹⁴ Rata de cuprindere a tinerilor de 15-24 de ani în educație este de 52% la nivel național. Diferențele date din statistica cuprinderii în educație la nivel urban (104,54%), rural (4,74%) și pe regiuni (regiunea București-Ilfov are cuprindere în educație pentru segmentul de vârstă vizat de 111,63%) reflectă migrația internă a tinerilor pentru școlarizare.
70. Rata de părăsire timpurie a școlii¹⁵ în România s-a redus la 15,3% în 2019, de la 19,1% în 2015. România se situează însă substanțial peste media europeană de 10,3%, chiar dacă înregistrează cea mai amplă scădere dintre statele UE.
71. Analiza datelor furnizate de ANOFM pentru prezenta evaluare și a celor colectate prin sondaj arată că 33,04% 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 doar 2% dintre tinerii NEETs s-au întors în educație ca elevi. Totodată, 0,75% erau înscriși la momentul sondajului (mai 2020) într-un program de formare, ceea ce arată rata mică de ieșire a tinerilor din categoria NEETs prin formare profesională continuă. Trebuie însă observat că în mai 2020 desfășurarea programelor de formare profesională erau afectate de măsurile pentru combaterea răspândirii pandemiei de COVID-19.
72. 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, doar 56% dintre tinerii români cu vârsta între 16 și 24 de ani au competențe de bază sau mai dezvoltate, în comparație cu media europeană de 80%.¹⁶ Nivelul competențelor digitale de bază a crescut cu doar două puncte procentuale începând cu 2015, în timp ce media europeană a rămas constantă.
73. Testele PISA, aplicate elevilor de 15 ani (vârstă 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.¹⁷ 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.

¹⁴ Indicatorul Eurostat trng_lfs_09.

¹⁵ 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.

¹⁶ Indicatorul Eurostat isoc_sk_dskl_i.

¹⁷ 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

74. *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

75. Rata de activitate a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani și, de asemenea, rata de ocupare înregistrează o evoluție oscilantă, de-a lungul perioadei analizate, totuși variațiile nu sunt foarte ample.
76. Numărul absolut al tinerilor NEETs s-a plasat pe un trend descendent constant de-a lungul perioadei 2014-2019, ceea ce se coroborează cu trendul descendent continuu pentru populația totală de 15-24 de ani. În acest context procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a scăzut, totuși, relativ puțin față de dinamica Europeană, iar România se situa în 2019 pe locul 26 din 27 de state membre UE, față de locul 23 pe care era în 2014.
77. Regiunile Sud-Muntenia, Centru și Sud-Est se plasează ca poli de concentrare a unui număr ridicat de NEETs la nivelul anului 2019. La extrema cealaltă se află regiunea București-Ilfov care găzduiește doar aproximativ 5,87% dintre tinerii NEETs, regiunea Vest care găzduiește 7,94% și regiunea Nord-Vest care localizează 9,69% dintre aceștia. De asemenea, la nivelul regiunilor București-Ilfov, Nord-Vest și Sud-Muntenia și Sud-Est trendul general descrescător nu se păstrează de-a lungul întregului orizont de timp, perioada studiată încheindu-se pe un trend ascendent în 2019. Giurgiu, Ilfov, Caraș-Severin, Harghita, Covasna și Călărași par a fi cei mai importanți poli de concentrare a tinerilor NEETs la nivelul anului 2019, deoarece aici tinerii NEETs reprezintă ponderi semnificative din totalul tinerilor de vârsta 15-24 de ani. Numărul tinerilor cu vârste între 15 și 24 de ani, domiciliați în zona ITI Delta Dunării înregistrează o scădere de-a lungul întregii perioade, același trend descrescător fiind înregistrat și pentru populația tinerilor NEETs, cu excepția ultimului an (2019) când se înregistrează o creștere de 1,3% față de anul precedent.
78. Participarea la educație a tinerilor de 15-24 de ani este scăzută, reflectată atât de statistica națională privind cuprinderea în educație, cât și de statistica europeană privind participarea tinerilor la programe de educație și formare profesională. Conform acestei statistici, România se situează pe locul 25 din 27 de state membre UE. Analiza datelor colectate pentru prezenta evaluare arată că doar 2% dintre 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).
79. 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) de la nivel european.
80. În acest context, datele ANOFM arată că doar puțin peste o treime dintre tinerii șomeri de 15-24 de ani sunt înscrși la serviciul public de ocupare, fiind activi în căutarea unui loc de muncă și eligibili pentru sprijin, și sub 10% primesc indemnizații bănești.

2.1.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

81. **Progresul în implementarea AP 1 și 2 ale POCU este foarte scăzut în ansamblu.** Au fost contractate în total 16 proiecte, dintre care 9 implementate de ONG-uri, universități și întreprinderi, beneficiari selectați prin proceduri de selecție competitive, și 7 implementate de ANOFM. Unul dintre proiectele implementate de ANOFM a fost reziliat.
82. 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 Serviciul Public de Ocupare (SPO) în rândul tinerilor NEETs (OS 2.3);
 - 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).

83. 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.
84. 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. Cauzele acestei contractări scăzute vor fi analizate în secțiunea dedicată mecanismelor care au afectat efectele programului.

Tabel 4. Rezultate așteptate, realizate și validate până la 08.09.2020 în cadrul AP 1 și 2 ale POCU

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2020)	Țintă însumată asumată de cele 16 proiecte contractate	Realizat și raportat până la 08.09.2020	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	Indicator de realizare					
4S1	Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani care beneficiază de sprijin	186.133	43.355	3.647	1,96%	8,41%
4S1.1	<i>romi</i>		593	1.046		176,39%
4S1.2	<i>din mediul rural</i>		1.963	2.929		149,21%
	Indicator de rezultat					
CR01	Participanții șomeri care participă la intervenția sprijinită de YEI ¹⁸ până la finalizarea sa	67.293	11.293	6.696	9,95%	58,19%
CR01.1	<i>romi</i>		218	501		229,82%
CR01.2	<i>din mediul rural</i>		1.329	1.238		93,15%
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	771	1.007	2,39%	130,61%
CR03.1	<i>romi</i>		145	376		259,31%
CR03.2	<i>din mediul rural</i>		319	783		245,45%
CR04	Participanții șomeri de lungă durată care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	13.459	2.374	952	7,07%	40,10%
CR04.1	<i>romi</i>		163	388		238,04%
CR04.2	<i>din mediul rural</i>		296	705		238,18%
CR06	Participanții șomeri de lungă durată care, la	8.412	299	600	7,13%	200,67%

¹⁸ Youth Employment Initiative – Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri, fondul dedicat sprijinului pentru tineri NEETs în regiunile în care numărul acestora este cel mai mare.

Cod Indicator	Indicator	Ținta programului (2020)	Țintă însumată asumată de cele 16 proiecte contractate	Realizat și raportat până la 08.09.2020	% realizare în raport cu ținta programului	% realizare în raport cu ținta proiectelor
	Încetarea calității de participant, urmează o formă de educație/formare, obțin o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca activitate independentă					
CR06.1	<i>romi</i>		40	297		742,50%
CR06.2	<i>din mediul rural</i>		87	473		543,68%
CR11	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă	29.440	6.957	509	1,73%	7,32%
CR11.1	<i>romi</i>		200	23		11,50%
CR11.2	<i>din mediul rural</i>		849	77		9,07%
4S2	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	30.605	1.102 (proiecte competitive) 13.977 (proiect ANOFM)	447	1,46%	2,96%
4S2.1	<i>romi</i>		77	146		189,61%
4S2.2	<i>din mediul rural</i>		366	353		96,45%
4S200	Tineri NEETs șomeri care primesc un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	30.500	8.916	531	1,74%	5,96%
4S200.1	<i>romi</i>		89	0		0,00%
4S200.2	<i>din mediul rural</i>		892	305		34,19%
4S3	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	55.641	1.678	792	1,42%	47,20%

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 08.09.2020)

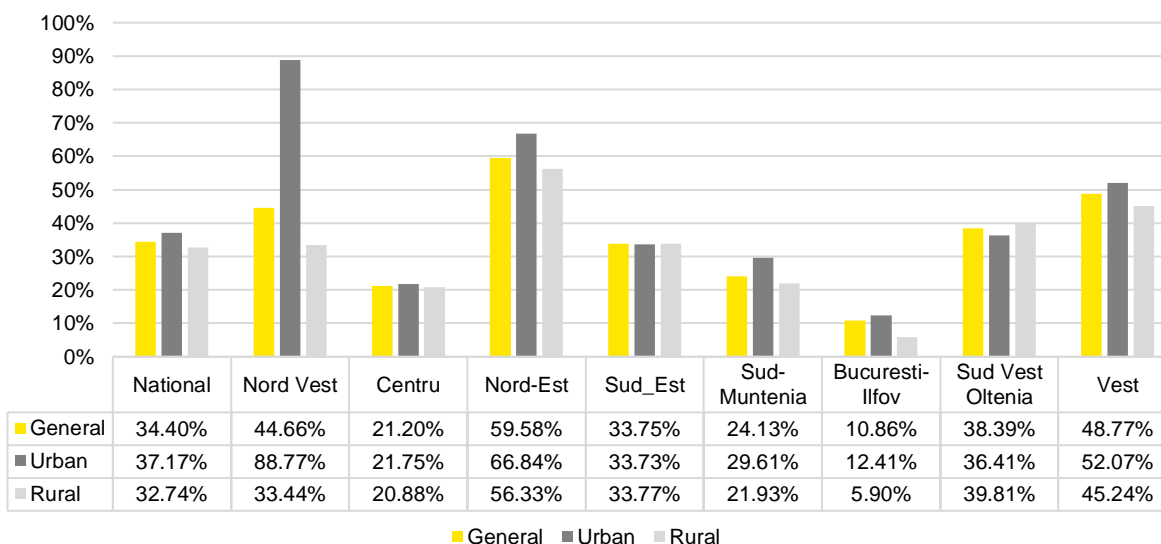
85. **Indicatorul cu cel mai mare grad de realizare în raport cu țintele programului se referă la tinerii NEETs inactivi înregistrați la SPO ca urmare a sprijinului furnizat¹⁹.** Din datele furnizate de ANOFM în perioada 2017-2019 au fost înregistrați în evidența SPO în total un număr de 111.244 tineri NEETs cu vârsta între 15 și 24 de ani, respectiv 111.010 tineri NEETs cu vârsta între 16 și 24 de ani, eligibili în cadrul programului. Astfel, **cu sprijin POCU prin OS 2.3 s-a realizat înregistrarea la serviciul public de ocupare pentru 32,74% dintre tinerii NEETs activi, conform datelor raportate de ANOFM și validate**

¹⁹ Proiectul implementat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ce vizează acest indicator este proiectul „INTESPO - Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare”, care a fost contractat în 2017.

de AM POCU.²⁰ Pe de altă parte, 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. În acest context se poate afirma că **POCU a contribuit cu aproximativ 35% 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 contribuie la înregistrarea a aproximativ 12% dintre tinerii NEETs identificați statistic la nivel național.**

86. Regiunile în care rata de înregistrare este cea mai mare (cel mai mare număr de tineri NEETs sunt înregistrați la serviciul de ocupare) sunt: Nord-Est (59,58% dintre tineri NEETs sunt înregistrați și 66,84% dintre tinerii NEETs din mediul rural înregistrați), Vest (48,77% dintre tineri NEETs sunt înregistrați și 52,07% dintre tinerii NEETs din mediul rural înregistrați), Nord Vest (44,66% dintre tineri NEETs sunt înregistrați, dar 88,77% dintre tinerii NEETs din mediul rural înregistrați). La polul opus, regiunile cu cea mai slabă rată de înregistrare sunt București-Ilfov (doar 10,86% dintre tinerii NEETs înregistrați) și Centru (doar 21,20% dintre tinerii NEETs înregistrați).

Figura 4. Procentul tinerilor NEETs înregistrați la serviciul public de ocupare, pe regiuni și medii de reședință



Sursa: Prelucrarea autorilor pe baza datelor INS și ANOFM

87. Pe de altă parte, proiectele 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*). Dar rezultatele obținute de proiecte rămân insuficiente în raport cu țintele la nivel de program, dat fiind numărul mic de proiecte finanțate. Analiza de mai jos arată în ce măsură obținerea acestor rezultate la nivel de proiecte contribuie la progresul general în ceea ce privește pregătirea profesională și competențele tinerilor.
88. În România se înregistra în 2019 o rată de participare la formare profesională continuă, calculată după metodologia Eurostat, de 4,8% în rândul tinerilor de 15-24 de ani. Raportat la numărul total de tineri de

²⁰ Intervenițiile 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 INTERSPO 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.

această vârstă – 2.301.273 – rezultă că aproximativ 110.460 de tineri declarau în 2019 că au participat la un program de formare profesională. Pentru 2018, rata de participare la formare profesională a tinerilor din România a fost de 6,2%, ceea ce înseamnă un număr de aproximativ 143.650 tineri din totalul de 2.317.027. Anii 2018 și 2019 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 această perioadă, așa cum se observă din datele raportate, au beneficiat de formare în cadrul proiectelor 2.696 tineri (valoare aferentă indicatorului de realizare 4S1 „Tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 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, aproximativ 65% au dobândit o calificare, conform indicatorilor de rezultat raportați de proiecte.

89. Aceste date ne permit să afirmăm că POCU **a contribuit cu doar 1% la creșterea nivelului de competențe în rândul tinerilor de 15-24 de ani**, prin participarea unui număr de 2.696 de tineri la programe de pregătire, din totalul de 254.110 tineri care au beneficiat de formare profesională în 2018-2019. Dar trebuie să ținem cont și de faptul că doar două treimi dintre acești tineri au obținut o calificare ca urmare a programului (deși se estimează că acest procent va crește odată cu finalizarea stagiilor de ucenicie finanțate). Pe de altă parte, **numărul de tineri sprijiniți ca urmare a programului, prin formare, consiliere, dar și prin ucenicie, reprezintă doar 2,42% din numărul tinerilor NEETs înregistrați la SPO.**
90. În plus, sondajul realizat în rândul grupului țintă al proiectelor finanțate prin mecanism competitiv și în rândul unui grup de control format din tineri înregistrați la SPO arată că o proporție foarte ridicată de respondenți din cadrul ambelor grupuri (87% - grupul țintă, 83% - grupul de control) au obținut un certificat în urma unui program de formare profesională. Se observă astfel că și persoanele din grupul de control au beneficiat de măsuri active de ocupare realizate de AJOFM-uri sau în alte contexte, în afara proiectelor POCU AP 1 și 2. Cercetarea de birou și focus grupul cu specialiști în domeniul tineretului au arătat că, în contextul politicilor europene privind Garanția pentru Tineret, un număr mare de inițiative au fost implementate având tineri NEETs ca grup țintă. Dat fiind cadrul dificil de implementare a proiectelor POCU având acest grup țintă, unii potențiali beneficiari s-au îndreptat spre alte surse de finanțare (fonduri Norvegiene și SEE de exemplu). **Așadar, se observă o diferență de doar 4 puncte procentuale în ceea ce privește formarea profesională în favoarea tinerilor din grupul țintă al proiectelor, în condițiile în care cele două grupuri sunt similare.**
91. **În ceea ce privește angajarea tinerilor, performanța la nivel de program, dar și la nivel de proiecte, a fost scăzută.** Astfel:
- Proiectele finanțate în cadrul AP 1 au atins doar 7,23% din ținta referitoare tinerii la care, la șase luni de la finalizarea proiectelor, au un loc de muncă. Astfel 509 tineri au dobândit și păstrat un loc de muncă;
 - Proiectele finanțate în cadrul AP 2 au atins doar 5,96% din țintă, respectiv au sprijinit 531 tineri, astfel încât aceștia să aibă un loc de muncă sau să desfășoare o activitate independentă, la finalizarea proiectelor.
92. **Tineri sprijiniți pentru angajare de proiectele finanțate prin mecanism competitiv reprezintă doar 1% dintre tinerii NEETs înregistrați la ANOFM.**
93. **Suplimentar, un număr de 14.432 de tineri NEETs, reprezentând 4,5% din numărul total al tinerilor NEETs și 12,73% din tinerii NEETs înregistrați la SPO primesc (în septembrie 2020) sprijin pentru angajare în proiectele ANOFM cu titlul „ACTIMOB”, proiecte în cadrul cărora sunt oferite stimulente pentru angajarea tinerilor NEETs: sunt plătite subvenții pentru angajatorii tinerilor NEETs și se acordă tinerilor prime de mobilitate.** Doar 949 de tineri sunt în prezent incluși în rapoarte ca rezultat al programului și se observă un decalaj între realizarea indicatorilor, raportare și validarea rapoartelor. Dar studiile de caz arată că în situația tinerilor angajați ca urmare a subvențiilor pentru angajatori se vor păstra în mare măsură rezultatele privind angajarea în acord cu indicatorii de realizare raportați și există premise

pentru atingerea rezultatelor la nivelul realizării de la data prezentei evaluări, cu mențiunea că pandemia de COVID-19 și criza generată de aceasta pot afecta rezultatul și sustenabilitatea peste așteptările beneficiarului. Pe de altă parte, aceste cifre referitoare la proiecte în implementare trebuie privite cu oarecare precauție, deoarece rapoartele au fost validate până în septembrie 2020 doar pentru 531 dintre tinerii sprijiniți.

94. **Proiectele din cadrul AP 1 s-au dovedit mai eficiente în ceea ce privește tinerii șomeri de lungă durată** (în comparație cu eficacitatea asupra tinerilor șomeri în general), așa cum reiese din studii de caz și studiul documentelor și bazelor de date referitoare la indicatorii de realizare și rezultat. Au fost cuprinși în grupurile țintă ale proiectelor mai mulți șomeri de lungă durată decât era inițial planificat, iar rezultatele obținute arată că ei au fost integrați în muncă în proporție mai mare decât se așteptau beneficiarii. 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 șomeri de peste 6 luni în comparație cu tinerii înregistrați la serviciul public de ocupare. Astfel, 24% dintre tinerii din grupurile țintă ale proiectelor erau la data înscrierii la ANOFM șomeri de peste 6 luni, iar 27% erau șomeri de peste 12 luni (în total 51% dintre tineri erau șomeri de durată medie și lungă), în timp ce doar 14% dintre tinerii din grupul de control erau la data înscrierii la ANOFM șomeri de peste 6 luni, iar 28% erau șomeri de peste 12 luni (în total 42% dintre tineri erau șomeri de durată medie și lungă).
95. O altă caracteristică unde cele două grupuri diferă este legată de nivelul de educație. Referitor la educație, 71,36% din respondenții din grupul țintă au absolvit o școală profesională, în timp ce 71,27% din respondenții din grupul de control au absolvit un liceu. 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).**
96. **În acest context, doar 16,69% din respondenții din grupul țintă au afirmat că au reușit să își găsească un loc de muncă cu ajutorul proiectelor la care au participat, în timp ce doar 10,56% din respondenții din grupul de control au reușit să găsească un loc de muncă în urma măsurilor active de ocupare de care au beneficiat.** Dar, o proporție de 36,02% din respondenții din grupul țintă au reușit să își găsească un loc de muncă fără ajutorul proiectelor, în timp ce 47,46% din respondenții din grupul de control au reușit să își găsească singuri loc de muncă, fără ajutorul AJOFM. Un număr foarte ridicat de respondenți din grupul țintă, 46,55%, nu au reușit să își găsească un loc de muncă, în timp ce proporția respondenților din grupul de control care nu au reușit să găsească un loc de muncă, deși l-au căutat, este de 40,85%. Conform sondajului, un număr foarte mic de tineri atât din grupul țintă, cât și din grupul de control au început o activitate independentă.
97. Problema găsirii unui loc de muncă apare mai pregnantă în rândul tinerelor femei. Mai mult de jumătate din respondenții de sex feminin din grupul țintă, 53,37%, nu au reușit să își găsească un loc de muncă după ce au beneficiat de intervenție, un procent mai ridicat decât cel raportat de către respondenții de sex feminin din grupul de control. Diferența privind rata de angajare în rândul tinerelor femei se poate datora faptului că de regulă tinerele femei asumă roluri în gospodărie și sunt responsabile de îngrijirea unor membri ai familiei (inclusiv proprii copii).
98. Analiza contrafactuală realizată se bazează pe faptul că respondenții din cele două grupuri: grupul țintă și grupul de control au caracteristici similare, cu unele excepții, respectiv nivelul de educație și mediul de reședință, dat fiind că structura grupurilor de respondenți nu a permis o potrivire perfectă a grupurilor din această perspectivă. Distribuția pe gen, stare civilă, rol în gospodărie, durata șomajului și media vârstelor ne indică că cele două grupuri acoperă o mare parte din factorii exogeni care au efecte asupra intervenției.
99. Rezultatul analizei contrafactice de impact indică faptul că intervenția nu a avut efectul scontat, așa cum a reieșit și din analiza de mai sus în care s-au utilizat statistici descriptive, fără aplicarea metodelor contrafactice. **Chiar și după izolarea variabilelor care nu sunt afectate de tratament și selectarea a două grupuri utilizând metoda celui mai apropiat vecin, reiese că grupul de control a reușit să își**

mărească gradul de ocupare în mai puțin de 6 luni într-o măsură mai mare decât grupul țintă, în ciuda sprijinului primit de acesta din urmă. 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 (întrebarea 14)

	Grupul țintă	Grupul de control
Media	61.37%	70.41%
t-value		2.5846
p-value		0.009944

Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

100. **Trebuie însă subliniat aici că în grupul țintă al proiectelor POCU au fost cuprinși mai mulți tineri șomeri de lungă durată și tineri cu nivel de studii inferior față de grupul de control.**
101. **Pe subgrupuri țintă, 8,5% dintre tinerii NEETs sprijiniți în cadrul OS 1.1, 1.2, 2.1 și 2.2 sunt tineri romi, cu o proporție de 20% în cazul obiectivelor aferente AP1 și o proporție mult mai mică, de doar 2,7% în cazul obiectivelor aferente AP2.** Diferența este dată de faptul că proiectele implementate de ANOFM, cu un grup țintă mai mare în cadrul AP2, atât pentru mobilitate și subvenții, cât și pentru ucenicie, raportează apartenența la etnia romă a persoanelor din grupurile țintă în proporție mult mai mică decât proiectele finanțate prin mecanisme competitive. Așa cum am arătat, în evidențele ANOFM apar înregistrați doar 3,3% tineri NEETs romi autodeclarați. Se poate observa că și din perspectiva apartenenței la minoritatea romă, tinerii care au beneficiat de sprijin sunt într-o categorie considerată mai greu de ocupat.
102. Se observă că tinerele femei rome participă la program în proporție mult mai mare decât bărbații, reprezentând 60% din grupul țintă de etnie romă al proiectelor.
103. **În toate cazurile, 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 formării tinerilor romi și chiar în privința angajării tinerilor romi care au beneficiat de intervenție în cadrul AP2, inclusiv care beneficiază de sprijinul pentru angajare al serviciilor publice de ocupare, prin subvenții. Singurul indicator unde rezultatele în privința tinerilor romi nu sunt mai bune decât cele generale se referă la tinerii beneficiari de ILMT (AP1) care în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă, dar acest aspect este analizat în secțiunea referitoare la sustenabilitatea programului.

Tabel 6. 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 YEI ²¹ până la finalizarea sa	56%	48%	42%
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	28%	36%	27%
CR03	Participanții șomeri care, la încetarea calității de participant, urmează un program de	26%	37%	24%

²¹ Youth Employment Initiative – Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri, fondul dedicat sprijinului pentru tineri NEETs în regiunile în care numărul acestora este cel mai mare.

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
	educație/formare, sunt în curs de a obține o calificare sau au un loc de muncă, inclusiv ca independenți			
CR04	Participanții șomeri de lungă durată care participă la intervenția sprijinită de YEI până la finalizarea sa	16%	23%	16%
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	14%	7%	3%
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	12%	34%	12%
CR11	Persoanele care, în termen de șase luni de la încetarea calității de participant, obțin un loc de muncă	22%	25%	19%
4S2	Tineri NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cei care desfășoară o activitate independentă	56%	48%	42%
4S3	Tinerii NEETs șomeri care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare	28%	36%	27%

Sursa: Baza de date SMIS (disponibilă la 08.09.2020)

104. Constatările referitoare la efectele POCU asupra tinerilor romi nu au putut fi confirmate de analiza contrafactuală, dat fiind că numărul tinerilor de etnie romă din grupul de control care au răspuns sondajului este prea mic. Astfel, în grupul țintă au fost înregistrați 172 de tineri romi, dar în grupul de control doar 22. Cu toate acestea, ponderea mare a tinerilor de etnie romă în rândul grupului țintă al proiectelor poate fi una dintre explicațiile aparentei lipse de impact a programului, așa cum rezultă din analiza contrafactuală. **În acest sens, am fi înclinați să spunem că programul a generat rezultate la nivelul unui grup greu de ocupat de tineri romi, ceea ce înseamnă un impact pozitiv la acest nivel.** Totuși, impactul pozitiv al programului se referă la tinerii romi din grupurile țintă ale proiectului, nu la întreaga populație de tineri romi, dat fiind că profilul mediu al acestora nu este similar cu cel care reiese din datele de la nivelul proiectelor implementate.
105. 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. Trebuie remarcat în acest context că grupul de tineri romi care au beneficiat de sprijin și care au răspuns sondajului este mai bine educat decât grupul țintă de tineri și este similar cu grupul de control din punct de vedere al studiilor, peste 70% dintre ei fiind absolvenți de liceu. Așadar apartenența la etnia romă nu se asociază cu alte vulnerabilități vizibile majore pentru grupul țintă de tineri romi, iar succesul programului în cazul lor ar putea fi explicat în această cheie: tinerii romi care au beneficiat de sprijin au fost motivați să învețe, să se pregătească și să caute un loc de muncă, ceea ce face ca programul să fi avut un impact mai mare asupra lor.
106. 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. Pe de altă parte, analiza contrafactuală nu a permis observarea unor rezultate semnificative statistic nici în privința impactului programului asupra angajării tinerilor din mediul rural.
107. 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 multiregională nu au raportat



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

rezultate la nivel de regiune. Astfel, rapoartele înregistrate în SMIS nu precizează regiunile unde au fost formați și angajați tinerii din grupurile țintă ale proiectelor decât la nivel global.

Sinteza constatărilor

108. **Contribuția POCU s-a materializat în înregistrarea tinerilor la serviciul public de ocupare (SPO), în mică măsură în ceea ce privește formarea profesională a tinerilor și nu poate fi observată în ceea ce privește angajarea tinerilor NEETs, decât la nivelul proiectelor ce finanțează în mod direct subvenții pentru angajatori și mobilitate pentru tineri.**

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

- Proiectul INTESPO, în principal, și celelalte proiecte POCU în subsidiar, contribuie la înscrierea la SPO a aproximativ 12% dintre tinerii NEETs înregistrați la nivel național, dar a aproximativ 35% dintre cei activi (care se înregistrează în cele din urmă la SPO);
- Proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea tinerilor NEETs, asigurând formarea a doar 2.42% dintre aceștia și contribuind cu doar 1% la rata de participare la educație și formare profesională a tinerilor;
- Nu se observă un efect al POCU asupra ocupării tinerilor NEETs. Un procent mic din tinerii care au primit sprijin s-au angajat și au păstrat locul de muncă. Analiza contrafactuală arată că grupul de control a reușit să își mărească gradul de ocupare într-o măsură mai mare decât grupul țintă, în ciuda sprijinului primit de acesta din urmă prin POCU.

110. Tinerii romi au primit o atenție specială în cadrul programului, iar acest aspect a generat efecte pozitive asupra lor, atât în ceea ce privește dobândirea de competențe, cât și în ceea ce privește angajarea. Aceste rezultate sunt semnificativ mai bune decât în cazul tinerilor din alte etnii.

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?

111. **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 lung.**

112. 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.

113. Pentru calcularea costurilor de oportunitate ale proiectelor sunt luate în calcul următoarele 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;
- **Economiile 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 250 lei (reprezentând 50% din valoarea indicatorului social de referință, de 500 de lei pentru anul 2019).

114. 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 2019, când s-au finalizat intervențiile și au produs efecte la nivelul angajării (în cazul intervențiilor finalizate la finalul anului 2018). Studiile de caz au confirmat că majoritatea tinerilor angajați au primit acest salariu. Astfel, pentru salariul minim garantat în plată de 2.080 lei brut/lună se datorau contribuții în valoare de 864 lei/lună/angajat (520 lei contribuție la asigurări sociale, 208 lei contribuție la asigurări sociale de sănătate, 89 lei impozit pe venit și 47 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;
- 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.

115. Aplicând premisele prezentate la costurile luate în calcul, pentru data de 30.09.2020, 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 POCU se poate recupera dacă generează angajarea tinerilor pentru durate de peste 2 ani sau dacă se reușește creșterea ratei de angajare a tinerilor care au primit sprijin.**

116. 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. La nivelul salariului minim pe economie din anul 2020, această investiție va putea fi recuperată dacă tinerii NEETs rămân angajați pentru 28 luni (2 ani și jumătate) și primesc exclusiv salariul minim pe economie garantat în plată.** Prin urmare, investiția totală în subvențiile acordate angajatorilor și primele de mobilitate se recuperează în doi ani și jumătate în condițiile plății unor 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.

Tabel 7. Costuri de oportunitate pentru proiectele POCU AP 1 și 2

Tip proiecte	Bugete aprobate	Bugete cheltuite	Stadiul proiectelor (30.09.2020)	% absorbție (30.09.2020)	Tineri angajați ca urmare a proiectelor	Contribuții la bugetul de stat	Economii la bugetul de stat	Cost de oportunitate al investiției POCU
1	2	3	4	5	6	7	8	=(7+8)-34
AP 1 - proiecte competitive	17.361.948	13.240.027	Finalizate	76,26%	509	2.638.656	381.750	-10.219.621
AP 2 - proiecte competitive	9.884.638	7.562.608	Finalizate	76,51%	447	2.317.248	335.250	-4.910.110
AP 1 și 2 - subvenții pentru angajatorii tinerilor NEETs și mobilitate	594.409.567	53.118.891	În implementare	8,94%	531	2.752.704	398.250	-49.967.937
TOTAL al proiectelor apte să genereze angajare	621.656.154	73.921.527			1.487	7.708.608	1.115.250	-65.097.669
AP 2 - proiecte de ucenicie	37.678.071	4.243.174	În implementare	11,26%	n.a.			
AP 2 - INTESPO	153.556.841	8.831.131	În implementare	5,75%	n.a.			
TOTAL	812.891.065	86.995.832			1.487	7.708.608	1.115.250	-78.171.974

Sursa: Prelucrarea autorilor pe baza datelor SMIS și a bazei de date POCU privind situația contractare-plată la 30.09.2020

117. Pe de altă parte, proiectele competitive, în cadrul cărora s-a realizat pregătire profesională continuă și s-au oferit alte tipuri de sprijin pentru ocupare (consiliere, mediere) nu își recuperează investiția de maniera directă în care este calculat beneficiul economic al proiectelor în această secțiune. **Însă, dacă tinerii ar fi rămas angajați pentru o perioadă de 25 luni pe parcursul anilor 2019-2020, atunci și investiția aferentă proiectelor necompetitive din cadrul AP 1 și 2 s-ar fi putut recupera.**
118. 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 române), ceea ce face normală creșterea costurilor pentru grupul țintă în raport cu rezultatele;
 - 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.

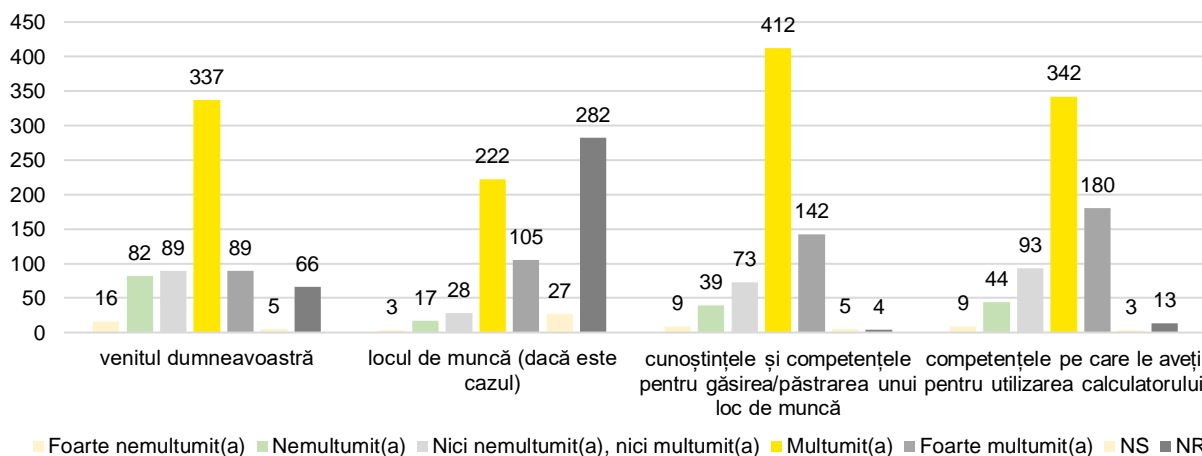
Sinteza constatărilor

119. 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 bună de recuperare a investiției publice, la doi ani și jumătate de la finalizarea sprijinului prin POCU. Pe termen lung, aceste proiecte contribuie și la compensarea cheltuielilor administrative pentru înregistrarea la SPO a tinerilor NEETs și pentru ucenicia tinerilor NEETs.
120. Proiectele finanțate prin mecanismul competitiv, implementate de universități, ONG-uri și întreprinderi, 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, dar pot recupera investiția în 25 de 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?

121. 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.
122. O parte foarte 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.

Figura 5. Gradul de mulțumire al tinerilor din grupul țintă față de venitul, locul de muncă, cunoștințele și competențele lor



Sursa: Prelucrarea datelor colectate prin sondaj de către evaluatori

123. 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. **Se poate observa așadar un efect pozitiv asupra gradului**

de satisfacție al tinerilor cu venitul, locul de muncă și competențele lor, efect confirmat și de studii de caz. Dar este dificil ca acest efect să fie atribuit exclusiv programului. El pare să fie legat mai degrabă de programele de dobândire a competenței și de ocupare în general, finanțate din POCU sau măsuri active SPO, în sensul în care urmarea unor cursuri de formare și angajarea sunt apte să asigure tinerilor de până la 24 de ani un nivel bun de satisfacție cu venitul, locul de muncă și competențele lor.

124. Referitor la locația locului de muncă dobândit, răspunsurile tinerilor din cele două grupuri studiate sunt asemănătoare. Astfel, 47,95% din respondenții din grupul țintă și 44,05% din respondenții din grupul de control au găsit un loc de muncă în localitatea de domiciliu, 30,14% din respondenții din grupul țintă și 31,90% din grupul de control au găsit un loc de muncă în altă localitate, dar în același județ, iar 20,27% din respondenții din grupul țintă și 17,86% din grupul de control au găsit un loc de muncă în alt județ decât cel de domiciliu. Pe de altă parte, o proporție semnificativ mai mare de respondenți din grupul țintă s-au mutat în altă localitate în vederea găsirii unui loc de muncă (26%), față de respondenți din grupul de control (20%). **Astfel, programul are un efect semnificativ asupra mobilității tinerilor în căutarea unui loc de muncă.**
125. Un efect pozitiv neplanificat (deși nu este neașteptat), a fost înregistrat în cadrul proiectului „INTESPO - Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare” cu privire la creșterea gradului de informare a tinerilor și de conștientizare a drepturilor (inclusiv drepturi sociale) de care se bucură. Studiul de caz cu privire la proiectul INTESPO arată că, în ciuda rezultatelor relativ bune, acestea se află mult sub așteptările persoanelor implicate în implementarea proiectelor la nivelul AJOFM-urilor. Un număr mare de tineri participă la sesiuni de informare și conștientizare, află despre proiect, despre drepturile pe care le au pe piața muncii și posibilitățile de a se înscrie în evidențele serviciului de ocupare. Cu toate acestea doar un număr mic de tineri revin la AJOFM pentru a finaliza procedurile de înscriere, conform interviurilor cu reprezentanții instituției. Pe de altă parte, reprezentanții AJOFM intervievați au arătat că informarea tinerilor este un rezultat benefic și foarte important pentru ei. În unele situații s-a observat că acești tineri se îndreaptă către SPO când sunt într-adevăr motivați să caute un loc de muncă, uneori la multe luni după participarea la o sesiune de informare INTESPO, utilizând informația primită atunci.
126. Metodele calitative de evaluare au permis și identificarea unui efect pozitiv neașteptat și la nivelul relației dintre serviciul public de ocupare și angajatori. Faptul că un buget mai mare a devenit disponibil pentru acordarea de subvenții pentru angajatorii tinerilor NEETs, precum și pentru programe de ucenicie, iar proiectele au fost promovate cu finanțare europeană, a permis angajatorilor să cunoască mai bine serviciile oferite de AJOFM-uri și a crescut cererea pentru aceste servicii în general, conform interviurilor cu reprezentanții serviciilor publice de ocupare.

Sinteza constatărilor

127. Se observă efecte neplanificate pozitive 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 și creșterea nivelului de interes al angajatorilor pentru serviciile de ocupare, cu efect indirect asupra dezvoltării programelor de ucenicie și creșterii gradului de ocupare a șomerilor activi.
128. Se poate observa așadar un efect pozitiv asupra gradului de satisfacție al tinerilor cu venitul, locul de muncă și competențele lor, dar este dificil ca acest efect să fie atribuit exclusiv programului.
129. 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?*
130. 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:

- Rata de participare la educație;

- Rata de reîntoarcere în educație după abandon sau părăsirea timpurie a învățământului.
131. Datele colectate arată că la data realizării sondajului o proporție mare din respondenții din grupul de control, 33,04%, sunt studenți, în timp ce doar 16,08% din respondenții din grupul țintă urmează studii superioare. Având în vedere că ambele grupuri au fost înscrise ca șomeri activi la serviciul public de ocupare, 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.
132. Pe de altă parte, conform aceluiași sondaj, 4,97% dintre tinerii chestionați din grupul țintă sunt elevi, în timp ce doar 2% dintre tinerii din grupul de control au acest statut. Datele trebuie asociate și cu nivelul de pregătire înainte de înscrierea la SPO, de unde rezultă că un număr mare din tinerii din grupul de control finalizaseră liceul, deci nu se pune problema întoarcerii la școală ca elevi. Pentru aproape 5% 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).
133. Metodele calitative de evaluare au permis și identificarea unui efect propagat la nivelul relației dintre serviciul public de ocupare și alți factori interesați de politicile de ocupare. Proiectul „INTESPO - Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare” 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.
134. 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 de SPO. 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.
135. Un alt efect propagat identificat este legat de proiectele 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.**

Sinteza constatărilor

136. 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 (efect specific OS 6.1 al POCU);
 - Informațiile primite de tineri privind înscrierea la SPO sunt transferate către membrii familiei, beneficiind astfel și alte grupuri țintă;
 - Se înregistrează și un efect de „contagiune” în ceea ce privește dezvoltarea programelor de ucenicie;
 - Nu sunt observate efecte propagate negative.

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

137. **Studiile de caz, analiza contrafactuală și focus grupul derulat arată că efectele POCU la nivelul tinerilor NEETs sunt durabile în ceea ce privește înscrierea tinerilor la SPO și formarea lor profesională, respectiv dobândirea de noi competențe și cunoștințe, dar nu sunt durabile în ceea ce privește ocuparea.**
138. În ceea ce privește efectele asupra înscrierii tinerilor la SPO, acestea sunt durabile și sustenabilitatea acestora nu generează probleme. 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 proiectului INTESPO să poată chiar să crească în timp.

139. În ceea ce privește durabilitatea efectelor legate de formarea profesională și dobândirea de competențe, acestea sunt legate de calitatea competențelor dobândite și transferabilitatea lor. Am observat deja că o mare parte dintre tinerii din grupul țintă sunt mulțumiți și foarte mulțumiți de competențele lor profesionale și digitale. În plus, toate 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. Ei au arătat că le sunt de folos în continuare competențele dobândite prin proiecte, atât în activitățile universitare, cât și – în special – în viața personală. De asemenea, 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.
140. În plus, studiile de caz arată că programele de ucenicie și stagii sunt sustenabile prin faptul că asigură 3 tipuri de rezultate de importanță mare:
- Formare profesională în programe de lungă durată care asigură învățare profundă (*deep learning*) cu dezvoltarea de competențe pe termen lung;
 - Presupun integrarea ucenicilor și stagiilor în echipe și dezvoltarea de competențe transversale: lucru în echipă, managementul timpului, comunicare cu echipa, etc.;
 - Permite dezvoltarea unei relații între tineri și angajatori care crește substanțial șansele de angajare ale tinerilor.
141. Punctele al doilea și al treilea enunțate pentru programele de ucenicie și stagii sunt atinse și de angajarea directă a tinerilor de către angajatori care beneficiază de subvenție pentru integrarea lor. 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.
142. Nu același lucru se poate spune și despre durabilitatea efectelor programului cu privire la angajare. O proporție aproape egală de respondenți din ambele grupuri de studiu au un loc de muncă remunerat la momentul realizării sondajului pentru evaluare, 48% în cazul grupului țintă și 49% în cazul grupului de control. Se remarcă o diferență mare în ceea ce privește deținerea unui loc de muncă la momentul realizării sondajului pentru evaluare la nivel de gen. Doar 10% din respondenții de sex feminin au răspuns că au un loc de muncă în prezent, în timp ce 72% din respondenți au preferat să nu răspundă la această întrebare. În schimb, 28% din respondenții de sex feminin din grupul de control au un loc de muncă remunerat, 38% nu au un loc de muncă, în timp ce 31% din respondenți au preferat să nu răspundă.
143. Respondenții din grupul de control au reușit să păstreze locul de muncă pe o perioadă mai lungă de timp. 42,38% dintre respondenții din grupul de control ocupă în continuare primul loc de muncă pe care l-au găsit după ce s-au înscris la serviciul de ocupare, în timp ce doar 39,18% din grupul țintă al proiectelor continuă să ocupe locul de muncă găsit după participarea la proiect.
144. Demisia a reprezentat principalul motiv al pierderii locului de muncă pentru o proporție mare din respondenții din ambele grupuri studiate, 58,11% în cazul grupului țintă și 66,94% în cazul grupului de control. O proporție foarte scăzută de respondenți din ambele grupuri de studiu și-au pierdut locul de muncă din cauza concedierii, falimentului unității, restructurării unității sau re tehnologizării unității.
145. **Cu privire la situația ocupării respondenților din cele două grupuri în momentul realizării sondajului, aplicarea metodei PSM arată că grupul țintă a reușit să își mărească gradul de ocupare într-o proporție mai mare decât grupul de control.** Totuși rezultatele analizei de impact nu sunt semnificative statistic. Motivul cel mai probabil pentru acest rezultat este lipsa unui număr satisfăcător de respondenți care au un loc de muncă la momentul evaluării, respectiv doar 223 din totalul de 684 de respondenți din

grupul țintă. Astfel, abilitatea modelului de a potrivi membrii celor două grupuri a fost semnificativ redusă, din cauza lipsei de potriviri similare.

Tabel 8. Efectul net asupra creșterii gradului de ocupare în prezent (întrebarea 20)

	Grupul țintă	Grupul de control
Media – tineri ocupați imediat după intervenție / măsuri active de ocupare*	61,37%	70,41%
Media – tineri ocupați la momentul sondajului	52,91%	60,53%
t-value		-1,6259
p-value		0,1047

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.

146. O parte mai mare de respondenții din grupul de control nu au un loc de muncă (47% față de 40%) la momentul sondajului, în timp ce o parte mai mare de respondenți din grupul țintă se află în șomaj tehnic (12% față de 4%) ca urmare a măsurilor asociate cu eforturile de prevenire a răspândirii pandemiei de COVID-19. Măsura în care pandemia de COVID-19 a afectat sustenabilitatea proiectelor nu poate fi evaluată în totalitate, dat fiind că efectele generate de pandemie continuă să se producă la momentul prezentei analize. Studiile de caz au arătat că majoritatea locurilor de muncă găsite cu ajutorul proiectelor și păstrate pe o perioadă de 12-18 luni sunt sustenabile, adică locurile de muncă păstrate mai mult de un an au potențial să fie păstrate pe termen lung, cu condiția ca angajatorii să reziste crizei economice asociate cu pandemia de COVID-19. Cu toate acestea nu toate proiectele finanțate au monitorizat grupul țintă pentru mai mult de 6 luni (perioadă de sustenabilitate contractuală).

Sinteza constatărilor

147. Efectele generate de program în ceea ce privește înregistrarea tinerilor NEETs la SPO sunt sustenabile și generează efecte pe termen lung: tinerii șomeri activi beneficiază de măsuri active de ocupare, sunt „vizibili” pentru potențialii angajatori și își cresc semnificativ șansele de angajare.
148. Efectele privind formarea și dobândirea de calificări se încadrează în același tip de efect sustenabil pe termen lung, cu potențial de a genera în viitor rezultate chiar mai bune privind integrarea pe piața muncii, dezvoltarea personală și profesională.
149. Pe de altă parte, rezultatele în ceea ce privește angajarea tinerilor NEETs se mențin doar într-o oarecare măsură. La 18 luni de la finalizarea proiectelor, nu mai erau angajați aproape 14% dintre tinerii NEETs care găsiseră un loc de muncă după participarea la proiecte. În plus, analiza contrafactuală nu arată că există o mai bună menținere a locului de muncă în rândul tinerilor din grupul țintă, față de grupul de control.
150. Pentru tinerii care au găsit un loc de muncă după proiectele POCU și l-au păstrat până în 2020, acestea sunt sustenabile doar cu condiția ca angajatorii să reziste crizei economice asociate cu pandemia de COVID-19.
- 2.1.7 *Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*
151. 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

152. Interviuurile realizate în cadrul studiilor de caz cu persoane care au făcut parte din grupurile țintă ale proiectelor, cu beneficiarii, dar și cu alți factori interesați, permit (prin triangularea perspectivelor tuturor acestor factori) identificarea mai multor tipuri de efecte directe și de mecanisme de materializare a efectelor.
153. În unele cazuri, **tinerii NEETs s-au înscris la SPO, au beneficiat de formare și de servicii de mediere a muncii, au fost angajați (după formare și/sau prin motivarea angajatorilor cu subvenții) și au rămas motivați la același loc de muncă.** Aproximativ jumătate dintre participanții la proiecte care s-au angajat imediat după proiecte și pe care i-am intervievat pentru studiile de caz se află în această situație. Deși a fost primul loc de muncă, unii dintre tineri au păstrat locul de muncă pentru mai bine de 18 luni. **În aceste cazuri, existența unei oferte de muncă accesibile inclusiv din punct de vedere geografic (destul de aproape de locuință) și eficacitatea activităților de formare și mediere a muncii au condus la angajarea rapidă a tinerilor din grupul țintă și menținerea locurilor de muncă. Un factor care a favorizat angajarea tinerilor și păstrarea locurilor de muncă este realizarea activităților practice din programele de calificare la agenți economici care și-au dorit, la modul real, să îi păstreze ca angajați.** Studiile de caz arată că în aceste situații nivelul de salarizare oferit de angajatori nu este important în decizia și motivația tinerilor de a se angaja.
154. **O altă situație este cea a tinerilor NEETs care au obținut locuri de muncă dar au renunțat la ele sau le-au pierdut ulterior.** În cele mai multe cazuri, așa cum arată sondajul realizat, tinerii au renunțat la locurile de muncă prin demisie. Aceasta se întâmplă, **din trei motive:**
- **Locul de muncă nu răspundea nevoilor tinerilor**, iar programul foarte greu și lung de navetă și salariile nemotivante au condus la renunțarea la locurile de muncă obținute;
 - **Așteptările tinerilor în raport cu locul de muncă sunt nerealiste și tinerii le lipsesc competențe transversale pentru muncă** (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.);
 - Reintegrarea în educație.
155. Ultimul factor nu constituie o situație negativă și reintegrarea în educație este de regulă binevenită, permițând calificarea sau specializarea superioară. Pe de altă parte, **cel de-al doilea factor denotă faptul că proiectele nu au fost adaptate bine nevoilor tinerilor.** Aceștia au fost tratați, în cadrul celor mai multe dintre activități, ca adulți cu experiență anterioară de muncă și de viață, mai degrabă decât ca tineri lipsiți de aceste tipuri de experiență și de abilitățile generate de ele. O altă limitare a proiectelor pe care o prezentăm pe larg în secțiunea următoare este cea legată de așteptarea beneficiarilor de finanțare ca tinerii NEETs din grupul țintă să aibă un nivel ridicat de motivare să participe la program. Din mai multe cauze, pe care le prezentăm ulterior, tinerii NEETs nu au un nivel ridicat de motivație să participe la programele ce le sunt dedicate, iar acestea trebuie să se adapteze prin includerea de activități care să urmărească tocmai motivarea tinerilor.
156. O a treia categorie de participanți pentru care proiectele finanțate de AP 1 și 2 ale POCU au generat efecte este cea formată din **tinerii care au decis să emigreze pentru muncă, pentru care certificarea unei calificări prin program a fost utilă.** Numărul acestor tineri nu a putut fi estimat (nu există înregistrări la nivel de proiect și tinerii emigranți nu pot fi identificați prin sondaj, deoarece nu pot fi contactați, dat fiind că odată cu plecarea din țară își schimbă datele de contact). În cazul unora dintre participanții la cursurile de formare, emigrația în străinătate pentru muncă a fost de la început obiectivul pentru care și-au dorit obținerea unei calificări, așa cum reiese din interviurile cu persoanele responsabile de contactarea grupurilor țintă din proiecte. Pentru alții, migrația a devenit o opțiune după ce au încercat găsirea unui loc de muncă în localitatea lor sau în apropiere. De menționat este că migrația internă, în alte județe din țară, este o soluție rar menționată pentru găsirea unui loc de muncă, de către persoanele intervievate.
157. O a patra categorie de tineri NEETs beneficiari ai AP 1 și 2 ale POCU sunt **tinerii care nu aveau planuri privind ocuparea, ci își doreau continuarea studiilor universitare**, după terminarea liceului teoretic sau profesional. În acest caz tinerii au dobândit noi competențe prin programele de formare și interviurile arată

că o parte dintre competențe sunt transferabile spre activități viitoare, asigurând sustenabilitatea programului în ceea ce privește calificarea, dobândirea de noi cunoștințe și dezvoltarea de competențe pentru piața muncii. Dar acești tineri nu au căutat și nici nu au dorit să caute un loc de muncă.

158. Nu în ultimul rând, beneficiarii intervievați au menționat participarea la program a unui număr relativ mare de **tineri care nu erau motivați nici să muncească, nici să se reîntoarcă în educație și erau în mică măsură motivați să dezvolte noi competențe, fiind adesea motivați de grupul lor de prieteni să intre în grupul țintă al proiectelor**. Lipsa motivării a fost observată atât de beneficiarii de proiecte selectate prin mecanisme competitive, cât și de reprezentanții AJOFM. În aceste cazuri **se dovedesc esențiale serviciile de consiliere adaptate nevoilor tinerilor**. Așa cum reiese din interviurile cu reprezentanții AJOFM-urilor și din focus grup, o serie de bune practici locale, dezvoltate de angajați din proiectul INTESPO care cunosc grupurile țintă, arată importanța și eficacitatea activităților de tip *outreach* – consiliere pentru participarea la program adaptată la specificul tinerilor, ca activitate de tineret.
159. Având în vedere aceste aspecte și tipologia participanților identificată, 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, pe de altă parte, și modul în care efectele au fost afectate de factorii negativi, altfel spus mecanismele care au împiedicat efectele.
160. **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 au fost identificați în cadrul interviurilor și studiilor de caz. Printre aceștia:
- Motivația de învățare și căutare a unui loc de muncă este unul dintre principalii factori care au determinat efectele pozitive ale programului la nivelul tinerilor NEETs;
 - Sprijinul familiei a avut o influență substanțială asupra motivației de a căuta un loc de muncă în rândul grupului țintă.
161. **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. 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;
 - Apartenența persoanelor din grupul țintă la o categorie greu ocupabilă, iar dintre acestea cea mai importantă și observată deja este nivelul scăzut de educație, respectiv nefinalizarea învățământului obligatoriu;
 - Alte dificultăți de acces la piața muncii, în primul rând distanța de parcurs până la locul de muncă;
 - 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.
162. **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. Spre exemplu, s-a renunțat la oferta de formare în domeniul hotelier sau în cel de agent de pază, deoarece nu exista cerere;

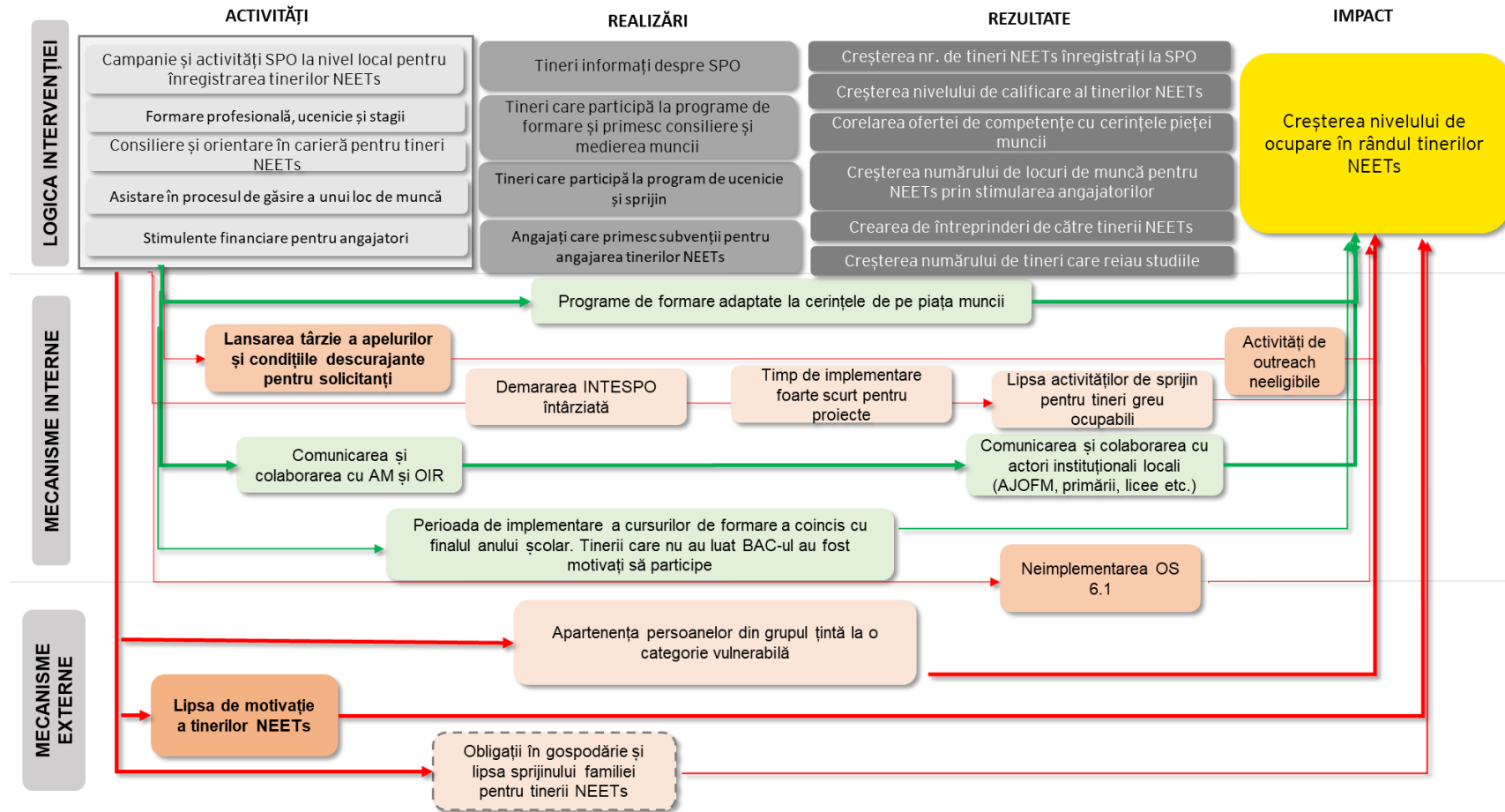
- Stabilirea de către beneficiarii de finanțare a unor bune relații cu primăriile din localitățile de domiciliu pentru persoanele din grupul țintă, factor ce a favorizat atât implementarea activităților de înregistrare a tinerilor NEETs la SPO în cadrul INTESPO, cât și mobilizarea grupului țintă de către proiectele finanțate prin mecanism competitiv;
- Atenția acordată comunicării în cadrul proiectelor. Mai mulți beneficiari de finanțare au subliniat importanța stabilirii unor bune relații cu AJOFM-urile, pentru asigurarea unei comunicări constante cu privire la grupul țintă eligibil, evoluția pieței muncii, locuri de muncă vacante pe care le-ar putea ocupa tinerii NEETs care beneficiază de sprijin. Pe de altă parte, relația bună dintre beneficiari și agenții economici unde tinerii NEETs au făcut practică a permis și angajarea tinerilor chiar la respectivii agenți economici;
- Suprapunerea perioadei de identificare/recrutare a grupului țintă peste perioada de încheiere a anului școlar. A fost posibilă informarea tinerilor cu privire la oportunitățile de formare cât timp erau încă elevi, iar proiectele POCU au reprezentat o opțiune pentru tinerii care nu au promovat examenul de bacalaureat;
- Dezvoltarea proiectelor ANOFM de sprijin pentru ucenicie, mobilitate și subvenții pentru angajatori, în contextul efectelor limitate ale proiectelor competitive, 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.

163. **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 mare parte a grupului țintă, așa cum am arătat mai sus în prezentul raport. Designul proiectelor finanțate prin mecanism competitiv includea activități de acompaniere și sprijin pentru tinerii NEETs care sunt încadrați 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 activitățile nu au putut fi implementate conform planificărilor din cauza timpului foarte scurt disponibil pentru implementarea proiectelor;
- Timpul de implementare foarte scurt al proiectelor finanțate prin mecanisme competitive, de sub un an, pentru atingerea unui grup țintă de sute de persoane, în condițiile în care la începutul proiectelor nu erau tineri NEETs înregistrați la SPO în toate județele, a afectat eficacitatea beneficiarilor, nepermițând suficient de mult timp pentru consilierea participanților și desfășurarea tuturor activităților necesare de mediere a muncii și acompaniere;
- Demararea proiectului INTESPO a întârziat și a generat, așa cum am arătat, provocări suplimentare celorlalte proiecte. Cauzele întârzierii sunt expuse în Raportul de evaluare a Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri (ILMT) elaborat de Biroul Evaluare Programe din cadrul MFE în anul 2019. Atât elemente de natură strategică (schimbarea strategiei de implementare în mai multe rânduri), elemente de natură tehnică (dificultatea agregării unor baze de date), precum și probleme operaționale (renunțarea unor experți selectați pentru a lucra în proiect) au generat întârzieri în demararea și implementarea INTESPO. Primele rezultate ale proiectelor au fost disponibile abia în anul 2018, iar acestea au fost tardive pentru beneficiarii care în 2017 au depus cereri de finanțare în cadrul apelului competitiv. Astfel că beneficiarii proiectelor au fost nevoiți să facă eforturi suplimentare pentru identificarea grupului țintă și pentru a convinge tineri potențial eligibili să se înscrie la SPO înainte de a putea fi sprijiniți cu activități de consiliere, formare, mediere.

164. 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 6. Mecanisme ce intervin în generarea rezultatelor OS 3.12



Sursa: Prelucrarea autorilor

165. **O serie de factori negativi referitori la AP 1 și 2 ale POCU** au împiedicat manifestarea efectelor pozitive ale acestora, așa cum reiese din analiza documentelor, studii de caz și interviuri:

- Apelurile pentru cele două AP au fost lansate târziu, dată fiind aprobarea relativ târzie a programului și desemnarea doar în august 2017 a sistemului de management și control aferent POCU, în contextul tranziției complexe de la POSDRU la POCU și necesității îndeplinirii unor condiționalități ex-ante. În acest context, primul apel a fost lansat în 2017. Având în vedere întârzierea acumulată, apelul a fixat ținte de rezultat foarte ambițioase, căutându-se astfel recuperarea întârzierilor, 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. 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. Nici apelurile planificate pentru anul 2019 nu au fost lansate;
- Țintele privind rezultatele proiectelor stabilite prin ghidurile solicitanților, respectiv rata de ocupare de 50% a tinerilor participanți la măsuri de sprijin, a descurajat potențialii beneficiari să mai aplice pe parcursul anului 2018, așa cum rezultă atât din interviurile cu beneficiarii (care au identificat o provocare majoră, și-au asumat faptul că nu vor realiza integral țintele sau au declarat că au fost „inconștienți”), cât și din focus grupul cu specialiști în domeniul tineretului;
- Ca urmare a condițiilor de finanțare greu de îndeplinit, numărul de cereri de finanțare depuse a fost mic, deci și numărul de proiecte finanțate până în prezent este mic. Nu a fost posibilă crearea unor sinergii între proiecte și nu a fost încurajată inovarea, în aceste condiții;
- Activitățile de tineret specifice, de *outreach*, nu au fost eligibile pentru proiectele competitive. Logica intervenției pleca de la premisa că tinerii sunt „activați” în proiectul INTESPO, atunci când sunt înscrși la SPO și că prin aceasta sunt motivați să participe la activitățile care să îi sprijine în formare și ocupare. Programul nu a avut în vedere nici întârzierile în implementarea INTESPO, nici nevoile și caracteristicile tinerilor, respectiv faptul că aceștia nu au, de regulă, motivația și interesul pentru inserție profesională pe care le au persoanele mai în vârstă;
- Lipsa implementării în cadrul OS 6.1 al POCU care se adresa acelei categorii de tineri NEETs pentru care reintegrarea în educație este opțiunea cea mai potrivită. Ca și în cazul AP 1 și 2, la apelul competitiv din 2018 pentru OS 6.1 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.).

Sinteza constatărilor

166. 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, mobilitate și subvenții pentru angajatori, în contextul efectelor limitate ale proiectelor competitive.

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

- Întârzieri în demararea programului, lansarea apelurilor și începerea proiectului INTERSPO, asociate cu numărul mic de solicitanți de finanțare, dat fiind că au fost stabilite condiții de finanțare descurajante pentru aceștia, au condus la un număr mic de tineri sprijiniți și rezultate limitate ale programului;
- Lipsa unor activități adaptate la grupul țintă format din tineri NEETs a creat dificultăți în atragerea și menținerea grupurilor țintă și a afectat suplimentar numărul de participanți la program și efectele acestuia asupra lor, dat fiind că participarea tinerilor la activități nu a fost bine motivată.

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

168. 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.
169. În primul rând ar fi fost necesar ca apelurile competitive să prevadă condiții privind atingerea indicatorilor de rezultat privind rata de angajare a tinerilor NEETs care să fie mai ușor de realizat, 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.
170. În plus, ar fi fost mai bine dacă apelurile competitive și INTESPO ar fi fost lansate mai devreme, evaluarea, selecția și contractarea proiectelor s-ar fi realizat accelerat, iar proiectele ar fi început 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.
171. 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.
172. Ar fi fost extrem de benefic dacă proiectele competitive finanțate, precum și INTESPO și proiectele de ucenicie, ar fi inclus 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. 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. Așa cum a arătat primul raport de evaluare ILMT, din anul 2016, pot fi identificate mai multe categorii de tineri NEETs, în funcție de o serie de caracteristici care îi fac mai ușor sau mai greu de ocupat, de format profesional sau de reintegrat în educație. Dar, dincolo de aceste diferențe, ce trebuie avute în vedere, mai trebuie ținut cont și **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**. 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.). În plus, 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. Totuși formarea profesională și ocuparea tinerilor sunt esențiale pentru dezvoltarea lor, dar și pentru societate în ansamblu. 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. În plus, studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de educație și formare profesională.²²
173. În acest context, 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

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

²² A se vedea studiile comandate de Parteneriatul pentru Tineret dintre Comisia Europeană și Consiliul Europei, în special: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/study_Final.pdf/642c51c1-34d7-4f03-b593-317bf1812009 (accesat 20.10.2020). Este de interes de asemenea și studiul realizat în 2012 în Irlanda, de către Consiliul Național al Tinerilor: <https://www.youth.ie/wp-content/uploads/2019/01/Economic-Benefit-Youthwork-2012.pdf> (accesat 20.10.2020).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Apelurile pentru finanțare în cadrul AP 1 și 2 să includă condiții privind realizarea indicatorilor de rezultat care să fie mai accesibile, să încurajeze concurența și inovarea;
- Apelurile și INTESPO să fie lansate mai devreme, iar evaluarea, selecția și contractarea proiectelor se facă mai rapid;
- Proiectul INTESPO să fie mai coerent pregătit pentru a încuraja o implicare mai activă a partenerilor;
- Proiectele să poată include (și să includă) activități de *outreach* și alte activități specifice pentru lucrul cu tineri (*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 teme 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)?

175. Evaluarea nu a identificat cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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).
176. Cererile de finanțare conțin elemente legate de teme 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. Menționarea acestor teme se face, conform evidențelor colectate prin studii de caz și panel de experți de manieră formală. Deși se menționează alocare bugetară pentru aceste teme, nu există o legătură foarte clară între activități și teme secundare și orizontale și nu este monitorizată cu atenție atingerea lor.
177. 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. În plus, atenția acordată tinerilor romi este vizibilă și în rezultatele proiectelor în ceea ce privește formarea/calificarea acestui grup țintă. Cu toate acestea, studiile de caz realizate arată că tinerii romi nu au beneficiat de activități sau servicii suplimentare, iar analiza grupurilor țintă arată că, în general, tinerii romi care au beneficiat de sprijin erau tineri NEETs cu nivel relativ mai crescut de educație decât alți tineri. Astfel, numărul crescut de tineri romi din grupurile țintă nu a determinat și activități care să încurajeze inovarea socială.

2.1.10 Concluzii și recomandări

178. **Problema tinerilor NEETs și a tinerilor șomeri continuă să fie prezentă în România, la 6 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 2014-2019, dar această situație se datorează în principal scăderii demografice. Este grav că procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a scăzut în România puțin, mai ales comparat cu dinamica europeană. România se situează în 2019 pe locul 26 din 27 de state membre UE, 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.²³
179. Regiunile Sud-Muntenia, Centru și Sud-Est (și în special județele Giurgiu, Ilfov, Caraș-Severin, Harghita, Covasna și Călărași) se plasează ca poli de concentrare la nivelul anului 2019. La extrema cealaltă se află regiunea București-Ilfov care găzduiește doar aproximativ 5,87% dintre tinerii NEETs, regiunea Vest care găzduiește 7,94% și regiunea Nord-Vest care localizează 9,69% dintre aceștia.

²³ 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



Instrumente Structurale
2014-2020

180. Numărul tinerilor cu vârste între 15 și 24 de ani domiciliați în zona ITI Delta Dunării înregistrează o scădere de-a lungul întregii perioade, același trend descrescător fiind înregistrat și pentru populația tinerilor NEETs, cu excepția ultimului an (2019), când se înregistrează o creștere de 1,3% față de anul precedent.
181. Participarea la educație și la formare a tinerilor din România este scăzută, iar rata de întoarcere în educație prin programe specifice (de tipul „A doua șansă”) este foarte scăzută. Analiza datelor colectate pentru prezenta evaluare arată că sub 2% dintre tineri se întorc în educație dacă au părăsit timpuriu școala. 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) de la nivel european.
182. În acest context datele ANOFM arată că doar puțin peste o treime dintre tinerii șomeri de 15-24 de ani sunt înscriși la serviciul public de ocupare, iar proiectele POCU au contribuit la înscrierea la SPO doar a aproximativ 35% dintre aceștia (aproximativ 12% din totalul de tineri NEETs la nivel național). Deși moderat, acest efect este sustenabil și generează efecte pe termen lung: tinerii șomeri activi beneficiază de măsuri active de ocupare, sunt „vizibili” pentru potențialii angajatori și își cresc semnificativ șansele de angajare.
183. **În ceea ce privește contribuția POCU la dezvoltarea competențelor tinerilor NEETs și la ocuparea acestora: proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea tinerilor NEETs**, asigurând formarea a doar 2,42% dintre aceștia și contribuind cu doar 1% la rata de participare la educație și formare profesională a tinerilor. Efectele privind formarea și dobândirea de calificări se încadrează în același tip de efect sustenabil pe termen lung, cu potențial de a genera în viitor rezultate chiar mai bune privind integrarea pe piața muncii, dezvoltarea personală și profesională.
184. **La nivelul ocupării nu se poate observa un efect al AP 1 și 2 POCU în grupul țintă general al proiectelor**, având în vedere că neparticipanții la program similari (tineri șomeri activi de aceeași vârstă) au găsit loc de muncă în proporție similară cu tinerii activi. Pentru tinerii care au găsit un loc de muncă după proiectele POCU și l-au păstrat până în 2020, acestea sunt sustenabile doar cu condiția ca angajatorii să reziste crizei economice asociate cu pandemia de COVID-19.
185. **Cu toate acestea, există o serie de efecte pozitive punctuale ale POCU asupra tinerilor NEETs, iar studiile de caz au permis observarea unor povești de succes privind formarea și angajarea tinerilor participanți la intervenții. 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. Aceste rezultate sunt semnificativ mai bune decât în cazul tinerilor din alte etnii.
186. Din perspectivă economică și a eficienței, proiectele pot recupera investițiile realizate cu fonduri europene doar dacă tinerii angajați își păstrează locul de muncă peste doi ani sau dacă în viitor crește rata de angajare a tinerilor care au primit sprijin. Aceasta arată un cost de oportunitate bun pentru POCU pe termen mediu și lung. Evaluarea acestui aspect trebuie să țină cont în special de faptul că proiectele ce vizează tinerii NEETs au beneficii substanțiale neeconomice sau care nu generează beneficii economice decât pe termen lung. Proiectele au rezultate bune 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.
187. Se observă efecte neplanificate pozitive 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 și creșterea nivelului de interes al angajatorilor pentru serviciile de ocupare, cu efect indirect asupra dezvoltării programelor de ucenicie și creșterii gradului de ocupare a șomerilor activi.
188. 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. Acest efect este indirect și obținut pentru aproximativ 2% dintre participanții la intervențiile finanțate de AP 1 și 2 ale POCU, deși ar fi trebuit să fie realizat prin

implementarea unor proiecte finanțate în cadrul OS 6.1. Din cauza unor factori instituționali și de context, în cadrul OS 6.1 nu au fost implementate proiecte până la data prezentei evaluări.

189. Două categorii de factori au avut o influență negativă asupra intervențiilor vizând tinerii NEETs și asupra efectelor lor. 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.
190. Pe de altă parte, proiectele nu au inclus 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 și efectele acestuia asupra lor, dat fiind că participarea tinerilor la activități nu a fost bine motivată. În plus, proiectele nu au inclus bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme secundare ale POCU.
191. Având în vedere aceste concluzii, se impune implementarea unor măsuri pentru următorii trei ani, până la finalizarea programului, pentru ca problema tinerilor NEETs să fie adresată eficient, iar proporția tinerilor NEETs în populația tânără să fie diminuată. Astfel, **este necesară lansarea unor noi apeluri în cadrul AP 1 și 2 ale POCU, atât pentru formarea/calificarea și ocuparea tinerilor, cât și pentru reintegrarea lor în educație.** Pentru ca aceste apeluri să genereze efectele de care este nevoie, ele ar trebui să îndeplinească o serie de condiții:
- Ar trebui să permită solicitanților să propună activități pentru tinerii NEETs activi, înregistrați la SPO, dar și pentru alți tineri NEETs, cu condiția înregistrării lor la SPO pe parcursul proiectului. În acest sens, cheltuieli pentru identificarea tinerilor NEETs și activități de *outreach* ar trebui să fie eligibile. În acest fel, beneficiarii proiectelor pot sprijini activitatea SPO de identificare și înregistrare și pot ajunge la tinerii NEETs cei mai greu accesibili pentru SPO, iar rezultatele încă modeste ale proiectului INTESPO ar putea fi întărite;
 - **Ar trebui să stabilească ținte realiste pentru indicatorii de rezultat.** 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, cât și evaluarea POSDRU. O rată de angajare de 15% a persoanelor care primesc sprijin este posibilă în situația grupurilor țintă ușor de angajat;
 - **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;
 - Este necesar ca activități de mobilizare a tinerilor, specifice lucrului cu tinerii (*youth work*) să fie eligibile și promovate (punctate suplimentar la selecția proiectelor). 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, fiind adaptate la nevoile, dar mai ales la interesele tinerilor. În plus, studiile arată că aceste activități au valoare mică în comparație cu cele de educație și formare profesională, deci nu ar reprezenta o „povară bugetară” semnificativă în cadrul proiectelor. Mai mult decât atât, implementarea acestei recomandări ar fi în acord cu proiectul Programului Operațional Educație și Ocupare 2021-2027, care prevede în cadrul priorității 1 dezvoltarea activităților de lucru cu tinerii (realizate de lucrători de tineret, în centre de tineret). Astfel, nevoia pentru aceste activități, identificată de prezenta evaluare, este confirmată și de analiza și exercițiul de programare pentru perioada viitoare;
 - **Proiectele ar trebui să aibă o durată de minimum 18 luni** (ceea ce înseamnă că este necesară lansarea urgentă a unor apeluri), pentru a avea timp pentru realizarea activităților de *outreach* și mobilizare a grupului țintă, dar și pentru activități de sprijin pentru tinerii care găsesc/sunt sprijiniți să găsească un loc de muncă. Ne referim aici la activități de acompaniere care au fost eligibile și în cadrul apelurilor precedente, dar nu au putut fi implementate din cauza lipsei timpului.

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

192. TE 2 POCU Ocupare vizează **creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă.**
193. **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 prin oferirea de suport privind reintegrarea lor profesională.
194. 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.**
195. **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 ocupată²⁴ 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 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.
196. **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.
197. TE 2 POCU Ocupare a urmărit **sporirea gradului de ocupare a forței de muncă și sporirea nivelului de competențe** 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 inactice, 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

²⁴ Institutul Național de Statistică, Metadata, Balanța forței de muncă.

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 subsistență și semi-subsistență.

198. Deoarece până la momentul demarării activității de evaluare nu au fost lansate 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.
199. **Principalele limitări** ale analizelor realizate în cadrul evaluării efectelor intervențiilor POCU TE2 sunt următoarele:
- Disponibilitatea datelor statistice oficiale a permis realizarea analizei indicatorilor statistici pentru evaluarea progresului observat în zonele, sectoare și grupurile țintă vizate doar până la nivelul anului 2019 inclusiv, astfel nu au putut fi surprinse efectele economice generate de pandemia COVID 19;
 - Nivelul de agregare al datelor primite de la MFE au 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 ale 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.
200. Precizăm în continuare și câteva dintre limitările analizei contrafactice realizate. În primul rând, evaluarea efectelor a fost realizată asupra grupurilor țintă ale proiectelor care au fost demarate în 2018 și s-au finalizat până la sfârșitul anului 2019, ceea ce înseamnă că au fost incluse în analiză 28 din cele 59 de proiecte demarate, doar 2 apeluri din cele 9 lansate până la momentul realizării metodologiei ajustate (martie 2020). O altă limitare se referă la gradul de reprezentare a anumitor sub-grupuri, mai cu seamă în profil teritorial, pentru unele dintre acestea (ex. persoane cu dizabilități, șomeri de lungă durată, persoane de etnie romă, etc.) ratele de răspuns au fost foarte reduse ceea ce nu asigură premisele aplicării și validării ECI în anumite situații.
201. De asemenea, trebuie notat faptul că rezultatele obținute sunt influențate de câteva aspecte esențiale, cum ar fi: numărul redus de proiecte 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 (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), 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)?

202. 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.
203. 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.
204. 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 inactice, autoevaluare a populației, după gradul de urbanizare și vârstă;
 - Nivelul competențelor digitale.
205. 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.
206. 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 2014-2019. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de **analiză spațială**, fiind realizate prin software-ul QGIS.
207. 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



GUVERNUL
ROMÂNIEI



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

208. Analiza evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional privind gradul de ocupare și nivelul de competențe este prezentată detaliat în Anexa 3 a actualului raport de evaluare. În continuare prezentăm sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
209. Statele membre și Uniunea Europeană 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, în vederea realizării obiectivelor de ocupare deplină a forței de muncă și de progres social.
210. În ceea ce privește categoriile defavorizate de pe piața muncii, UE are strategii 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. Aceste strategii 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 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.
211. În contextul manifestării efectelor pandemiei COVID-19 asupra ocupării, Comisia Europeană a lansat o nouă inițiativă menită să direcționeze sprijinul financiar către programele care vizează atenuarea riscului de șomaj cauzat de starea de urgență. Inițiativa are rolul de a susține categoriile de lucrători din anumite domenii de activitate care au fost afectate direct de criza COVID-19 prin acțiuni de sistare a activității sau reducerea a programului de lucru.
212. 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.
213. **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.
214. 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, fiind transpus prin direcții de acțiune care vizau lucrătorii din fermele agricole de subzistență, 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.
215. 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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.

216. 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. Cu toate acestea, elemente de capital uman și cultural nu sunt surprinse, iar categoriile defavorizate sunt caracterizate puternic de elemente psiho-emoționale care pot avea efecte semnificative asupra rezultatelor acțiunilor. Principiile de ne-discriminare sunt cuprinse în cadrul legislativ, dar ele nu sunt elemente 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 noastră²⁵.
217. 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, modul cum sunt definite funcțiunile instituționale nu adresează aspectele culturale și de relații sociale specifice acestor categorii. Pe de altă parte, activitatea instituțiilor cu obiective specifice pentru anumite categorii defavorizate este uneori influențată negativ de impactul activității altor instituții.

Sinteza constatărilor

218. Intervențiile POCU TE 2 sunt relevante în cadrul strategic național, acesta având ca obiectiv general creșterea ocupării forței de muncă și susținerea grupurilor defavorizate în vederea integrării pe piața muncii.
219. Legislația națională pune în aplicare obiectivele strategice, dar rămâne foarte greoaie și dificil de aplicat prin cadrul de reglementare foarte detaliat cu privire la metodologia de acordare a măsurilor.
220. Cadrul instituțional este adecvat aplicării legislației și nu a ridicat obstacole în implementarea intervențiilor.

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

221. 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 raport de evaluare. În continuare prezentăm sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
222. **În perioada 2014-2019, populația ocupată în România a înregistrat o ușoară creștere (0,7%), mult sub dinamica înregistrată în Uniunea Europeană (UE27), de 5,1%.** Creșterea ocupării se datorează în cea mai mare măsură contribuției grupei de vârstă de 45-54 de ani (18,9%). Grupa de vârstă de peste 54 ani rămâne vulnerabilă pe piața muncii din România, înregistrând o scădere a ocupării de -7,3%. Această scădere nu a fost o tendință unitară pentru întreaga perioadă, ci a fluctuat puternic de la an la an, astfel că în anul 2017, pentru această grupă de vârstă s-a înregistrat o creștere de ocupare de 17,9%.
223. **Rata ocupării, pentru populația de 15 ani și peste a urmat tendința de creștere a ocupării nominale, cu un ritm ceva mai susținut (cca. 3 puncte procentuale), reflectând tendințele de scădere ale populației în vârstă de muncă.** În ultimii trei ani ai perioadei analizate, rata ocupării persoanelor din mediul rural a înregistrat o ușoară tendință de creștere.

²⁵ European Commission, (2018), Commission staff working document, *Country Report Romania. 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011*, <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-en.pdf>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



224. **Se mențin disparitățile de gen în ocupare și chiar se acutizează, tendințele de evoluție ale ocupării în rândul bărbaților și femeilor fiind divergente și defavorabile femeilor.** Astfel, în anul 2019 comparativ cu anul 2014, populația ocupată de gen masculin a crescut cu 2,3%, în timp ce populația ocupată de gen feminin a scăzut cu 1,2%.
225. **Populația ocupată evoluează diferit în mediul urban față de cea din mediul rural crescând diferențele nominale între acestea în defavoarea populației ocupate din mediul rural.** Analiza datelor pe întreaga perioadă analizată, 2014-2019, relevă faptul că populația ocupată a crescut cu 2,4% în mediul urban, în timp ce în mediul rural s-a redus cu 1,2%. Această tendință este susținută și de evoluția ratelor de ocupare, indicator relativ care elimină fluctuațiile demografice cu impact asupra populației în vârstă de muncă. Mediul urban este mai atractiv pentru creșterea ocupării populației mature (categoria de vârstă de peste 54 ani), iar mediul rural este mai atractiv pentru ocuparea tinerilor (15-24 ani). În mediul urban s-au înregistrat creșteri semnificative ale populației ocupate pe segmentele de vârstă de peste 54 de ani (13,1%) și 45-54 de ani (12,9%). În mediul rural creșteri s-au înregistrat pe grupele de vârstă 45-54 de ani (27,7%) și 15-24 ani (8,0%).
226. **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) către sectorul de servicii și într-o mică măsură către sectorul secundar (industrie prelucrătoare). Aceste tendințe vulnerabilizează ocuparea la șocurile exogene, cum este, de exemplu, cel de tip COVID-19.** Cele mai pronunțate rate de creștere s-au înregistrat în sectoarele de Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (26,3%), Activități de spectacole, culturale și recreative (25,4%), Activități de servicii administrative și activități de servicii suport (23,5%), Hoteluri și restaurante (23%) și Informații și comunicații (20,4%). Scăderi semnificative în ceea ce privește populația ocupată s-au înregistrat în Agricultură, silvicultură și pescuit (24,5%), Industria extractivă (23%) și Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (9,1%). Nu au putut fi evaluate progresele în ceea ce privește evoluția ocupării în funcție de sectoarele competitive și de specializare inteligentă deoarece datele din statistica oficială nu sunt dezagregate pe aceste nivele.
227. **În perioada 2014-2019, contribuția la creșterea de ocupare a avut-o, în principal, regiunea București-Ilfov. Dintre celelalte regiuni, doar în regiunea Centru s-a înregistrat o creștere ușoară de ocupare.** În celelalte 6 regiuni de dezvoltare ocuparea totală a scăzut, cele mai semnificative scăderi ale populației ocupate fiind observate la nivelul regiunilor cele mai sărace: Sud-Vest (-4,4%), Nord-Est (-3,8%) și Sud-Est (-3,8%). Tendința de creștere a populației ocupate se reflectă și în creșterea ratei de ocupare doar pentru regiunea București-Ilfov. Regiunea Centru a înregistrat o scădere a ratei de ocupare. De asemenea, regiunile Nord-Est și Nord-Vest, deși au pierdut nominal ocupare, au înregistrat creșteri ale ratelor de ocupare. Regiunea Sud-Est înregistrează cea mai vulnerabilă situație, cu pierdere atât în ocuparea nominală, cât și în rata de ocupare.
228. Cu excepția regiunii București-Ilfov care contribuie aproape în mod egal atât la creșterea ocupării bărbaților (+9,7%), cât și la creșterea ocupării femeilor (+9,2%), nicio altă regiune de dezvoltare nu înregistrează creșteri ale ocupării femeilor. Creșteri ale populației ocupate de sex masculin s-au înregistrat în regiunile mai puternic urbanizate: Centru (5,5%), Nord-Vest (2,8%) și Vest (1,0%). Grupa de vârstă de 45-54 ani a contribuit cel mai mult la creșterea ocupării în toate regiunile țării, cu cea mai pronunțată creștere în regiunea Nord-Est (21,1%) și cea mai redusă în regiunea Sud-Vest (6,0%). Pentru grupa de vârstă 55-64 de ani, rate de creștere pozitive s-au înregistrat în regiunile Centru (6,1%), Nord-Vest (4,5%), București-Ilfov (1,0%) și Sud-Est (0,7%).
229. **În perioada 2014-2019 rata șomajului BIM în România a avut o tendință semnificativă de scădere de la 6,8% în 2014 la 3,9% în 2019. Comparativ cu media Uniunii Europene, rata șomajului în România a fost mai mică pe toată perioada analizată.**
230. Pe medii de rezidență, rata șomajului a fost mai ridicată în mediul urban în perioada 2014 – 2015, ulterior având loc o inversare de tendință.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Instrumente Structurale
2014-2020

231. 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 (24% în 2014 și 16,8% în 2019). Pentru categoria de vârstă de 55-64 de ani, unde valorile ratei sunt cele mai scăzute (2,4% în anul 2019), scăderea a fost de doar 0,9 puncte procentuale.
232. Rata șomajului a scăzut, în mod semnificativ atât pentru bărbați, cât și pentru femei, rata șomajului în rândul bărbaților fiind mai ridicată decât în rândul femeilor.
233. La nivel regional, rata șomajului BIM a urmat un trend descrescător pentru majoritatea regiunilor de dezvoltare. Cele mai ridicate valori ale ratei șomajului s-au observat la nivelul regiunilor Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia. Cele mai scăzute rate ale șomajului s-au înregistrat în regiunile Nord-Est (2,1% în 2019) și București-Ilfov (2,5% în 2019).
234. **Reducerea ratei șomajului a fost datorată, în bună parte, și scăderii numărului de șomeri, cu 43,7%, în perioada 2014-2019.** Mediul urban a contribuit semnificativ mai mult la această reducere, în 2019 comparativ cu 2014, reducerea numărului șomerilor BIM a fost de 58,8%, pe când în mediul rural aceasta fost de doar 15,7%.
235. **Numărul șomerilor de lungă durată a înregistrat de asemenea o scădere importantă (43%) în perioada analizată, în mediul urban procentul de reducere a numărului șomerilor de lungă durată a fost de 60%, în timp ce în mediul rural a fost de doar 19%.**
236. Numărul șomerilor înregistrați a avut un trend descrescător la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare. Cele mai scăzute valori s-au înregistrat în regiunile Vest și București –Ilfov, iar cele mai ridicate în regiunile Nord-Est, Sud-Vest Oltenia, Centru și Sud Muntenia.
237. **România ocupă locul 2 în rândul țărilor Uniunii Europene cu cea mai mică rată a tranziției din șomaj în ocupare (9,25%).** Pe grupe de vârstă, se observă că cele mai ridicate valori se înregistrează pentru categoria 25-54 de ani. În funcție de gen, observăm că bărbații trec mai ușor din șomaj în ocupare, înregistrând valori mai ridicate ale ratei tranziției.
238. Ratele tranziției din șomaj în ocupare a forței de muncă sunt mai mari în rândul șomerilor de scurtă durată (mai puțin de 1 an) în medie de 12%, indiferent de sex sau de grupa de vârstă. Pentru șomerii de un an și peste (de lungă durată) tranziția medie a fost de 6,25%.
239. **În perioada 2014-2019, numărul persoanelor participante la cursurile de formare profesională a fluctuat, în scădere în perioada 2014-2017 și cu o ușoară tendință de creștere începând cu anul 2018.** În 2019 comparativ cu 2014, s-au înregistrat cu 23,2% mai puține persoane cuprinse în cursurile de formare profesională. În aceeași perioadă, numărul persoanelor care s-au încadrat în activitate dintre persoanele participante la cursurile de formare profesională a fost de aproximativ 50%, iar numărul șomerilor participanți la aceste cursuri care s-au încadrat în activitate a scăzut cu aproximativ 45%.
240. **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.** Grupa de vârstă 25-34 de ani se remarcă prin cele mai bune cunoștințe 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.
241. În perioada 2015-2019 putem observa că procentul persoanelor care au abilități digitale scăzute înregistrează o tendință de creștere, atât în România, cât și în Uniunea Europeană. **În România ponderile persoanelor cu abilități digitale medii și peste medie sunt sub nivelurile din Uniunea Europeană, deși în perioada analizată a crescut ponderea persoanelor cu abilități digitale medii.**
242. Referitor la zona **ITI Delta Dunării**, notăm că în județul Constanța populația ocupată a înregistrat o scădere de 2,4%, iar în județul Tulcea de 4,1%. În funcție de gen observăm că, în ambele județe, populația ocupată



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

de gen feminin a avut o tendință de scădere în perioada 2014-2016, după care a revenit pe un trend ușor crescător. Pe activități economice, atât în județul Constanța, cât și în județul Tulcea, cel mai mare număr de persoane ocupate se regăsesc în Agricultură, silvicultură și pescuit, Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor și Industria prelucrătoare. Atât județul Constanța, cât și județul Tulcea sunt județe cu activitate economică preponderent agricolă și de servicii pentru turism (HORECA). Mutațiile survenite în structura ocupării au urmat o reducere de ocupare în sectorul agricol și o tranziție către industriile de tip HORECA. Acest fapt vulnerabilizează ocuparea în cazul crizelor determinate de factori majori exogeni de tip criza COVID-19. În perioada 2014-2019 numărul șomerilor a înregistrat o scădere la nivelul ambelor județe analizate.

2.2.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

243. Proiectele cuprinse în cadrul TE 2 POCU Ocupare au vizat **creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă**, prin obiectivele specifice 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6.
244. 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), persoanelor 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 reducere a 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.
245. 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 exemplu, 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, *afterschool*, 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 a crea noi locuri de muncă;
 - Participarea la programe de ucenicie și stagii prin acordarea de sprijin financiar angajatorilor (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 inclusiv *outplacement* în favoarea lucrătorilor care urmează să fie disponibilizați/ concediați, 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;

- Sprijin pentru îmbunătățirea activității de management al resurselor umane în companii (ex. practici pentru integrarea/ adaptarea noilor angajați la locul de muncă, dezvoltarea de instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici, mecanisme de planificare prospectivă a ocupării forței de muncă și a competențelor – prognoze privind pensionările, fluctuația personalului, locuri de muncă vacante în prezent și în perspectivă, schimbări la nivelul programelor și serviciilor din companii, specializări necesare, elaborare de planuri de învățare și dezvoltare în carieră cu accent pe reducerea sau eliminarea neconcordanțelor dintre competențele, abilitățile și cunoștințele lucrătorilor din companie și cele necesare în perspectiva adaptării la schimbare etc., inclusiv programe de formare pentru angajații din departamentele de Resurse Umane, campanii de conștientizare a angajatorilor despre necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă;
 - Introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” în întreprinderi, practici care să asigure sănătatea și securitatea la locul de muncă, care îmbunătățesc statutul profesional și de sănătate al angajaților, care asigură un tratament egal la locul de muncă, inclusiv pentru nevoile lucrătorilor vârstnici;
 - Introducerea și sprijinirea unor forme flexibile de ocupare (ex. muncă la domiciliu, telemuncă, program de lucru flexibil, întreprinderi de inserție, societăți de transfer, societăți înființate de foștii lucrători disponibilizați etc.);
 - Planificare strategică pe termen lung în companii, care anticipează schimbările.
246. **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

247. **Analizând măsura în care TE 2 prin intervențiile sale a sprijinit îmbunătățirea ocupării forței de muncă, putem spune că aceasta a avut o contribuție globală pozitivă, în primul rând prin participarea însemnată 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 pe piața muncii.**
248. **Participarea la acțiunile finanțate prin intervențiile aferente POCU TE 2 a fost numeroasă, însumând circa 132 mii persoane (până la începutul lunii septembrie 2020, conform datelor extrase din MySMIS la data de 8 septembrie 2020), aceasta reprezentând circa 69% din ținta stabilită pentru anul 2023 (conform POCU, versiunea 29 iulie 2020). Intervențiile s-au adresat cu prioritate persoanelor șomere și inactive (circa 79,6% dintre participanți), persoanelor din mediul rural (aproximativ 15%), respectiv persoanelor de etnie roma (5,4%). Raportat la structura obligatorie a grupului țintă, constatăm ponderi extrem de reduse până în momentul de față în cazul persoanelor de etnie roma (5,4% față de ținta de 20% din total) și a persoanelor din mediul rural (15% față de ținta de 30% din total). Pe de altă parte, comparativ cu țintele nominale stabilite pentru anul 2023, numărul persoanelor sprijinite din mediul rural raportat la ținta privind numărul de persoane din mediul rural ce vor fi sprijinite până în anul 2023 se plasează la 36,6%, iar numărul persoanelor de etnie romă raportat la ținta privind numărul de persoane de etnie romă sprijinite până în anul 2023 este de doar 19,7%. Din rândul persoanelor șomere și inactive, au fost țintite cu precădere persoane cu nivel de educație cel mult postliceal (ISCED 4), persoane cu vârsta peste 54 ani, respectiv șomeri de lungă durată și persoane cu dizabilități. **Intervențiile s-au adresat în principal regiunilor mai puțin dezvoltate, aproape 98% dintre participanți aparținând acestora.****
249. **Dacă se raportează numărul persoanelor sprijinite prin intervențiile aferente POCU TE cu vârsta peste 24 ani 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 28%, ceea ce sugerează o amploare destul de însemnată a intervențiilor adresate acestei grupe de populație până în momentul de față.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

250. În cadrul studiilor de caz au fost identificate atât proiecte care au reușit să implice membrii grupului țintă și a sub-grupurilor vizate în activități (atingând și depășind indicatorii de realizare planificați), cât 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 șomerilor de lungă durată în cadrul regiunii mai dezvoltate (București-Ilfov) și a persoanelor vizate de intervenții în unele regiuni mai puțin dezvoltate precum Vest, cu precădere a persoanelor din minoritatea roma.
251. 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%).
252. **POCU TE 2 a avut un efect net pozitiv per ansamblu în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă după finalizarea intervenției.** În ciuda faptului că la nivelul întregului grup analizat efectul asupra obținerii unui loc de muncă la 6 luni de la finalizarea intervenției nu a fost semnificativ statistic, cel mai probabil ca urmare a eterogenității sub-grupurilor analizate, totuși la nivelul unor sub-grupuri- **șomerilor de lungă durată și persoanele de etnie romă- efectele nete sunt pozitive și valide din punct de vedere statistic.** Au fost analizate următoarele sub-grupuri:
- Șomeri;
 - Șomeri cu vârsta de peste 54 ani;
 - Șomeri de lungă durată;
 - Șomeri cu nivel scăzut de educație;
 - persoane inactice, persoane inactice cu vârsta de peste 54 ani;
 - persoane inactice cu nivel scăzut de educație;
 - persoane de etnie romă;
 - persoane din mediul rural.

Obținerea unui loc de muncă la 6 luni de la intervenție

253. **Conform datelor administrative furnizate de MFE (pentru luna septembrie 2020) 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: numărul redus de proiecte cu intervențiile finalizate înainte de momentul evaluării, 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.
254. 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)*, **acesta a fost de aproximativ 44 mii, ceea ce a reprezentat aproximativ 33,5% din totalul persoanelor sprijinite până în momentul realizării evaluării, cu 6,5 puncte procentuale sub ținta de 40% stabilită pentru acest indicator.** Dintre acestea, circa **88% sunt persoane șomere și inactice, aproximativ 9% sunt persoane din mediul rural, iar circa 3% 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 din mediul rural (9% față de 15%) și a persoanelor de etnie roma (3,3% față de 5,4%). Aceasta indică faptul că atât **pentru persoanele de etnie roma, cât și pentru cele din mediul rural, obținerea unui loc de muncă este foarte dificil de realizat,** ca urmare a unui nivel scăzut de educație, dar și a segregării teritoriale 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) – 55% 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 26% din totalul participanților care și-au găsit un loc de muncă.** Observăm **ponderea ușor mai mare a persoanelor de sex masculin** printre cei care și-au găsit un loc de muncă – aproximativ 52% din total.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

255. **Distribuția teritorială a participanților care și-au găsit un loc de muncă după finalizarea intervenției indică 99% în favoarea regiunilor mai puțin dezvoltate**, în acord cu structura persoanelor sprijinite după cele două categorii de regiuni.
256. În cadrul studiilor de caz au fost identificate atât proiecte care au reușit să atingă 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 (Vest, Sud-Est și Nord-Est), mai accentuate la nivelul sub-grupului persoanelor din minoritatea roma.
257. **Analiză contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra obținerii unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție, indicând un impact pozitiv în cazul șomerilor pe termen lung și a persoanelor de etnie romă**. Evaluarea impactului global pentru totalul sub-grupurilor analizate nu a condus la rezultate statistic semnificativ în acest caz.
258. **Analiza contrafactuală a fost realizată prin compararea a două grupuri similare ca și caracteristici, grupul de tratament (512 persoane) și grupul de control (902 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 Ministerul Fondurilor Europene.
259. Prin selectarea celor două grupuri a fost realizată acoperirea sub-grupurilor țintă: șomeri și persoane inactive, cu accent pe 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) care au beneficiat de sprijin pentru creșterea ocupării și îmbunătățirea nivelului de competențe.
260. 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 sfârșitul anului 2019, în așa fel încât la momentul anchetei (mai-iunie 2020) să fi trecut cel puțin 6 luni de la finalizarea intervențiilor. Proiectele din care au fost selectate persoanele din grupul țintă se referă la următoarele intervenții:
- *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 inactive, persoanelor de etnie romă, persoanelor din mediul rural - Regiuni mai puțin dezvoltate – 27 de proiecte;
 - *POCU/299/3/14/Operațiunea compozita 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 și 3.7* - 299 Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive, persoanelor de etnie romă, persoanelor din mediul rural - Regiunea dezvoltată – 1 proiect.
261. **Analiza de regresie a condus la obținerea unui profil general al participanților la intervențiile analizate, anume:** în general persoane de sex feminin, cu nivel de educație liceal, vârsta peste 35 ani, cu domiciliul în special în regiunile Centru, Sud-Est și Vest, având copii în întreținere. **Diferențiat în raport cu principalele subcategorii de grupuri țintă, profilurile sunt:**
- **Șomerii și persoanele inactive (cu excepția persoanelor din mediul rural și a persoanelor de etnie romă):** sunt în general persoane cu vârsta peste 25 ani, cu vechime în muncă sub 10 ani, cu nivel de educație liceal, și cu domiciliul în special în regiunile Centru, Vest și Sud-Est;
 - **Șomerii și persoanele inactive de etnie romă:** sunt în general persoane de sex feminin, cu vechime în muncă sub 20 ani, cu nivel de educație peste ciclul primar, cu domiciliul în special în regiunile Sud-Est, Centru, Vest și Sud;

- **Șomerii și persoanele inactive din mediul rural:** sunt în general persoane de sex feminin, cu nivel de educație liceal, vârsta peste 25 ani și cu domiciliu în special în regiunile Centru, Sud-Est și București -Ilfov.
262. 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 în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției”
263. **Ca urmare a aplicării metodei Heckman** pentru detectarea existenței erorilor de selecție a grupului țintă care pot influența rezultatele participării la intervenție **se constată influența unor caracteristici neobservabile ale persoanelor din grupul de tratament care influențează atât șansele de participare la intervențiile sprijinite POCU TE 2 (comparativ cu grupul de control al persoanelor șomere și inactive) și respectiv care au influență și asupra șanselor acestora de a-și găsi un loc de muncă** (la 6 luni de la finalizarea intervenției). Printre caracteristicile observabile care au o **influență pozitivă** asupra șanselor de a-și găsi un loc de muncă la 6 luni de la finalizarea intervenției se numără: poziția de aducător principal de venit în familie (sau cap al familiei), vârsta sub 54 ani și, în special, durata fără loc de muncă până la momentul intervenției – șanse mai mari de găsire a unui loc de muncă fiind întâlnite în cazul celor care au stat fără loc de muncă mai puțin de 6 luni și șanse mai reduse în cazul celor care erau de peste 1 an fără un loc de muncă. Însă, metoda Heckman semnalează și prezența altor caracteristici neobservabile (posibil **trăsăturile de caracter, atitudini, motivații**, etc.) care influențează pozitiv șansele de ocupare. Prin urmare, poate fi identificată o eroare (engl. *bias*) în selecția participanților, astfel că este pe deplin justificată utilizarea tehnicilor de *matching* pentru evaluarea impactului, acestea având și rolul de a reduce erorile de selecție pe baza caracteristicilor observabile.
264. În vederea măsurării impactului global atribuit POCU TE 2, abordarea metodologică a presupus 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 de etnie romă, persoane din mediul rural).
265. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistice semnificative doar a impactului atribuit POCU TE 2 la nivelul a două sub-grupuri, și anume **șomerii de lungă durată și persoanele de etnie romă**. Prin urmare, se poate concluziona faptul că **POCU TE 2 a condus la:**
- Creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor de lungă durată participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 analizate în cadrul acestui ciclu de evaluare;
 - Creșterea cu aproximativ 16% a șanselor persoanelor de etnie romă participante la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane de etnie romă înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 analizate în cadrul acestui ciclu de evaluare.

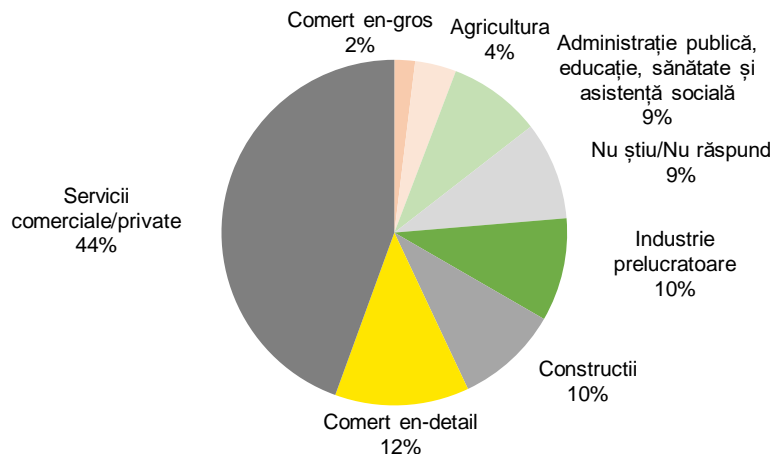
Tabel 9. Impactul asupra șomerilor de lungă durată și a persoanelor șomere sau inactive de etnie romă, cu privire la obținerea unui loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție

Indicator: Șansele de a obține un loc de muncă în termen de 6 luni de la intervenție	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor de lungă durată	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactive de etnie romă
Grup țintă	30%	33%
Grup de control	18%	17%
Diferența dintre grupul țintă și control	12%	16%

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

266. Comparativ cu POSDRU DMI 5.1 care a avut intervenții similare, și care, conform evaluărilor de impact, a condus la o creștere cu aproximativ 19% a șanselor șomerilor pe termen lung participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul DMI 5.1, putem nota **un efect mai redus în cazul POCU**. Acesta se poate datora și numărului mai mare de persoane sprijinite din această categorie în cazul POSDRU.
267. **A fost utilizată analiza contrafactuală pentru măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 și asupra obținerii unui loc de muncă la mai mult de 6 luni de la intervenție, însă impactul net global estimat pentru totalul sub-grupurilor analizate, respectiv pentru fiecare sub-grup în parte nu este unul semnificativ din punct de vedere statistic.** Motivul principal al neobținerii unor rezultate valide statistic constă în faptul că în cazul unui număr foarte redus de respondenți au trecut mai mult de 6 luni de la finalizarea intervențiilor.
268. **Datele culese prin sondajul în rândul persoanelor 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 44% dintre locurile de muncă obținute au fost în domeniul Serviciilor. De asemenea, notăm circa 14% dintre locurile de muncă obținute de participanții chestionați în Comerț și câte 10% în Industria prelucrătoare și Construcții. Mai mult, circa **20% din locurile de muncă obținute sunt în sectoarele cu potențial competitiv** vizate prin Strategia Națională de Competitivitate 2014-2020 (SNC), în special în **activitățile de turism, textile și agricultură**. Corelația cu domeniile de specializare inteligentă din Strategia Națională pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020 (SNCDI 2014-2020), indică o pondere mai mare a locurilor de muncă în Bioeconomie și Eco-nanotehnologii și materiale avansate.

Figura 7. 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

269. Locurile de muncă obținute ca urmare a sprijinului primit prin POCU TE2 se caracterizează printr-o **calitate bună**. Ca indicatori ai **calității locurilor de muncă obținute de participanții la intervențiile POCU TE 2** s-au avut în vedere informații privitoare la durata contractului de muncă și la timpul de muncă. Pe baza datelor culese prin sondaj în rândul participanților, constatăm următoarele:
- 73% din totalul locurilor de muncă au contract cu durată nedeterminată;
 - 91% din totalul locurilor de muncă sunt cu timp integral de muncă (cel puțin 6 ore pe zi).
270. Deși **stimularea mobilității forței de muncă** nu este unul dintre obiectivele intervențiilor analizate prin metode contrafactuale în cadrul acestui raport de evaluare, acesta este un obiectiv al intervențiilor POCU



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

TE 2. Așadar, locurile de muncă obținute de grupul țintă participant la sondaj au fost analizate și prin prisma aspectului mobilității forței de muncă. Deși circa 63% dintre locurile de muncă obținute sunt în localitatea de domiciliu, remarcăm un procent de 19% a locurilor de muncă în localități situate la o distanță mai mare de 15km față de localitatea de domiciliu.

271. Conform studiilor de caz, există multe exemple dintre membrii grupului țintă care au dobândit un loc de muncă în domeniul calificării dobândite prin intervenții. De asemenea, o bună parte a celor ocupați se declară mulțumiți de locurile de muncă deținute, apreciind-le ca fiind în acord cu așteptările lor.
272. *„Majoritatea persoanelor care au finalizat cursurile s-au angajat în domeniul ocupațional pentru care s-au pregătit” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)*
273. *„Sunt foarte mulțumită pentru că fac ceea ce îmi place și aplic cu ușurință ce am învățat despre dulciuri și foietaje, la cursul de bucătar.” (Studiu de caz, Interviu GT)*
274. Informațiile colectate prin studii de caz au permis o înțelegere aprofundată a modului în care intervențiile finanțate au condus la obținerea unui loc de muncă în rândul persoanelor din grupul țintă. Alături de celelalte tipuri de sprijin, serviciile de consiliere profesională au determinat creșterea încrederii în forțele proprii și a motivării pentru unele persoane, fapt care a susținut procesul de căutare și dobândire a unui loc de muncă. În acest sens, au fost identificate exemple de membrii ai grupului țintă care consideră că participarea la intervenții i-a ajutat să depășească anumite temeri privind participarea pe piața muncii. Persoanelor care au beneficiat de sprijin le-a fost îmbunătățit nivelul de informare cu privire la piața muncii și la oportunitățile de ocupare disponibile, dobândind și o pregătire mai bună pentru participarea la interviuri și realizarea scrisorilor de intenție.
275. *„Am obținut o calificare care m-a ajutat să îmi deschid o afacere. Am primit și multe alte informații despre piața muncii, mod de a căuta un job și întocmirea documentelor necesare, simulare interviu.” (Studiu de caz, Interviu GT)*

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

276. **POCU TE 2 a avut un efect net global pozitiv asupra îmbunătățirii nivelului de competențe al persoanelor participante la intervenții, astfel contribuind la sporirea gradului de ocupabilitate a acestora.**

Obținerea unei certificări după finalizarea intervenției

277. Analiza indicatorului de program Participanții care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare evidențiază un progres – circa 14,5 mii persoane, **reprezentând aproximativ 10% din totalul persoanelor sprijinite. Față de ținta stabilită pentru anul 2023, valoarea indicatorului se situează la circa 12%.**
278. Aproximativ **două treimi din totalul persoanelor care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant sunt femei.** Aproximativ o treime (31%) dintre persoanele care dobândesc o calificare provin din zona rurală, iar ponderea persoanelor de etnie Roma este de 18%, indicând o suprareprezentare a acestor categorii comparativ cu ponderea lor în rândul persoanelor sprijinite (de 15%, respectiv 5%).
279. **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 MFE cu privire la valorile indicatorilor de program nu permit defalcarea mai detaliată a acestora pe regiuni de dezvoltare.
280. Informațiile colectate prin studiile de caz confirmă efectele intervențiilor în ceea ce privește 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. Dificultățile

ocasionale în realizarea țintelor s-au datorat, printre altele, imposibilității formării grupelor de cursanți pentru unele programe de formare ca urmare a lipsei de interes din partea participanților.

281. „Pentru două dintre programele de formare profesională pe care le alesesem inițial pentru că existau oportunități de ocupare nu am reușit să formăm nici o grupă deoarece nu a existat interes din partea potențialilor beneficiari.” (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)
282. „Ar putea fi introduse mai multe programe de calificare” (Studiu de caz, Interviu GT)
283. **POCU TE 2 a avut un efect net global pozitiv în ceea ce privește îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă, atât la nivelul întregului grup analizat, cât și la nivelul sub-grupurilor, cu precădere în rândul persoanelor șomere și inactive cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural.**
284. **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 și persoanelor inactive în general, dar mai cu seamă în rândul șomerilor și persoanelor inactive cu un nivel scăzut de educație și a celor din mediul rural.**
285. 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 la 6 luni de la finalizare intervențiilor*.
286. 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”
287. 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 pe 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 de etnie romă, persoane din mediul rural).
288. Rezultatele analizei contrafactice în ceea ce privește efectul net al POCU TE 2 asupra certificării competențelor dobândite indică valori statistice semnificative ale impactului atât la nivelul întregului grup analizat (șomeri și persoane inactive), cât și la nivelul următoarelor sub-grupuri de participanți: șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație, șomeri, în general, dar și șomeri cu nivel de educație scăzut, persoane inactive cu nivel de educație scăzut, respectiv șomeri și persoane inactive din mediul rural. **Cele mai importante efecte se observă în cazul șomerilor cu nivel scăzut de educație.**
289. Așadar, analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la:
- Creșterea cu aproximativ 10% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere sau inactive înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
 - Creșterea cu aproximativ 12% a șanselor persoanelor șomere și inactive cu nivel de educație scăzut participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere sau inactive cu nivel de educație scăzut înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
 - Creșterea cu aproximativ 16% a șanselor persoanelor șomere participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;

- Creșterea cu aproximativ 17% a șanselor persoanelor șomere cu nivel de educație scăzut participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere cu nivel de educație scăzut înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
- Creșterea cu aproximativ 5% a șanselor persoanelor inactice cu nivel de educație scăzut participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane inactice cu nivel de educație scăzut înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
- Creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor și persoanelor inactice din mediul rural participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere sau inactice din mediul rural înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 10. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactice, cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare

Indicator: Șansele ca formarea profesională să se finalizeze cu certificare	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:					
	Șomerilor și persoanelor inactice	Șomerilor și persoanelor inactice cu nivel de educație scăzut	Șomerilor	Șomerilor cu nivel de educație scăzut	Persoanelor inactice cu nivel de educație scăzut	Șomerilor și persoanelor inactice din mediul rural
Grup țintă	89%	89%	93%	93%	84%	87%
Grup de control	79%	77%	77%	76%	79%	75%
Diferența dintre grupul țintă și control	10%	12%	16%	17%	5%	12%

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

290. Și în **profil teritorial** au fost obținute rezultate semnificative ale analizei contrafactice, pentru regiunile **Sud Muntenia și Vest**. Așadar, POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 9%, respectiv 8% a șanselor persoanelor șomere și inactice din regiunile Sud Muntenia și, respectiv Vest de a finaliza formarea profesională cu certificare, comparativ cu alte persoane șomere sau inactice cu nivel de educație scăzut înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an în aceleași regiuni, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 11. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactice, cu privire la finalizarea formării profesionale cu certificare, în profil teritorial

Indicator: Șansele ca formarea profesională să se finalizeze cu certificare	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:	
	Șomerilor și persoanelor inactice din regiunea Sud Muntenia	Șomerilor și persoanelor inactice din regiunea Vest
Grup țintă	82%	97%
Grup de control	73%	89%
Diferența dintre grupul țintă și control	9%	8%

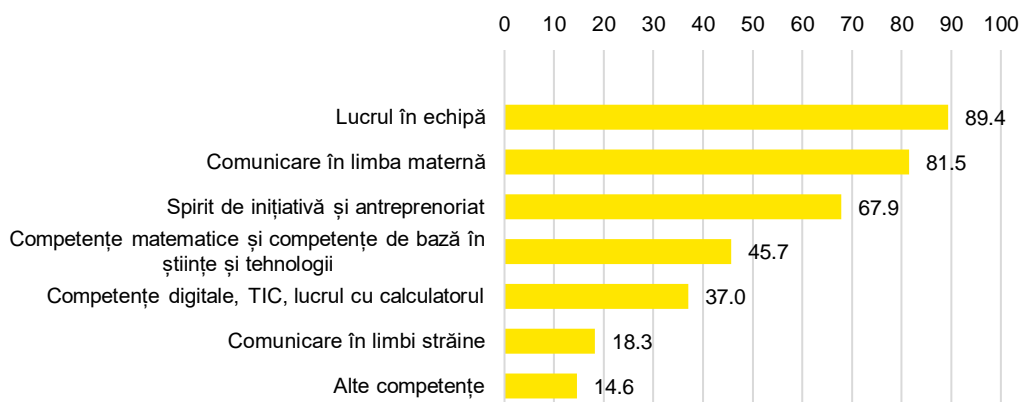
Sursa: calcule proprii, pe baza sondajului în rândul persoanelor participante la intervențiile POCU TE 2, respectiv în rândul grupului de control

291. În ceea ce privește nivelul de pregătire în raport cu cerințele pieței muncii, participanții la formare profesională intervievați în cadrul studiilor de caz consideră că au dobândit un nivel al competențelor foarte bun, ce îi ajută să facă față cu succes pe piața muncii, fie ca angajați, fie ca antreprenori. Astfel, după participarea la intervenții, reprezentanții grupului țintă se consideră suficient de bine pregătiți pentru participarea pe piața muncii. De asemenea, aceștia sunt de părere că pe lângă dobândirea unor noi competențe, intervențiile au contribuit și la actualizarea și consolidarea cunoștințelor deja deținute. Astfel, pentru unele persoane, intervențiile au condus și la reactualizarea unor cunoștințe și abilități deja existente, fapt foarte important din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.

„Cursul de formare s-a desfășurat într-un cadru atractiv, iar competențele transversale atinse în cadrul acestuia precum și activitățile de consiliere m-au ajutat să mă integrez mai ușor la locul de muncă.” (Studiu de caz, Interviu GT)

292. **Din prelucrarea datelor culese prin sondajul în rândul persoanelor din grupul țintă, remarcăm faptul că 96% dintre participanții la cursuri de formare profesională în cadrul intervențiilor evaluate consideră că aceste cursuri au fost utile și foarte utile.** Mai mult, participanții la cursuri de formare profesională prin POCU TE 2 consideră că și-au îmbunătățit competențele în ceea ce privește **lucrul în echipă** (circa 89% dintre aceștia), **comunicarea în limba maternă** (81%) și **spiritul de inițiativă și antreprenoriat** (68%).

Figura 8. Competențe îmbunătățite de participanții la cursurile de formare profesională prin POCU TE 2



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

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

293. **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 în cazul sub-grupurilor: șomeri și persoanele inactive cu vârsta peste 54 ani, șomeri, șomeri cu nivel de educație scăzut, persoane inactive cu vârsta peste 54 ani.**
294. 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:
295. *„Dacă în termen de 6 luni de la intervenție persoana a beneficiat și de alte forme de instruire”*
296. 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 inactive, persoane inactive cu vârsta peste 54 ani, persoane inactive cu nivel scăzut de educație, persoane de etnie romă, persoane din mediul rural).
297. 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 indică valori statistic semnificative ale impactului la nivelul următoarelor sub-grupuri de participanți: șomeri și persoane inactive cu vârsta peste 54 ani, șomeri, în general, dar și șomeri cu nivel de educație scăzut, respectiv persoane inactive cu vârsta peste 54 ani. **Cele mai importante efecte se observă în cazul persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani.**
298. Așadar, analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la:

- Creșterea cu aproximativ 6% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani, participante la intervenții de a participa la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane șomere sau inactive similare, înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
- Creșterea cu aproximativ 6% a șanselor persoanelor șomere cu nivel de educație scăzut participante la intervenții de a participa la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane șomere similare, înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
- Creșterea cu aproximativ 7% a șanselor persoanelor șomere participante la intervenții de a participa la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane șomere înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2;
- Creșterea cu aproximativ 8% a șanselor persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani, participante la intervenții de a participa la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane inactive cu vârsta peste 54 de ani, înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 12. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive cu privire la participarea la o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției

Indicator: Șansele ca persoanele să urmeze o altă formă de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:			
	Șomerilor și persoane inactive cu vârsta peste 54 ani	Șomerilor	Șomerilor cu nivel de educație scăzut	Persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani
Grup țintă	6%	7%	6%	8%
Grup de control	0%	0%	0%	0%
Diferența dintre grupul țintă și control	6%	7%	6%	8%

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

299. 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 educație și formare profesională în rândul grupului țintă. Persoanele sprijinite manifestă interes pentru a participa și în viitor la programe de formare, fiind conștiente că schimbările care intervin pe piața muncii necesită o actualizare permanentă a cunoștințelor și competențelor deținute. De asemenea, au fost identificate exemple de persoane care pe baza informațiilor acumulate prin participarea la intervenții s-au înscris într-un program de învățământ terțiar sau în alte programe educaționale.

Sinteza constatărilor

300. Intervențiile POCU TE 2 s-au dovedit **de succes** până la momentul acestui exercițiu de evaluare, sprijinind sporirea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea nivelului de competențe al acesteia. În primul rând, participarea la intervenții a fost însemnată, adresând cu prioritate persoanele șomere și inactive (circa 84% dintre participanți), dar și persoanele din mediul rural, respectiv persoanele de etnie roma. Totuși, în cazul ultimelor două sub-grupuri, raportat la țintele nominale pentru anul 2023 și la structura obligatorie a grupului țintă, constatăm un ecart semnificativ, în detrimentul persoanelor din mediul rural și a celor de etnie roma pentru care realizările sunt încă mult sub țintele stabilite. Din rândul persoanelor șomere și inactive, au fost țintite cu precădere persoane cu nivel de educație cel mult postliceal, persoane cu vârsta peste 54 ani, respectiv șomeri de lungă durată. În al doilea rând, intervențiile au contribuit la reducerea decalajelor regionale în ceea ce privește ocuparea și competențele forței de muncă prin faptul că acestea au vizat cu precădere regiunile mai puțin dezvoltate, participanții provenind în proporție de 98% din aceste regiuni.
301. POCU TE 2 a avut un **efect net pozitiv** în ceea ce privește **obținerea unui loc de muncă** după finalizarea intervenției. În ciuda faptului că la nivelul întregului grup analizat efectul asupra obținerii unui loc de muncă

la 6 luni de la finalizarea intervenției nu a fost semnificativ statistic, totuși, efectele nete sunt pozitive și valide din punct de vedere statistic la nivelul unor sub-grupuri precum **șomeri de lungă durată și a persoanelor de etnie romă**. Trebuie notat că rezultatele în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă sunt influențate de câteva aspecte esențiale, cum ar fi: numărul redus de proiecte cu intervențiile finalizate înainte de momentul evaluării, 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.

302. Analiza contrafactuală a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la **creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor de lungă durată participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție**, comparativ cu alte persoane șomere pe termen lung înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 analizate în cadrul acestui ciclu de evaluare.
303. Aceeași analiză a indicat faptul că POCU TE 2 a condus la **creșterea cu aproximativ 16% a șanselor persoanelor de etnie romă participante la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție**, comparativ cu alte persoane de etnie romă înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 analizate în cadrul acestui ciclu de evaluare. Remarcăm impactul pozitiv în cazul persoanelor de etnie roma, deși acestea au fost subreprezentate ca pondere atât în rândul persoanelor sprijinite, cât și în rândul celor care și-au găsit un loc de muncă în urma sprijinului primit.
304. Studiile de caz au arătat că, în general, persoanele sprijinite manifestă un **nivel îmbunătățit de încredere în propria persoană, o mai bună informare cu privire la piața muncii și un nivel superior de pregătire pentru participarea la selecțiile de angajare**, aspecte esențiale pentru participarea pe piața muncii.
305. 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, cu precădere în rândul persoanelor șomere și inactive cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural.
306. Analiza contrafactuală a arătat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea cu 10% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare. La nivelul subgrupurilor analizate, rezultatele indică contribuții ale POCU TE 2 la creșterea șanselor persoanelor participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare, cu 5 până la 17%, în funcție de subgrup. Cel mai important efect net (17%) se observă în rândul persoanelor șomere cu nivel de educație scăzut. Analiza în profil teritorial a evidențiat regiunile Sud Muntenia și Vest, POCU TE 2 contribuind la creșterea cu aproximativ 9%, respectiv 8% a șanselor persoanelor șomere și inactive din aceste regiuni de a finaliza formarea profesională cu certificare. Rezultatele trebuie interpretate comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
307. POCU TE 2 a avut un **impact net pozitiv, dar destul de redus** (între 6 și 8%) și **asupra participării la alte forme de instruire în termen de 6 luni de la finalizarea intervenției**, mărimea efectului net măsurat fiind ușor variabilă în funcție de subgrupul analizat. Cele mai importante efecte se observă în cazul în cazul persoanelor inactive cu vârsta peste 45 ani.
308. Cuantificarea efectului net pe sectoare nu a fost posibilă din punct de vedere metodologic, însă analiza distribuției pe activități economice a locurilor de muncă obținute de participanții la intervenții (date culese prin sondaj) indică sectorul Serviciilor în aproape jumătate din cazuri. În ceea ce privește sectoarele competitive, remarcăm ponderi mai importante în activitățile de turism, textile și agricultură, iar din corespondența acestora cu domeniile de specializare inteligentă identificăm, în special, domeniile Bioeconomie și Eco-nano-tehnologii și materiale avansate.

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?

309. **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.**
310. 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.
311. 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.
312. 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, la nivelul de aproximativ 44,3 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 (2.230 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;
 - 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 (375 lei lunar).
313. 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.
314. **Prin raportarea veniturilor potențiale la costurile intervențiilor, s-a constatat faptul că acestea din urmă sunt recuperate cu o rată de 2,4% pe lună sau 28,8% pe an. Altfel spus, recuperarea totală a investiției poate să aibă loc în circa 41 luni, adică 3,4 ani.** Desigur, aceste rezultate sunt valabile în condițiile informațiilor disponibile cu privire la numărul persoanelor care au obținut un loc de muncă și având în vedere ipotezele simulărilor descrise mai sus.
315. **La nivel teritorial**, analiza evidențiază câteva regiuni în care beneficiile economice ale intervențiilor sunt ușor mai pronunțate, cum ar fi regiunile **Vest** și **Sud-Vest Oltenia**, în cazul cărora **circa o treime din costurile intervențiilor pot fi recuperate în decursul unui an**. Per ansamblu, însă, există o omogenitate

a beneficiilor economice la nivel regional. De asemenea, ținem să precizăm că la nivelul unora dintre proiectele implementate în regiunea București-Ilfov, nu au fost înregistrate valori pentru indicatorii de rezultat în ceea ce privește 4S7 - *Persoane care, la încetarea calității de participant, au un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă*, ceea ce a condus la ratele de recuperare foarte reduse ale investițiilor. Și din acest motiv, repetarea acestei analize în cadrul exercițiilor de evaluare ulterioare va produce rezultate mult mai concludente.

Tabel 13. Beneficiile economice ale intervențiilor, la nivel regional

Regiune	Rata anuală de recuperare a investiției	Număr luni pentru recuperarea integrală a investiției
București-Ilfov	2,9	407,6
Sud-Est	30,3	39,7
Sud-Vest Oltenia	32,3	37,2
Nord-Est	29,2	41,1
Centru	29,3	40,9
Sud Muntenia	29,2	41,0
Vest	32,5	37,0
Nord-Vest	30,7	39,1
Total	28,8	41,6

Sursa: calcule proprii, pe baza datelor administrative extrase din MySMIS

316. Aceeași analiză a fost realizată **pe baza datelor culese prin sondajul în rândul participanților la intervențiile aferente TE 2 POCU**. Au fost estimate aceleași beneficii/ venituri bugetare prin însumarea aceluiași elemente ca și în cazul estimării exhaustive de mai sus (contribuții sociale, impozit pe venit plătite de persoanele care au obținut un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit, respectiv indemnizația de șomaj care ar fi fost plătită în cazul în care persoana nu ar fi obținut un loc de muncă). În plus, au fost estimate și **economiile în ceea ce privește beneficiile de asistență socială** ca urmare a obținerii unui loc de muncă. În acest sens, au fost colectate prin sondaj și informații referitoare la beneficiile de asistență socială pe care persoanele care au obținut un loc de muncă le primeau la momentul înscrierii în program și de care nu au mai beneficiat după obținerea unui loc de muncă deoarece nu mai îndeplineau condițiile de eligibilitate legate de nivelul veniturilor. S-au avut în vedere următoarele beneficii acordate cu testarea veniturilor: ajutorul social pentru asigurarea venitului minim garantat, alocația pentru susținerea familiei, ajutorul pentru încălzirea locuinței, și altele.
317. **Beneficiile/ veniturile potențiale la bugetul de stat au fost calculate per persoană care a obținut un loc de muncă.**
318. Simulările au fost realizate pe baza următoarelor ipoteze:
- Contribuțiile sociale și impozitul pe venit au fost estimate pentru salariul/ venitul net declarat al persoanei participante la sondaj în luna anterioară culegerii datelor (aprilie-mai 2020). În cazul în care persoana a declarat un interval de venit și nu o valoare punctuală, nivelul venitului a fost imputat ca fiind egal cu mijlocul intervalului. Non-răspunsurile (care nu au menționat nici intervalul de venit) au fost înlocuite cu nivelul salariului minim brut garantat în plată (2.230 lei lunar).
 - Indemnizația de șomaj obținută de persoanele angajate anterior obținerii unui loc de muncă a fost colectată prin sondaj. Non-răspunsurile au fost imputate cu valoarea minimă a indemnizației de șomaj (375 lei lunar);
 - Beneficiile de asistență socială declarate de beneficiari au fost comparate cu valoarea simulată a acestora având în vedere compoziția familiei, iar în cazul în care valoarea declarată a depășit valoarea maximă posibilă simulată, a fost luată în calcul cea din urmă.
319. **Costurile intervențiilor au fost calculate per persoană** prin împărțirea bugetului public eligibil al proiectelor în care au participat persoanele care au obținut un loc de muncă la numărul total de persoane sprijinite în cadrul acestor proiecte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

320. **Prin raportarea veniturilor potențiale la costurile intervențiilor, calculate per persoană, s-a constatat faptul că acestea din urmă sunt recuperate cu o rată de 13,1% pe lună. Altfel spus, o persoană care se angajează returnează într-o singură lună ca persoană ocupată circa 13,1% din valoarea investiției de care a beneficiat prin POCU, astfel că în 7,6 luni întregul cost al intervenției este recuperat.** Precizăm că aceste rezultate sunt valabile în condițiile ipotezelor simulărilor descrise mai sus și având în vedere datele colectate prin sondaj. Nu a fost posibilă realizarea de analize la nivel regional pe baza datelor de sondaj ca urmare a numărului redus de cazuri per regiune de dezvoltare.
321. **Comparând cele două variante alternative de estimare a beneficiilor economice ale intervențiilor – exhaustiv sau pe baza datelor de sondaj – trebuie să precizăm următoarele:**
- În cazul datelor culese prin sondaj rezultatele sunt raportate per persoană din considerente metodologice, concluziile fiind bazate doar pe datele culese prin sondaj, nefiind posibilă o extrapolare a rezultatelor pentru întreaga populație de persoane sprijinite.
 - De asemenea, prin sondaj au putut fi estimate și economiile la beneficiile sociale, motiv pentru care și rezultatele indică beneficii economice mai importante, comparativ cu cazul exhaustiv. Mai mult, în cazul calculelor exhaustive, în lipsa altor informații, ipotezele cu privire la salariul obținut (minim), respectiv nivelul indemnizației de șomaj (minim) anterior obținerii unui loc de muncă conduc la subestimare efectelor estimate.

Sinteza constatărilor

322. Intervențiile POCU Ocupare **TE2 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.** 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 de 2,4% pe lună sau 28,8% pe an. **Recuperarea totală a costurilor intervențiilor poate să aibă loc în circa 3,4 ani, dar doar dacă efectele intervențiilor sunt durabile.**
323. Pe baza datelor de sondaj, luând în considerare și economiile la beneficiile de asistență socială, au fost estimate beneficiile economice per persoană care a obținut un loc de muncă. Raportarea s-a realizat la costurile medii per persoană ale intervențiilor. Se constată că **o persoană care se angajează returnează într-o singură lună ca persoană ocupată circa 13,1 % din valoarea investiției de care a beneficiat prin POCU, astfel că în 7,6 luni întregul cost al intervenției este recuperat.**
324. Aceste rezultate sunt valabile în condițiile datelor și informațiilor utilizate și având în vedere ipotezele asumate pentru realizarea simulărilor.

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

325. 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.

EFACTE POZITIVE ASUPRA NIVELULUI DE TRAI

326. **Analiza contrafactuală a permis măsurarea efectului atribuit POCU TE 2 asupra creșterii nivelului de trai, indicând un impact pozitiv în cazul întregului grup de șomeri și persoane inactive analizat.**
327. Au fost analizate două scenarii contrafactice, unul se referă la efectul de creștere al veniturilor, iar cel de-al doilea se referă la evaluarea procentului de creștere a veniturilor 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 la secțiunea anterioară Efectul net al POCU TE 2.

328. Așadar, în primul rând, ca indicatori de impact care să surprindă evoluția veniturilor participanților la intervențiile POCU TE 2, s-au luat în considerare următoarele informații:

„Dacă a existat o creștere a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă”;
„Creșterea procentuală a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă”.

329. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, per total la nivelul întregului grup de șomeri și persoane inactive.
330. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative în profil teritorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de sub-grupuri țintă.
331. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative a impactului atribuit POCU TE 2 asupra creșterii veniturilor. Astfel, analiza a concluzionat faptul că **POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 17% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive de a-și îmbunătăți nivelul de trai prin creșterea veniturilor**, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 14. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la creșterea veniturilor

Indicator: Dacă a existat o creștere a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactive
Grup țintă	62%
Grup de control	45%
Diferența dintre grupul țintă și control	17%

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

332. Mai mult, **analiza a concluzionat asupra faptului că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 25% a veniturilor persoanelor șomere și inactive**, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 15. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la procentul de creștere a veniturilor

Indicator: Creșterea procentuală a veniturilor după găsirea unui (alt) loc de muncă	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactive
Grup țintă	53%
Grup de control	28%
Diferența dintre grupul țintă și control	25%

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

333. 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).
334. „Viața mea s-a schimbat în bine... și la nivel financiar, și la nivel social.” (Studiu de caz, Interviu GT)
335. „Sunt foarte mulțumit de acest loc de muncă deoarece pot trăi mai bine, îmi pot cumpăra ce îmi doresc.” (Studiu de caz, Interviu GT)

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

336. Au fost explorate și efectele intervențiilor asupra **duratei șomajului până la găsirea unui loc de muncă**, însă rezultatele **nu au putut fi validate din punct de vedere statistic**, altfel spus, nu au fost identificate

diferențe semnificative între participanții la intervențiile TE 2 și persoanele înscrise în baza de date ANOFM în același an (2018) în ceea ce privește lungimea perioadei de șomaj până la găsirea unui loc de muncă. Însă, aceste rezultate sunt și consecință a faptului că perioada de timp de când persoanele din grupul de tratament declară că erau șomere/nu lucrau/nu aveau un loc de muncă la momentul când au beneficiat de sprijin în anul 2018 pentru găsirea unui loc de muncă este în medie mai mare comparativ cu persoanele din grupul de control. Astfel, circa 57% dintre persoanele respondente la chestionar, participante la POCU TE 2 nu aveau un loc de muncă de cel puțin un an, în vreme ce 53% din persoanele selectate în grupul de control erau fără un loc de muncă de cel mult 6 luni. Deși aceste diferențe între cele două grupuri nu influențează rezultatele ECI prin aplicarea PSM pentru evaluarea efectelor asupra altor indicatori, metoda având tocmai rolul de a reduce aceste erori de selecție, atunci când este vorba exact de evaluarea efectelor asupra duratei fără loc de muncă, rezultatele pot fi contradictorii, aceasta fiind o limitare metodologică de care trebuie ținut seama. Având în vedere cele de mai sus, în locul indicatorului durata șomajului până la găsirea unui loc de muncă, propunem evaluarea efectelor asupra **duratei până la găsirea unui loc de muncă după finalizarea intervențiilor**, acest indicator nefiind afectat de erori de selecție a grupurilor de tratament și control. Indicatorul este calculat doar pentru cei care au obținut un loc de muncă.

337. Așadar, ca indicatori de impact care să surprindă efectele asupra duratei până la găsirea unui loc de muncă la intervențiile POCU TE 2, s-au luat în considerare următoarele informații:

„Dacă persoanele care și-au găsit un loc de muncă l-au dobândit în cel mult 6 luni de la momentul finalizării intervenției.”

338. Abordarea metodologică a presupus aplicarea metodei PSM asupra bazei de tratați și netratați, per total la nivelul întregului grup de șomeri și persoane inactive, dar și pe sub-grupuri: șomeri, persoane inactive, persoane din mediul rural, persoane de etnie romă, persoane cu nivel scăzut de educație și persoane cu vârsta peste 54 ani. Rezultatele s-au dovedit semnificative statistic pentru următoarele sub-grupuri: **persoane inactive, șomeri și persoane inactive cu nivel scăzut de educație, șomeri și persoane inactive cu vârsta peste 54 ani.**

339. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative în profil teritorial, ca urmare a dimensiunilor reduse a observațiilor disponibile la nivel de sub-grupuri țintă, cu excepția regiunii Sud Muntenia.

340. Analiza contrafactuală a permis măsurarea cu valori statistic semnificative a impactului atribuit POCU TE 2 asupra unei durate de cel mult 6 luni în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă. Astfel, analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la:

- **Creșterea cu aproximativ 16% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive 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 aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE2;
- **Creșterea cu aproximativ 40% a șanselor persoanelor inactive 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 aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE2;
- **Creșterea cu aproximativ 20% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive cu nivel de educație scăzut 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 aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE2;
- **Creșterea cu aproximativ 19% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani 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 aceleași categorii

înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE2.

341. În **profil teritorial**, analiza contrafactuală a permis măsurarea efectelor doar la nivelul regiunii Sud Muntenia, rezultatele indicând creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor și persoanelor inactice 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 aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an în regiunea Sud Muntenia, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 16. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactive, cu privire la durata de timp până la găsirea unui loc de muncă

Indicator: Dacă găsirea locului de muncă s-a produs în cel mult 6 luni de la momentul finalizării intervenției	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra:				
	Șomerilor și persoanelor inactive	Persoanelor inactive	Șomerilor și persoanelor inactive cu nivel de educație scăzut	Șomerilor și persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani	Șomerilor și persoanelor inactive din regiunea Sud Muntenia
Grup țintă	78%	86%	81%	80%	86%
Grup de control	62%	46%	61%	61%	74%
Diferența dintre grupul țintă și control	16%	40%	20%	19%	12%

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

ALTE EFECTE

342. Informațiile colectate prin studiile de caz au pus în evidență și alte efecte neașteptate la nivelul grupului țintă:
- **Favorizarea comportamentului de migrație** în urma dobândirii unor calificări pentru care există cerere de forță de muncă în străinătate și oportunități de ocupare atractive comparativ cu România (ex. îngrijire bătrâni la domiciliu, cultura plantelor, etc.);
 - **Îmbunătățirea relațiilor sociale** prin dobândirea respectului celor din jur odată cu schimbarea statutului și intrarea pe piața muncii, precum și prin socializarea cu alți membri ai grupului țintă;
 - 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 culturii plantelor, alimentației, contabilității, precum și competențe digitale;
 - **Dezvoltarea spiritului antreprenorial** – unii dintre membrii grupului țintă manifestă intenția de a-și deschide pe viitor o afacere pe cont propriu prin accesarea unor fonduri nerambursabile.

Sinteza constatărilor

343. POCU TE 2 a avut și efecte pozitive neintenționate asupra persoanelor din grupul țintă. Acestea s-au manifestat în primul rând în ceea ce privește **creșterea nivelului de trai și scăderea duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă**.
344. Efectul net atribuit POCU TE 2 asupra creșterii nivelului de trai este unul pozitiv în cazul întregului grup de persoane șomere și inactive investigat. Analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la **creșterea cu aproximativ 17% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive de a-și îmbunătăți nivelul de trai prin creșterea veniturilor**, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2. Mai mult, analiza a concluzionat asupra faptului că POCU TE 2 a condus la **creșterea cu aproximativ 25% a veniturilor persoanelor șomere și inactive**, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
345. 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, indicatorul fiind calculat doar pentru cei care au obținut un loc de muncă. Notăm, în primul rând, **creșterea cu aproximativ 16% a șanselor persoanelor șomere și inactive care și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții** și de a realiza acest lucru în cel mult 6 luni de la finalizarea intervențiilor, comparativ cu alte persoane din aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2. Și pentru alte subgrupuri, cum ar fi șomerii și persoane inactive cu nivel de educație scăzut, respectiv șomerilor și persoanelor inactive cu vârsta peste 54 ani, rezultatele sunt semnificative și importante –înregistrând aproximativ 20% șanse mai mari de găsire a unui loc de muncă în termen de 6 luni. Totodată, remarcăm un efect pozitiv foarte important în cazul **persoanelor inactive, șansele acestora de a obține un loc de muncă în termen de 6 luni după finalizarea intervențiilor fiind cu 40%** mai mari comparativ cu grupul de control. În plan teritorial, notăm efectele semnificative în cazul regiunii Sud Muntenia (12%).

346. Alte efecte neintenționate ale intervențiilor POCU TE2 includ favorizarea migrației pentru muncă în străinătate, îmbunătățirea statutului social, utilizarea cunoștințelor și competențelor dobândite în alte sfere ale vieții și dezvoltarea spiritului antreprenorial.

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

347. 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 forță de muncă prin oferirea de forță de muncă calificată în meseriile căutate, rezolvând o parte din nevoile acestora. Angajatorii care operează în diferite zone au putut face angajări într-o perioadă cu o cerere relativ mare de forță de muncă în domenii specializate precum instalații, prelucrarea metalelor, vopsitorie industrială, comerț, etc. De asemenea, intervențiile POCU TE2 au produs efecte **pozitive și la nivelul altor firme de la nivel local** care oferă servicii conexe sau suport pentru implementarea intervențiilor (spre exemplu: firmele care oferă catering, închirierea spațiilor, furnizarea de materiale promoționale).
348. „(...) atunci când am închiriat spații pentru ținerea cursurilor au beneficiat și alte firme și s-au dezvoltat și alte firme datorită formării profesionale a acestor cursanți.” (Studiu de caz, *Interviu Organizație parteneră*)
349. Un alt efect propagat important 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 de facultate, elevi care desfășoară stagii de practică.
350. 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.
351. „Familia mea trăiește mai bine acum.” (Studiu de caz, *Interviu GT*)
352. De asemenea, studiile de caz au identificat o serie de situații ilustrative pentru modul cum **intervențiile POCU TE2 sprijină ocuparea și nivelul competențelor altor persoane** care nu au făcut parte din grupul țintă. Un astfel de exemplu este **crearea unui Centru de resurse pentru integrare în muncă** care a condus și la angajarea altor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dar care nu au făcut parte din intervenție. De asemenea, prin mediatizarea activităților proiectului sub diferite forme (evenimente, conferințe, materiale publicitare) **a crescut gradul de interes și al altor persoane** care nu au făcut parte din GT pentru participarea la măsuri active și programe de formare profesională.
353. Un alt argument se referă la **îmbunătățirea ofertei de programe de formare profesională** la nivel local prin autorizarea unor noi programe de formare, având efecte benefice pentru modul în care sistemul de formare profesională răspunde nevoilor angajatorilor și adulților. Prin participarea la proiecte, furnizorii de formare profesională și-au întărit legăturile cu agenții economici și au stabilit noi relații de colaborare, cu efecte benefice în ceea ce privește corelarea ofertei de formare cu nevoile pieței muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

354. În final, trebuie menționat și faptul că **organizațiile solicitante și parteneri și-au îmbunătățit vizibilitatea și capacitatea de a sprijini persoanele care își caută un loc de muncă**, cu precădere pe cele care fac parte din grupuri vulnerabile. Nu în ultimul rând, unele dintre organizațiile care au implementat intervențiile s-au dezvoltat, sporindu-și cifra de afaceri, know-how-ul și asigurând retenția personalului.
355. „(...) organizația chiar s-a dezvoltat datorită acestui proiect, a crescut cifra de afaceri, avem acum cu ce pleca la drum într-un nou proiect, suntem eligibili pentru multe alte proiecte” (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)
356. „Am dat de muncă persoanelor pe care le avem, persoane cu experiență. Ne ajută să-i păstrăm persoanele pe care le avem deja”. (Studiu de caz, Interviu Solicitant)

Sinteza constatărilor

357. 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 la nivelul firmelor care oferă servicii conexe intervențiilor** (catering, închirierea spațiilor, furnizarea de materiale promoționale).
358. 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**.
359. 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?

EFACTE POZITIVE ASUPRA DEȚINERII UNUI LOC DE MUNCĂ ÎN PREZENT

360. **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 (mai-iunie 2020), indicând însă un impact global pozitiv doar pentru regiunea Centru**. Efectele statistic semnificative pentru regiunea Centru pot fi și o consecință a faptului că, dintre regiunile mai puțin dezvoltate, doar în această regiune evoluția ocupării forței de muncă a fost una favorabilă în perioada 2014-2019.
361. Scenariul contrafactual se referă la evaluarea pe termen scurt a efectului intervențiilor POCU TE 2 asupra deținerii unui loc de muncă. Ca indicator de impact care să surprindă evoluția asupra stabilității pe termen scurt în ocupare a participanților la intervențiile POCU TE 2 s-a luat în considerare următoarea informație:
- „Deținerea în prezent a unui loc de muncă”.
362. Și abordarea metodologică a fost similară cu cea descrisă la întrebările de evaluare privind efectul atribuit POCU și alte efecte, 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 de etnie romă, persoane din mediul rural), în profil teritorial, dar și global, luând în considerare întregul eșantion.
363. Analiza a concluzionat faptul că **POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 30% a șanselor persoanelor participante la intervenții din regiunea Centru de a avea în prezent un loc de muncă**, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
364. Ca limitare, menționăm faptul că analiza contrafactuală nu a condus la rezultate statistic semnificative la nivel global și nici pe sub-grupuri țintă.

365. Așadar, analiza a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la:

- **Creșterea cu aproximativ 30% a șanselor șomerilor și persoanelor inactice din regiunea Centru** participante la intervențiile POCU TE 2, **de a avea în prezent un loc de muncă**, comparativ cu alți șomeri și persoane inactice înregistrați în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.

Tabel 17. Impactul asupra șomerilor și persoanelor inactice cu privire la deținerea în prezent a unui loc de muncă

Indicator: Șansele de deținere în prezent a unui loc de muncă	Impactul atribuit POCU TE 2 asupra Șomerilor și persoanelor inactice din regiunea Centru
Grup țintă	79%
Grup de control	49%
Diferența dintre grupul țintă și control	30%

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

366. **Datele culese prin sondajul în rândul persoanelor din grupul țintă** au permis și **analiza motivelor pierderii locului de muncă** de către persoane care au obținut un loc de muncă după sprijinul primit prin POCU, dar ulterior l-au pierdut. 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 (mai-iunie 2020), deci **în termen de sub un an, iar 13% dintre persoane erau în șomaj tehnic**. Motivele principale au fost: demisia (aproximativ 22%), în principal ca urmare a salarizării nesatisfăcătoare, respectiv falimentul sau reorganizarea/retehnologizarea firmei în procent de 30%, care în mai mult de un sfert dintre cazuri a fost pusă pe seama situației economice generate de pandemia COVID-19.
367. Și informațiile colectate prin studiile de caz confirmă faptul că, în cazul unora dintre persoanele sprijinite, **durabilitatea efectelor POCU TE2 a fost influențată de pandemia COVID-19**. Astfel, au fost identificate atât cazuri de persoane care și-au menținut locul de muncă dobândit, persoane care au experimentat perioade de șomaj tehnic și au revenit în ocupare, persoane care și-au pierdut locul de muncă deținut, precum și persoane care au întâmpinat dificultăți de a intra pe piața muncii din cauza condițiilor economice generate de pandemia COVID-19. Alte persoane au decis să renunțe la locul de muncă dobândit considerând că acestea nu răspund așteptărilor lor (ex. distanța și dificultățile asociate navetei).
368. *„Perioada generată de criza COVID 19, a intervenit pe durata sustenabilității proiectului, aceasta având repercusiuni asupra grupului țintă, atât pentru cei care au fost ocupați pe piața muncii ca urmare a competențelor dobândite, cât și pentru cei care încă nu și-au găsit un loc de muncă. (Studiu de caz, Interviu Solicitant)*
369. *„Rezultatele au fost afectate în primul rând de evoluțiile generate de criza COVID 19: închiderea sau diminuarea activității în anumite sectoare de activitate, apariția șomajului tehnic; diminuarea considerabilă a locurilor de muncă, restricționarea desfășurării programelor de formare profesională...” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)*
370. *„Naveta a fost un impediment pentru mine în păstrarea respectivului loc de muncă.” (Studiu de caz, Interviu GT)*
371. Un alt aspect documentat de studiile de caz se referă la **diminuarea temporară a veniturilor în cazul unor persoane sprijinite care au experimentat șomajul tehnic** sau în cazul celor care desfășoară o **activitate independentă**.
372. Având în vedere durata scurtă de timp care s-a scurs de la finalizarea intervențiilor, calificările și competențele furnizate sunt de actualitate și sunt căutate pe piața muncii, ceea ce conferă durabilitate efectelor POCU TE2.
373. De asemenea, o serie de programe de formare profesională și servicii de evaluare de competențe profesionale care au fost autorizate în cadrul intervențiilor continuă să fie solicitate și furnizate către alți



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

beneficiari. Furnizarea de programe de formare profesională și a serviciilor de evaluare a competențelor profesionale a fost într-o oarecare măsură afectată de pandemia COVID-19, fiind suspendate temporar o serie de activități, însă în prezent au fost reluate în mare măsură prin adaptarea la noile reguli și la mediul online.

Sinteza constatărilor

374. **Efectele pozitive observate s-au dovedit într-o mică măsură durabile după o perioadă de 6 luni - 1 an** de la finalizarea intervențiilor.
375. Pe fondul condițiilor economice generate de **pandemia COVID-19, șomajul tehnic și disponibilizările cauzate de pandemie au afectat situația profesională și financiară a unora dintre beneficiarii care au dobândit un loc de muncă.**
376. Totuși, analiza contrafactuală a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la **creșterea cu aproximativ 30% a șanselor persoanelor participante la intervenții din regiunea Centru** (singura dintre regiunile mai puțin dezvoltate care a cunoscut o creștere a ocupării forței de muncă în perioada 2014-2019) **de a avea în prezent un loc de muncă**, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
- 2.2.7 *Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*
377. O serie de factori interni și externi au influențat apariția și manifestarea efectelor POCU TE 2. În funcție de nivelul la care aceștia acționează, facem distincția între factori de la nivelul programului/proiectelor și factori externi/de context.

FACTORI CARE AU INFLUENȚAT ȘANSELE DE PARTICIPARE LA INTERVENȚIE

378. Conform studiilor de caz, un **factor contextual** care a afectat negativ materializarea efectelor a fost **dificultatea privind identificarea persoanelor din grupul țintă** în anumite zone și pentru anumite sub-grupuri. Descurajarea și lipsa de încredere a indivizilor cu privire la existența unor oportunități de ocupare au afectat negativ implicarea unor persoane din grupul țintă în programele integrate. Dificultățile în implicarea persoanelor din grupul țintă s-au manifestat **în special în rândul șomerilor de lungă durată în cadrul regiunii mai dezvoltate** (București-Ilfov) și **a persoanelor din minoritatea roma în unele regiuni mai puțin dezvoltate** precum Vest. Un obstacol suplimentar a fost reprezentat de **lipsa nivelului educațional necesar pentru participarea la cursurile de calificare**, în special în rândul persoanelor din minoritatea roma.
379. „Pentru persoanele cu un nivel educațional redus nu se pot face cursuri de calificare întrucât nu sunt elaborate standarde ocupaționale și nu era permis prin ghid” (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)
380. **Colaborarea dintre organizațiile care implementează intervențiile și serviciile publice de ocupare** s-a constituit într-un factor de influență pentru atingerea rezultatelor. În cadrul studiilor de caz, au fost identificate atât exemple de bună colaborare în care primirea informațiilor relevante despre piața muncii și îndrumarea șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă către participarea la intervenții au favorizat atingerea rezultatelor, cât și exemple de colaborare deficitară. De asemenea, **colaborarea cu alte instituții relevante de la nivel local** precum autoritățile locale, camere de comerț și direcții de asistență socială a favorizat atingerea rezultatelor.
381. Persoanele din mediul rural au avut dificultăți în participarea la programele de formare profesională din cauza **indisponibilității sau disponibilității limitate a mijloacelor de transport.**
382. **Deficitul de formatori** pentru anumite calificări și în anumite zone geografice a afectat implementarea programelor de formare profesională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

383. *„Există o criză a formatorilor. Am avut situații în care a trebuit să amânăm începerea unor programe de formare profesională pentru că, deși am identificat mai multe persoane care îndeplineau criteriile, acestea nu aveau posibilitatea să susțină cursurile decât după ora 16” (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)*
384. **Saturarea pieței** la nivel local **cu programe de dezvoltare a competențelor antreprenoriale** a fost un alt factor care a afectat implementarea intervențiilor cu acest specific.

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

385. Din totalul de 512 respondenți care au declarat că au participat la programe de formare profesională prin POCU TE 2, aproximativ 73% au beneficiat de subvenție pentru participarea la cursuri de formare profesională.
386. 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**.
387. **Așadar, analiza de regresie în rândul grupului țintă** ne-a permis studierea relației liniare dintre factori și efectul intervențiilor asupra șanselor de găsire a unui loc de muncă ulterior momentului intervenției, explicând variația rezultatelor în funcție de mărimea factorilor. **Principalele constatări desprinse din analiza de regresie, indică următoarele:**
- **Șansele de a-și găsi un loc de muncă după finalizarea intervenției sunt mai ridicate** în rândul persoanelor care sunt motivate să participe la cursuri de formare profesională prin **beneficierea de subvenții**. Studiile de caz au confirmat faptul că implicarea și motivarea grupului țintă au fost influențate de existența și nivelul subvenției;
 - **Șansele de a-și găsi un loc de muncă după finalizarea intervenției sunt mai ridicate** în rândul persoanelor care s-au aflat o **perioadă mai redusă fără un loc de muncă până la momentul intervenției**.
388. Conform informațiilor colectate prin studii de caz, **activitățile de mediere, consiliere profesională și cele de formare profesională** au sprijinit în cea mai mare măsură creșterea șanselor participanților de angajare pe piața muncii. De asemenea, faptul că membrii grupului țintă au făcut practică în locuri de muncă reale i-a ajutat să dobândească abilități practice și să se adapteze la regulile specifice unui loc de muncă.
389. Conform studiilor de caz, noile reglementări din POCU privind **mecanismele de finanțare prin cereri de prefinanțare/rambursare/plată** au îmbunătățit impactul și sustenabilitatea intervențiilor. Această constatare este confirmată și de informațiile colectate prin interviurile realizate cu reprezentanții AM POCU și OIR-uri.
390. *„Din punct de vedere financiar au fost efecte pozitive ale POCU... au făcut mai ușoară absorbția și cash-flow-ul a fost mai eficient în comparație cu anii trecuți.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)*

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

391. **Mediul economic**, oportunitățile existente în plan local, au influențat șansele de angajare a persoanelor din grupul țintă. Persoanele respondente la sondajul în rândul grupului țintă care nu și-au găsit un loc de muncă după finalizarea intervenției și până la momentul sondajului (mai-iunie 2020) au motivat în proporție de **15% prin lipsa oportunităților de angajare pe plan local**. Informațiile colectate prin studiile de caz au validat această concluzie. 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.
392. *„Oferta pe piața muncii, așa cum se cunoaște, este foarte scăzută. Salariile sunt mici, persoanele care își găsesc un loc de muncă în mediul urban și locuiesc în mediul rural, sunt nevoite să renunțe la jobul*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

respectiv întrucât costurile cu transportul, hrana etc, conexe serviciului, le înjumătățesc salariile.” (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)

393. „Am avut probleme cu indicatorul privind plasarea la un loc de munca. Persoanele din GT nu acceptau locuri de muncă având diferite motive: că sunt salariile prea mici, că sunt departe de casă, că nu au cu cine să lase copilul, că pleacă să lucreze în afară câteva luni și își acoperă anul cât ar fi lucrat în România.” (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)
394. „(...) imposibilitatea de a-și găsi un loc de muncă în apropierea locuinței.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
395. **Situația economică generată de pandemia COVID-19** este considerată responsabilă de către aproximativ **13% dintre participanții la intervenție** respondenți în cadrul sondajului și care nu și-au găsit un loc de muncă după participarea la intervenții. Mai mult, circa **35% dintre respondenții care la momentul sondajului nu aveau un loc de muncă** (fie nu au găsit deloc sau au avut un loc de muncă, dar ulterior l-au pierdut), consideră că această situație este urmare a evoluțiilor economice nefavorabile generate de pandemia COVID-19. Interviuurile realizate cu reprezentanții AM POCU și OIR-uri au evidențiat o serie de efecte negative ale restricțiilor din perioada pandemiei COVID-19 asupra implementării intervențiilor: suspendarea temporară a unor activități, prelungirea calendarelor de implementare, dificultăți în realizarea țintelor minime obligatorii ale indicatorilor de rezultat pe fondul reducerii cererii de forță de muncă și disponibilizărilor de personal.
396. „Pandemia a redus și mai mult șansele pentru ocuparea unui loc de muncă”. (Studiu de caz, Interviu GT)
397. **Migrația** participanților la intervenții reprezintă un factor deseori evidențiat în studiile de caz de organizațiile care au implementat intervențiile. Pe de o parte, migrația a afectat materializarea efectelor POCU TE2 în România, iar pe de altă parte migrația a oferit oportunități atractive de ocupare pentru persoanele care provin din zone cu o slabă dezvoltare economică. Această constatare este confirmată și de informațiile colectate prin interviurile cu reprezentanții AM POCU și OIR-uri.
398. „Au fost persoane care au abandonat în timpul activităților de consiliere sau formare profesională. Primeau oferte de muncă din afara țării, din Spania, Germania etc. în timpul proiectului” (Studiu de caz, Interviu GT)
399. „(...) oamenii au venit la curs aproximativ o lună, după care ne-am trezit că o parte au vrut să plece și au și plecat în afară și nu am putut să înlocuim acești cursanți (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)
400. „Au plecat în afara țării să lucreze pentru că sunt mai mulți bani. (Studiu de caz, Interviu Organizație parteneră)
401. **Starea de sănătate și vârsta participanților** constituie un alt factor considerat ca influențând șansele de găsire a unui loc de muncă, aproximativ **17%** dintre participanții chestionați argumentând în acest sens negăsirea unui loc de muncă după finalizarea intervențiilor.
402. **Descurajarea și lipsa de motivare** au influențat negativ șansele de ocupare, în special în rândul persoanelor din **minoritatea roma și a celor de 54+ ani**, conform studiilor de caz.
403. „Da, au existat dificultăți, mai ales în rândul persoanelor aflate în categoria GT “persoane peste 54 ani” în sensul că aceste persoane au fost reticente, considerând că nu au șanse să se mai angajeze sau să concureze pe același post cu cei mai tineri.” (Studiu de caz, Interviu Solicitant)
404. **Situația familială**, îngrijirea copiilor sau a persoanele dependente din familie a împiedicat, conform declarațiilor acestora, circa **13%** 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.

Sinteza constatărilor

405. Participarea la intervențiile POCU TE2 au fost **afectate negativ** de o serie de **factori contextuali** precum dificultăți de identificare și implicare a persoanelor din grupul țintă în anumite zone și din anumite sub-grupuri, lipsa nivelului de educație necesar, colaborarea deficitară între organizațiile care au implementat intervențiile și serviciile publice de ocupare, infrastructura deficitară de transport, deficitul de formatori pentru anumite calificări, saturarea pieței cu programe de formare a competențelor antreprenoriale la nivel local.
406. Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost **favorizate de următorii factori caracteristici programului: existența și nivelul subvenției pentru cursanți, activitățile de mediere, consiliere profesională și cele de formare profesională, precum și mecanismele de finanțare prin cereri de prefinanțare/rambursare/plată.**
407. 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?*

408. Informațiile colectate prin studii de caz au pus în evidență o serie de aspecte caracteristice POCU TE2 care indică **ariile care necesită îmbunătățiri pentru implementarea intervențiilor:**
- **Numărul mare de indicatori derivați** dintr-o structură foarte detaliată a grupului țintă. Acest lucru a constituit un motiv de dificultate în implementare deoarece unele organizații care au implementat intervențiile au întâmpinat dificultăți în recrutarea grupului țintă conform indicatorilor prevăzuți în ghiduri;
 - Reprezentanții grupului țintă își doresc o atenție mai mare acordată **activităților de pregătire practică, precum și o mai mare diversitate a calificărilor** pentru care se realizează programe de formare profesională, astfel încât să poată face alegeri mai apropiate de experiența și interesele lor. De asemenea, aceștia doresc un accent mai mare pus pe **informarea cu privire la reglementările din Codul Muncii și cu privire la munca fără forme legale;**
 - Introducerea printre **cheltuielile eligibile a taxelor de autorizare pentru furnizarea formării profesionale** pentru ocupații identificate în perioada de implementare ca fiind solicitate pe piața muncii față de cele prevăzute la momentul scrierii cererii de finanțare;
 - Practicarea modalităților de **decontare a cheltuielilor pe bază de costuri unitare**, fără justificarea detaliată a cheltuielilor, pentru cât mai multe tipuri de cheltuieli;
 - **Nivelul costurilor unitare pentru cursurile de calificare este sub-dimensionat**, motiv pentru care ar trebui revizuit și crescut;
 - **Costurile pentru evaluările de competențe** sunt influențate de deplasările care se organizează pentru grupul țintă ce urmează să fie evaluat, acesta fiind recrutat din mai multe județe, în consecință ar trebui să se aloce **o sumă mai mare pentru efectuarea acestora;**
 - **Creșterea baremului cheltuielilor indirecte**, având în vedere că echipa de implementare are puțini membri și cheltuielile cu formatorii sunt mici, suma care revine cheltuielilor indirecte este prea mică.
 - Având în vedere dimensiunea grupului țintă și indicatorii de rezultat așteptați, **durata de implementare a proiectelor ar trebui să fie mai lungă (36 luni);**
 - **Cadru de implementare care să permită inovarea**, începând de la metodele de recrutare a grupului țintă, până la furnizarea efectivă a serviciilor de ocupare;
 - Reducerea birocrăției asociată implementării intervențiilor;
 - **Introducerea în ghidul solicitantului a unor reglementări și condiții clare de eligibilitate** în ceea ce privește comptabilitățile și incompatibilitățile persoanelor implicate în proiect și informații concise privind conflictul de interese;
 - **Îmbunătățirea funcțiilor platformei MySMIS;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- **Îmbunătățirea comunicării cu reprezentanții OIR-urilor** în unele regiuni.

Sinteza constatărilor

409. 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, nivelul prea mic al costurilor unitare, baremul insuficient al cheltuielilor indirecte, încadrarea cheltuielilor eligibile și birocrăția asociată intervențiilor.
- 2.2.9 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?**
410. Analiza cererilor de finanțare și a informațiilor colectate de la solicitanți și parteneri 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.
411. Aspecte specifice temelor secundare și **inovării sociale** au fost abordate în cadrul diferitelor evenimente și activități desfășurate cu grupul țintă (evenimente, mese rotunde, formare profesională, informare și consiliere profesională, mediere și plasare), 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.
412. O abordare des utilizată în cadrul intervențiilor POCU TE2 se referă la faptul că serviciile de informare și consiliere profesională au fost dedicate și **temei secundare nediscriminare** prin subiectele și tematicile abordate în cadrul sesiunilor cu membrii grupului țintă (de exemplu, prevederi legislative pentru combaterea și prevenirea discriminării). Aceștia au manifestat interes cu privire la aceste tematici, fiind dornici să primească informații despre drepturile lor și mecanismele de provenire și combatere a discriminării la angajare și la locul de muncă.
413. 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.
414. Inovarea socială a fost urmărită prin implementarea unor **abordări inovatoare** care să sprijine integrarea pe piața muncii precum: dezvoltarea de parteneriate cu instituții și organizații locale, respectiv angajatori (servicii publice ocupare, ONG-uri, sindicate, patronate) în vederea sprijinirii intervențiilor, orientarea angajării către domeniile care asigură creșterea economică la nivel local și regional, respectiv către cele care asigură dezvoltarea durabilă.
415. De asemenea, **serviciile de informare și consiliere profesională au fost dedicate și temei secundare privind reducerea emisiilor de dioxid de carbon și utilizării resurselor prin dezvoltarea atitudinilor și practicilor profesionale favorabile protecției mediului înconjurător** la locul de muncă (de exemplu, reciclare, deschidere către tehnologii verzi, etc.).
416. La nivelul implementării intervențiilor, se identifică o serie de practici ce sprijină tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor:
- Diminuarea a transportului prin abordări care permit activități desfășurate în spațiul virtual, la distanță, cu costuri mai reduse și efecte benefice pentru mediu (de exemplu, mediere electronică, *e-learning*);
 - Achizițiile de echipamente au avut în vedere respectarea atributelor de eficiență energetică și grad redus de poluare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Materialele necesare desfășurării activităților au fost reduse la minim în favoarea suporturilor electronice, prietenoase mediului. A fost avută în vedere reducerea resurselor utilizate, în măsura în care acest lucru a fost posibil – consumul de hârtie, consumul de toner etc., în mod special la momentul derulării cursurilor de formare profesională.
417. **Îmbunătățirea accesibilității și utilizării tehnologiilor informației și comunicațiilor** a fost sprijinită prin dezvoltarea competențelor digitale pentru o parte dintre membrii grupului țintă, desfășurarea unor sesiuni de *e-learning* și prin favorizarea comunicării cu grupul țintă și cu publicul larg prin rețelele sociale.
418. Un caz de bună practică relevant pentru tema secundară privind reducerea emisiilor de carbon se referă la situații în care serviciile de mediere a muncii au urmărit **promovarea locurilor de muncă verzi în cadrul burselor locurilor de muncă**. Un alt caz de bună practică în acest domeniu este inițierea unei **dezbateri publice pe tema unui model de tranziție a Văii Jiului din regiune minieră în destinație eco-turistică** cu ajutorul fondurilor europene. Dezbaterea a fost realizată în contextul în care Valea Jiului urma să fie cooptată în programul Comisiei Europene de sprijin a regiunilor carbonifere în tranziție, cu participarea reprezentanților întreprinderilor din zonă și a persoanelor neocupate interesate de oportunitatea de a începe mici afaceri în domeniul turismului.
419. O bună practică relevantă pentru temele secundare privind inovarea socială și îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor este crearea unui **portal virtual de mediere electronică** la distanță. Soluțiile bazate pe tehnologia informației și comunicațiilor pentru diseminarea informațiilor privind piața muncii și medierea muncii favorizează creșterea gradului de ocupare prin întâlnirea cererii cu oferta de forță de muncă și o mai mare transparență și accesibilitate a informațiilor privind piața muncii. Este necesar ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să primească sprijin pentru accesarea și utilizarea platformelor virtuale.
420. 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. competențe informatice, operator la mașini unelte cu comanda numerică, etc.).
421. O bună practică în domeniul nediscriminării este includerea în echipa de implementare a unui **expert pentru nediscriminare**, având următoarele responsabilități:
- Recomandă soluții în vederea respectării principiului egalității de șanse;
 - Formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/ remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
 - Propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
 - Elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care sa fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de salarizare, promovare în funcție și ocuparea posturilor de decizie;
 - Participă la activitățile experților recrutare GT și monitorizare GT, făcând instruire cu membrii GT în ceea ce privește prevederile legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.
422. Un alt caz de bună practică în domeniul inovării sociale este crearea **Rețelei Job-Hub** reprezentând un **cadru de colaborare și acțiune pentru actori relevanți** ai mediului de afaceri / academic / de formare / sectorul public în vederea sprijinirii integrării persoanelor marginalizate pe piața forței de muncă. Rețeaua



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Job-Hub are rolul de a organiza ateliere educaționale, sesiuni de e-learning, facilitând accesul la informații și oportunități de ocupare după finalizarea intervențiilor.

Sinteza constatărilor

423. Intervențiile POCU TE2 au promovat inovarea socială și temele secundare, atât prin modalitățile de implementare (achiziția de echipamente eficiente energetic, comunicare electronică / prin intermediul rețelelor sociale, 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).
424. Cazurile de bune practici identificate includ **promovarea locurilor de muncă verzi în cadrul burselor locurilor de muncă, inițierea unei dezbateri publice privind trecerea la o economie cu emisii reduse de carbon în Valea Jiului, crearea unui portal virtual de mediere electronică, includerea unui expert pentru nediscriminare în echipa de implementare și crearea Rețelei Job-Hub pentru sprijinirea integrării persoanelor marginalizate pe piața muncii** după finalizarea intervențiilor.

2.2.10 Concluzii și recomandări

425. Intervenția POCU TE2 este corelată relevant cu cadrul strategic și legislativ național și cadrul instituțional a susținut implementarea acestuia
426. Dinamica ocupării în perioada 2014-2019 deși pozitivă (0,7%) este mult sub nivelul înregistrat în Uniunea Europeană (5,4%), cele mai importante creșteri înregistrându-se în cadrul grupei de vârstă 45-54 ani. Populația ocupată de sex feminin a scăzut în perioada analizată (cu 1,2%) și la fel și populația ocupată în mediul rural (cu 1,2%). Cea mai importantă contribuție la creșterea ocupării a avut-o regiunea București-Ilfov, dar și regiunea Centru, în toate celelalte regiuni ocuparea a scăzut între 2014 și 2019. Rata șomajului a scăzut semnificativ pe total, pe ambele sexe, în toate regiunile de dezvoltare.
427. România înregistrează rate foarte mici de tranziție din șomaj în ocupare (9,25%), poziționându-se pe penultimul loc în cadrul UE. Pentru șomerii de lungă durată rata de tranziție este de 6,25%
428. În perioada 2014-2019 numărul participanților la formare profesională a fluctuat, fiind la finalul perioadei cu 23,2% mai puține persoane cuprinse în cursuri de formare comparativ cu 2014.
429. Situația economică generată de pandemia Covid-19 a afectat atât materializarea efectelor intervențiilor POCU TE2, cât și durabilitatea acestora.
430. Participarea la intervenții a fost însemnată, adresând cu prioritate persoanele șomere și inactive (circa 84% dintre participanți), dar și persoanele din mediul rural, respectiv persoanele de etnie roma, cu toate că pentru aceste ultime categorii ținta pentru 2023 este încă departe.
431. Cu toate acestea, numărul mic de proiecte cu intervențiile finalizate și durata de timp foarte redusă de la finalizarea intervențiilor până momentul evaluării au influențat performanțele intervențiilor.
432. Au fost înregistrate efecte nete pozitive în ceea ce privește creșterea ocupării forței de muncă în rândul unor grupuri greu ocupabile, cum ar fi șomerii de lungă durată și persoanele de etnie roma. Analiza contrafactuală a concluzionat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor de lungă durată și cu 16% a șanselor persoanelor de etnie romă participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane din aceste categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2 analizate în cadrul acestui ciclu de evaluare. Aceste efecte pozitive sunt influențate de faptul că persoanele sprijinite manifestă un nivel îmbunătățit de încredere în propria persoană, o mai bună informare cu privire la piața muncii și un nivel superior de pregătire pentru participarea la selecțiile de angajare, aspecte esențiale pentru participarea pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

433. Participarea la intervenții a condus la îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă, mai cu seamă în rândul persoanelor șomere și inactive cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural. Analiza contrafactuală a arătat faptul că POCU TE 2 a condus la creșterea cu 10% a șanselor șomerilor și persoanelor inactive participante la intervenții de a finaliza formarea profesională cu certificare. Cel mai important efect net (17%) se observă în rândul persoanelor șomere cu nivel de educație scăzut. Analiza în profil teritorial a evidențiat regiunile Sud Muntenia și Vest, POCU TE 2 contribuind la creșterea cu aproximativ 9%, respectiv 8% a șanselor persoanelor șomere și inactive din aceste regiuni de a finaliza formarea profesională cu certificare. Unele performanțe scăzute ale intervențiilor sunt explicate de lipsa de atractivitate a calificărilor și oportunităților de ocupare disponibile prin intervenții pentru membrii grupului țintă și de lipsa nivelului de studii necesar.
434. Activitățile de mediere, consiliere profesională și cele de formare profesională au sprijinit în cea mai mare măsură creșterea șanselor participanților de angajare pe piața muncii.
435. Veniturile persoanelor sprijinite care au obținut un loc de muncă 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. La nivelul familiilor acestora s-a manifestat o îmbunătățire a nivelului de trai.
436. Beneficiile economice ale intervențiilor sunt importante prin taxele plătite de participanții care au obținut un loc de muncă și prin realizarea de economii în ceea ce privește beneficiile sociale, existând premise pentru recuperarea pe termen mediu (3-4 ani) a investițiilor, cu condiția durabilității efectelor intervențiilor. Estimarea beneficiile economice per persoană care a obținut un loc de muncă indică faptul că o persoană care se angajează returnează într-o singură lună ca persoană ocupată circa 13,1 % din valoarea investiției de care a beneficiat prin POCU, astfel că în 7,6 luni întregul cost al intervenției este recuperat. Costul intervențiilor pentru o persoană sprijinită poate fi recuperat în mai puțin de un an, dacă acea persoană se angajează sau își deschide o afacere proprie.
437. Efectele pozitive neintenționate asupra persoanelor din grupul țintă s-au manifestat în primul rând în ceea ce privește creșterea nivelului de trai și scăderea duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă, dar au existat și alte efecte. S-a evaluat creșterea cu aproximativ 16% a șanselor persoanelor șomere și inactive 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 aceleași categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
438. 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 la nivelul firmelor care oferă servicii conexe intervențiilor (catering, închirierea spațiilor, furnizarea de materiale promoționale).
439. POCU TE 2 a condus la creșterea cu aproximativ 30% a șanselor persoanelor participante la intervenții din regiunea Centru de a avea în prezent un loc de muncă, comparativ cu alte persoane înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU TE 2.
440. Participarea la intervențiile POCU TE2 au fost afectate de o serie de factori contextuali precum dificultăți de identificare și implicare a persoanelor din grupul țintă în anumite zone și din anumite sub-grupuri, lipsa nivelului de educație necesar, colaborarea deficitară între organizațiile care au implementat intervențiile și serviciile publice de ocupare, infrastructura deficitară de transport, deficitul de formatori pentru anumite calificări, saturarea pieței cu programe de formare a competențelor antreprenoriale la nivel local.
441. Efectele intervențiilor POCU TE2 au fost favorizate de următorii factori caracteristici programului: existența și nivelul subvenției pentru cursanți, activitățile de mediere, consiliere profesională și cele de formare profesională, precum și mecanismele de finanțare prin cereri de prefinanțare/rambursare/plată.



UNIUNEA EUROPEANĂ



442. 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, nivelul prea mic al costurilor unitare, baremul insuficient al cheltuielilor indirecte, încadrarea cheltuielilor eligibile și birocrăția asociată intervențiilor.
443. În urma constatărilor și concluziilor prezentate anterior, echipa de evaluare formulează următoarele **recomandări**:
- Continuarea și intensificarea furnizării de pachete de măsuri pentru îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive, precum și adaptarea acestora la situația economică generată de pandemia COVID-19;
 - Diversificarea și corelarea programelor de formare profesională oferite nu numai cu cererea de forță de muncă existentă la nivel local, ci și cu profilul, interesele și aspirațiile grupului țintă astfel încât să fie susținute eficacitatea și sustenabilitatea intervențiilor;
 - Creșterea importanței acordate dezvoltării competențelor digitale - În contextul pandemiei COVID-19 și a evoluțiilor tehnologice, telemunca își sporește importanța, iar nivelul competențelor digitale se constituie într-un factor major care influențează accesul indivizilor la oportunitățile economice și sociale;
 - Flexibilizarea și adaptarea procedurilor de implementare a intervențiilor POCU TE2 la condițiile generate de pandemia COVID-19 – Ajustarea și flexibilizarea țintelor minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și de rezultat și/sau perioadele de implementare în condițiile în care desfășurarea intervențiilor trebuie să țină cont de noi restricții în organizarea unor activități cum ar fi cursurile de formare profesională și de situația economică generată de pandemia COVID-19 care este caracterizată de oportunități de ocupare mai puține și dificultăți în menținerea locurilor de muncă;
 - Revizuirea și simplificarea regulilor privind încadrarea cheltuielilor - Extinderea decontărilor cheltuielilor pe bază de costuri unitare, creșterea nivelului costurilor unitare, creșterea plafonului pentru cheltuielile indirecte, includerea mai multor categorii de cheltuieli necesare printre cheltuielile eligibile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

444. TE 3 POCU Ocupare vizează **creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană.**
445. **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.
446. 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.
447. **Principalele limitări** ale analizelor realizate în cadrul evaluării efectelor intervențiilor POCU TE3 au ținut de disponibilitatea datelor statistice și administrative utilizate în evaluare. Astfel, 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 2019 inclusiv, astfel că nu au putut fi surprinse efectele economice generate de pandemia COVID 19.
448. De asemenea, în ceea ce privește analiza teritorială a evoluției indicatorilor de program, precizăm faptul că datele primite de la MFE 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.
449. Cu toate acestea, **echipa de evaluare a aplicat suplimentar față de abordarea metodologică propusă, o analiză contrafactuală** în rândul întreprinderilor nou înființate în perioada 2017-2018 din mediul urban pentru a surprinde măsura în care POCU a contribuit la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană. Acest lucru s-a datorat faptului că baza de date furnizată de AM POCU cu IMM-uri tratate a deținut informațiile necesare, iar baza de date a ONRC a permis constituirea grupului de control. Prin urmare, **echipa de evaluare a decis demararea anchetelor, atât în rândul grupului țintă, cât și de control și aplicarea analizei contrafactice, așa cum a fost inițial prevăzută în oferta tehnică.**
450. Precizăm în continuare câteva dintre **limitările analizei contrafactice** realizate. Întrucât datele administrative furnizate de MFE nu au permis distincția între întreprinderi nou înființate și cele funcționale de maxim un an la momentul în care au beneficiat de sprijin, evaluarea efectelor a fost realizată la nivel global, asupra IMM-urilor tratate și înființate în perioada 2017-2018.
451. De asemenea, rezultatele obținute sunt influențate de câteva aspecte esențiale, cum ar fi: numărul redus de proiecte 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 generate de pandemia COVID-19.

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

452. Pentru a răspunde la întrebarea de evaluare nr. 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.

453. 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.
454. 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 2014-2019, 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 2014-2019, 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 2014-2019, 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 2014-2019, 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 pe sexe** – studiul a analizat comparativ evoluția populației ocupate de sex feminin, respectiv de sex masculin, punând în discuție și diferențele de gen observate în perioada 2014-2019. Analiza se referă la populația ocupată la nivel național, nu au existat date disponibile pentru a analiza pe sexe populația ocupată doar din mediul urban. Sursa datelor a fost matricea AMG1101 din baza de date Tempo online, Institutului Național de Statistică;
 - **Populația ocupată din mediul urban, pe activități economice** – analiza a vizat observarea progresului din perioada 2014-2019 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.
455. 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 2014-2018, datele fiind completate cu specificitățile 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 2018 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 2014-2018. 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 2014-2018, 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 2018 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 2014-2018, 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;
- **Întreprinderi nou create care au supraviețuit 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.

456. 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, Eurostat, pe orizontul de timp 2014-2019. Hărțile prezentate în acest studiu au fost realizate utilizând tehnica de **analiză spațială**, fiind realizate prin software-ul QGis.
457. 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

458. 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 raport de evaluare. În continuare se prezintă sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
459. 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. Comisia Europeană 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 angajarea independentă.
460. 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 facilitarea accesării de fonduri pentru investiții prin subvenții, împrumuturi, garanții de împrumut, capitaluri de risc etc.;
 - Acordarea de consiliere antreprenorială și impulsivarea colaborării în rețele și parteneriate transfrontaliere;
 - Orientarea către economia ecologică, industriile culturale și creative, serviciile de turism, sănătate, serviciile sociale, „economia vârstei a treia”.
461. Instituțiile de la nivel european au rolul de a susține strategia de stimulare a dezvoltării IMM, fie prin stabilirea unor direcții de dezvoltare, fie prin sprijinirea creării de rețele sau platforme în vederea încurajării colaborării clusterelor.
462. **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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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.

463. **Cadrul legislativ** este corelat cu cel european și a avut în vedere susținerea dezvoltării antreprenoriale prin reglementarea autorizării persoanelor fizice și a întreprinderilor familiale, înființării IMM, stimularea înființării IMM în general și pentru debutanții în afaceri, stimularea incubatoarelor de afaceri și garantarea creditelor pentru IMM. De asemenea, cadrul legislativ s-a referit și la 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.
464. **Cadrul instituțional** a fost marcat de multiple modificări (7 în 7 ani) ceea ce a creat discontinuitate în aplicarea cadrului strategic, a generat rulaj de personal, motive obiective de întârziere a aprobării proiectelor și dificultăți în monitorizarea aplicării lor, pierderea memoriei instituționale. 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.

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

465. 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 raport de evaluare. În continuare prezentăm sinteza principalelor aspecte desprinse din analiză.
466. Analiza ratei ocupării din mediul urban în perioada 2014-2019 a pus în evidență o tendință crescătoare, aceasta ajungând în anul 2019 la valoarea de 67,1%, cu 6,6 puncte procentuale mai mare decât cea din anul 2014.
467. La nivel regional se menține trendul crescător, toate regiunile analizate înregistrând creșteri susținute ale ratei ocupării în mediul urban, iar inegalitățile dintre regiuni s-au redus. Cele mai mari valori ale ratei ocupării în mediul urban s-au înregistrat în regiunea Nord-Vest în perioada 2014-2018 și în regiunea Nord-Est în anul 2019. Cea mai mare creștere a ratei ocupării în mediul urban a fost observată în regiunea Sud-Est, deși această regiune a înregistrat cele mai mici valori ale acestui indicator în patru din cei șase ani analizați.
468. Populația ocupată din mediul urban s-a plasat pe un trend crescător în perioada 2014-2018, în anul 2019 înregistrând o valoare de 4.783.576 persoane, cu 2,5% mai mult decât în anul 2014.
469. Analizând structura pe grupe de vârstă a populației ocupate din mediul urban, s-a observat că cea mai mare pondere este înregistrată în rândul persoanelor cu vârsta între 35 și 49 de ani, iar cea mai mică pondere este deținută de grupa de vârstă 65 de ani și peste. În perioada analizată, tendința generală a fost de reducere a ponderii persoanelor ocupate din mediul urban la nivelul vârstelor relativ mai mici (sub 35 de ani) și de creștere a ponderii persoanelor ocupate cu o vârstă relativ mai înaintată (peste 50 de ani). Cea mai mare creștere a avut loc în rândul persoanelor vârstnice, în anul 2019 fiind cu 100,8% mai multe persoane ocupate din grupa de vârstă 65 de ani și peste, comparativ cu anul 2014.
470. În rândul populației ocupate s-a constatat o diferență destul de mare între sexe, nivelurile înregistrate pentru bărbați fiind mult superioare celor observate în rândul femeilor. Mai mult decât atât, diferențele de gen s-au accentuat în perioada 2014-2019, populația ocupată de sex masculin având o tendință crescătoare, iar cea de sex feminin plasându-se pe un trend descendent.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

471. În profil sectorial, analiza populației ocupate din mediul urban a identificat domeniile: Industrie prelucrătoare și comerț ca activități în care activează cea mai mare parte a persoanelor ocupate. În perioada analizată cea mai mare creștere s-a înregistrat în activitatea de informații și comunicații, domeniu în care numărul de persoane ocupate din mediul urban a crescut cu 21,6%.
472. Numărul mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România de 2,2 angajați în 2018 a avut o tendință descrescătoare în perioada 2014-2018. Acest trend descendent se menține în toate regiunile analizate, cea mai mare diminuare fiind înregistrată la nivelul regiunii Vest.
473. Atât numărul de societăți comerciale, cât și numărul de întreprinzători privați au scăzut în majoritatea regiunilor analizate. Singurele excepții sunt regiunea Nord-Vest la nivelul căreia numărul de întreprinzători privați a crescut cu 27% în perioada 2014-2018, respectiv regiunea Nord-Est, în care numărul societăților comerciale a fost în anul 2018 cu 4% mai mare decât în 2014.
474. Analiza numărului de întreprinderi nou create, pe activități ale economiei naționale, a indicat faptul că cele mai multe întreprinderi s-au înființat în domeniul comerțului, diferențele fiind semnificative față de celelalte activități ale economiei naționale. Cu toate acestea, tendința a fost una descrescătoare, în 2018 creând-se cu 3,7% mai puține întreprinderi comparativ cu anul 2014. Cea mai mare creștere a fost înregistrată în Sănătate și asistență socială, domeniu în care numărul de firme nou înființate a crescut cu 135,2% în perioada analizată.
475. Pe regiuni s-a observat un trend crescător, anul 2018 fiind caracterizat de un număr mai mare de întreprinderi nou create comparativ cu anul 2014. Cel mai mare număr de întreprinderi nou create s-a înregistrat în regiunea Nord-Vest, în toată perioada 2014-2018. Cel mai mare ritm de creștere al numărului de întreprinderi nou create la nivel regional s-a observat la nivelul regiunii Nord-Est.
476. Analiza numărului de întreprinzători privați după tipul acestora a dus la concluzia că majoritatea întreprinderilor familiale activează în comerț, iar cea mai mare parte a persoanelor fizice autorizate se regăsesc în sectorul Alte activități.
477. Referitor la întreprinderile nou create care supraviețuiesc timp de 5 ani, analiza a indicat că în general mai puțin de jumătate dintre acestea rezistă atât de mult, doar cele înființate în 2012 au avut un succes mai ridicat (58,6% dintre firmele înființate în acest an au supraviețuit 5 ani).
478. Domeniul Sănătate și Asistență Socială a înregistrat progrese spectaculoase privind durabilitatea firmelor astfel că din totalul de firme nou create în 2009 doar 17% au supraviețuit minim 5 ani, iar 61,5% din firmele nou create în anul 2013 au supraviețuit minim 5 ani.

2.3.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

479. 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.
480. Măsurile s-au adresat persoanelor fizice (de exemplu 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 IMM-uri existente cu o istorie de funcționare de până la un an.
481. 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.
482. Pentru a îndeplini obiectivul specific menționat anterior, următoarele activități au fost realizate:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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.

483. **Așadar, prezenta secțiune a evaluării se va concentra asupra analizei efectelor acțiunilor din cadrul TE 3 realizate în vederea creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană.**

MĂSURA ÎN CARE EVOLUȚIA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ SE DATOREAZĂ POCU

484. **Programul POCU OS 3.7 a avut un efect pozitiv asupra creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană.**

485. Conform datelor administrative furnizate de MFE (septembrie 2020), POCU a contribuit cu 911 locuri de muncă create și existente la 6 luni după terminarea sprijinului (indicator 4S9), prin intermediul proiectelor de tip Diaspora Start-Up și Start-Up Plus ca urmare a sprijinului primit de șomeri și inactivi sau de persoane angajate. Ponderea femeilor ocupate în locuri de muncă nou create reprezintă circa 6% din total. Comparativ cu ținta prevăzută pentru anul 2023 (de 1533 locuri de muncă nou create) prin programe de tip Diaspora Start-Up și Start-Up Plus (conform POCU, versiunea 29 iulie 2020), valoarea indicatorului de rezultat reprezintă, la luna septembrie 2020, 59% din țintă. În ceea ce privește aportul celor două tipuri de programe la crearea de noi locuri de muncă, la momentul evaluării, programul Start Up Plus contribuia cu 753 de locuri de muncă nou create și existente, adică cu un aport de 83% din total, în timp ce programul Diaspora Start Up contribuia cu 158 locuri de muncă nou create, reprezentând 17% din total. Pe proiectele de tip Start Up Nation demarate, ținta prevăzută pentru numărul de locuri de muncă create și existente, ca urmare a sprijinului primit de IMM-uri la 6 luni după terminarea sprijinului, este de 8519, neexistând însă valori de rezultat pentru acest indicator la momentul evaluării.

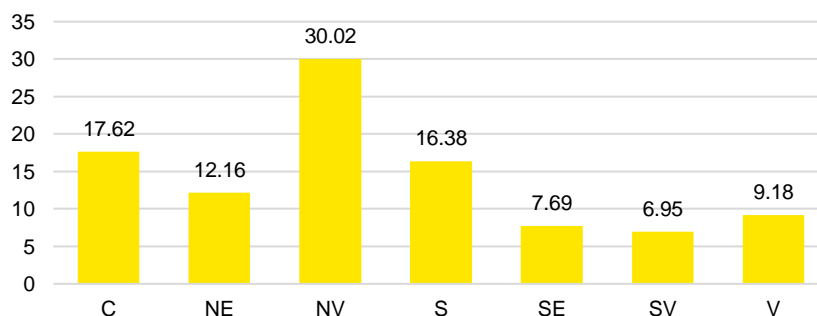
486. Conform Raportului Anual de Implementare POCU 2014-2020 din 2018, în cadrul AP3 au fost sprijinite 827 microîntreprinderi și IMM-uri (indicatorul 4S12), reprezentând 90% din ținta prevăzută pentru anul 2023 și circa 55.791 de persoane au beneficiat de măsuri de antreprenariat (indicatorul 4S11 privind 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 antreprenariat de 67.697 beneficiari, nivelul atins este de 82%, existând un risc scăzut de neatingere.

487. **Din analiza datelor colectate prin anchetă asupra a 403 întreprinderi sprijinite prin POCU prin OS 3.7, în urma auto-evaluării efectului intervenției POCU, circa 48,4% dintre respondenți au declarat că dacă nu ar fi beneficiat de sprijinul primit prin intermediul programului POCU, nu ar mai fi inițiat afacerea, ceea ce nu ar fi permis nici crearea de noi locuri de muncă.** Întrebați fiind în ce măsură apreciază utilitatea programului de formare profesională destinat dezvoltării de competențe manageriale și antreprenoriale de care au beneficiat în proiect înainte de a primi ajutorul financiar pentru înființarea afacerii, 52,4% dintre respondenții grupului țintă au apreciat intervenția de tip curs de formare ca fiind foarte utilă

pentru dezvoltarea de noi afaceri, 29% l-au considerat destul de util, în timp ce doar 5% l-au apreciat ca fiind inutil sau mai degrabă inutil. Chiar și respondenții grupului de control format din 903 întreprinderi înființate în perioada 2017-2018 care nu au beneficiat de intervenția POCU OS 3.7 apreciază în mare măsură utilitatea programelor de formare profesională destinate dezvoltării de competențe manageriale în vederea înființării de noi afaceri. Astfel, circa un sfert le consideră ca fiind, în general, foarte utile, alți 44% le apreciază ca fiind destul de utile și doar aproximativ 8% le consideră ca fiind inutile sau mai degrabă inutile.

488. **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.**
489. **Grupul țintă** a fost constituit din 403 întreprinderi care au fost înființate ca urmare a sprijinului primit prin programul POCU OS 3.7, din care 331 întreprinderi au fost sprijinite prin programul Start-Up Nation, 53 sprijinite prin proiecte de tip Diaspora Start-Up și 19 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.
490. Conform datelor furnizate de AM POCU la momentul evaluării existau în bază 2761 IMM-uri înființate prin POCU OS 3.7 în perioada 2017-2018, din care 353 sprijinite prin proiecte de tip Diaspora Start Up sau Start Up Plus, iar 2408 prin Start Up Nation. În urma intersecției cu baza de date furnizată de ONRC cu toate firmele înființate în perioada 2017-2018, aproximativ 2% din IMM-uri nu au putut fi totuși identificate. Întrucât datele furnizate din MySMIS nu au permis analiza în profil teritorial a beneficiarilor de cursuri de formare care au inițiat noi afaceri, respectiv a IMM-urilor sprijinite, se prezintă în continuare **un profil general la nivel teritorial și sectorial al IMM-urilor sprijinite prin POCU OS 3.7, în baza datelor colectate prin ancheta în rândul grupului țintă.**
491. Astfel, structura afacerilor nou înființate după activitatea economică principală indică faptul că majoritatea afacerilor au fost înființate în domeniul Serviciilor (circa 54%), restul afacerilor aparținând cu precădere domeniului Industriei (38%), în timp ce ponderi mult mai reduse se remarcă în domeniul comerțului (5%) sau al construcțiilor (3%).
492. Distribuția IMM-urilor nou create la nivelul regiunilor mai puțin dezvoltate indică o concentrare mai mare în regiunea Nord-Vest, reprezentând circa 30% din total grup țintă, 18% din IMM-uri activează în regiunea Centru, 16% în regiunea Sud și 12% în Nord-Est. Datele colectate prin sondaj arată, aproximativ aceeași distribuție, regiunile Sud-Est, Sud-Vest și Vest au cote sub 10%, cu cele mai mici valori observate în regiunea Sud-Vest (7%).

Figura 9. Distribuția la nivelul regiunilor de dezvoltare a grupului țintă de IMM-uri sprijinite



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

493. **Grupul de control** a fost constituit din 903 întreprinderi non-agricole înființate în perioada 2017-2018 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 ce conține întreaga populație de întreprinderi înființate în perioada 2017-2018.

494. **Analiza de regresie** a confirmat faptul că IMM-urile tratate au, în general, mai mulți salariați și șanse mai ridicate să activeze în Industrie comparativ cu cele din grupul de control, în timp ce șansele acestora de a activa în domeniul comerțului sau în regiunea Vest sunt mult mai reduse.
495. În vederea măsurării impactului global atribuit POCU OS 3.7, singura abordare metodologică fezabilă a presupus aplicarea metodei PSM asupra întregii baze de tratați și netratați, cu condiționarea aplicării algoritmilor de matching în funcție de anii de înființare ai întreprinderilor (2017 și 2018). Rezultatele statistice semnificative ale analizei privind impactul global atribuit POCU OS 3.7, precum și defalcat pe sectoare economice principale sunt sintetizate în tabelul următor.

Tabel 18. Efectul net global și sectorial asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați în 2019	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact atribuit OS 3.7 - Diaspora și Start Up Plus	Impactul asupra sectorului Comerț	Impactul asupra sectorului Construcții	Impactul asupra sectorului Servicii	Impactul asupra sectoarelor Administrație publică, Învățământ și Sănătate
Grup țintă	3,3	3,5	2,6	3,5	3,6	3,1	3,5
Grup de control	2,3	2,3	1,4	2,9	1,5	0,3	1,5
Diferența dintre grupul țintă și control	1,0	1,2	1,2	0,6	2,2	2,8	2,0

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

496. **Se observă faptul că la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 înregistrau un număr mediu de salariați mai mare în medie cu 1 salariat față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție.** Practic, comparativ cu DMI 3.1 al programului POSDRU, care nu a avut ca obiectiv direct creșterea ocupării, se constată faptul că **programul POCU OS 3.7 susține pe termen scurt creșterea numărului de salariați în rândul întreprinderilor nou înființate**, în conformitate cu obiectivul declarat. La nivel de tipuri de intervenție, efectele sunt similare între proiectele de tip Diaspora Start Up și Start Up Plus, respectiv cele de tip Start Up Nation.
497. **La nivel sectorial, analiza contrafactuală clasează pe primul loc sectorul de activitate Servicii**, unde au fost încadrate toate sectoarele de activitate de tip servicii, exceptând Administrația publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public, 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, în medie, cu 2,8 salariați față de întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Totodată se remarcă și sectorul Construcții, precum și sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate, în timp ce sectorul Comerț înregistrează cele mai mici valori, având un efect net sub cel global al programului POCU OS 3.7.

Tabel 19. Efectul net regional asupra creșterii ocupării

Indicator: Numărul mediu de salariați în 2019	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	2,9	3,1	3,1	3,6	5,0	-	3,1
Grup de control	1,8	2,3	2,4	2,1	1,9	-	2,4
Diferența dintre grupul țintă și control	1,1	0,8	0,7	1,5	3,1	-	0,7

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

498. **La nivel regional se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive au fost identificate în regiunea Sud-Est, cu valori ale efectelor nete de circa 3 salariați în plus față de grupul de control.** La nivelul regiunilor Sud și Centru se constată o contribuție a programului POCU OS 3.7 mai modestă, în



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

timp ce aportul înregistrat în regiunile Nord-Est, Nord-Vest și Vest se află sub efectul net global al programului.

499. Informațiile culese prin metoda studiului de caz validează rezultatele analizei contrafactice, toți respondenții din grupul țintă al măsurilor de sprijin pentru inițierea unei afaceri angajând minim 2 salariați. O minoritate dintre firmele sprijinite și intervievate declară angajarea a mai mult de 2 salariați în perioadele în care au avut comenzi. Majoritatea reprezentanților grupului țintă intervievați la nivelul celor patru studii de caz au declarat că nu au întâmpinat probleme semnificative la nivel local în recrutarea personalului, precum și faptul că nu s-au confruntat cu fluctuația de personal. O mică parte au declarat că a fost dificil să atragă forță de muncă adecvat calificată pentru salariul pe care puteau să îl plătească.

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

500. **Programul POCU OS 3.7 a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerilor, șansele de supraviețuire de la înființare și până la momentul evaluării întreprinderilor înființate cu sprijinul OS 3.7 fiind mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare, care însă nu au beneficiat de intervenție.**
501. Astfel, **conform datelor extrase din MySMIS**, la momentul evaluării existau 434 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 circa 20% din ținta prevăzută pentru anul 2023. Dintre acestea, 53 IMM-uri sunt administrate de femei, ceea ce reprezintă aproximativ 12% din total IMM-uri create. 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 363 IMM-uri, ceea ce reprezintă 84% din total, în timp ce programul Diaspora Start-Up a sprijinit 71 IMM-uri.
502. Conform datelor colectate din anchetă, la 6 luni după terminarea sprijinului, 99% din întreprinderile sprijinite prin POCUOS 3.7 erau încă operaționale, iar la momentul desfășurării anchetei (iulie 2020) rata de supraviețuire a acestora se menținea constantă, în timp ce grupul de control înregistra o rată medie de supraviețuire mai mică, respectiv de 89%.
503. **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.
504. Remarcăm faptul că **la mijlocul anului 2020, șansele de supraviețuire ale întreprinderilor sprijinite prin programul POCU OS 3.7 au fost cu 10% 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 Diaspora Start Up și Start Up Plus, comparativ cu cele obținute momentan prin proiectele de tip Start Up Nation (12% versus doar 9%). Totuși, aceste rezultate trebuie privite cu prudență, întrucât la momentul evaluării, nici un proiect de tip Start Up Nation nu era finalizat.
505. **La nivel sectorial, analiza contrafactuală clasează pe primul loc sectoarele de activitate: Administrație publică, Învățământ și Sănătate, cu un efect net al POCU de 22%.** Totodată se remarcă și sectorul Comerțului cu un efect net de 14% și respectiv Industria cu 11%, în timp ce efectele nete din sectoarele Construcții și Servicii înregistrează valori ușor sub efectul net global de 10% al programului.

Tabel 20. Efecte globale și sectoriale asupra ratei de supraviețuire

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă iulie 2020	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	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 Administrație publică, Învățământ și Sănătate
Grup țintă	99%	99%	100%	100%	100%	100%	98%	100%
Grup de control	89%	90%	88%	89%	86%	91%	89%	78%
Diferența dintre grupul țintă și control	10%	9%	12%	11%	14%	9%	8%	22%

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

506. Rezultatele statistic semnificative ale efectelor nete atribuite POCU OS 3.7 asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor nou create în perioada 2017-2018, defalcate pe regiuni de dezvoltare economică sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 21. Efecte regionale asupra ratei de supraviețuire

Indicator: Rata de supraviețuire aferentă iulie 2020	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	97%	100%	98%	100%	100%	100%	100%
Grup de control	90%	92%	92%	89%	74%	79%	89%
Diferența dintre grupul țintă și control	7%	8%	7%	11%	26%	21%	11%

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

507. **La nivel regional se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive au fost identificate în regiunile Sud-Est și Sud-Vest, cu valori ale efectelor nete de circa 26%, respectiv de 21%.** La nivelul regiunilor Vest și Sud se constată o contribuție a programului POCU OS 3.7 mai modestă, de doar 11%, în timp ce aportul înregistrat în regiunile Nord-Est, Centru și Nord-Vest se află sub efectul net global al programului.
508. Similar rezultatelor din analiza contrafactuală, marea majoritate a afacerilor susținute în cadrul proiectelor analizate prin metoda studiului de caz au primit și tranșa a doua din ajutorul de minimis. Motivele pentru care unele firme nu au putut accesa tranșa finală au fost: întârzierile depunerii cererilor de plată pentru prima tranșă, întârzierea începerii activității ca urmare a întârzierii virării primei tranșe, întârzierea autorizațiilor de la autorități, problemele și întârzierile întâmpinate cu furnizorii, lipsa testării modelului de business al firmelor înființate în cadrul proiectului, caracterul sezonier al activității și imposibilitatea atingerii țintelor stabilite.
509. Marea majoritate a respondenților intervievați pentru realizarea studiilor de caz au declarat că nu ar fi demarat o afacere pe cont propriu dacă nu ar fi beneficiat de sprijin financiar, o minoritate spunând că ar fi încercat accesarea de credite, dar că sunt conștienți că afacerea s-ar fi dezvoltat cu mult mai multe greutăți. De asemenea, respondenții intervievați au arătat că acordarea sprijinului financiar i-a determinat să demareze afacerea mai repede.
510. De altfel, participanții la cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale care nu au beneficiat de sprijin pentru demararea unei afaceri, intervievați în cadrul studiilor de caz, au declarat în marea majoritate că își păstrează dorința de a începe o afacere pe cont propriu, dar că nu au putut să facă acest pas în absența sprijinului financiar.

Respondenții intervievați apreciază sprijinul primit pentru demararea afacerii ca unul dintre factorii care i-au susținut odată cu începerea pandemiei COVID-19.

Sinteza constatărilor

511. În ceea ce privește înființarea de noi afaceri, **contribuția POCU OS3.7 este pozitivă**, conform evaluării subiective a participanților la intervenție. Astfel, circa **48,4% dintre respondenți au declarat că nu ar fi demarat o afacere pe cont propriu dacă nu ar fi beneficiat de sprijin**.
512. Efectul net al POCU OS 3.7 asupra creșterii ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană a fost, în principal, unul pozitiv în rândul întreprinderilor înființate în perioada 2017-2018 ca urmare a participării la intervenție. Rezultatele analizei contrafactice arată faptul că **la sfârșitul anului 2019 întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 înregistrau, în medie, cu un salariat mai mult față de întreprinderi similare non-beneficiare**. Din punct de vedere sectorial, efectele sunt mult mai vizibile în **Servicii, unde numărul mediu de salariați este mai mare, în medie, cu 2,8 salariați** față de întreprinderile din grupul de control, iar profilul regional indică, în special, regiunea Sud-Est ca fiind beneficiară a celor mai mari efecte.
513. Referitor la efectele atribuite POCUOS 3.7 asupra dezvoltării afacerilor nou înființate în perioada 2017-2018, la momentul evaluării analiza contrafactuală a semnalat un impact pozitiv asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor înființate cu sprijinul OS 3.7. Astfel, la mijlocul anului 2020, **șansele de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 au fost cu 10% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare netratate**. În plan sectorial se remarcă, în principal, sectoarele de activitate Administrație publică, Învățământ și Sănătate, cu un efect net de 22%, în timp ce regional efectele sunt mult mai notabile în regiunile Sud-Est și Sud-Vest, cu valori ale efectelor nete de circa 26%, respectiv 21%.

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

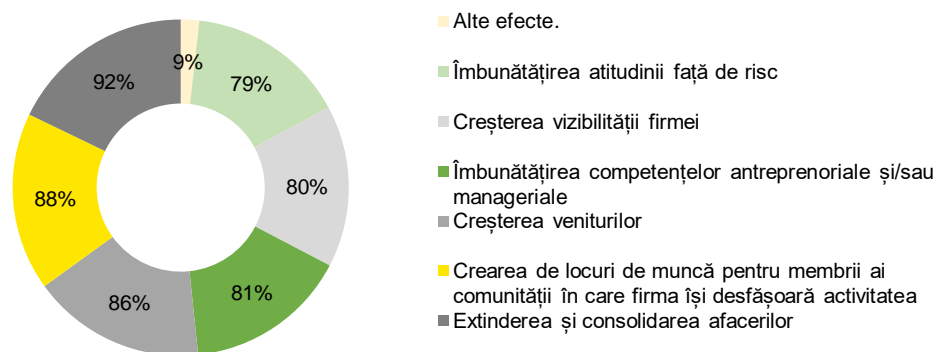
514. Analiza efectelor neintenționate ale POCU TE 3 a avut în vedere efecte identificate pornind de la literatura de specialitate și regăsite în datele culese prin interviuri și studii de caz, respectiv prin aplicarea analizei contrafactice. Astfel, POCU TE 3 a avut efecte pozitive asupra persoanelor din grupul țintă prin:
- Dezvoltarea capitalului uman și creșterea bunăstării;
 - Îmbunătățirea practicilor și dezvoltarea afacerilor.

Formarea profesională de tip antreprenorial îmbunătățește abilitățile manageriale ale celor ce au înființat IMM-uri și ale viitorilor întreprinzători, crește abilitățile lor financiare, de rezolvare a problemelor și sporește gradul de conștientizare a situației financiare.

EFECTE LA NIVELUL PERSOANELOR DIN GRUPUL ȚINTĂ

515. **POCU a avut un efect pozitiv asupra dezvoltării competențelor manageriale și antreprenoriale, precum și asupra creșterii veniturilor persoanelor din grupul țintă.**
516. Conform datelor colectate prin sondaj în rândul întreprinderilor din grupul țintă, **contribuția sprijinului obținut prin intermediul programului POCU este apreciată în special în scopul extinderii și consolidării afacerilor de către 92% din respondenți, alături de posibilitatea creării de locuri de muncă pentru membrii ai comunității în care firma își desfășoară activitatea (88%). În plus, programele de formare profesională realizate prin intervenția POCU au avut un efect pozitiv asupra dezvoltării competențelor manageriale și antreprenoriale și spiritului antreprenorial, precum și asupra creșterii veniturilor**. Astfel, conform datelor colectate prin sondaj în rândul întreprinderilor din grupul țintă, sunt apreciate într-o foarte mare măsură oportunitățile de creștere a veniturilor (86%), respectiv de îmbunătățirea a competențelor antreprenoriale și sau manageriale (81%), alături de creșterea vizibilității firmei (80%) și îmbunătățirea atitudinii față de risc (79%). Printre alte efecte pozitive identificate ale programului POCU sunt amintite **dezvoltarea mediului de afaceri și sprijinirea tinerilor antreprenori**, precum și încurajarea dezvoltării pieței locale și crearea de locuri noi de muncă.

Figura 10. Contribuția sprijinului obținut prin intermediul programului POCU



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

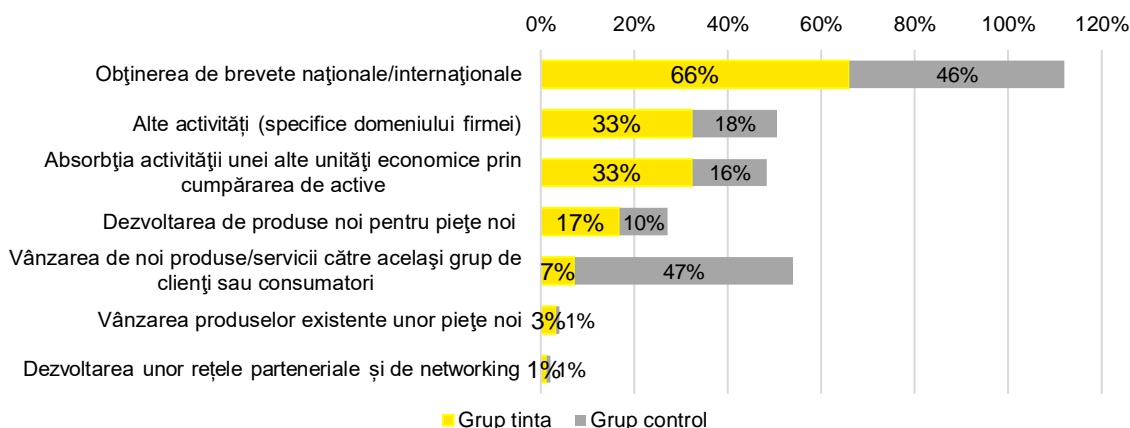
517. Există totuși o minoritate de participanți din grupul țintă care au abandonat cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale. Cauzele abandonului la nivelul proiectelor analizate ca studiu de caz au fost: neprezentarea la examenul de certificare, dificultăți de a învăța în ritmul impus în cadrul proiectelor, incapacitatea de asumare a unor riscuri inerente gestionării unei afaceri, preferința pentru venituri mici dar stabile și obținute fără riscuri, reevaluarea deciziei de reîntoarcere în țară (pentru proiectele din Diaspora Start-Up).
518. În cadrul studiilor de caz, majoritatea beneficiarilor intervievați apreciază, de asemenea, ca beneficii ale participării la activitățile proiectelor: îmbunătățirea atitudinii față de risc, dezvoltarea competențelor practice în cadrul stagiului de practică, creșterea veniturilor, dar și creșterea încrederii în propria persoană și a motivației de a reuși, creșterea responsabilității, dezvoltarea de relații cu mediul de afaceri local/sectorial, dezvoltarea de relații/cunoștințe cu alți cursanți, dezvoltarea carierei și vieții profesionale, precum și creșterea respectului/ aprecierii celor din jur.
519. Majoritatea persoanelor intervievate la nivelul studiilor de caz, beneficiare sau nu de sprijin financiar, consideră că au un nivel bun și chiar foarte bun al competențelor antreprenoriale. Aceștia susțin însă, că ar mai avea nevoie de cursuri, în special legate de marketing, *pricing*, competențe minimale juridice, contabilitate primară și managementul crizei, cel din urmă fiind considerat necesar în special în această perioadă în care afacerile au fost afectate de criza determinată de pandemia de COVID-19. De asemenea, se consideră că ar mai fi fost necesare cunoștințe referitoare la procedura de achiziții, dar și pentru raportare.
520. Conform reprezentanților solicitanților și partenerilor, persoanele din grupul țintă se simt mai capabile și mai încurajate să continue. Mai mult, conform acestora, la nivelul persoanelor din grupul țintă a crescut nivelul de încredere în fondurile europene administrate de România și în transparența existentă privind accesarea acestor fonduri.

EFECTE LA NIVELUL ÎNTREPRINDERILOR NOU ÎNFIINȚATE

521. Din prelucrarea altor informații 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 obținerea de brevete, absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active, dar și prin dezvoltarea de produse noi sau extinderea înspre piețe noi. Astfel, în ceea ce privește principalele activități declarate de IMM-uri, de la data la care au devenit operaționale și până la finalul anului 2019, observăm diferențe în ceea ce privește obiectivele și direcțiile de activitate dintre cele două grupuri de întreprinderi considerate. Astfel, în cazul firmelor sprijinite prin programul POCU, se remarcă un interes mult mai ridicat pentru obținerea de brevete naționale sau internaționale (66% din firmele din grupul țintă versus 46% în grupul de control), respectiv pentru absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active (33% în grupul țintă versus 16% în grupul de control) sau pentru dezvoltarea de

produse noi pe piețe noi (17% versus 10%). Pe de altă parte, întreprinderile din grupul de control vizează într-o mult mai mare măsură vânzarea de noi produse sau servicii către același grup de clienți sau consumatori (ecartul față de grupul țintă fiind de 40 puncte procentuale).

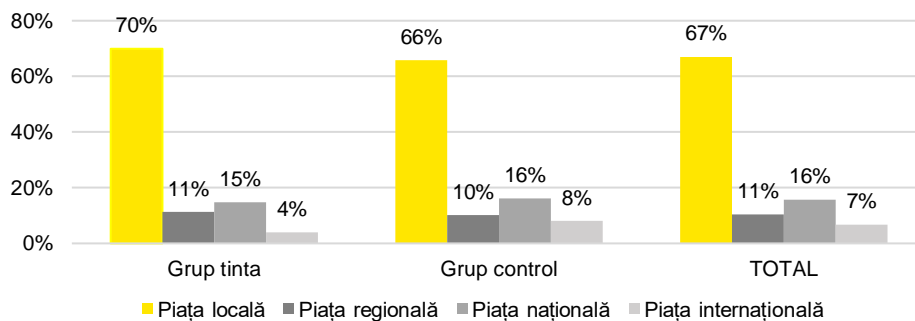
Figura 11. Activități îndeplinite de la înființarea afacerii și până în prezent (%)



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

522. 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 70% în cazul grupului țintă, versus 66% în cazul grupului de control). Vânzările întreprinderilor pe piața regională acoperă cel mult 11% din total, în timp ce comparativ cu piața internațională, pe plan național se înregistrează un ecart mediu al vânzărilor de circa 9 puncte procentuale, cu variații mai mari în cazul grupului țintă.

Figura 12. Ponderea vânzărilor întreprinderilor pe tipuri de piețe



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

523. În ceea ce privește efectele atribuite POCU OS 3.7 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2017-2018, la momentul anului 2019 analiza contrafactuală a semnalat faptul că POCU OS 3.7 a condus la efecte nete pozitive în ceea ce privește nivelul cifrei de afaceri și al profitului net.
524. Ca indicatori de impact care să surprindă măsura dezvoltării afacerii inițiate s-au luat în considerare următoarele informații calculate pentru sfârșitul anului 2019: Cifra de afaceri (mii lei) și profitul net (mii lei). Abordarea metodologică contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2. Indicatorii financiari au fost culeși prin sondaj și apoi completați cu datele furnizate de ONRC. Rezultatele statistic semnificative obținute după aplicarea metodei PSM sunt prezentate în tabelul următor.

Tabel 22. Efecte globale și sectoriale asupra Cifrei de afaceri

Indicator: Cifra de afaceri în 2019 (mii lei)	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impact atribuit OS 3.7 - Diaspora și Start Up Plus	Impactul asupra sectorului Industrie	Impactul asupra sectorului Servicii	Impactul asupra sectoarelor Administrație publică, Învățământ și Sănătate
Grup țintă	73,1	83,0	25,8	82,6	62,9	58,6
Grup de control	26,1	29,9	107,1	185,2	0,0	0,0
Diferența dintre grupul țintă și control	47,0	53,1	-81,3	-102,7	62,9	58,6

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

525. Se observă faptul că la sfârșitul anului 2019, **întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 obțineau o cifră de afaceri** cu circa 47 mii lei, în medie mai mare decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. La nivel de tipuri de intervenții însă, se observă o discrepanță între aportul pozitiv al programului de tip Start-Up Nation și cel negativ al programelor Diaspora și Start Up Plus. Cu toate acestea, rezultatele trebuie analizate cu prudență, întrucât, la momentul evaluării majoritatea proiectelor nu erau finalizate.
526. **La nivel sectorial, analiza contrafactuală clasează pe primul loc sectorul de activitate Servicii**, unde au fost încadrate toate activitățile de tip servicii, exceptând Administrația publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public comerț, Învățământul și Sănătatea și asistența socială. În acest sector, la sfârșitul anului 2019, întreprinderile înființate cu sprijinul POCU OS 3.7 înregistrau o cifră de afaceri, în medie, cu circa 63 mii lei mai mare decât întreprinderile din grupul de control care nu au beneficiat de intervenție. Totodată se remarcă și sectoarele Administrație publică, Învățământ și Sănătate, în timp ce în Industrie, efectul estimat al programului POCU OS 3.7 este negativ.

Tabel 23. Efecte regionale asupra Cifrei de afaceri

Indicator: Cifra de afaceri în 2019 (mii lei)	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	63,9	56,6	-	48,6	-	-	109,5
Grup de control	0,6	152,6	-	114,8	-	-	0,2
Diferența dintre grupul țintă și control	63,3	-96,0	-	-66,2	-	-	109,3

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

527. Regional se observă faptul că cele mai notabile efecte pozitive se înregistrează în regiunea Vest, urmată de regiunea Centru, în timp ce la polul opus sunt regiunile Nord-Est și Sud, ce indică o contribuție negativă a programului POCU OS 3.7 asupra cifrei de afaceri a întreprinderilor nou înființate.
528. Din analiza efectului net observat la nivelul profitului înregistrat la finele lui 2019, se desprind concluzii similare cu cele ale efectului global asupra cifrei de afaceri. Astfel, **întreprinderile sprijinite prin POCU OS 3.7 înregistrează, în medie, un profit net mai ridicat** cu 7,5 mii lei față de cel al întreprinderilor similare netratate. La nivel de tipuri de intervenție, efectele sunt similare între proiectele de tip Diaspora Start Up și Start-Up Plus, respectiv cele de tip Start-Up Nation.

Tabel 24. Efecte globale și sectoriale asupra Profitului net

Indicator: Profitul net in 2019 (mii lei)	Impact global atribuit OS 3.7	Impact atribuit OS 3.7 - Start Up Nation	Impactul asupra sectorului Industrie	Impactul asupra sectorului Servicii
Grup țintă	9,4	10,6	9,8	8,1
Grup de control	2,0	0,7	0,0	1,6
Diferența dintre grupul țintă și control	7,5	9,9	9,8	6,5

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

529. La nivel de sectoare economice, contribuția POCU asupra profitabilității întreprinderilor este mai consistentă în industrie comparativ cu sectorul servicii, ce nu include Administrația publică și apărare, Învățământul și Sănătatea și asistența socială.

Tabel 25. Efecte regionale asupra Profitului net

Indicator: Profitul net in 2019 (mii lei)	Regiune de dezvoltare economică						
	C	NE	NV	S	SE	SV	V
Grup țintă	18,5	-	8,9	-	-	-	9,0
Grup de control	1,7	-	0,7	-	-	-	0,0
Diferența dintre grupul țintă și control	16,9	-	8,2	-	-	-	9,0

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

530. La nivel regional se remarcă regiunea Centru cu cele mai notabile efecte pozitive asupra profitabilității întreprinderilor, în timp ce regiunile Vest și Nord-Vest înregistrează valori similare ale efectelor globale ale programului POCU. Pentru celelalte regiuni de dezvoltare însă, nu s-au obținut rezultate statistice semnificative, ca urmare a numărului relativ redus de observații pe aceste sub-categorii.
531. Conform opiniei persoanelor din grupul țintă intervievate, evoluția afacerilor deschise prin intermediul proiectului a fost fie ascendentă, fie plină de fluctuații. Problemele de care s-au lovit acestea au fost legate de găsirea spațiului pentru un punct de lucru, finalizarea designului produsului, dezvoltarea afacerii în mediul online și lipsa experienței de marketing sau de comunicarea deficitară cu instituțiile publice, **probleme depășite de cele mai multe ori cu sprijinul echipei** implicate în activități de mentorat și/sau coaching a proiectelor.
532. Majoritatea persoanele susținute pentru inițierea unei afaceri și intervievate în cadrul studiilor de caz declară că problemele cele mai importante privind evoluția afacerilor au început să apară atunci când s-a instalat criza datorată pandemiei, când majoritatea afacerilor au avut de suferit prin reducerea drastică a încasărilor, unele fiind nevoite să își închidă temporar activitatea și să acceseze măsurile pentru șomaj tehnic.
533. Majoritatea antreprenorilor intervievați au trebuit să găsească noi soluții pentru a-și putea acoperi cheltuielile și a putea continua afacerea, chiar și în timp de criză. Unii au rezistat fără a trimite angajații în șomaj, alții au apelat la șomajul tehnic, alții au redus normele de muncă, alții au trebuit să se reprofileze pe alte proiecte, alte nișe sau chiar pe activități digitale, și-au schimbat sediul pentru că nu mai puteau susține plata chiriei, în timp ce alții au apelat la împrumuturi pentru a reuși să plătească salariile.
534. Trebuie subliniată totuși **capacitatea firmelor susținute de a se adapta la provocările crizei**, și mai mult decât atât, trebuie menționată tendința de revenire după ridicarea măsurilor din starea de urgență și din cea de alertă, existând firme care au reușit să-și repornească activitatea la 80%.

Sinteza constatărilor

535. POCU OS 3.7 a avut efecte neintenționate pozitive **la nivelul întreprinderilor nou înființate**. Astfel, dezvoltarea afacerilor înființate ca urmare a sprijinului primit prin POCU OS 3.7 a fost realizată în primul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

rând prin obținerea de brevete, absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active și prin dezvoltarea de produse noi sau extinderea înspre piețe noi.

536. În ceea ce privește efectele atribuite POCU OS 3.7 asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2017-2018, la momentul anului 2019, analiza contrafactuală a semnalat **efecte pozitive asupra cifrei de afaceri și asupra profitului net**. Din perspectiva evoluției cifrei de afaceri, în plan sectorial, analiza contrafactuală clasează **pe primul loc Serviciile**, iar la nivel regional, efecte mai notabile se observă în regiunea Vest, urmată de regiunea Centru. În ceea ce privește contribuția POCU asupra profitabilității întreprinderilor măsurate prin nivelul profitului net, efectele sunt mai notabile în industrie comparativ cu sectorul servicii, iar la nivel regional se remarcă, în principal, regiunea Centru ca fiind beneficiară a celor mai mari efecte, în timp ce regiunile Vest și Nord-Vest înregistrează valori similare cu cele ale efectelor globale ale programului POCU.
537. Rezultatelor analizelor cantitative sunt susținute de evidențele furnizate de studiile de caz. Ceea ce trebuie evidențiat ca și beneficiu al intervențiilor este reziliența afacerilor susținute în fața efectelor economice ale crizei COVID 19 și capacitatea ridicată a acestora de a se adapta la provocările acesteia.
538. POCU OS 3.7 a avut și efecte neintenționate **asupra persoanelor din grupul țintă**. Acestea s-au manifestat în primul rând asupra **dezvoltării competențelor manageriale și antreprenoriale și spiritului antreprenorial**, prin participarea la programele de formare profesională desfășurate prin intervenția POCU. Efecte pozitive s-au observat și asupra **creșterii veniturilor persoanelor din grupul țintă**.
539. Studiile de caz realizate au evidențiat și alte efecte pozitive ale participării la activitățile proiectelor: îmbunătățirea atitudinii față de risc, dezvoltarea competențelor practice în cadrul stagiului de practică, creșterea încrederii în propria persoană și a motivației de a reuși, creșterea responsabilității, dezvoltarea de relații cu mediul de afaceri local/sectorial, dezvoltarea de relații/cunoștințe cu alți cursanți, dezvoltarea carierei și vieții profesionale, precum și creșterea respectului/ aprecierii celor din jur.

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

540. Deși este prematur pentru a putea fi evidențiate, reprezentanții proiectelor selectate pentru studiile de caz au apreciat **existența unor efecte propagate pozitive ale intervenției asupra pieței muncii locale și regionale**, care au beneficiat direct de înființarea afacerilor și de generarea de noi locuri de muncă, parte dintre persoanele angajate fiind din rândul celor inactive. De asemenea, anumite firme au generat o **creștere a competitivității prin introducerea unor produse inovative**, impulsționând competitorii să crească calitatea și noutatea serviciilor și produselor oferite.
541. Implementarea proiectelor a avut **efecte mixte asupra membrilor familiilor persoanelor care au demarat afaceri pe cont propriu**: pe de o parte au beneficiat de creșterea veniturilor și a standardului de viață, în unele situații, devenind chiar angajați ai firmelor înființate, pe de altă parte au petrecut mai puțin timp împreună cu familia, acum fiind responsabile de gestionarea afacerilor. Dintre persoanele din grupul țintă, unele au transmis cunoștințele și competențele dobândite în proiecte prietenilor, colaboratorilor, angajaților și altor români care au intenția să revină în țară pentru a-și deschide o afacere.
542. Nu mai puțin important, în cazul proiectelor Diaspora Start-Up, familiile au beneficiat de re-întregirea lor prin **reîntoarcerea membrilor plecați la lucru în alte țări**.
543. Proiectul a influențat pozitiv și angajații din firmele înființate prin venit și un loc de muncă stabil.
544. Există efecte și la nivelul organizațiilor care au implementat proiecte, desfășurarea acestora contribuind la **creșterea vizibilității și prestigiului, la dezvoltarea experienței și competențelor de a gestiona proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile**, dar și la **dezvoltarea și consolidarea unei palete de servicii de sprijin pentru antreprenori (mentorat, coaching, etc.) sau a caracterului aplicativ** al programelor de formare furnizate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

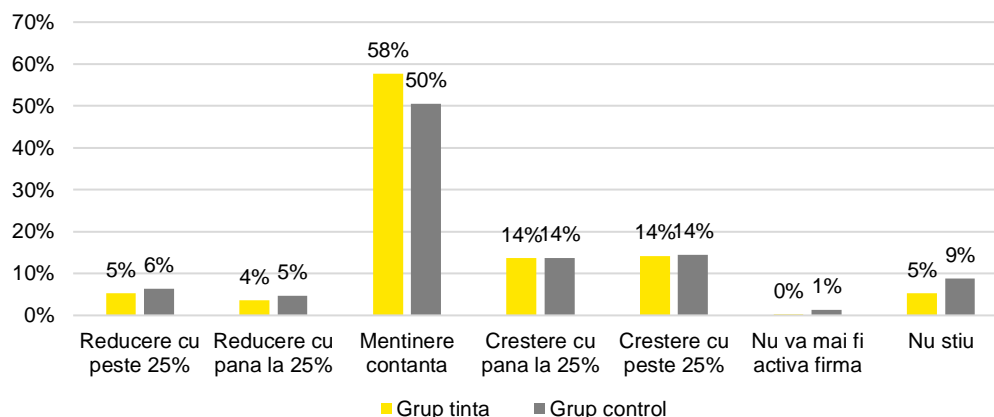
Sinteza constatărilor

545. Intervențiile au generat **efecte pozitive** asupra mediului de afaceri de la nivel local sau regional prin creșterea competiției, și pe cale de consecință, a calității produselor și serviciilor furnizate la nivel local.
546. Efectele asupra familiilor au fost în mare parte pozitive, acestea beneficiind de **reîntoarcerea membrilor migranți, de creșterea veniturilor și a standardului de viață**, de cunoștințele și competențele noilor antreprenori, însă echilibrul dintre viața profesională și cea personală a fost deteriorat.
547. Angajații din firmele noi înființate, parte din ei din rândul șomerilor și a persoanelor inactice, au beneficiat de un loc de muncă și de **venituri stabile mai ridicate**.
548. Solicitanții și partenerii și-au crescut **capacitatea de a implementa proiecte** cu finanțate europeană, au devenit mai vizibili la nivel local și și-au diversificat și consolidat paleta de servicii de sprijin pentru noii antreprenori (coaching, mentorat, etc.).
- 2.3.5 *În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?*
549. **Întrucât nu există proiecte finalizate cu mai mult de 6 luni în urmă față de momentul evaluării, abordarea metodologică a presupus explorarea potențialelor efecte durabile ale intervenției POCU.**
550. 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 profitabilitate Cifra de afaceri și respectiv profitul net al întreprinderilor, la peste 12 luni față de sfârșitul anului 2019.

DURABILITATEA EFECTULUI ATRIBUIT POCU ASUPRA OCUPĂRII

551. **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 2020, 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 2020, în general, nu sunt așteptate schimbări față de anul 2019. 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 8 puncte procentuale. În favoarea grupului țintă. În schimb, cel mult 14% 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 2019, iar alte 14% estimează o posibilă creștere a numărului de salariați cu mai mult de 25%.
552. În ceea ce privește anticipările că întreprinderile nu vor mai fi operaționale peste un an, șansele de realizare a acestui eveniment se mențin nule pentru grupul țintă și respectiv la doar 1% în cazul grupului de control.

Figura 13. Evoluția potențială a numărului mediu de salariați peste un an



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

553. În plus, analiza contrafactuală aplicată asupra întreprinderilor majoritare care anticipează o menținere constantă a numărului de salariați, a semnalat șanse mai mari cu 7% în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 de a-și menține gradul de ocupare constant până la sfârșitul anului 2020, comparativ cu întreprinderi similare netratate. Abordarea contrafactuală a fost similară cu cea prezentată la ÎE 2.

Tabel 26. Efectul net potențial al POCU asupra ocupării

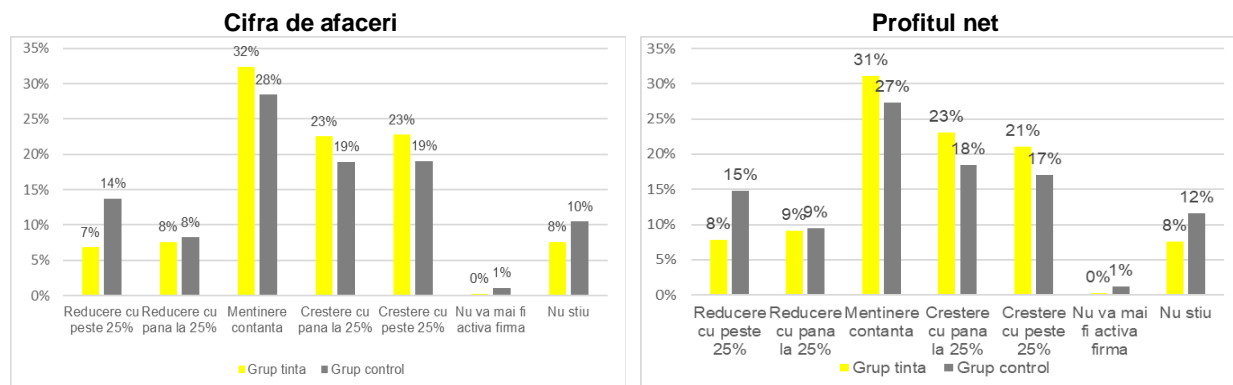
Indicatori: evoluția potențială a numărului de salariați peste 1 an	Grup țintă	Grup control	Diferența între grupul țintă și cel de control
Mentinerere constantă	58%	51%	7%

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

DURABILITATEA EFECTULUI POCU ASUPRA PROFITABILITĂȚII ÎNTREPRINDERILOR

555. 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 2020. Din prelucrarea datelor culese prin sondaj, la sfârșitul anului 2020, a rezultat că 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 4 puncte procentuale. În favoarea întreprinderilor sprijinite prin POCU. Circa o treime din întreprinderile tratate estimează o posibilă menținere constantă a nivelurilor cifrei de afaceri și profitului net la nivelul anului 2019, în timp ce întreprinderile netratate alocă șanse mai scăzute cu 4 puncte procentuale acestui eveniment.

Figura 14. Evoluția potențială a Cifrei de afaceri și a profitului net peste un an



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

556. În plus, analiza contrafactuală a permis estimarea robustă a șanselor de realizare a acestor efecte la sfârșitul anului 2020 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 27. 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 se va reduce cu peste 25%	7%	15%	-8%
Cifra de afaceri va crește cu peste 25%	23%	6%	16%
Profitul net va crește cu peste 25%	21%	6%	15%

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

557. Se observă faptul că șansele ca cifra de afaceri să se reducă cu peste 25% față de anul 2019 sunt mai mici cu 8% în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7, comparativ cu întreprinderi similare non-beneficiare. De asemenea, **în ceea ce privește evoluția potențială favorabilă a cifrei de afaceri și profitului net, se remarcă șanse mai mari cu circa 15%-16% în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.** Mai exact, șansele ca cifra de afaceri să crească cu peste 25% în 2020 față de anul precedent sunt estimate a fi cu 16% mai mari decât întreprinderi similare netratate, în timp ce în cazul profitului net șansele să crească cu peste 25% sunt cu 15% mai mari pentru grupul tratat comparativ cu cel de control.
558. Durabilitatea în timp a efectelor generate de intervenția POCU OS 3.7 este însă puternic pusă sub semnul întrebării de criza COVID-19, de durata în timp a acesteia, de măsurile de gestionare a pandemiei, de efectele generate de acestea în economie, dar și de măsurile de sprijin pe care le acordă/le va acorda guvernul. Dezvoltarea firmelor a fost afectată de acest eveniment prin **diminuarea efectelor benefice generate de intervenție**. Restricțiile impuse în stărilor de urgență și alertă au condus la **pierderea de clienți și de oportunități de afaceri, întreruperi ale lanțurilor de aprovizionare, la o diminuare a cifrei de afaceri și a profitabilității, la reducerea normei de lucru a angajaților**, precum și la **probleme în gestiunea fluxurilor de numerar**. Prin urmare poate exista un impact negativ asupra atingerii indicatorilor 4S9 și 4S10.
559. Deși firmele înființate sunt optimiste în ceea ce privește viitorul pe termen scurt, totuși menționează că volumul activităților și numărul de angajați depind de menținerea capacității de cumpărare a clienților potențiali, de capacitatea antreprenorilor de a se adapta la noile condiții și de a identifica și atrage noi clienți.
560. Numărul de angajați din firmele înființate, conform datelor culese prin studiile de caz **s-a menținut pe durata proiectelor** și ulterior, iar cu sprijinul măsurilor de acordare a șomajului tehnic s-a menținut inclusiv de când a debutat criza COVID-19.
561. Efectele negative generate de criza COVID-19 ar putea fi contracarate prin asigurarea unui mediu economic stabil, prin facilități acordate firmelor, precum și prin acces la finanțări destinate dezvoltării afacerilor.
562. În rândul persoanelor care au participat la cursuri de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, dar nu au primit sprijin pentru demararea afacerii, se poate observa existența în continuare a intenției de a demara o afacere pe cont propriu în următorii ani, acesta fiind condiționată mai ales de accesul la surse de finanțare nerambursabile.

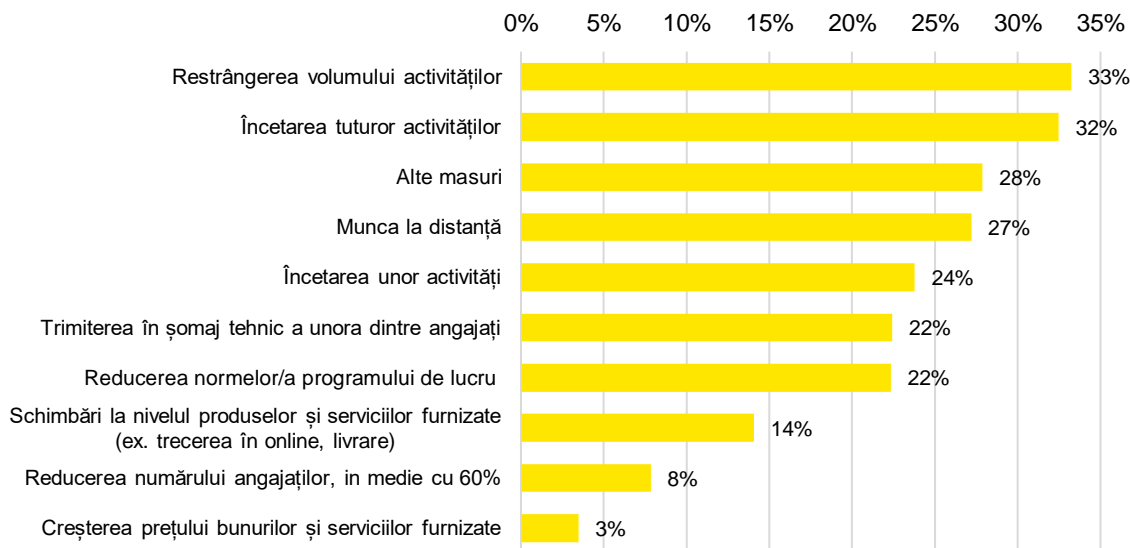
Intervenția a contribuit la **crearea de relații durabile între diferiți actori interesați** la nivel local și regional, dezvoltându-se parteneriate durabile între universități, furnizări de formare, camere de comerț și industrie și companii private pentru a susține antreprenoriatul în România. Aceste parteneriate își propun să acceseze în continuare surse de finanțare destinate unor scopuri similare.

Sinteza constatărilor

563. Pentru acest exercițiu de evaluare când nu există proiecte finalizate cu mai mult de 6 luni în urmă, s-a reușit doar explorarea potențialelor efecte durabile ale intervenției POCU.
564. Astfel, 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 2020, ci mai degrabă o menținere constantă a numărului de salariați. Din analiza contrafactuală s-a desprins că **șansele de a-și menține gradul de ocupare constant până la sfârșitul anului 2020 sunt cu 7% mai mari în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7**, comparativ cu întreprinderi similare netratate.
565. În ceea ce privește durabilitatea efectelor pozitive ale 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 2020. Din analiza contrafactuală se remarcă faptul că șansele unei evoluții potențiale favorabile a cifrei de afaceri și profitului net sunt mai mari cu circa 15%-16% în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.
566. 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 reducerea normei de lucru a angajaților, precum și la probleme în gestiunea fluxurilor de numerar. Contracarea acestor efecte negative s-ar putea realiza prin asigurarea unui mediu economic stabil, prin facilități acordate firmelor, precum și prin acces la finanțări destinate dezvoltării afacerilor.
- 2.3.6 *Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*
567. **Cel mai important factor extern care a împiedicat manifestarea efectelor este fără îndoială pandemia COVID-19, activitatea întreprinderilor fiind afectată în mod negativ într-o măsură semnificativă. Astfel, în baza datelor colectate prin sondaj, dintre întreprinderile care nu au mai fost operaționale începând cu anul 2020, 54% consideră că acest eveniment a fost cauzat în foarte mare măsură de pandemia COVID-19**, în timp ce 23% consideră că pandemia a contribuit în mică măsură. Doar 23% apreciază că închiderea afacerii nu a avut, în principiu, nicio legătură cu pandemia. Printre celelalte motive principale semnalate de respondenți pentru care afacerea lor nu a mers se regăsesc: lipsa de fonduri (circa 21% din total respondenți care nu mai au operaționale întreprinderile), schimbări de activități și de planuri (11%), lipsa forței de muncă (8%), lipsa de clienți, contracte sau comenzi (7%), litigii cu asociații (5%), probleme cu spațiul firmei (5%), diverse motive personale (5%), concurența (4%), lipsa de timp (3%) sau a profitabilității afacerii (2%).
568. **În plus, în ceea ce privește întreprinderile ce au rămas operaționale și în prezent, rezultatele sondajului arată că, în contextul pandemiei COVID-19, peste 65% consideră că activitatea lor a fost în mare sau foarte mare măsură afectată negativ de pandemie**, în timp ce doar 32,5% evaluează efectele negative ale pandemiei în mică sau foarte mică măsură.
569. Pe durata stărilor de urgență și alertă, circa trei sferturi din întreprinderile chestionate au înregistrat reduceri, în medie, de circa 71% ale veniturilor din activitate față de primele două luni ale anului 2020, în timp ce doar 17% au declarat o menținere constantă a acestora. În situații excepționale, în cazul unor firme activând, în special, în sectoarele Industrie și Servicii, circa 3% din întreprinderi au beneficiat totuși de creșteri ale veniturilor, de circa 44% în medie față de primele două luni ale lui 2020.
570. Pentru a limita efectele pandemiei COVID-19 asupra activității întreprinderilor, circa 80,5% din întreprinderi au declarat că au luat măsuri în combaterea efectelor negative. Peste o treime din acestea au fost nevoite să-și restrângă volumul activităților, iar alte 32% au recurs chiar la încetarea tuturor activităților. Peste un

sfert din IMM-uri au apelat la munca la distanță, în timp ce altele și-au încetat anumite activități (24%). În măsuri egale (circa 22%) s-a optat, fie pentru reducerea programului de lucru, fie pentru trimiterea în șomaj tehnic a unora dintre angajați, în timp ce 8% dintre întreprinderi au recurs la reducerea numărului angajaților, în medie cu circa 60%. Legat de produsele și serviciile furnizate, 14% au aplicat schimbări în ceea ce privește livrarea sau comercializarea online, iar în situații limitate s-a optat pentru creșterea prețului bunurilor și serviciilor furnizate.

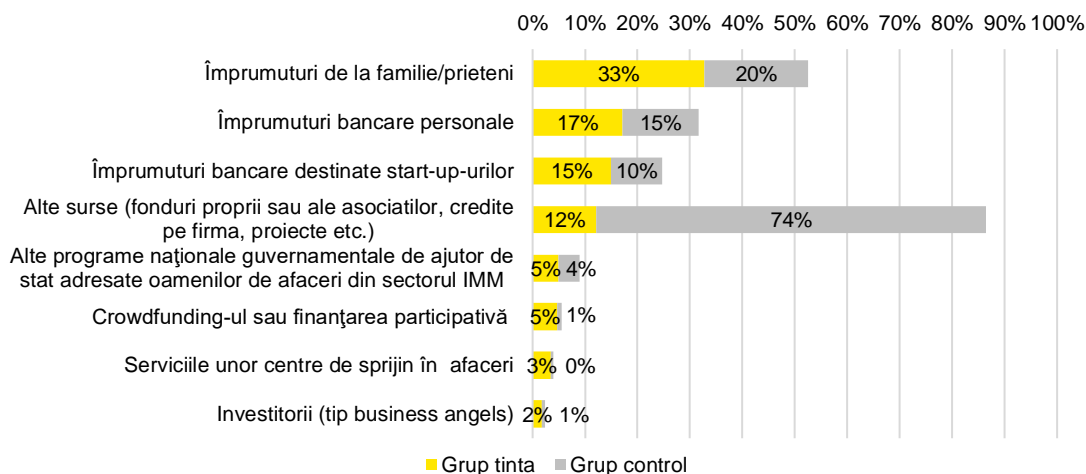
Figura 15. Măsuri în combaterea efectelor pandemiei COVID-19



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

571. În categoria altor măsuri aplicate, cele mai frecvente sunt măsurile prevăzute de lege privind distanțarea socială, utilizarea măștilor și a dezinfectantelor (fiind amintite de circa 90% din respondenți), iar într-o măsură mult mai mică sunt menționate și măsurile de reducere a costurilor, scăderea salariilor, concedii fără plată sau chiar disponibilizări (4%), reamenajări și achiziții de echipamente suplimentare (2%), dezvoltarea altei nișe (2%) sau investiții în reclame și promoții pentru atragerea clienților (1%).
572. Cele mai afectate de criză sunt afacerile care au fost sau sunt supuse restricțiilor (turism, îngrijire corporală, săli jocuri, activități recreative/sportive, alimentație publică, spații de joacă, organizare evenimente), acestea fiind în continuare vulnerabile la măsurile de distanțare socială și de gestionare a epidemiei.
573. **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 (17%) sau la cele destinate start-up-urilor (15%). 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 (5%), serviciile unor centre de sprijin în afaceri (3%) sau investitori de tip *business angels* (2%).

Figura 16. Alte modalități de sprijin pentru dezvoltarea afacerii



Sursa: Calcule proprii utilizând datele colectate prin ancheta statistică

574. Cu toate acestea, circa 12% din întreprinderile din grupul țintă au declarat totuși că a fost necesar și aportul din fonduri proprii sau ale asociațiilor, credite pe firme sau alte proiecte pentru susținerea financiară a activității întreprinderilor. Comparativ cu acestea, în absența sprijinului oferit de programul POCU pentru dezvoltarea afacerii, în grupul de control, ponderea întreprinderilor care au recurs în principal la fonduri proprii a atins 74%, confirmându-se practic necesitatea existenței unui suport financiar consistent în primii ani de activitate ai întreprinderii. Ponderea acestora este justificată și de faptul că doar circa 31% din întreprinderile din grupul de control au declarat că ar fi primit vreun sprijin financiar nerambursabil sau printr-un proiect pentru demararea afacerii. 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.
575. Alți factori externi intervențiilor și care continuă să afecteze dezvoltarea de noi afaceri sunt: **lipsa de coerență a legislației, legislație stufoasă** în domeniul muncii și al demarării de noi afaceri, activitățile la negru și **practicile de concurență neloială** ale celorlalți competitori. La aceasta, s-au adăugat accesibilitatea redusă a anumitor zone, îmbătrânirea populației și migrația forței de muncă.
576. Dintre factorii externi care au susținut intervenția OS 3.7 merită menționat **interesul mare al grupului țintă pentru activitățile proiectelor**, acest aspect putând fi potențat chiar de modalitățile de selecție a grupului țintă.
577. 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;
 - **Lipsa de claritate** a ghidurilor, instrucțiunilor sau a răspunsurilor primite de la echipele de monitori;
 - **Dificultatea utilizării sistemului informatic MySMIS**, imposibilitatea de a atașa documente multiple;
 - 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;
 - **Condiționarea celei de a doua tranșe de cifra de afaceri atinsă**. Deși dovada plății se putea face până la finalul celor 12 luni de la semnarea contractului, în practică aceasta a trebuit realizată la 10 luni pentru a se putea face și cererea de plată;
 - Realizarea cu întârziere a plăților/rambursărilor;
 - Valoarea mică a prefinanțării raportat la valoarea totală a proiectului și întârzieri la plata acesteia.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

- Experiența solidă în dezvoltarea competențelor antreprenoriale a membrilor parteneriatelor;
- Constituirea unor echipe de lucru caracterizate de mediu pozitiv de lucru și de spirit de echipă;
- **Capacitatea de finanțare a solicitantului și partenerilor** care au putut susține cash-flow-ul proiectelor în condițiile persistenței întârzierilor rambursărilor;
- Buna coordonare între membrii parteneriatelor.

579. Dintre mecanismele interne intervenției menționate ca susținând derularea și atingerea rezultatelor în bune condiții, respondenții menționează:

- **Comunicarea bună cu ofițerii de monitorizare** ai OIR/AM POCU, mai ales pe parcursul pandemiei;
- **Răspunsul prompt al OIR/AM la evoluțiile actuale** 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;
- **campaniile de promovare ale proiectului** și care adecvat realizate au condus la atingerea unui grup țintă interesat;
- Susținerea antreprenorilor prin **coaching și mentorat după declanșarea pandemiei**, susținută din surse proprii.

Sinteza constatărilor

580. Activitatea întreprinderilor a fost negativ afectată într-o măsură semnificativă de pandemia COVID-19. Dintre întreprinderile care nu au mai fost operaționale începând cu anul 2020, majoritatea consideră că acest eveniment a fost cauzat în foarte mare măsură de pandemia COVID-19, în timp ce două treimi din întreprinderile ce au rămas operaționale și în prezent consideră că activitatea lor a fost în mare sau foarte mare măsură afectată negativ de pandemie.

581. 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. Comparativ cu acestea, în absența sprijinului oferit de programul POCU pentru dezvoltarea afacerii, circa trei sferturi din întreprinderile din grupul de control au recurs în principal la fonduri proprii, confirmându-se practic necesitatea existenței unui suport financiar consistent în primii ani de activitate ai întreprinderii.

582. Dintre factorii interni ai intervenției POCU OS 3.7 care au afectat negativ implementarea menționăm:

- Birocrația stufoasă inclusiv pentru beneficiarii de sprijin pentru inițierea unei afaceri;
- Lipsa de claritate a ghidurilor, instrucțiunilor sau a răspunsurilor primite de la echipele de monitori;
- Detalierea / interpretarea pe parcursul intervenției a unor reguli, au existat neclarități cu privire la data autorizării ONRC, la condițiile de returnare a subvențiilor;
- Dificultăți în operarea în sistemul informatic MySMIS;
- Insuficiența procentului de 15% destinat cheltuielilor indirecte;
- Condiționarea celei de a doua tranșe a prefinanțării de cifra de afaceri atinsă;
- Realizarea cu întârziere a plăților/rambursărilor;
- Valoarea mică a prefinanțării raportat la valoarea totală a proiectului și întârzieri la plata acesteia.

583. Dintre mecanismele interne intervenției menționate ca susținând derularea și atingerea rezultatelor menționăm:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- **Comunicarea bună cu ofițerii de monitorizare** ai OIR/AM POCU, mai ales pe parcursul pandemiei;
- Răspunsul prompt al OIR/AM la evoluțiile actuale și posibilitatea suspendării activităților;
- **Digitalizarea** relației dintre beneficiar și OIR/AM;
- **Campaniile de promovare** ale proiectului și care adecvat realizate au condus la atingerea unui grup țintă interesat;
- Susținerea antreprenorilor prin **coaching și mentorat** după declanșarea pandemiei.

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

584. 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;
- Resursele umane trebuie corect dimensionate; dat fiind volumul de muncă foarte mare necesar pentru gestionarea implementării unui număr ridicat 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,
- 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.);
- Mai multe întâlniri între membrii grupului țintă, care să permită schimburi de bune practici, precum și workshopuri de prezentare de modele de succes / bune practici;
- Activitățile de consiliere, mentorat și monitorizare sunt foarte importante pentru dezvoltarea afacerilor finanțate. Ele trebuie desfășurate continuu, fiind cele care asigură succesul finanțării;
- Administratorii de granturi ar trebui să aibă experiență practică în implementarea de afaceri;
- Prefinanțarea ar trebui să aibă o valoare mai mare din valoarea totală a proiectului;
- O importanță mai mare acordată cunoștințelor legislative și juridice, precum și a dezvoltării competențelor de marketing 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;
- 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;
- Spiritul antreprenorial este mai puternic la persoane active (angajați pe cont propriu, angajați, cei implicați în afaceri de familie) și mult mai puțin la cele aflate în afara pieței muncii (casnici, studenți, șomeri);
- Respectarea termenelor la plata prefinanțării și a rambursărilor.

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

585. Având în vedere faptul că la momentul evaluării nu există proiecte finalizate cu mai mult de 6 luni în urmă, abordarea metodologică pentru identificarea de bune practici are un caracter exploratoriu. Ne propunem să identificăm prin analiza cererilor de finanțare și utilizând informații din studiile de caz potențiale bune practici care să fie extinse, studiate în profunzime și validate în cadrul exercițiului propus pentru 2023.



UNIUNEA EUROPEANĂ



586. În cadrul OS 3.7 sunt 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.

587. 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:

- Organizarea de workshopuri cu grupul țintă selectat pentru cursurile de dezvoltare a competențelor antreprenoriale, workshopuri dedicate unor acțiuni de conștientizare cu privire la necesitatea aplicării obiectivelor aferente temelor secundare (sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de carbon și eficiență energetică, inovare socială, utilizarea tehnologiilor moderne de informații și comunicații, nediscriminare) la nivelul afacerilor pe care doresc să le înființeze sau a activității lor profesionale în general;
- 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;
- Alți beneficiari au optat pentru a cere 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;

588. Au existat însă și abordări particulare pentru fiecare temă secundară în parte, unele dintre proiecte acordând o mai mare importanță unora dintre cele trei teme.

589. Bunele practici identificate cu privire la **inovarea socială** 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;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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 viața 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.
590. Bune practici cu privire la **îmbunătățirea accesibilității**, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor:
- Organizarea de cursuri online;
 - Organizarea de Webinarii.
591. 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;
 - Implicarea grupului țintă în rezolvarea problemelor locale și regionale în cadrul activităților de formare antreprenorială prin discutarea creșterii responsabilității față de mediul înconjurător, protejarea cadrului natural și identificarea de măsuri proactive, inclusiv parteneriate cu instituții/ONG din domeniu;
 - 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;
 - 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;
 - Reducerea în format print a materialelor necesare desfășurării activităților în favoarea suporturilor electronice, în scopul reducerii consumului de hârtie, a consumului de toner etc., în mod special în derularea cursurilor de formare profesională;
 - Încurajarea firmelor nou înființate în cadrul proiectului să utilizeze energie regenerabilă (panouri foto-voltaice, instalații de producere a bio-gazului);
 - Urmărirea creșterii nivelului de conștientizare a micro-întreprinzătorilor cu privire la impactul pe care activitățile economice îl pot avea asupra mediului, precum și cu privire la necesitatea conservării mediului natural pentru a evita dezastre.

Sinteza constatărilor

592. 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.
593. 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
594. 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2.3.9 Concluzii și recomandări

595. Intervenția POCU TE3 **este relevantă cu cadrul strategic și legislativ național**. Orientările strategice naționale sunt aliniate cu cele europene în ceea ce privește dezvoltarea IMM-urilor, dar nu există o strategie de dezvoltare a culturii antreprenoriale. Mai mult, **cadrul instituțional național a creat discontinuitate în aplicarea cadrului strategic**, generând rulaj de personal, întâzieri în aprobarea proiectelor și dificultăți în monitorizarea aplicării lor. Toate acestea au constituit factori de frânare în atingerea obiectivelor propuse prin politicile destinate dezvoltării mediului antreprenorial.
596. Dinamica ocupării din mediul urban în perioada 2014-2019 este pozitivă, rata ocupării ajungând în anul 2019 la valoarea de 67,1%, în timp ce în profil regional inegalitățile dintre regiuni s-au redus. Grupa de vârstă 35 și 49 de ani este cea mai bine reprezentată, existând diferențe semnificative între sexe în favoarea bărbaților. În profil sectorial, se remarcă domeniile Industrie prelucrătoare și comerțului ca domenii în care activează cea mai mare parte a persoanelor ocupate.
597. În majoritatea regiunilor analizate, evoluția numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România a fost descrescătoare în perioada 2014-2018, pe fondul unei diminuări, atât a numărului de societăți comerciale, cât și a numărului de întreprinzători privați (excepții fiind regiunile Nord-Vest și Nord-Est). În general, mai puțin de jumătate din întreprinderile nou create supraviețuiesc 5 ani de la înființare, remarcându-se în special în domeniul Sănătate și asistență socială cu șanse de supraviețuire mai ridicate.
598. **Cele mai multe întreprinderi nou create s-au înființat în domeniul comerțului**, cu toate că tendința a fost una descrescătoare pe perioada 2014-2018. Pe de altă parte, majoritatea întreprinderilor familiale activează în comerț, iar cea mai mare parte a persoanelor fizice autorizate se regăsesc în sectorul Alte activități.
599. Intervențiile POCU OS 3.7 au contribuit **pozitiv la înființarea de noi afaceri**. Circa **48,4% dintre respondenți au declarat că nu ar fi demarat o afacere pe cont propriu dacă nu ar fi beneficiat de sprijin**.
600. Participarea la intervenții a condus la **creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană**. Rezultatele analizei contrafactice au arătat că la sfârșitul anului 2019 întreprinderile sprijinite înregistrau, în medie cu un salariat mai mult față de întreprinderi similare non-beneficiare. Din punct de vedere sectorial, efectele sunt mult mai vizibile în Servicii, unde numărul mediu de salariați este mai mare, în medie cu circa 3 salariați față de întreprinderi non-beneficiare, iar profilul regional indică, în special, regiunea Sud-Est ca înregistrând cele mai semnificative efecte.
601. Referitor la efectele atribuite POCU OS 3.7 asupra dezvoltării afacerilor nou înființate în perioada 2017-2018, la momentul evaluării, din analiza contrafactuală a rezultat **un impact pozitiv asupra șanselor de supraviețuire a întreprinderilor**. Astfel, la mijlocul anului 2020, șansele de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 au fost cu 10% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare non-beneficiare. În plan sectorial se remarcă, în principal, sectoarele de activitate Administrație publică, Învățământ și Sănătate, în timp ce regional efecte sunt mult mai notabile în regiunile Sud-Est și Sud-Vest.
602. Efectele neintenționate ale POCU OS 3.7 la nivelul întreprinderilor nou înființate privind dezvoltarea afacerilor s-au manifestat prin **obținerea de brevete, absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active și prin dezvoltarea de produse noi sau extinderea înspre noi piețe**.
603. În ceea ce privește efectele asupra competitivității întreprinderilor nou înființate în perioada 2017-2018, analiza contrafactuală a semnalat **efecte pozitive asupra cifrei de afaceri și profitului net** la momentul anului 2019. Un beneficiu al intervențiilor îl constituie, totodată, **reziliența afacerilor susținute în fața efectelor economice ale crizei COVID-19** și capacitatea ridicată a acestora de a se adapta la provocări.
604. Participarea la activitățile proiectelor a generat efecte neintenționate și asupra persoanelor din grupul țintă, manifestându-se, în principal, prin dezvoltarea **competențelor manageriale și antreprenoriale**, prin

participarea la programele de formare profesională, precum și prin creșterea veniturilor persoanelor din grupul țintă. Alte efecte pozitive au vizat îmbunătățirea atitudinii față de risc, dezvoltarea competențelor practice în cadrul stagiului de practică, creșterea încrederii în propria persoană și a motivației de a reuși, creșterea responsabilității, dezvoltarea de relații cu mediul de afaceri, dezvoltarea carierei și vieții profesionale, precum și creșterea respectului și aprecierii celor din jur.

605. 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 **creșterea competiției**, și pe cale de consecință, **a calității produselor și serviciilor furnizate la nivel local**. Efectele asupra familiilor au fost în mare parte pozitive, acestea beneficiind de **reîntoarcerea membrilor migranți**, de creșterea veniturilor și a standardului de viață, de cunoștințele și competențele noilor antreprenori, însă au și avut mai puțin timp comun de petrecut cu cei dragi. Angajații din firmele noi înființate au beneficiat de un loc de muncă și de venituri stabile și mai ridicate, în timp ce solicitanții și partenerii și-au crescut capacitatea de a implementa proiecte cu finanțate europene, au devenit mai vizibili la nivel local și și-au diversificat și consolidat paleta de servicii de sprijin pentru noii antreprenori.
606. În ceea ce privește durabilitatea efectelor 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 2020, ci mai degrabă **o menținere constantă a numărului de salariați**. Analiza contrafactuală a indicat faptul că șansele de a-și menține gradul de ocupare constant până la sfârșitul anului 2020 sunt cu 7% mai mari în rândul întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7, comparativ cu întreprinderi similare netratate.
607. Referitor la profitabilitatea firmelor, întreprinderile cu profil non-agricol din zona urbană anticipează, în cea mai mare parte, creșteri până la sfârșitul anului 2020. Din analiza contrafactuală se remarcă faptul că șansele unei evoluții potențiale favorabile a cifrei de afaceri și profitului net sunt mai mari cu circa 15%-16% în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.
608. 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 și de oportunități de afaceri și la reducerea normei de lucru a angajaților. Contracurarea acestor efecte negative s-ar putea realiza prin asigurarea unui mediu economic stabil, prin facilități acordate firmelor, precum și prin acces la finanțări destinate dezvoltării afacerilor.
609. Participarea la intervențiile POCU TE3 au fost **afectate și de o serie de factori interni**, precum: birocrăția stufoasă, lipsa de claritate a ghidurilor, instrucțiunilor sau a răspunsurilor primite de la echipele de monitori, neclarități cu privire la data autorizării ONRC sau la condițiile de returnare a subvențiilor, unele aspecte ale sistemului informatic MySMIS mai puțin intuitive, condiționarea tranșei a doua de cifra de afaceri atinsă, întâzieri în plăți, precum și ponderea insuficientă a cheltuielilor indirecte sau a prefinanțării.
610. Efectele intervențiilor POCU TE3 au fost **favorizate** de următorii factori caracteristici programului: comunicarea bună și digitalizarea relației dintre beneficiar și OIR/AM, flexibilitatea privind posibilitatea suspendării activităților, campaniile de promovare ale proiectului care au condus la atingerea unui grup țintă interesat, precum și susținerea antreprenorilor prin coaching și mentorat după declanșarea pandemiei.
611. În urma constatărilor și concluziilor formulate, echipa de evaluare formulează următoarele **recomandări**:
- **Continuarea finanțării unor intervenții similare** care să conțină un **mix de activități** de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și de susținere financiară a demarării unor afaceri pe cont propriu, dar și **introducerea unor noi programe care să permită dezvoltarea afacerilor înființate** (spre exemplu granturi în rândul celor ce au urmat astfel de programe la nivelul intervențiilor similare);
 - **Dezvoltarea sistemului informatic existent** în vederea unei monitorizări mai facile a realizării indicatorilor propuși și cheltuielilor efectuate, precum și organizarea de sesiuni de instruire în rândul beneficiarilor în vederea utilizării corespunzătoare a acestuia;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- **Lansarea unor ghiduri de implementare clare și concise**, care să nu lase loc interpretărilor de nici un fel și care să nu genereze confuzii de natură a împiedica beneficiarii să depună proiecte, sau antreprenorii să deschidă noi întreprinderi, precum și dimensionarea mai corectă a resurselor alocate activităților de management, raportat la volumul de muncă;
- **Creșterea nivelului subvențiilor acordate și a perioadei de acordare a sprijinului pentru întreprinderile nou-înființate.** 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;
- De asemenea, este esențială intervenția rapidă a Guvernului pentru **diminuarea efectelor negative rezultate ca urmare a impunerii de restricții la nivel național, asupra firmelor, cu o serie de măsuri de sprijin a acestora.** Totodată, este necesară **reducerea birocrăției/poverii** administrative la nivelul noilor întreprinzători beneficiar de sprijin pentru începerea unei afaceri și renunțarea la practica prezentării de oferte chiar și pentru sume aflate sub plafonul de licitație.

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 (județe, regiuni și la nivel național) și subgrupurile vizate (personalul SPO, structuri și clienți) 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?*

612. Pentru identificarea progresului înregistrat în perioada 2014-2020 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.

ANALIZA EVOLUȚIEI CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL, EUROPEAN ȘI NAȚIONAL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA STRUCTURILOR SPO

Cadrul european

Analiza cadrului strategic

613. Analiza cadrului strategic la nivel european privind politicile de ocupare subliniază **un efort concentrat al Uniunii Europene** în vederea îndeplinirii următoarelor obiective majore:

- 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.

614. 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.

615. 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**.

616. Totodată, în această perioadă statele membre elaborează propriile reforme în domeniul ocupării forței de muncă în baza unor linii directoare comune la nivelul Uniunii Europene. În același timp, **Fondul Social European și Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă de Inovare Socială (EaSI)** au fost concentrate în vederea finanțării acțiunilor statelor membre care, pe lângă obiectivele menționate mai sus, și-au propus dezvoltarea unor sisteme de protecție socială adecvate, accesibile și eficiente, promovarea mobilității geografice și stimularea ocupării, creșterea disponibilității și accesibilității microfinanțărilor pentru antreprenorii din grupurile vulnerabile, precum și pentru microîntreprinderi, și facilitarea accesului la finanțare pentru întreprinderile sociale.

617. După 2010, se observă un accent mai puternic în context european către creșterea capacității instituționale și calității serviciilor oferite de către serviciile publice de ocupare la nivelul Uniunii Europene. Astfel, reunite



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

sub EaSI în 2014, Axa EURES și Axa Microfinanțare și Antreprenoriat Social au drept scop promovarea mobilității profesionale la nivelul Uniunii Europene, în timp ce **Axa PROGRESS se adresează direct serviciilor de ocupare a forței de muncă** și stabilește drept obiective majore facilitarea schimbului de informații, învățarea reciprocă și dialogul, sprijin financiar pentru testarea inovațiilor în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, respectiv sprijin financiar pentru organizații pentru a le spori capacitatea de a dezvolta, promova și contribui la punerea în aplicare a instrumentelor și politicilor UE.

Analiza cadrului legislativ

618. Cadrul legislativ specific perioadei 2014-2020 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.
619. Măsurile normative adoptate au vizat, în primul rând, **principii 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.
620. 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.
621. 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

622. Evoluția cadrului instituțional la nivel european în perioada 2014-2020 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.
623. Astfel, în completarea structurilor instituționale și instrumentelor deja active responsabile în totalitate sau în parte de formularea și executarea politicilor publice în domeniul ocupării forței de muncă – Direcția Generală privind Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Fondul Social European, Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale – Serviciile Publice de Ocupare din toate statele membre pot beneficia de **schimbul de bune practici și învățarea reciprocă, precum și de evaluarea comparativă a performanțelor**. Rețeaua are scopul de a contribui la **modernizarea și întărirea serviciilor SPO și la stabilirea priorităților europene și naționale** în domeniul ocupării forței de muncă.

Cadrul național

Analiza cadrului strategic

624. Din punct de vedere al evoluției cadrului strategic național în perioada 2014-2020, se observă o preocupare constantă, axată pe stabilirea unor obiective specifice privind creșterea calității ocupării în general și în rândul grupurilor specifice, precum și a calității serviciilor oferite și managementului SPO. Obiectivele sunt aliniate evoluției cadrului strategic înregistrate la nivel european și contribuie direct la crearea unui cadru favorabil îndeplinirii obiectivelor specifice 3.10 și 3.11. În contextul documentelor discutate, creșterea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

gradului de specificitate a obiectivelor strategice arată, totodată, o diversificare a nevoilor în domeniul ocupării forței de muncă și, implicit, în ce privește Serviciul Public de Ocupare.

625. 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 **asigurarea resurselor pentru diversificarea tipurilor de servicii oferite clienților și îmbunătățirea calității și eficacității acestora.**
626. Măsurile propuse în acest sens constau în **facilitarea modernizării instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii.** Astfel, Programele Naționale de reformă din perioada 2014-2020 prevăd **consolidarea capacității instituționale a SPO**, prin personalizarea serviciilor și adaptarea măsurilor active de ocupare la nevoile individuale.
627. La nivelul obiectivelor generale propuse în contextul **Strategiilor Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă** din această perioadă, se observă, din nou, o **creștere a gradului de specificitate a măsurilor propuse**, în sensul promovării adaptabilității forței de muncă, combaterii efectelor șomajului structural și promovării coeziunii și incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile. În același timp, deși capacitatea instituțională și formarea personalului SPO nu sunt menționate specific în acest document, adoptarea Strategiei Naționale privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020 arată intenția adaptării capacității instituționale și formării personalului propriu SPO pentru îndeplinirea acestui scop specific.
628. Din punct de vedere instituțional, **Strategia Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2016-2020** stabilește drept **obiective concrete consolidarea capacității operaționale și administrative a ANOFM.**

Analiza cadrului legislativ

629. **Cadrul legislativ** relevant pentru activitatea ANOFM și a structurilor subordonate a suferit o serie de modificări în perioada evaluată. Cel mai relevant aspect din acest punct de vedere se referă la **creșterea responsabilităților ANOFM în vederea îndeplinirii obiectivelor strategice** stabilite pentru perioada 2014-2020 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 implementării OS 3.10 și 3.11.** În același timp însă, **reducerile recurente de personal în perioada analizată au limitat capacitatea SPO de a-și exercita pe deplin noile atribuții.**
630. Analiza evoluției cadrului legislativ național în perioada 2014-2020 arată o **concentrare sporită asupra creșterii calității, eficienței și diversificării serviciilor oferite** de SPO în aria informării, consilierii și formării profesionale, medierii muncii, evaluării și certificării competențelor profesionale, și consultanței pentru inițiative antreprenoriale. Sunt vizate, totodată, îmbunătățirea cooperării cu furnizorii de educație și de formare profesională având implicații legale privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior. Totodată, între atribuțiile ANOFM este prevăzută **elaborarea și/sau coordonarea și finanțarea de studii, analize, și prognoze privind piața muncii și impactul măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă**, respectiv măsuri menite să îmbunătățească capacitatea SPO de **anticipare a schimbărilor pe piața muncii.**
631. 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.

632. În același timp, **o atenție deosebită este acordată creșterii nivelului de competențe profesionale ale personalului SPO** în perioada analizată. Între atribuțiile Centrului Național de Formare Profesională a Personalului Propriu, sunt vizate **formarea și dezvoltarea abilităților, aptitudinilor, cunoștințelor și competențelor personalului propriu ANOFM și instituțiilor subordonate** prin cursuri specializate, și **dezvoltarea capacităților manageriale și specializarea angajaților SPO** prin programe de formare și perfecționare în parteneriat cu instituții de învățământ superior și institute de cercetare din țară, respectiv instituții de ocupare din alte țări.

Analiza cadrului instituțional

633. Analiza evoluției cadrului instituțional în perioada 2007-2020 este marcată de **reducerea semnificativă a personalului SPO**, respectiv **deficiențele structurale** cu care ANOFM s-a confruntat în perioada analizată. Acești factori au pus o **presiune majoră asupra Serviciului Public de Operare în ce privește îndeplinirea obiectivelor sale instituționale**.
634. Astfel, deși, așa cum reiese din analiza evoluției cadrului legislativ, atribuțiile SPO au fost extinse și consolidate semnificativ, la nivelul evoluției instituționale, diminuarea numărului de posturi ale ANOFM a fost resimțită extrem de puternic în toate structurile, având în vedere specificul activității serviciului public de ocupare care presupune relaționarea directă cu persoanele în căutarea unui loc de muncă.²⁶
635. 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 o **capacitate insuficientă a SPO de îndeplinire a atribuțiilor sale și de absorbție a noilor responsabilități reglementate în perioada 2014-2020**. 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
636. Pe de altă parte **implementarea obiectivelor operaționale ale DMI 4.1 și DMI 4.2 din cadrul POSDRU 2007-2013 a avut un impact net important asupra creșterii capacității SPO** de furnizare a serviciilor de ocupare, contribuind la **modernizarea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de SPO** prin implementarea de soluții digitale și servicii de tip *self-service*, **creșterea capacității SPO de a realiza analize și prognoze privind piața muncii, creșterea rețelei de parteneriate atât cu parteneri publici/privați locali, cât și transnaționali**, respectiv **creșterea vizibilității și notorietății SPO**, a serviciilor oferite și a proiectelor implementate.

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

637. Această întrebare generală 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

638. 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.

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

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

639. Informațiile disponibile indică faptul că în perioada 2014-2020 ANOFM a monitorizat permanent evoluțiile și tendințele de pe piața muncii, în acest sens Agenția publicând **rapoarte statistice lunare privind șomajul înregistrat** la nivel național, județean și pe localități. Rapoartele statistice conțin valorile înregistrate ale ratei șomajului și evoluția acestora de la o lună la alta, precum și informații în detaliu referitoare la structura **pe sexe, pe vârste, pe medii rezidențiale, pe nivel de pregătire profesională, pe forme de indemnizare a șomerilor și repartizarea teritorială a acestora**.
640. În ceea ce privește locurile de muncă vacante, angajatorii au obligația să comunice agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă toate locurile de muncă vacante precum și toate locurile de muncă declarate vacante care au fost ocupate. Astfel, în perioada 2014-2020, **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
641. După încheierea fiecărui an calendaristic din perioada 2014-2019, ANOFM a publicat un **Bilanț de Ocupare**, în cadrul căruia sunt prezentați **principalii indicatori statistici** care caracterizează piața muncii la nivel național, la nivelul fiecărui județ și al municipiului București. 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.
642. 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.
643. Proiectarea programului național de ocupare are la bază obiectivele Programului de Guvernare pentru perioada pentru care programul este elaborat, precum și obiectivele strategice ale Uniunii Europene în materie de ocupare în perspectiva Europa 2020, transpuse în Strategia Națională de ocupare 2014 -2020.
644. Programul național de ocupare a forței de muncă este elaborat pe baza propunerilor agențiilor teritoriale, **propuneri 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.
645. La fundamentarea Programului național de ocupare a forței de muncă sunt avute în vedere și țintele strategice din documentele programatice adoptate la nivel național.
646. În plus față de acest program, în perioada 2014-2020, 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:

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, conform obiectivelor cuprinse în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020;
 - Încurajarea participării largi și favorabile incluziunii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la programe de formare profesională sau în procese de evaluare a competențelor dobândite în context informal sau non-formal care să le asigure competențele necesare pentru a răspunde cerințelor pieței muncii;
 - Creșterea capacității de inserție profesională prin stimularea participării tinerilor la formare profesională prin programe de ucenicie.
647. 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 căutat pe piața muncii;
 - Investigarea bazei de date proprii a AJOFM cu privire la locurile de muncă vacante comunicate în anul anterior și estimarea numărului de locuri de muncă vacante și a ocupațiilor aferente pentru anul următor;
 - 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.
648. 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 cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
649. În ceea ce privește structurile SPO care implementează instrumente / sisteme / proceduri / servicii/ mecanisme privind nevoile pieței muncii, conform legii nr. 202/2006²⁹ precum și statutului ANOFM aprobat prin HG nr.1610/2006, **Serviciul Public de Ocupare** este reprezentant de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.
650. **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.
651. În contextul Axei Prioritate 3 din cadrul POCU, structurile SPO reprezentate de ANOFM și / sau unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea sa. Conform Regulamentului de Organizare și Funcționare a ANOFM,³⁰ președintele ANOFM numește directorii executivi ai agențiilor județene, aprobă regulamentele de organizare și funcționare a agențiilor teritoriale și ale centrelor regionale, elaborate pe baza unor

²⁹ Legea privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

³⁰ Disponibil la https://www.anofm.ro/upload/530/1_ROF_ANOFM_2018.pdf.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

regulamente cadru, precum și regulamentul de organizare și funcționare al Centrului Național de Formare Profesională a Personalului Propriu.

652. Astfel, 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.
653. Centrele regionale de formare profesională a adulților organizează și realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu asigură, pe baza strategiilor și programelor anuale de formare a personalului, formarea și perfecționarea competențelor, cunoștințelor și aptitudinilor personalului ANOFM precum și a personalului din unitățile aflate în subordine.
654. **În perioada 2014-2020 nu au avut loc schimbări în ceea ce privește numărul și tipul de instituții din subordinea ANOFM.**
655. 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. În perioada 2014-2019, numărul de participări individuale la activități de formare profesională (e.g. instruiți pe domenii de specialitate, programe de formare autorizate) din cadrul personalului propriu ANOFM, a evoluat conform datelor din Tabel 28.

Tabel 28. Număr de participări individuale la activități de formare profesională ale personalului propriu ANOFM

Participanți la	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cursuri autorizate ANC	NA	NA	15	14	112	150
Programe de formare pe domeniile de specialitate	NA	NA	1.270	729	677	718
Total	1.471	1.394	1.285	743	789	868

Sursa: Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM pentru perioada 2014-2020

656. Se poate observa că numărul de participări la instruiți a fost în ușoară scădere până în 2017, când a avut loc o scădere masivă, anul 2017 fiind de asemenea anul în care a avut loc și blocarea posturilor în sistemul 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. În 2017 s-au derulat în premieră programe pe domenii noi (Management de caz, Specialist în economia socială, Profilare, Designer instrucțional, etc), cu rolul de a dezvolta și multiplica, la nivelul SPO, modele noi de furnizare a serviciilor.

Gradul de satisfacție a clienților SPO

657. 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.
658. 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 Strategiei³¹ au fost prevăzute o serie de activități în acest sens, cum ar fi:

³¹ Disponibil la https://www.anofm.ro/upload/528/Plan_actiuni_2016-2020_Strategie_ANOFM.pdf.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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.
659. Rezultatul așteptat în urma aplicării acestor măsuri este **creșterea gradului de satisfacție a clienților SPO** la peste 80%.
660. Informațiile disponibile sunt limitate și nu au permis identificarea unor valori de bază cu privire la acest indicator. Cu toate acestea, în intervalul 2007-2013, aferent perioadei anterioare de programare, au fost realizate o serie de analize cu privire la gradul de satisfacție a clienților SPO, în cadrul proiectelor implementate de SPO prin POSDRU. Deși nu au fost identificate valori pentru întreg teritoriul țării, informațiile disponibile oferă indicii cu privire la indicatorul analizat.
661. De exemplu, în cadrul proiectului POSDRU/111/4.1/S/91811 „CEDO SPO - Calitate, eficiență, dinamism, oportunitate în Sistemul Public de Ocupare”, implementat de AJOFM Botoșani în parteneriat cu AJOFM-urile din Alba, Brăila, Brașov și Neamț, au fost aplicate 200 de chestionare adresate clienților Serviciului Public de Ocupare Brașov, atât persoane în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatori. La întrebarea „Pe o scară de la 1 la 10, 1 fiind valoarea cea mai mică și 10 fiind valoarea cea mai mare, care este gradul de satisfacție în legătură cu serviciul modernizat în cadrul AJOFM Brașov”, răspunsurile colectate relevă faptul că 98 % dintre cei 200 de respondenți au acordat note de 10 și 9, neexistând persoane chestionate care să acorde note mai mici de 8. Astfel, nota rezultată determină un grad foarte ridicat de satisfacție în rândul clienților chestionați³².
662. Un alt exemplu este reprezentat de analiza efectuată în cadrul proiectului POSDRU/123/4.1/S/129860 „SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare și Eficiente”, implementat de AJOFM Timiș, în parteneriat cu AJOFM Caraș-Severin, AJOFM Arad, AJOFM Bistrița-Năsăud, Fundația Aequilibrium, Siveco România S.A. și S.C. Media One S.R.L. În cadrul proiectului a fost realizat un sondaj de opinie adresat angajatorilor din zece județe din regiunile Vest și Nord-Vest. La întrebarea „În ce măsură compania pe care o reprezentați este satisfăcută cu serviciile oferite de AJOFM?”, 75% din companiile care au beneficiat de serviciile oferite de AJOFM s-au declarat mulțumite în mare (46%) și foarte mare măsură (29%) de aceste servicii. Sondajul de opinie a fost realizat în rândul a 400 de angajatori iar raportul cercetării este disponibil pe pagina web a proiectului³³.
663. Pentru perioada de programare 2014-2020 informațiile cu privire la cercetări similare sunt limitate. 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 (SPO) cu privire la calitatea serviciilor oferite. 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.
664. În ceea ce privește **percepția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă privind serviciile oferite de SPO**, analiza celor 1.928 de răspunsuri colectate 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%);

³² Analiza gradului de satisfacție este disponibilă la <http://www.ajofm-bv.ro/site/proiecte/CEDO-SPO/Analiza%20gradului%20de%20satisfactie%20Brasov.pdf>.

³³<http://www.spunespo.ro/sites/default/files/Raport%20cercetare%20cantitativa%20angajatori%20-%20Regiunile%20Nord-Vest%20si%20Vest.pdf>.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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).
665. **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 adaptare a serviciilor/măsurilor sau de introducerea de noi măsuri conform nevoilor anumitor categorii de șomeri/PCLM (e.g. cu educație scăzută, vârsta înaintată, cu proveniență din mediul rural).**
666. În ceea ce privește **percepția angajatorilor privind serviciile oferite de SPO**, analiza răspunsurilor colectate de la cei 1.182 de respondenți din toate județele țării, inclusiv Municipiul București, relevă următoarele:
- Marea majoritate a angajatorilor evaluează ca foarte bune și bune serviciile oferite de AJOFM/AMOFM;
 - 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.
667. 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).

Diversitatea serviciilor oferite și rata de acoperire a serviciilor

668. 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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 muncă, având ca scop:
 - Furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
 - Evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
 - Dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
 - Instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
- **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;
- **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 primesc dacă:
 - Încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ;
 - Încadrează în muncă pe perioada nedeterminată persoane cu handicap;
 - Încadrează în muncă pe perioada nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale;
 - 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;
 - Încadrează în muncă tineri cu risc de marginalizare socială cu care s-au încheiat contracte de solidaritate.
- **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.

669. În plus 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 SPO. 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. Măsurile propuse prin raport urmează să fie incluse în Strategia ANOFM pentru perioada 2021-2027 deși, conform informațiilor colectate în cadrul interviurilor, o parte din măsuri au fost implementate din acest an, în contextul în care instituția este implicată în gestionarea efectelor pandemiei Covid-19.

670. 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.
671. **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 Activitate a ANOFM sunt prezentate rezultatele obținute pentru fiecare tip de serviciu în comparație cu țintele propuse.**
672. 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.
673. **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.
674. 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.
675. În perioada 2015-2019, numărul de indicatori de performanță a crescut de la 10³⁴ în 2015 la 11³⁵ în 2019. De asemenea, au crescut (în general) nivelul valorilor stabilite prin contract precum și gradul lor de realizare a acestora, după cum urmează:
- Manifestarea unor tendințe de îmbunătățire a performanței între 2015 și 2019, ca de exemplu:
 - Creșterea gradului de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM. Valoarea stabilită prin contract crește cu 5 puncte procentuale (de la 75% la 80%), iar valoarea realizată crește cu 10,9 puncte procentuale (de la 65,9% la 76%), iar diferența față de valoarea stabilită prin contract scade de la -9,1 la -4 puncte procentuale;
 - Creșterea gradului de ocupare a tuturor persoanelor din evidenta ANOFM aflate în căutarea unui loc de muncă. Valoarea stabilită prin contract crește cu 5 puncte procentuale (de la 35% la 40%), valoarea realizată crește cu 7,3 puncte procentuale (de la 34,2% la 41,5%), iar diferența față de valoarea stabilită prin contract evoluează de -0,8 la +1,53 puncte procentuale;
 - Atingerea nivelului de 100% a ratei de participare a șomerilor la măsuri active. În perioada amintită, această rată crește cu 15,1 puncte procentuale (de la 83,2% în 2015 la 98,3% în 2019);

³⁴ ANOFM Raport de Activitate 2015, p.25.

³⁵ ANOFM Raport de Activitate 2019, p.27.

- Manifestarea unor tendințe care necesită îmbunătățirea performanței, ca de exemplu:
 - Rata de participare a șomerilor la cursuri de formare profesională. Chiar dacă nivelul indicatorului stabilit prin contract nu se modifică și rămâne constant la 12%, eficacitatea scade de la 11% în 2014 la 10,4% în 2019. Astfel diferența față de valoarea stabilită prin contract crește de la -1 punct procentual în 2015 la -1,9 puncte procentuale în 2019, reprezentând aproximativ dublu.

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

677. Calitatea și impactul serviciilor furnizate de SPO au fost analizate în cadrul proiectului POCU/370/3/15/129744 „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, implementat de ANOFM. Concluziile prezentate în cadrul raportului elaborat de Grupul de Lucru pentru Analiză Obiectivă relevă următoarele:

- În ceea ce privește serviciile pentru șomeri:
 - 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;
 - 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.);
 - Serviciile ar trebui acordate într-un pachet integrat, serviciul public de ocupare trebuie să își extindă prezența în medii în care până acum a fost mai puțin prezent, să ajungă la un public mai puțin flexibil, mai puțin mobil (mediul rural, de exemplu);
- În ceea ce privește serviciile pentru angajatori
 - Există o serie de aspecte pozitive care țin de existența unor rețele partenariale, omogenitatea acestui public țintă, 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);
 - Procedurile și procesele 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;
 - Lipsesc instrumentele informatice necesare (culegere, stocare date, matching oferte), iar sistemul informatic actual nu se pretează unei utilizări „prietenoase”.

Sinteza constatărilor

678. **În perioada 2014-2020 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 și facilitarea tranziției de la șomaj la ocupare.** ANOFM, în calitate de SPO, este prezentă pe întreg teritoriul țării, prin intermediul agențiilor județene, locale și a punctelor de lucru precum și prin intermediul a opt centre regionale de formare profesională a adulților. 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**.

679. În ceea ce privește **gradul de satisfacție a clienților SPO**, strategia ANOFM pentru perioada 2016-2020 prevede o serie de acțiuni care adresează acest deziderat, ținta propusă fiind de peste 80% clienți SPO satisfăcuți. Totuși, informațiile cu privire la implementarea și monitorizarea acestor măsuri sunt limitate. 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 (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**.
680. 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, un **Contract de Performanță Managerială** în cadrul căruia **sunt stabiliți indicatorii de performanță pentru ANOFM**.
681. În perioada 2015-2019, numărul de indicatori de performanță a crescut de la 10 în 2015 la 11 în 2019. De asemenea, au crescut (în general) nivelul valorilor stabilite prin contract precum și gradul lor de realizare a acestora, fiind observate **tendențe de îmbunătățire a performanței SPO** (e.g. creșterea gradului de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM), precum și domenii în care sunt necesare îmbunătățiri (e.g. rata de participare a șomerilor la cursuri de formare profesională).

2.4.2 *În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?*

682. Această întrebare generală de evaluare se referă la progresul înregistrat în implementarea intervențiilor la nivelul obiectivului specific integrat OS 3.10, 3.11 și la efectul net al intervențiilor. Mai exact, este analizată măsura în care progresul observat 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 se datorează POCU 2014-2020.
683. Analiza a urmărit de asemenea coerența logică între proiectele finanțate prin OS integrat 3.10, 3.11 din cadrul POCU și Logica Intervenției TE4. Mai exact, a fost urmărită determinarea măsurii în care activitățile și impacturile pe termen scurt/ mediu identificate în cadrul Lol 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.

În contextul în care există un singur proiect contractat pentru acest obiectiv specific integrat, principalele metode de evaluare utilizate pentru evaluarea efectului net până în prezent al OS 3.10, 3.11 este studiul de caz. La acesta s-au adăugat analiza datelor furnizate de MFE și interviul cu reprezentanții AM.

684. Realizarea obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 al POCU, ce face obiectul evaluării în prezenta temă de evaluare, este urmărită prin următoarele activități:
- Sprijin pentru realizarea bazelor de date și a interoperabilității bazelor de date între școli și serviciul public de ocupare pentru monitorizarea tinerilor NEETs;
 - 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 angajatorii;
 - 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, 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).
685. În cadrul obiectivului specific consolidat 3.10, 3.11 a fost contractat un singur proiect, având perioada de implementare programată pentru intervalul iunie 2019 – septembrie 2020, valoarea proiectului reprezentând 0,6% din suma alocată apelului destinat acestui obiectiv specific (i.e. 3.298.782,77 lei din 550.956.569,01 Lei). Proiectul se află în stare avansată de implementare însă, datorită contextului național cauzat de efectele pandemiei Covid-19, proiectul a înregistrat întâzieri și prin urmare perioada de implementare este prelungită.
686. Valoarea totală contractată a proiectului este de 3.298.782,77 lei, iar **obiectivul general** al proiectului 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 **prin dezvoltarea unei strategii a ANOFM pentru perioada 2021-2027.**
687. Din punct de vedere al ratei de absorbție, suma rambursabilă autorizată în cadrul proiectului reprezintă 6,79% din suma eligibilă solicitată, observându-se astfel **o rată de absorbție limitată.**

688. Din punct de vedere al nivelului de îndeplinire a indicatorilor de rezultat și realizare imediată față de **țintele stabilite la nivel de proiect**, în mare măsură valorile planificate ale indicatorilor au fost atinse. În schimb, la nivel de program, nivelul de îndeplinire a indicatorilor este limitat, conform situației din tabelul de mai jos.

Tabel 29. Ținte și valori obținute pentru indicatorii de rezultat și de realizare imediată aferenți obiectivului specific integrat 3.10, 3.11

Categorie	Denumire	Țintă la nivel de proiect	Valoare realizată la nivel de proiect	% de realizare față de ținta prevăzută la nivel de proiect	Țintă la nivel de program	% de realizare față de ținta prevăzută la nivel de program
Indicatori de rezultat	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	51	51 ³⁶	100%	42	121,4%
	4S18 - Structuri SPO care implementează rezultatele studiilor/ analizelor/ prognozelor privind nevoile pieței muncii	51	0	0%	51	0%
Indicatori de realizare imediată	4S29 - Studii/ analize/ prognoze privind nevoile pieței muncii	2	2	100%	7	28,6%
	4S152 - Instrumente / sisteme / proceduri/ servicii / mecanisme etc. privind corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO	1	0	0%	6	0%
	4S154 - Evaluări ale proceselor, măsurilor și structurilor la nivel județean și național pe baza datelor interne	1	1	100%	7	14,3%

Sursa: Raport tehnic de progres din data de 29.05.2020 aferent proiectului cod SMIS 129744 și Programul Operațional Capacitate Umană, versiunea din 29 iulie 2020

689. Cauza pentru care la nivel de program progresul este limitat ține de faptul că a fost contractat un singur proiect care acoperă parțial țintele prevăzute la nivel de program. În plus, situația din tabelul de mai sus reprezintă valorile raportate care diferă de valorile validate până la data de 8 septembrie 2020. Conform situațiilor primite de la MFE conținând valorile validate ale indicatorilor, pentru indicatorii de realizare imediată nu au fost înregistrate progrese.
690. **Deși rata de absorbție este scăzută iar valorile validate ale indicatorilor sunt limitate, la nivel de proiect probabilitatea de îndeplinire a indicatorilor este foarte mare.** Pe de altă parte, **la nivel de program**, faptul că până în prezent a fost contractat un singur proiect în cadrul obiectivului specific consolidat 3.10, 3.11 reflectă **o eficacitate limitată a intervențiilor finanțate prin acest OS.**
691. Principalele activități implementate în cadrul proiectului cod SMIS 129744 – „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”, au avut în vedere următoarele:

³⁶ Conform ghidului indicatorilor POCU, între indicatorii 4S145 și 4S152 există o corelare. Astfel, indicatorul 4S152 se referă la instrumentele/ sistemele/ procedurile/ serviciile/ mecanismele etc. privind corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO în timp ce indicatorul 4S145 se referă la structurile SPO care implementează aceste instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme. Cu toate acestea, valorile raportate pentru cei doi indicatori indică o necorelare între cei doi indicatori deoarece este imposibil ca structurile SPO să utilizeze instrumente/ sisteme/ proceduri/ servicii/ mecanisme etc privind corelarea cererii cu oferta de forță de muncă/ monitorizarea și evaluarea serviciilor furnizate de SPO, conform valorilor raportate în condițiile în care acestea nu au fost realizate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- 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.
692. Efectele așteptate identificate 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 sunt aliniate cu logica de intervenție a obiectivului specific integrat 3.10, 3.11.**
693. Deși proiectul nu a fost încă finalizat, activitățile sunt într-o fază avansată de implementare, fiind obținute o serie de rezultate specifice la nivel de proiect. Mai exact, 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.
694. 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+.
695. Un al treilea grup de lucru a fost constituit având ca obiectiv dezvoltarea strategiei ANOFM. Grupul de lucru a elaborat **un raport privind soluțiile și resursele identificate pentru orientarea ANOFM către schimbare și inovare** astfel încât să funcționeze eficient și să obțină performanțe în armonie cu noile modificări ale pieței muncii și dezvoltării economice. În plus, experții implicați au realizat **o analiză SWOT a activității SPO**.
696. Pe baza documentelor elaborate de al treilea grup de lucru a fost elaborat draft-ul strategiei ANOFM 2021+, planul de acțiuni și o proiecție a serviciilor necesare pentru îndeplinirea obiectivelor identificate. Conform informațiilor puse la dispoziție de managerul de proiect, strategia se află într-un stadiu avansat de elaborare, fiind necesară prelungirea perioadei de desfășurare a proiectului pentru implementarea unor comentarii permise din partea Consiliului de Administrație al ANOFM.
697. Având în vedere faptul că perioada de implementare a proiectului urmează a fi prelungită și că Strategia pentru perioada 2021+ este încă în curs de realizare, efectele intervenției sunt limitate. Cu toate acestea, au fost identificate indicii conform cărora subactivitatea A3.0, adăugată în cadrul proiectului odată cu apariția crizei cauzate de pandemia de Covid, **a contribuit la îmbunătățirea capacității ANOFM de a gestiona situația de criză**. Astfel, forumul creat în cadrul acestei subactivități a sprijinit identificarea, diseminarea și monitorizarea măsurilor necesare pentru gestionarea volumului suplimentar de activitate, consecința a creșterii persoanelor aflate în șomaj tehnic. De asemenea, a fost elaborat un raport privind implicațiile crizei sanitare, care conține o parte descriptivă și un plan de acțiuni care vizează atât elemente privind operaționalizarea activității, cât și aspecte strategice cum ar fi:
- Lista de servicii și măsuri (de suport/pasive și active) care trebuie furnizate de SPO în mod obligatoriu;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

- Lista de servicii noi care să fie aplicate pe durata crizei și în perioada imediat următoare;
- Lista de servicii care ar putea fi amânate/anulate pe durata crizei.

698. În ceea ce privește cauzele care au dus la existența unui singur proiect contractat în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, informațiile colectate indică faptul că **la nivelul ANOFM au existat semne de întrebare cu privire la riscul de dublă finanțare**. Astfel, Agenția nu a mai depus fișe de proiect pentru a evita posibilele duble finanțări.

Sinteza constatărilor

699. În cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 a fost contractat un singur proiect, care deși este în faza avansată de implementare, încă nu fost finalizat. În acest context, POCU a contribuit într-o măsură limitată 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. Progresele înregistrate la nivel de program sunt limitate iar probabilitatea este scăzută ca indicatorii stabiliți la nivel de obiectiv specific să fie îndepliniți, în condițiile în care proiectul nu acoperă toate activitățile ce ar fi putut fi sprijinite prin acest obiectiv specific integrat.

700. Conform studiului de caz, proiectul implementat a contribuit la îmbunătățirea capacității ANOFM de a gestiona situații de criză și, după finalizarea proiectului, va contribui la **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 prin dezvoltarea unei strategii a ANOFM pentru perioada 2021-2027.

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

701. Având în vedere stadiul de implementare a singurului proiect contractat în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, informațiile colectate cu privire la efectele neașteptate sunt limitate.

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

702. Având în vedere stadiul de implementare a singurului proiect contractat în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, informațiile colectate cu privire la efectele propagate ale intervenției sunt limitate.

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

703. Sustenabilitatea intervenției finanțate prin obiectivul specific integrat 3.10, 3.11 va fi asigurată prin implementarea prevederilor și atingerea obiectivelor stabilite în Strategia ANOFM 2021-2027. Modalitatea prin care este asigurată sustenabilitatea acestei intervenții va fi definită în planul de acțiuni de implementare a Strategiei și în planul de monitorizare a îndeplinirii Strategiei, care reprezintă rezultate ale proiectului SMIS 129744 – „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG”.

704. Strategia, rezultatul principal al proiectului, va fi 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.

705. Deși **au fost identificate indicii conform cărora vor exista măsuri de asigurare a durabilității efectelor**, este prematură formularea unei concluzii deoarece **informațiile disponibile sunt limitate** de faptul că singurul proiect finanțat în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 este în curs de implementare.

2.4.6 Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?

706. În contextul existenței unui singur proiect finanțat în cadrul obiectivului specific 3.10, 3.11, aflat încă în faza de implementare, analiza mecanismelor s-a concentrat pe identificarea factorilor interni și externi care au influențat activitățile desfășurate în proiect.
707. Un prim factor care a avut efecte pozitive asupra proiectului ține de **capacitatea de adaptare a persoanelor implicate în proiect**. Având în vedere măsurile de distanțare necesare în contextul pandemiei, echipa de implementare a proiectului s-a mobilizat și a desfășurat începând cu luna martie 2020 toate activitățile în mediul online. Pe de altă parte, această schimbare a făcut ca discuțiile să fie mai dificil de gestionat, mobilizarea tuturor membrilor din grupurile de lucru să se realizeze mai greu iar capacitatea acestora de concentrare și interacțiune să fie limitată.
708. În același timp, pandemia a reprezentat o oportunitate deoarece a condus la elaborarea unor măsuri de criză ce pot fi aplicate și în alte situații similare. Cu toate acestea, **pandemia a provocat întâzieri** ca urmare a implicării experților în activități cu caracter urgent dar și nevoia de a introduce subactivitatea nouă, privind măsurile de gestionare a situațiilor de criză. Prin urmare a fost necesară prelungirea perioadei de implementare a proiectului. În plus, pandemia afectează într-o anumită măsură țintele pregătite pentru a fi incluse în strategie. Ca de exemplu, există premisele unei creșteri a ratei șomajului mult peste valorile care au stat la baza fundamentării țintelor pentru următorii ani.
709. Un alt factor de influență pozitivă, conform percepțiilor persoanelor intervievate, ține de **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.
710. De asemenea, **relația cu experții din cadrul OIR** a fost foarte bună, echipa de management a proiectului a resimțit sprijinul primit prin răspunsuri rapide la solicitări punctuale.
711. Un element care a îngreunat efectuarea analizelor necesare în cadrul proiectului se referă la faptul că, pentru anumite categorii de date statistice, gradul de actualizare al acestora nu a fost întotdeauna cel mai ridicat (e.g. indicatorii privind serviciile și măsurile de care beneficiază categoriile de șomeri/ persoane din categorii vulnerabile).
712. O altă problemă întâmpinată de echipa de experți ține de **procedura de raportare**, pe care o percep ca nefiind suficient de flexibilă. Activitățile de studiu și analiză nu sunt asemănătoare celor cu aspect predominant practic și prin urmare procedurile de monitorizare și raportare ar trebui să difere.

Sinteza constatărilor

713. Având în vedere progresul limitat înregistrat la nivelul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, mecanismele identificate se referă la factorii care au avut influență asupra activităților desfășurate în cadrul singurului proiect contractat.
714. Analiza relevă ca factori principali cu efect pozitiv asupra activităților capacitatea membrilor echipei de proiect de adaptare la condiții noi precum și organizarea grupurilor de lucru cu responsabilități bine definite, constituite din persoane cu experiență vastă într-un anumit domeniu, provenind din medii diferite.
715. Pe de altă parte, principalul factor negativ este reprezentat de pandemia de Covid care a provocat nu doar întâzieri în implementarea proiectului cât și dificultăți de organizare a activităților. De asemenea, lipsa unor colecții complete de date statistice au îngreunat fundamentarea analizelor efectuate în cadrul proiectului.

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

716. 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.
717. 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.
718. La nivelul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11 ar fi fost necesară **pregătirea unui număr mai mare de propuneri de proiecte**, care să acopere toate tipurile de impact urmărite și toate tipurile de activități prevăzute pentru a fi finanțate. Valoarea proiectului finanțat de 3.298.782,77 Lei reprezintă 0,6% din suma alocată apelului destinat acestui obiectiv specific, de 550.956.569,01 Lei, în condițiile în care apelul de proiecte a fost necompetitiv, singurii beneficiari eligibili fiind MMJS/ ANOFM, în calitate de SPO (inclusiv unitățile cu personalitate juridică din subordinea sa) în parteneriat cu parteneri sociali/ furnizori de servicii sociale sau alte entități relevante. Conform informațiilor colectate în cadrul focus-grup-ului, în cadrul acestui obiectiv specific au mai fost depuse o serie de proiecte aflate în faza de evaluare, însă acestea nu acoperă în întregime valorile prevăzute pentru indicatorii de rezultat și de realizare imediată.
719. În plus, semnele de întrebare cu privire la existența riscurilor de dublă finanțare nu reprezintă o problemă ce nu putea fi rezolvată printr-**o mai bună colaborare instituțională**, care să ducă la clarificarea aspectelor imprecise.

Sinteza constatărilor

720. 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 iar la nivel de program să se fi depus mai multe proiecte care să acopere toate tipurile de impact urmărite în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11.

2.4.8 *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)?*

721. 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 contractat un singur proiect, informațiile disponibile cu privire la bunele practici sunt limitate.
722. Cu toate acestea, măsurile prin care echipa de implementare a proiectului cod SMIS129744 – „Strategia ANOFM post 2021 – STRATEG” a adresat temele secundare și orizontale sunt următoarele:
- 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 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.

2.4.9 Concluzii și recomandări

723. În perioada 2014-2020 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**.
724. 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 fiind monitorizate și raportate lunar precum și în cadrul Raportului anual de Activitate a ANOFM.**
725. **Contribuția POCU la adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO este limitată** în condițiile în care, în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, a fost contractat un singur proiect, care deși este în faza avansată de implementare, încă nu fost finalizat. În acest context, **progresele înregistrate la nivel de program sunt limitate iar probabilitatea este scăzută ca indicatorii stabiliți la nivel de obiectiv specific să fie îndepliniți**, în condițiile în care proiectul nu acoperă toate activitățile ce ar fi putut fi sprijinite prin acest obiectiv specific integrat.
726. De asemenea, informațiile privind efectele neașteptate, propagate sau despre durabilitatea efectelor așteptate sunt limitate și nu permit în prezent formularea unor concluzii.
727. Din punct de vedere al mecanismelor de implementare, limitările analizei au condus la focusarea asupra factorilor cu influență la nivelul unicului proiect finanțat. Astfel, au fost identificați ca factori principali cu efect pozitiv asupra activităților **capacitatea membrilor echipei de proiect de adaptare la condiții noi** precum și organizarea grupurilor de lucru cu responsabilități bine definite, constituite din persoane cu experiență vastă într-un anumit domeniu, provenind din medii diferite. Pe de altă parte, principalul factor negativ este reprezentat de pandemia de Covid care a provocat nu doar întâzieri în implementarea proiectului cât și dificultăți de organizare a activităților. De asemenea, lipsa unor colecții complete de date statistice au îngreunat fundamentarea analizelor efectuate în cadrul proiectului.
728. În ceea ce privește recomandările, la nivelul unicului proiect finanțat recomandarea este ca odată cu prelungirea perioadei de implementare a proiectului să fie prevăzută o **consultare publică extinsă cu privire la strategia nou elaborată**. La nivel de program, principala recomandare se referă la **clarificarea aspectelor care au blocat pregătirea mai multor propuneri de proiect** în vederea evitării pe viitor a situațiilor similare și **lansarea unui nou apel destinat MMJS/ ANOFM** în vederea contractării de proiecte care să adreseze toate tipurile de impact identificate în Lol și care să cuprindă toate tipurile de activități prevăzute pentru a fi finanțate prin obiectivul specific integrat 3.10, 3.11. De asemenea, în cadrul acestui nou apel ar trebui luate în considerare lecțiile învățate la finalul perioadei anterioare de programare. Mai exact, în cadrul unui potențial nou apel ar trebui reglementată o **abordare omogenă, coordonată la nivel național**, care va avea ca **punct de plecare măsurile identificate ca răspuns la efectele pandemiei de coronavirus**.

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

729. 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) 2014-2020:

Figura 17. Sectoarele cu potențial competitiv conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Domenii de specializare Inteligentă		Bioeconomie	Tehnologia informației și comunicațiilor, spațiu și securitate	Energie, mediu și schimbări climatice	Eco-nanotehnologii 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	
	Industria creative		x		x	x
Dinamică competitivă	Industria auto și componente		x		x	
	Tehnologia informației și comunicațiilor		x			
	Procesarea alimentelor și a băuturilor	x			x	x
Inovare, dezvoltare tehnologie și valoare adăugată	Sănătate și farmaceutice	x			x	x
	Energie și management de mediu	x	x	x		
	Bioeconomie (agricultură, pescuit și acvacultură), biofarmaceutică și biotehnologii	x		x	x	x

Sursa: Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020

730. 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)?

731. 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 2014-2020, analiza urmărește:
- 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.

EVOLUȚIA CADRULUI STRATEGIC, LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL

732. 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*.³⁷ 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**.
733. **Evoluția ulterioară a cadrului strategic, normativ și instituțional, la nivel european și la nivelul României, a creat premisele necesare pentru atingerea acestor deziderate.**³⁸
734. **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.
735. 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.
736. **Evoluțiile la nivel instituțional** completează aceste obiective strategice și reglementări. În 2014, la scurt timp după crearea **Platformei pentru Specializare Inteligentă** în 2011, sunt lansate programul de cercetare și inovare **Orizont 2020** și **Programul privind Competitivitatea Întreprinderilor și IMM-urilor**

³⁷ 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.

³⁸ Analiza detaliată a evoluției cadrului strategic, legislativ și instituțional, la nivel european și național, este inclusă în anexa 3.5.1.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

(COSME). Parlamentul și Consiliul UE au un rol cheie în sprijinirea ocupării și a adaptabilității forței de muncă, alături de alte instituții europene specializate. Scopul acestora din urmă este să ofere sprijin în ariile lor de specializare și să faciliteze îndeplinirea obiectivelor stabilite prin Strategia *Europa 2020*.

737. **La nivel național, documentele strategice** de referință sunt *Strategia Națională pentru Competitivitate (SNC) 2015-2020*³⁹ și *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI) 2014-2020*.⁴⁰ 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.
738. **Cadrul legislativ** care s-a conturat în perioada 2014-2020 a fost menit să faciliteze implementarea acestor strategii. O serie de acte legislative au reglementat condiții mai favorabile pentru crearea și creșterea ratei de supraviețuire a întreprinderilor, în special a IMM-urilor. Totodată, au fost adoptate numeroase documente normative cu impact pentru domeniul formării profesionale și antreprenoriale.
739. 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 și Ministerul Muncii și Justiției Sociale pentru îndeplinirea obiectivelor SNC și SNCDI. Programele de formare, inclusiv în zona de antreprenoriat și formare a angajaților din întreprinderi, sunt coordonate de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), care propune totodată direcții de acțiune la nivel ministerial.

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

740. În acest context, **în perioada 2014-2020, a fost înregistrat un progres din punct de vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI** (Tabel 30):⁴¹
- A crescut relevanța și potențialul acestor sectoare de a genera creștere economică, având în vedere creșterea numărului de întreprinderi din domeniile SNC / SNCDI și a veniturilor generate de acestea;
 - A crescut competitivitatea produselor și serviciilor furnizate în afara României, ceea ce este demonstrat de creșterea exporturilor directe. De asemenea, se observă un potențial crescut de dezvoltare în cazul IMM-urilor, pe baza creșterii investițiilor nete realizate;
 - Deși numărul mediu de angajați a scăzut ușor, creșterea cheltuielilor cu salariile arată că aceste întreprinderi au devenit mai adaptate la cerințele forței de muncă;
 - Percepțiile respondenților la chestionarul online indică îmbunătățiri ale managementului strategic și al resurselor umane în întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI și că au fost introduse modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”.
741. Analiza a permis și identificarea unor **diferențe între cele zece sectoare**. Cele mai atractive sectoare pentru deschiderea de afaceri sunt cel al industriilor creative, al sănătății și produselor farmaceutice 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.
742. **Evoluțiile pozitive observate au fost favorizate și de creșterea în ansamblu a performanței economice a României în perioada analizată**. Produsul intern brut a crescut, iar rata șomajului a scăzut, inclusiv în rândul tinerilor și al femeilor. Totodată, au fost realizate progrese și în ce privește activitățile de cercetare, dezvoltare și inovare, tot mai multe întreprinderi accesând fonduri în acest sens.

³⁹ [Strategia Națională pentru Competitivitate 2015-2020](#), aprobată prin HG nr. 752 din 16 septembrie 2015.

⁴⁰ [Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020](#), aprobată prin HG nr. 929 din 21 octombrie 2014.

⁴¹ O analiză detaliată a indicatorilor utilizați în această secțiune este inclusă în anexa 3.5.1.

743. Datele pe care s-a bazat analiza au fost disponibile numai până la finalul anilor 2018 sau 2019. Următorul ciclu de evaluare va urmări și impactul pandemiei Covid-19 asupra aspectelor analizate.

Performanțele întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI

744. Datele din Tabel 30 indică performanțe crescute ale întreprinderilor SNC / SNCDI în perioada 2014-2018. Numărul de **întreprinderi active în sectoarele SNC / SNCDI a înregistrat o creștere mai mare** decât cel al întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii. În același timp, **creșterea cifrei medii de afaceri** este aliniată celei înregistrate de întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii.

Tabel 30. Principalii indicatori ai întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI și ai întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață în perioada 2014-2018 la nivel național

Indicatori	Clasă de mărime	Întreprinderi SNC / SNCDI ⁴²		Întreprinderi industrie, construcții, comerț, servicii de piață ⁴³	
		Medie 2014-2018	Medie rată de creștere anuală 2014-2018	Medie 2014-2018	Medie rată de creștere anuală 2014-2018
Număr întreprinderi ⁴⁴ (nr.)	IMM-uri	182.118	4,3%	507.295	3,2%
	Toate	182.990	4,2%	508.988	3,2%
Cifra medie de afaceri ⁴⁵ (lei)	IMM-uri	1.361.479	3,6%	1.475.473	4,7%
	Toate	2.646.265	5%	2.516.137	5%
Număr mediu de salariați ⁴⁶ (nr.)	IMM-uri	6	-2,9%	5	-1,8%
	Toate	9	-2,1%	8	-1,5%
Exporturi directe medii ⁴⁷ (lei)	IMM-uri	83.604	-0,5%	96.649	0,7%
	Toate	423.353	0,8%	393.701	2,5%
Investiții nete realizate medii ⁴⁸ (lei)	IMM-uri	42.910	2,5%	88.106	2,9%
	Toate	91.597	-1%	143.309	2,7%
Cheltuieli cu salariile medii ⁴⁹ (lei)	IMM-uri	127.906	15,7%	129.977	18%
	Toate	236.355	15,2%	244.808	16,1%

Sursa: INS, INT109C, date disponibile până în 2018

745. Deși **numărul de salariați** ai întreprinderilor SNC / SNCDI a scăzut, aceste întreprinderi au, în medie, mai mulți angajați decât întreprinderile cu activitate principală de industrie, comerț și servicii de piață. Totodată, creșterea **cheltuielilor cu salariile** este comparabilă cu cea înregistrată de întreprinderile cu activitate

⁴² 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>.

⁴³ Datele privind întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață includ și situația sectoarelor CAEN vizate de sectoarele SNC / SNCDI.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ 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.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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.).

⁴⁹ 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.

principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. În cifre absolute, **media exporturilor directe realizate** de întreprinderile SNC / SNCDI între 2014 și 2018 este mai mare decât cea înregistrată de întreprinderile cu activitate principală de industrie, comerț și servicii de piață, deși media ratei anuale de creștere este mai mică. De asemenea, **IMM-urile**, reprezentând **mai mult de 95%** din întreprinderile SNC / SNCDI, au înregistrat performanțe comparabile cu cele cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață din punct de vedere al **investițiilor nete realizate**.

746. **Diferențele observate între cele zece sectoare SNC / SNCDI pot fi rezumate astfel:**⁵⁰

Indicator	Diferențe sectoriale
Număr întreprinderi	<ul style="list-style-type: none"> • Cele mai mari creșteri au fost în domeniul industriilor creative, sănătate și produse farmaceutice și TIC: <ul style="list-style-type: none"> ○ Industriile creative se află pe primul loc în cinci regiuni. Sănătate și produse farmaceutice se află pe primul loc în Vest și București-Ilfov și pe locul doi în alte patru regiuni; • Atât național, cât și regional, sectoarele lemn și mobilă, textile și pielărie și energie și management de mediu au înregistrat cele mai mici creșteri sau scăderi.⁵¹
Cifră de afaceri	<ul style="list-style-type: none"> • Industria auto și componente a generat cea mai mare creștere a cifrei de afaceri, urmată de TIC; • Scăderi au avut loc în sectorul energie și management de mediu, respectiv bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.
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 cele mai mici creșteri au fost în sectoarele textile și pielărie și bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.
Exporturi directe	<ul style="list-style-type: none"> • Sectoarele bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii, energie și management de mediu, respectiv procesarea alimentelor și băuturilor au realizat cele mai mari creșteri; • Scăderi pot fi observate în sectorul de sănătate și produse farmaceutice și lemn și mobilă.
Investiții nete realizate	<ul style="list-style-type: none"> • Cele mai mari creșteri sunt înregistrate în industria auto și componente, respectiv turism și ecoturism; • Scăderi au fost înregistrate în domeniul energiei și managementului de mediu, TIC și lemn și mobilă.
Cheltuieli cu salariile	<ul style="list-style-type: none"> • Cele mai mari creșteri ale cheltuielilor cu salariile au fost înregistrate în domeniul procesării alimentelor și băuturilor, TIC și industria auto și componente; • Acestea au scăzut în bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii, iar cea mică creștere a fost în sectorul energiei și managementului de mediu.

Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale

747. Având în vedere obiectivele vizate de OS 3.8, datele colectate în cadrul chestionarului online arată că **în perioada 2014-2018 au fost înregistrate progrese în general și în ce privește** (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.

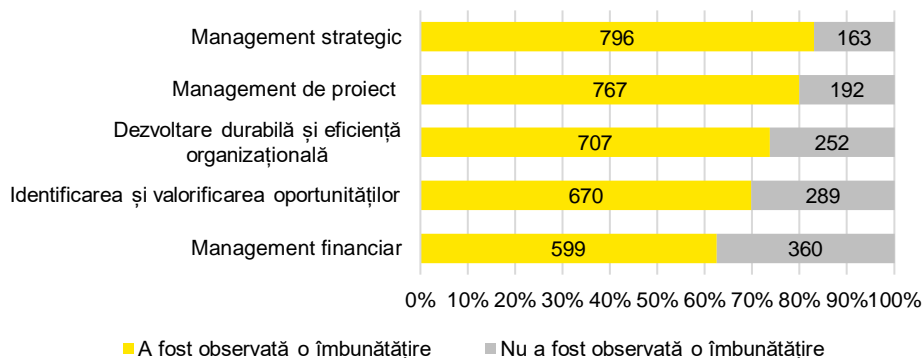
748. Percepțiile respondenților care au răspuns la chestionar arată că au crescut competențele de management strategic în întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI în perioada 2014-2020. Peste 60% din managerii și antreprenorii care au răspuns la chestionar au perceput o **îmbunătățire** a propriilor **competențe manageriale și / sau antreprenoriale** în următoarele domenii:

- Management strategic, inclusiv managementul schimbării, al inovării și al riscurilor (83%);
- Management de proiect, inclusiv managementul calității și al riscurilor (80%);
- Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională (73,7%);
- Identificarea și valorificarea oportunităților, inclusiv în condiții de criză economică (69,9%);
- Management financiar, inclusiv finanțarea afacerii (62,5%).

⁵⁰ O analiză detaliată a indicatorilor utilizați pentru fiecare sector SNC / SNCDI este inclusă în anexa 3.5.1.

⁵¹ 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 2018, pe site-ul INS, cod INT109C.

Figura 18. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură ați observat o modificare a competențelor dumneavoastră manageriale și / sau antreprenoriale în următoarele domenii în perioada 2014-2020?” (nr. de răspunsuri: 5.754)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

749. Respondenții consideră că și-au îmbunătățit **competențele și sub alte aspecte**. Odată cu îmbunătățirea competențelor de leadership și de comunicare, au observat că sunt mai abili în formarea, coordonarea și motivarea echipelor cu care lucrează. Și-au îmbunătățit competențele digitale și de management al timpului. În plus, respondenții consideră că sunt mai pregătiți să facă față schimbărilor de piață. Au învățat, de pildă, cum să analizeze și să identifice noi nevoi pe piață, să își fidelizeze clienții, au dobândit cunoștințe de vânzări și marketing și au îmbunătățit procesele în cadrul firmelor în care activează.
750. De asemenea, 79,8% (99 din 124) au elaborat / consolidat **planificări strategice pe termen lung** care anticipează schimbările în cadrul firmei în care activează.

Îmbunătățirea managementului resurselor umane

751. Persoanele din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar consideră că în perioada 2014-2020 **a crescut performanța managementului resurselor umane** în cadrul firmei în care activează (68,9%, 281 din 408 respondenți), fiind implementate:
- Practici pentru facilitarea integrării / adaptării noilor angajați la locul de muncă;
 - Planuri de învățare și dezvoltare în carieră pentru angajați;
 - Mecanisme de planificare prospectivă, atât în ce privește ocuparea forței de muncă (i.e. analize pieței muncii și a necesarului de resurse umane), cât competențele angajaților (i.e. analiza competențelor existente și a celor necesare în viitor);
 - Forme flexibile de ocupare (muncă la domiciliu, program flexibil etc.), încă dinainte de pandemie.

752. Numai 29,6% (i.e. 118 din 398) au afirmat însă că au fost dezvoltate **instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici** în perioada 2014-2020 în cadrul firmei.

Modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”

753. Pe de altă parte, 65,1% (i.e. 56 din 86) au afirmat că au fost introduse **modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”**, în cadrul firmei în care activează. Exemplele oferite se referă la:
- Respectarea activă a principiilor egalității de șanse, nondiscriminării și incluziunii sociale atât în relațiile cu subordonații și cele intercolegiale, cât și în procesul de recrutare a noilor angajați;
 - Reducerea consumului de energie, reutilizarea materialelor, colectarea separată a deșeurilor și reciclarea acestora;
 - Introducerea unor măsuri și echipamente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă;
 - Digitalizarea și automatizarea proceselor și activităților;
 - Introducerea unor programe de lucru flexibil.

Evoluția indicatorilor macroeconomici la nivel național

754. Progresul observat a avut loc în **contextul dezvoltării economice naționale** (Tabel 31). PIB-ul României a crescut din 2014 până în 2018. Rata șomajului a scăzut din 2014 până în 2019, inclusiv în rândul tinerilor și femeilor. Totodată, rata ocupării în rândul persoanelor din categoria de vârstă 55-64 de ani a crescut.

Tabel 31. Evoluția indicatorilor macroeconomici în perioada 2014-2018/9

Indicator	Ani						Rată de creștere 2014-2018/9
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
PIB (mil. euro)	150.457,97	160.297,79	170.393,60	187.772,65	204.640,48	n/a	36%
Rata șomajului (%)	6,8	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9	42,6%
Rata ocupării categoria 55-64 de ani (%)	43,1	41,1	42,8	44,5	46,3	47,8	10,9%

Sursa: Eurostat, [nama_10r_2gdp], date disponibile până în 2018, [LFST_R_LFU3RT], date disponibile până în 2019, [LFST_R_LFE2EMPRT], date disponibile până în 2019

755. Activitățile de **cercetare, dezvoltare și inovare** (CDI), deopotrivă, s-au dezvoltat semnificativ în rândul **întreprinderilor** în această perioadă. Întreprinderile private au devenit actori importanți în accesarea de fonduri dedicate CDI. De pildă, 39,7% dintre beneficiarii programului Orizont 2020 sunt întreprinderi private, iar 47,7% dintre acestea sunt IMM-uri.⁵² În același timp, **personalul din întreprinderile active în domeniul CDI**,⁵³ cât și **numărul de angajați din domeniul științei și tehnologiei** au crescut din 2014 până în 2019.⁵⁴
756. Evoluția următorilor indicatori indică însă nevoia acordării unei atenții deosebite participării la **formare profesională** a forței de muncă, practicilor de **sănătate și securitate la locul de muncă**, precum și **flexibilității formelor de ocupare**.

Tabel 32. Evoluția indicatorilor privind participarea la formare profesională, sănătatea și securitatea la locul de muncă și flexibilitatea formelor de ocupare în perioada 2014-2020

Indicator	Ani						Rată de creștere 2014-2018/9
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Rata participării la educație și formare pentru categoria 25-64 de ani (%)	1,5	1,3	1,2	1,1	0,9	1,3	-13,3%
Persoane accidentate mortal la locul de muncă (nr.)	224	199	189	208	180	n/a	-19,6%
Persoane accidentate la locul de muncă (nr.)	3.575	4.013	4.013	4.704	4.720	n/a	31,6%
Salariați cu normă parțială (nr.)	41.108	46.490	37.594	33.955	29.055	24.433	-40,6%

Sursa: Eurostat, [trng_lfse_04], date disponibile până în 2019, INS, ACC102C, date disponibile până în 2018, INS, AMG1103, date disponibile până în 2019

757. Rata participării la formare profesională a scăzut din 2014 până în 2019 pentru persoanele din categoria de vârstă 25-64 de ani. Deși numărul de accidente mortale la locul de muncă a scăzut, numărul de persoane accidentate a crescut. Numărul de salariați cu jumătate de normă a scăzut din 2014 până în 2019.

Sinteza constatărilor

758. **Progresul realizat în perioada 2014-2020** sub aspectul creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI în zonele, sectoarele și grupurile vizate este probat de **performanțele economice și financiare ale întreprinderilor** din aceste domenii. Un număr tot mai mare de întreprinderi

⁵² Sursa: Comisia Europeană, [Horizon 2020 Key Figures](#).

⁵³ Sursa: Eurostat, [rd_p_perssize], date disponibile până în 2018.

⁵⁴ Sursa: Eurostat, [hrst_st_rcat], date disponibile până în 2019.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

și-au adaptat activitatea la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI, iar veniturile generate de acestea sunt aliniate celor generate de întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Totodată, performanțele acestora în ce privește numărul mediu de salariați și cheltuielile cu salariile, precum și exporturile și investițiile realizate sunt comparabile cu performanțele întreprinderilor cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Aceste constatări arată că **întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI s-au menținut competitive în această perioadă și s-au adaptat schimbărilor de pe piață, inclusiv de pe piața muncii.**

759. Deopotrivă, percepția persoanelor active în aceste domenii 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. Angajații beneficiază de programe de integrare și dezvoltare la locul de muncă. Planificarea necesarului de resurse umane și de competențe se face în baza unor mecanisme de anticipare și adaptare la cerințele viitoare ale pieței muncii. Totodată, 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?

760. Pentru a identifica în ce măsură progresul observat privind adaptabilitatea întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI este atribuit POCU, analiza urmărește:
- În ce măsură **intervențiile finanțate au fost eficiente**, i.e. și-au atins 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

761. La 1 septembrie 2020, au fost contractate **123 de proiecte** în cadrul OS 3.8. Dintre acestea, 15 se află în implementare, iar trei au fost reziliate. Implementarea efectivă a celor 103 proiecte finalizate a avut loc între 2018 și 2019, în timp ce 17 proiecte au fost inițiate în 2019 sau 2020, cu durata de implementare de un an. **Intervențiile finanțate prin OS 3.8 al POCU sunt eficiente în mare măsură**, având în vedere că:
- Gradul de absorbție înregistrat la data de referință este semnificativ, reflectând totodată stadiul de implementare a proiectelor;
 - Evoluția pozitivă a indicatorilor de rezultat și de realizare imediată din 2018 până în prezent indică o probabilitate mare ca aceștia să fie atinși până în 2023, la finalul implementării POCU;
 - Obiectivele și activitățile definite la nivel de proiect sunt aliniate obiectivelor specifice ale OS 3.8.
762. **Rata de absorbție**⁵⁵ a proiectelor finalizate / în implementare a fost de 57,1% la 1 septembrie 2020. Mai mult de jumătate din proiectele finanțate au înregistrat o rată de absorbție de peste 70%, iar mai mult de două treimi au înregistrat o rată de absorbție de peste 50%. Cea mai mare parte a proiectelor cu rată de absorbție mai mică de 50% sunt în implementare, având datele de finalizare la jumătatea anului 2021.

⁵⁵ O analiză detaliată a nivelului de absorbție pentru fiecare dintre proiectele contractate este inclusă în anexa 3.5.2.

763. **Indicatorii de rezultat și de realizare imediată** au fost îndepliniți în proporție de cel puțin 70% atât față de ținta stabilită pentru 2023 în documentele de programare, cât și față de valoarea țintă cumulată a proiectelor contractate (Tabel 33).
764. **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 resurse umane ale întreprinderilor sprijinite. În cea mai mare parte, intervențiile au furnizat și sprijin pentru elaborarea de planificări strategice pe termen lung.

Tabel 33. 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 ⁵⁶	% 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 ⁵⁷	n/a	4.602	n/a	6.052	n/a	76%
	4S13.1	Din care: IMM-uri	n/a	5.020	n/a	5.798	n/a	86,6%
	4S14	Persoane certificate/ care și-au îmbunătățit nivelul de calificare urmare a sprijinului	39.307	37.549	44.536	41.854	84,3%	89,7%
	4S14.1	Din care: Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor / antreprenori	1.554	30.762	2.226	34.249	1.381,9%	89,8%
	4S14.2	Din care: Persoanele din departamentele de resurse umane	6.220	8.658	8.908	9.694	97,2%	89,3%
Indicatori de realizare imediată	4S16	Persoane care beneficiază de sprijin	n/a	40.734	55.669	47.702	73,2%	85,4%
	4S16.1	Din care: Persoanele care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori	n/a	33.298	2.783	39.116	1.196,5%	85,1%
	4S16.2	Din care: Persoanele din departamentele de resurse umane	n/a	9.262	11.134	10.824	83,2%	85,6%
	4S17	Întreprinderi sprijinite	n/a	10.925	522	7.918	2.092,9%	138%
	4S17.1	Din care: IMM-uri	n/a	11.312	22	7.484	2.167%	151,1%

Sursa: Documentele de programare ale POCU, versiunea aprobată în iulie 2020, disponibilă la adresa <https://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014>, consultată la data de 14.10.2020, și situația indicatorilor de rezultat și de realizare imediată la data de 8.09.2020, furnizată de reprezentanții Ministerului Fondurilor Europene

⁵⁶ Valoarea țintă cumulată a proiectelor nu include și țintele stabilite în cadrul proiectelor reziliate.

⁵⁷ 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.

CONTRIBUȚIA POCU 2014-2020 LA CREȘTEREA ADAPTABILITĂȚII ÎNTREPRINDERILOR LA DINAMICA SECTOARELOR SNC / SNCDI

765. În acest stadiu al evaluării, **nu a putut fi formulată o concluzie** privind contribuția POCU la **creșterea adaptabilității întreprinderilor** la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI, având în vedere că:
- Peste 80% din proiectele finanțate din OS 3.8 au fost implementate efectiv începând cu mai 2018, având data de finalizare în prima sau a doua jumătate a anului 2019;
 - Perioada estimată pentru a putea formula o concluzie robustă privind impactul realizat este de cel puțin doi-trei ani.
766. Impactul așteptat în urma intervențiilor realizate va fi evaluat în următorul ciclu de evaluare. Totodată, va fi evaluat și impactul pandemiei Covid-19 asupra performanțelor economice și financiare ale firmelor sprijinite. Au putut fi observate însă câteva aspecte specifice privind performanțele întreprinderilor sprijinite pe baza datelor disponibile până la finalul anului 2018.
767. 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; (iii) introducerii unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”.

Performanțele întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI sprijinite prin OS 3.8

768. Datele privind performanțele economice și financiare ale întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI, disponibile până la finalul anului 2018, nu permit identificarea măsurii în care POCU a contribuit la creșterea adaptabilității întreprinderilor SNC / SNCDI. Cu toate acestea, **pot fi observate câteva particularități care vor constitui punctul de pornire al analizei viitoare.**
769. În acest sens, a fost selectat un eșantion de 931 firme, sprijinite prin proiectele aferente studiilor de caz. Potrivit Tabel 34, aceste întreprinderi au înregistrat o **creștere mai mare a veniturilor generate** comparativ cu totalul întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI. **Numărul mediu de salariați** al întreprinderilor sprijinite selectate **a scăzut** însă în perioada analizată.
770. Cea mai mare parte a sprijinului oferit a fost concentrată în zona sudică a României. Aproximativ o treime din întreprinderile selectate provin din regiunea Sud-Vest Oltenia și aproximativ o treime – din regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia.

Tabel 34. Indicatori ai întreprinderilor sprijinite prin OS 3.8 comparativ cu cele din sectoarele SNC / SNCDI

Indicatori	Întreprinderi sprijinite prin OS 3.8		Întreprinderi SNC / SNCDI	
	Medie 2014-2018	Medie rată de creștere anuală 2014-2018	Medie 2014-2018	Medie rată de creștere anuală 2014-2018
Cifră medie de afaceri (lei)	53.712	10,9%	2.646.265	5%
Profit mediu (lei)	1.308	37,1%	n/a	n/a
Număr mediu de salariați (nr.)	1	-1,6%	9	-2,1%

Sursa: Bază de date Amadeus (<https://www.bvdinfo.com/en-us/our-products/data/international/amadeus>), date disponibile până în 2018 și INS, INT109C, date disponibile până în 2018

771. Au fost identificate și câteva **diferențe sectoriale** (Tabel 35). Dintre cele 931 de întreprinderi sprijinite, 631 își desfășoară activitatea principală într-unul din cele zece sectoare sprijinite.⁵⁸

⁵⁸ Potrivit Ghidului Solicitantului, întreprinderile cu activitate secundară într-un din cele zece sectoare (pe baza codurilor CAEN) sunt, de asemenea, eligibile pentru sprijin în cadrul proiectelor finanțate din OS 3.8.

772. **Cele mai multe** dintre acestea sunt active în domeniile **procesarea alimentelor și băuturilor, TIC și industrii creative**. Cea mai mare creștere a cifrei de afaceri este în domeniul **textile și pielărie**, în timp ce scăderi sunt înregistrate în domeniul **bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii**. În același timp, **numărul mediu de salariați** a înregistrat cele mai mari creșteri în sectoarele **TIC și energie și management de mediu** și **scăderi** în domeniile **bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii**, respectiv **industrii creative**.

Tabel 35. Diferențe sectoriale ale indicatorilor întreprinderilor sprijinite prin OS 3.8

Sector	Număr	Întreprinderi sprijinite prin OS 3.8				Întreprinderi SNC / SNCDI			
		Cifră de afaceri medie 2014-2018 (lei)		Număr mediu de salariați 2014-2018 (nr.)		Cifră de afaceri medie 2014-2018 (lei)		Număr mediu de salariați 2014-2018 (nr.)	
		Medie	Medie rată anuală de creștere	Medie	Medie rată anuală de creștere	Medie	Medie rată anuală de creștere	Medie	Medie rată anuală de creștere
Turism și ecoturism	59	2.153.950	14%	15	5,2%	52.598	2,3%	0	-1,5%
Textile și pielărie	52	5.584.978	24,4%	52	4,9%	196.847	1,1%	1	-7,3%
Lemn și mobilă	56	10.263.802	7%	24	2,9%	278.458	1,8%	1	-4,2%
Industrii creative	79	1.551.170	10,2%	9	-0,8%	170.487	3,9%	1	-2,8%
Industria auto și componente	70	484.276.064	9,8%	600	7,8%	894.333	10,3%	2	0,4%
Tehnologia informației și comunicațiilor	80	23.884.568	19%	121	10,3%	467.210	4,9%	1	2%
Procesarea alimentelor și a băuturilor	90	14.083.611	11,9%	43	3,4%	362.919	3,4%	1	-1,4%
Sănătate și farmaceutice	69	9.635.180	13,7%	37	6,6%	365.341	4%	1	0,7%
Energie și management de mediu	15	45.765.769	12,4%	133	10,1%	116.006	-1%	1	-4,2%
Bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii	1	16.492.629	-27,3%	157	-33,7%	9.539	1,4%	0	-5,8%

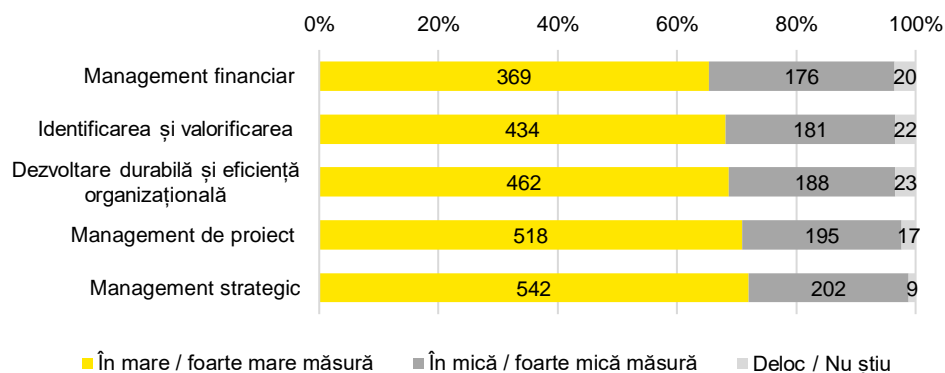
Sursa: Bază de date Amadeus (<https://www.bvdinfo.com/en-us/our-products/data/international/amadeus>),

773. Pentru comparație, **raportat la totalul întreprinderilor din domeniile SNC / SNCDI, industria auto și componente** a generat cea mai mare creștere a cifrei de afaceri, urmată de **TIC**. **Scăderi** au avut loc în sectorul energie și management de mediu, respectiv bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii. Pe de altă parte, din punct de vedere al numărului mediu de salariați, **cele mai mari creșteri** au fost în sectorul TIC, urmat de sănătate și produse farmaceutice, în timp ce **scăderi** au fost înregistrate în domeniul textile și pielărie, în timp ce cei mici creșteri au fost în sectoarele textile și pielărie și bioeconomie, biofarmaceutică și biotehnologii.

Îmbunătățirea competențelor manageriale și antreprenoriale

774. 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.**
775. Aceștia au perceput îmbunătățiri ale propriilor competențe în **domenii cheie**, precum:
- Management strategic, al schimbării, inovării și al riscurilor (72%, 542 din 753 de respondenți);
 - Management de proiect, inclusiv managementul calității și al riscurilor (71%, 518 din 753);
 - Dezvoltare durabilă și eficiență organizațională (68,6%, 462 din 673);
 - Identificarea și valorificarea oportunităților, în condiții de criză economică (68,1%, 434 din 637);
 - Management financiar, inclusiv finanțarea afacerii (65,3%, 369 din 565).

Figura 19. 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: 3.767)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

776. **Aceste rezultate sunt confirmate de informațiile colectate în cadrul studiilor de caz.** De exemplu, respondenții la chestionar consideră că, în urma cursurilor, au dobândit o **viziune pe termen lung privind dezvoltarea firmelor în care activează**. În prezent, dețin abilitățile de a concepe un plan de afaceri, orientat spre rezultate, și de a anticipa posibile probleme și soluții. Unul dintre antreprenorii intervievați în cadrul **studiilor de caz** a relatat că, în urma cursurilor, a analizat competitorii de pe piață, a identificat o serie de probleme și a găsit soluții pentru acestea în cadrul propriei firme. Acest lucru i-a oferit un avantaj competitiv, preluând ulterior o parte din contractele competitorilor.⁵⁹ Alți participanți la interviuri au înțeles că aveau nevoie să investească în infrastructura digitală a firmei⁶⁰ sau în linii separate de producție.⁶¹
777. Totodată, respondenții în cadrul sondajului consideră că au devenit mai activi în căutarea de **surse de finanțare**. Una dintre firmele despre care s-a discutat în studiile de caz a contractat fonduri europene prin POIM. Proiectul este gestionat de angajații companiei și sunt utilizate instrumente dobândite la curs: proiect charter, Gantt, flux de lucru etc.⁶²
778. Cursurile au contribuit la dezvoltarea și a **altor tipuri de competențe**, e.g., analiză și prezentare de date, studii de piață și strategii de marketing, îmbunătățire de procese și competențe digitale. Unul dintre antreprenorii intervievați în cadrul **studiilor de caz** consideră că strategia de marketing online, despre care a învățat la curs, și platforma proiectată pe baza ei au contribuit la succesul firmei.⁶³ Un alt respondent a

⁵⁹ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364).

⁶⁰ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați* (cod SMIS 118471).

⁶¹ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019).

⁶² A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227), *IRU – Investește în resursa umană pentru viitor de calitate* (cod SMIS 118314) și *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019).

⁶³ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364).

apreciat cunoștințele financiare dobândite și folosește frecvent suportul de curs în activitatea zilnică. De asemenea, în acest caz, cursurile s-au dovedit utile și în procesul de selecție a furnizorilor și adaptarea activității firmei la schimbare în perioada pandemiei Covid-19. Deși firma a fost afectată, activitatea a fost mutată în mediul online, reorganizată și adaptată la noile nevoi ale clienților.⁶⁴

779. Pe de altă parte, au fost observate îmbunătățiri ale **competențelor soft**, de comunicare și negociere, de gestionare și motivare a echipelor și, inclusiv, de evaluare a performanței acestora. Managerii și antreprenorii care au răspuns la chestionar consideră că și-au dezvoltat abilitățile de leadership, de transfer de cunoștințe și de formare a personalului. Cei intervievați în **studiile de caz** consideră că în prezent utilizează cu succes tehnici de negociere și comunicare cu angajații și cu membrii altor echipe.⁶⁵
780. Participanții la chestionar au observat **modificări și în modul în care își îndeplinesc sarcinile**: au mai multă inițiativă, își gestionează mai eficient timpul și consideră că utilizează **instrumente mai inovative de management**. Managerii și antreprenorii intervievați în cadrul **studiilor de caz** au observat o schimbare de abordare în ce privește modelul de management aplicat: au fost introduse noțiuni precum cele de sarcini zilnice, termene limită, iar activitățile desfășurate au devenit mai organizate și mai omogene.⁶⁶
781. Totodată, peste 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.⁶⁷ 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. Au avut acces la informații privind posibile surse de finanțare, inclusiv din fonduri nerambursabile. În urma elaborării strategiilor, respondenții consideră că firmele în care activează **au utilizat mai bine resursele, s-au extins și au achiziționat echipamente noi, inovatoare și, mai ales, eficiente**.

Îmbunătățirea managementului resurselor umane

782. **Activitățile finanțate din OS 3.8 au contribuit și la îmbunătățirea managementului resurselor umane în firmele sprijinite**. Competențele dobândite i-au ajutat pe angajații din departamentele de resurse umane care au răspuns la chestionar să elaboreze strategiile de dezvoltare a resurselor umane în firmele în care activează. Au identificat competențele necesare la nivel de firmă și au diversificat tipurile de formare oferite angajaților. Au realizat planificări ale necesarului de resurse umane și planuri de recrutare și selecție. Au implementat și noi instrumente de motivare, de evaluare a performanțelor și de retenție a angajaților. Pe de altă parte, departamentele însele și-au reorganizat responsabilitățile și și-au îmbunătățit și digitalizat procesele. În urma acestor schimbări, au fost observate o **creștere a gradului de satisfacție, motivație și retenție a angajaților** din firmele sprijinite și o **îmbunătățire a comunicării** dintre angajați și angajatori.
783. Prin urmare, percepția a cel puțin jumătate din respondenții la chestionarul online este că POCU a contribuit în mare și foarte mare măsură la îmbunătățirea managementului resurselor umane în firmele sprijinite, inclusiv privind următoarele aspecte (reprezentate în Figura 20):⁶⁸

⁶⁴ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624).

⁶⁵ A se vedea studiul de caz aferent proiectelor *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364) și *Academia de training și antreprenariat – Excelență și performanță prin oameni* (cod SMIS 118179).

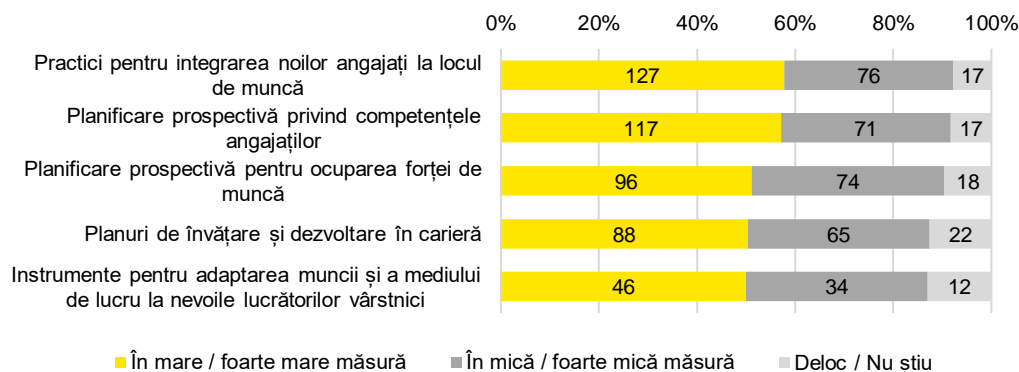
⁶⁶ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227) și *Perfecționarea cadrelor de conducere din regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061).

⁶⁷ 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: 71), din cadrul sondajului online, anexa 4.3.5.

⁶⁸ 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.

- Introducerea unor mecanisme de planificare prospectivă a necesarului de resurse umane și de competențe, adaptate la cerințele viitoare ale pieței;
Au fost implementate previziuni anuale ale necesarului de personal și competențe. Au fost dezvoltate instrumente pentru analiza fluctuației de personal în funcție de sezon. Au fost introduse noi metode de analiză periodică a competențelor angajaților, în funcție de studii, experiență și rolul ocupat. Pe baza acestora, planurile de dezvoltare au fost elaborate în corelare cu evoluția pieței, nevoile clienților și, inclusiv, cerințele de adaptare la tehnologiile digitale.
- 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, iar angajații beneficiază de un anumit număr alocate în acest scop. Totodată, au fost implementate practici de consiliere unu la unu și mentorat pentru angajați. Scopul acestora a fost de a completa cursurile de formare, de a obține feedback din partea angajaților privind cursurile desfășurate și de a identifica noi arii de îmbunătățire.
- Introducerea unor practici pentru integrarea / adaptarea noilor angajați la locul de muncă;
Au fost dezvoltate programe de mentorat și sprijin din partea celorlalți angajați. La angajare, personalul a beneficiat de ghiduri, i-au fost prezentate regulamentele firmelor și regulile pentru asigurarea sănătății și securității în muncă. De asemenea, noilor angajați le-au fost prezentate responsabilitățile în detaliu, criteriile de evaluare și oportunitățile de dezvoltare. A fost observată mai multă implicare din partea angajaților încă din primele luni de angajare.
- Instrumente pentru adaptarea muncii și a mediului de lucru la nevoile lucrătorilor vârstnici;
Au fost angajate persoane cu vârste peste 50 de ani sau deja înrolate în sistemul de pensii, cu contracte pe perioadă determinată, program de lucru flexibil sau, după caz, de la distanță. De asemenea, acestea au beneficiat de programe speciale sprijin și informare la locul de muncă, de formare în vederea calificării și, în special de dezvoltarea competențelor digitale.

Figura 20. 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/SNCDI (iulie-august 2020)

784. **Exemplele oferite de respondenții în cadrul studiilor de caz confirmă aceste rezultate.** Un participant la formare în domeniul resurselor umane susține că a folosit competențele dobândite în elaborarea unui plan de dezvoltare pentru angajați.⁶⁹ Mai mulți respondenți și-au dezvoltat abilitățile de a recruta cei mai potriviți angajați pentru posturile vacante.⁷⁰ Un alt exemplu este că, în urma cursurilor, și-au îmbunătățit

⁶⁹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624) și *Perfecționarea cadrelor de conducere Din Regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061).

⁷⁰ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624), *SMART MANAGEMENT* (cod SMIS 118280) și *Perfecționarea cadrelor de conducere Din Regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061).

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.⁷¹

785. A fost observată și o **modificare a percepției privind propriul rol în activitatea de management a resurselor umane**. Persoanele intervievate consideră că au dobândit o înțelegere mai bună a responsabilităților departamentelor de resurse umane și au devenit mai implicate în discuțiile cu angajații și în medierea relațiilor acestora cu angajatorii. Astfel, relațiile dintre angajatori și angajați au devenit mai productive, echipele s-au consolidat și a scăzut fluctuația de personal în unele firme.⁷² De exemplu, intervențiile în diferențele de opinie între angajați și angajatori i-au ajutat pe aceștia din urmă să țină cont de perspectiva angajaților pentru a lua cele mai bune decizii, iar angajații au dobândit o înțelegere mai bună a responsabilităților aferente fiecărui rol, în special ale celor manageriale, caracterizate de risc.⁷³

Modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”

786. **OS 3.8 a generat rezultate și în ce privește introducerea unor modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”,** în întreprinderile sprijinite. Peste 60% din respondenții la chestionar consideră că POCU a avut o contribuție semnificativă în acest sens.⁷⁴
787. Mai exact, au fost regândite și eficientizate o parte din procesele și procedurile firmelor sprijinite. Unele servicii au fost digitalizate, de pildă, ofertele către clienți sunt transmise doar prin corespondență electronică. Au fost achiziționate noi instrumente, preponderent digitale, care au contribuit la creșterea productivității. Au fost introduse practici pentru tratamentul egal și non-discriminatoriu al angajaților și au fost consolidate practicile pentru asigurarea sănătății și securității la locul de muncă. 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.
788. Deși eșantionul nu este reprezentativ, o parte a respondenților la chestionar consideră că POCU a contribuit și la instituirea unor **practici de ocupare flexibilă**, de pildă, lucru de la distanță, program flexibil.⁷⁵ Informațiile sunt limitate însă privind modul în care POCU a contribuit în acest sens. Potrivit respondenților, aceste forme flexibile de ocupare au fost puse în practică, în special, în perioada pandemiei Covid-19.
789. **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. Acest lucru le-a permis o adaptare mai facilă în special în contextul noilor condiții de lucru impuse de pandemia Covid-19. De asemenea, respondenții au confirmat că au fost implementate noi moduri de reciclare a deșeurilor. Unii dintre participanții la cursuri au propus conducerii instalarea de panouri solare pentru reducerea consumului de energie al firmei, însă aceasta nu a putut fi implementată din cauza lipsei de resurse financiare.

Sinteza constatărilor

790. **Deși nu poate fi formulată o concluzie în acest stadiu al evaluării privind impactul generat de intervențiile finanțate prin OS 3.8, au fost, totuși, identificate rezultate pozitive.** 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 de creștere a întreprinderilor, gestionarea schimbărilor și eficientizarea activității firmelor prin inovare de procese. Deopotrivă, aceste competențe i-au sprijinit în procesul de elaborare / consolidare de planificări strategice pe termen lung, care anticipează schimbările. Acestea au

⁷¹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *Perfecționarea cadrelor de conducere Din Regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061) și *PROTURISM - Turism competitiv în Regiunea Centru* (cod SMIS 117664).

⁷² A se vedea studiul de caz aferent proiectului *Perfecționarea cadrelor de conducere Din Regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061).

⁷³ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227).

⁷⁴ 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.

⁷⁵ A se vedea răspunsurile la întrebarea „În ce măsură introducerea formelor flexibile de ocupare se datorează cursurilor de formare la care ați participat în cadrul POCU?” (nr. de respondenți: 7).

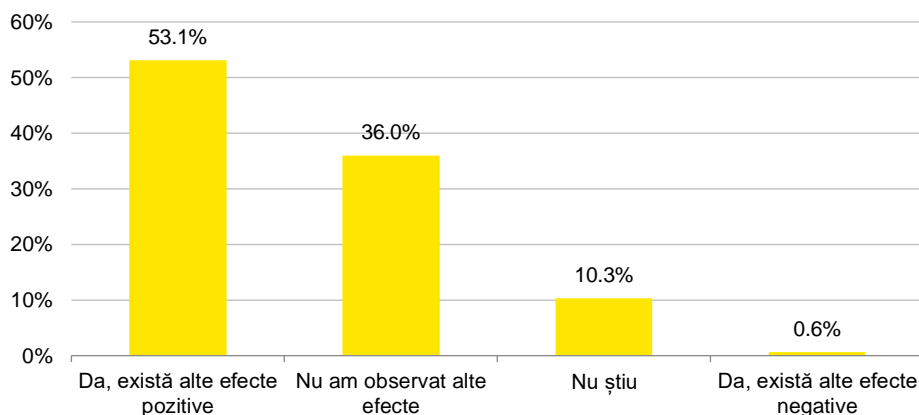
ajutat participanții să identifice punctele slabe și punctele tari ale afacerii, să găsească soluții și identifice prioritățile de dezvoltare a afacerilor.

791. În al doilea rând, **managementul resurselor umane** este **mai performant** și mai adaptat la schimbările și cerințele de pe piața muncii. Angajații, inclusiv cei noi, beneficiază de planuri de dezvoltare individuală și de creștere a competențelor, în corelare cu nevoile de dezvoltare ale întreprinderilor în care activează. Nu în ultimul rând, au fost implementate **modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi”**, e.g. practici privind tratamentul egal al angajaților, utilizarea eficientă a resurselor de energie, practici de sănătate și securitate la locul de muncă, digitalizarea anumitor procese. 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 în parte un rezultat al POCU.

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

792. Prin această întrebare de evaluare se urmărește efectuarea unei evaluări exploratorii a măsurii în care intervențiile finanțate în cadrul OS 3.8 au produs efecte pozitive sau negative în afara celor prevăzute la nivel proiectelor implementate și a celor identificate în Logica de Intervenție.
793. 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 electronic 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, peste jumătate dintre respondenții la chestionarul electronic susțin că au observat și alte efecte în afara celor așteptate, conform figurii de mai jos.

Figura 21. 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: 1.392)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

794. 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:
- Dezvoltarea rețelelor parteneriale și de networking (60,6% dintre respondenți, însemnând 108 din 178 răspunsuri);
 - Consolidarea colaborării la nivelul echipelor din cadrul companiilor care au avut mai mulți angajați la curs (17,9% dintre respondenți, însemnând 32 din 178 răspunsuri);
 - Angajații au devenit mai conștienți de beneficiile activităților de instruire (14% dintre respondenți, reprezentând 25 din 178 răspunsuri).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

795. În ceea ce privește **dezvoltarea rețelelor parteneriale și de networking în rândul membrilor grupului țintă**, analiza relevă faptul că desfășurarea programelor de formare a facilitat membrilor grupului țintă stabilirea de contacte cu alte persoane cu preocupări și interese profesionale similare sau complementare. De exemplu, unii antreprenori care au participat împreună la programele de pregătire au colaborat ulterior, **dezvoltând relații comerciale între firmele pe care le dețin.**
796. De asemenea, **participanții la cursuri se consultă periodic pentru a face schimb de idei și de experiență** cu privire la soluții privind provocările pe care le întâmpină (e.g. problemele cauzate de pandemie atât pentru manageri cât și pentru angajații din departamentele de resurse umane) sau idei de dezvoltare (e.g. instrumente noi de lucru, oportunități de finanțare etc.).
797. Acest efect neașteptat a reieșit și din analizele realizate în cadrul studiilor de caz. În plus, în baza interviurilor realizate se poate constata că participanții la activitățile de instruire mențin legătura și se consultă periodic inclusiv cu lectorii sau cu alți membri ai echipelor de implementare a proiectelor, aspect fiind confirmat, de exemplu, de participanții la cursuri din cadrul proiectelor cod SMIS 117624 – „Start Industry 4.0” și cod SMIS – „Dezvoltarea forței de muncă și a IMM-urilor din domeniile SNC/SNCDI, prin asigurarea unor condiții de lucru îmbunătățite și anticiparea schimbărilor - Dezvoltăm IMM”.
798. Un alt efect neașteptat se referă la **consolidarea colaborării la nivelul echipelor** din cadrul companiilor care au avut mai mulți angajați participanți la același curs. Astfel, au fost **îmbunătățite comunicarea, colaborarea și relațiile profesionale** dintre colegii care lucrează în cadrul aceleiași entități dar în departamente diferite. Mai exact, participarea la cursuri a ajutat participanții să dobândească o nouă perspectivă asupra lucrului în echipă **ușurând procesul de formare a echipelor** pentru implementarea proiectelor.
799. Un exemplu elocvent a fost oferit de un reprezentant al unui grup de angajați din cadrul aceleiași companii, care au participat la același curs din cadrul proiectului cod SMIS 118179 – „Academia de Training și Antreprenoriat - Excelență și Performanță prin Oameni”. Conform percepției acestuia, după finalizarea cursurilor, întregul grup de angajați a început să utilizeze un limbaj comun și să aibă o înțelegere comună a obiectivelor proiectelor interdepartamentale pe care compania le implementează.
800. **Activitățile finanțate prin OS 3.8 au contribuit pozitiv la îmbunătățirea statutului ocupațional al angajaților participanți la cursurile de formare.** Cum conștientizarea de către angajatori a necesității participării angajaților la programe de formare continuă a fost unul dintre efectele așteptate ale OS 3.8, unul dintre cele mai importante efecte neașteptate îl constituie faptul că **angajații au devenit mai conștienți de importanța dezvoltării competențelor conform evoluției cerințelor din domeniul de activitate, în evitarea riscului de scădere a eficienței sau în vederea îmbunătățirii statutului lor ocupațional.**
801. În anumite cazuri, acest efect neașteptat a fost confirmat și de analiza studiilor de caz, care a evidențiat următoarele:
- Participanții la cursuri au conștientizat necesitatea actualizării permanente a cunoștințelor și a competențelor deținute, fie pentru că se pot degrada în timp (e.g. ca urmare a schimbării tehnologice), fie ca urmare a apariției unor situații care necesită adaptare imediată (e.g. reorientarea activității ca urmare a efectelor pandemiei de Covid);
 - Unii dintre participanții la cursuri au fost promovați sau încadrați în categoria de angajați cu perspective de promovare;
 - Managerul proiectului cod SMIS 120019 – „PISC – Performanța. Inovație. Strategie. Competența.” a observat ca efect direct al proiectului creșterea ”apetitului” angajaților pentru formare profesională, atât din rândul celor care nu au fost incluși în grupul țintă al proiectului menționat cât și din rândul celor care au participat la activitățile din proiect și și-au exprimat interesul pentru cursuri din cadrul altor proiecte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

802. Alte efecte neașteptate pozitive observate se referă la **îmbunătățirea abilităților de comunicare interpersonală** ale participanților la cursuri, la **creșterea încrederii și stimei de sine și a deschiderii către dezbateri**.
803. Respondenții care susțin că au observat efecte neașteptate negative nu au detaliat modul în care resimt acest tip de efecte.
804. În cadrul analizei realizate pentru studiile de caz a fost identificat un efect neașteptat la nivelul solicitanților. Mai exact, 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.

Sinteza constatărilor

805. Analiza informațiilor disponibile relevă faptul că mai mult de jumătate dintre respondenții la chestionarul adresat participanților la activitățile de formare profesională au observat efecte neașteptate ale intervențiilor și că acestea sunt pozitive. Au fost identificate trei efecte neașteptate principale: **dezvoltarea rețelelor partenoriale și de networking, consolidarea colaborării la nivelul echipelor** din cadrul companiilor care au avut mai mulți angajați la curs, **conștientizarea de către angajați a beneficiilor activităților de instruire**. De asemenea, analiza răspunsurilor colectate cu ajutorul chestionarului electronic precum și cea realizată pentru studiile de caz relevă existența și altor efecte neașteptate, cum ar fi **îmbunătățirea abilităților de comunicare interpersonală** ale participanților la cursuri, la **creșterea încrederii și stimei de sine și a deschiderii către dezbateri**.
806. În plus, a fost identificat un efect neașteptat la nivelul solicitanților. Mai exact, 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.

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

807. 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.
808. 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. Prin urmare, analiza se limitează la câteva exemple în acest sens, menționate în cadrul interviurilor realizate.
809. Un prim efect propagat se referă la faptul că **intervențiile finanțate prin OS 3.8 au permis degrevarea angajatorilor și a antreprenorilor de costurile aferente participării la cursuri** sau la activitățile de elaborare a planificărilor strategice. Implementarea proiectelor finanțate din OS 3.8 s-a realizat în contextul unei economii aflate sub presiunea competiției, fapt ce a condus la atitudini prudente ale angajatorilor/ antreprenorilor, care și-au redus cheltuielile și implicit costurile cu formarea profesională a forței de muncă.
810. Un alt efect propagat se referă la faptul că **beneficiarii proiectelor**, având calitatea de furnizori de formare profesională și fiind responsabili de implementarea acestor activități, **și-au autorizat cursuri de formare** în acord cu domeniile prevăzute în cererile de finanțare și **și-au diversificat astfel paleta de cursuri furnizate**.
811. Interviurile au permis de asemenea identificarea unui efect propagat care se referă la **diseminarea cunoștințelor dobândite în cadrul activităților din proiect la mai multe categorii de persoane față de**

cele prevăzute în cadrul proiectelor. Astfel, în funcție de circumstanțele în care cunoștințele dobândite au fost transferate, pot fi distinse următoarele situații:

- O parte din participanții la cursuri care au rol de conducere au diseminat cunoștințele dobândite în cadrul angajaților din subordine;
- O parte din antreprenorii participanți la activitățile proiectului dețin și alte companii care activează în domenii diferite față de cele cuprinse în cadrul acestui proiect, motiv pentru care se poate spune că proiectul a avut impact și în alte domenii de activitate;
- O parte din participanții la cursuri și-au schimbat între timp locul de muncă, activând în prezent în domenii diferite față de cele cuprinse în cadrul proiectelor finanțate prin OS 3.8;
- O parte din participanții la cursuri au diseminat cunoștințele dobândite colegilor noi, care au fost angajați după finalizarea intervențiilor;
- O parte din participanții la cursuri transmit unele informații dobândite la curs clienților lor. De exemplu, un participant la cursul de „Manager de inovare”, care se ocupă cu serviciile de consultanță pentru management, transmite clienților săi din conceptele studiate la curs (e.g. valorificarea capitalului intelectual la nivelul firmei);
- O parte din participanții la cursurile din domeniul resurselor umane, și-au folosit competențele dobândite în cadrul colaborărilor cu norme parțiale cu alte societăți din afara domeniilor SNC / SNCDI;
- O parte din participanții la cursuri au diseminat informațiile primite la curs în rândul colaboratorilor din afara companiei în care activează, familiei, apropiaților etc.

812. Pe lângă efectele asupra participanților la activităților prevăzute în proiecte, implementarea intervențiilor a avut influențe și asupra mediului economic local, prin **creșterea calității bunurilor și serviciilor furnizate, prin creșterea veniturilor (atât a firmelor, cât și a indivizilor) și astfel prin creșterea nivelului taxelor colectate la bugetele naționale și locale.** Un exemplu elocvent este reprezentat de proiectul cod SMIS 120019 – „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență.” Societatea care a beneficiat de sprijin pentru creșterea performanței manageriale a înregistrat în 2019, comparativ cu 2018, o creștere atât a cifrei de afaceri cât și a profitului, iar pentru anul 2020, estimările persoanelor intervievate anunță de asemenea creșteri ale celor doi indicatori.

Sinteza constatărilor

813. Informațiile cu privire la efectele propagate sunt limitate, însă analiza a permis identificarea unor astfel de efecte după cum urmează:

- Intervențiile finanțate prin OS 3.8 au permis degrevarea angajatorilor și a antreprenorilor de costurile aferente participării la activitățile din cadrul proiectelor
- Beneficiarii proiectelor responsabili de organizarea cursurilor de formare profesională și-au diversificat astfel paleta de cursuri furnizate
- Cunoștințelor dobândite în cadrul activităților din proiect au fost diseminate la mai multe categorii de persoane față de cele prevăzute în cadrul proiectelor
- Efectele proiectelor asupra grupurilor țintă au contribuit la creșterea calității bunurilor și serviciilor furnizate, la creșterea veniturilor (atât a firmelor, cât și a indivizilor) și prin urmare la creșterea nivelului taxelor colectate la bugetele naționale și locale

814. Având în vedere că la nivelul proiectelor finanțate din cadrul OS 3.8 nu s-a realizat o monitorizare a efectelor propagate, analiza este limitată la câteva exemple menționate în cadrul interviurilor realizate pentru studiile de caz.

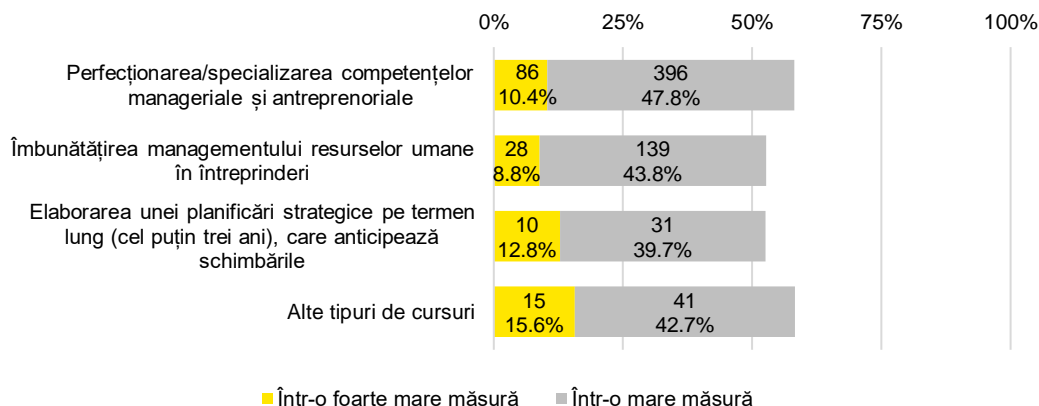
2.5.5 În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?

815. În vederea evaluării durabilității efectelor obținute în urma activităților finanțate prin OS 3.8, în cadrul chestionarului electronic destinat 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.

816. Conform rezultatelor obținute, percepția respondenților este că **efectele/ beneficiile formării profesionale finanțate în cadrul POCU s-au menținut în proporție considerabilă**, conform figurii de mai jos.

Figura 22. 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: 1.066)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

817. 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 până în prezent sau se vor menține în viitor sunt:

- Competențele participanților la cursuri au crescut, lucru care, în cazul angajaților, le **consolidează poziția** fie la nivelul firmelor la care lucrau când au fost implementate proiectul, fie prin creșterea șanselor de ocupare ale acestora în situația în care vor fi nevoiți să își schimbe locul de muncă. În cazul antreprenorilor, creșterea competențelor le **sporește abilitatea de a se adapta schimbărilor și de a anticipa riscurile**. În același timp, un comportament antreprenorial mai eficient înseamnă inclusiv degrevarea de costuri și chiar creșterea veniturilor, care nu doar cresc capacitatea de a realiza investiții ci aduc de asemenea mai multe contribuții la bugetele locale
- Specificul activităților zilnice ale participanților la formare nu s-a schimbat, astfel că aceștia se folosesc de informațiile și competențele dobândite, de instrumentele, metodele și practicile exersate la cursuri pentru creșterea eficienței, pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și pentru asigurarea unui management al resurselor umane sustenabil

818. 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 (16 răspunsuri colectate de la 1.066 respondenți). Cu toate acestea, principalele motive menționate se referă la calitatea scăzută a cursurilor și la efectele pandemiei Covid-19.

819. 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 este, așadar, limitată de acest aspect. Totuși, în cadrul interviurilor realizate au fost menționate câteva exemple privind durabilitatea efectelor.

820. De exemplu, durabilitatea efectelor proiectului cod SMIS 120019 – „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență.” este asigurată prin continuarea investițiilor în formarea angajaților, beneficiarul



UNIUNEA EUROPEANĂ

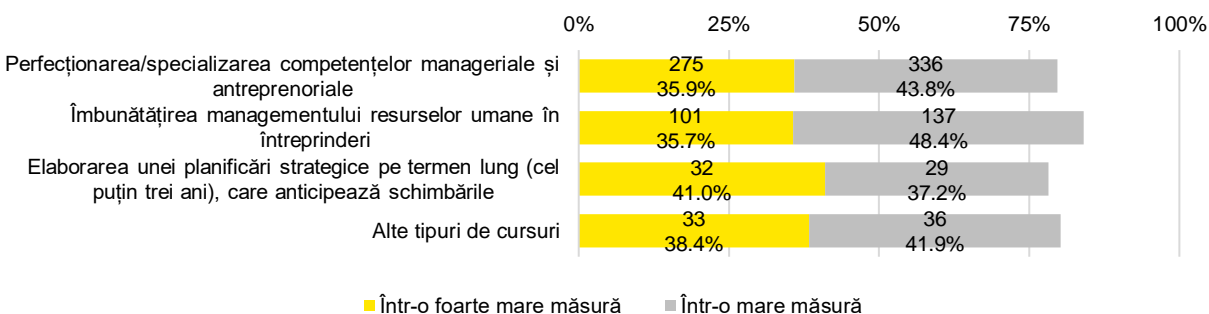


Instrumente Structurale
2014-2020

proiectului alocând un buget anual de 100 de mii de Lei acestor activități: training-uri externe de specializare/ (re)certificare, training-uri de soft-skills atât pentru echipa de management, cât și pentru alte categorii de angajați; sesiuni de team-building și lucru pe alte teme, conform nevoilor reieșite din piedicile intervenite în activitățile curente. În plus, compania implementează începând cu decembrie 2019 un proiect finanțat din POCU prin care se derulează programe de formare profesională pentru 170 de angajați din cadrul companiei.

821. Un alt exemplu a putut fi identificat în cadrul proiectului cos SMIS 117227 – „Oltenia profesională - abordare holistică pentru competitivitate”. Platforma online *Innovation Business Development* și rețeaua *Network Management Oltenia*, dezvoltate în cadrul proiectului, au avut un rol esențial după finalizarea proiectului, fiind utilizate în menținerea unui canal de comunicare și de transmitere de informații adaptate la solicitările persoanelor și firmelor incluse în proiect.
822. 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;
 - Introducerea la nivelul firmei a unui plan de dezvoltare a angajaților;
 - Introducerea unei proceduri bazate pe joc de rol, pentru angajarea celor mai buni candidați pentru o poziție vacantă;
 - 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:
 - Evaluarea furnizorilor și continuarea colaborării doar cu cei care aduc plus valoare companiei;
 - Realizarea unei analize SWOT a competitorilor care a permis preluarea unor contracte la concurenților de pe piață;
 - Reorganizarea portofoliului de servicii ca urmare a efectelor pandemiei Covid-19;
 - 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;
 - Implementarea unui sistem de etichetare a produselor din fabrică;
 - Accesarea de finanțări nerambursabile din fonduri europene.
823. Pe lângă acestea, 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 din eșantion. Mai exact, 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 comunicate de presă, conferințe sau grupuri de discuții.
824. Un alt aspect investigat cu ajutorul chestionarului electronic se referă la necesitatea de a primi în continuare sprijin pentru formare profesională. Conform rezultatelor obținute, **într-o proporție considerabilă percepția respondenților este că este necesară continuarea intervențiilor de sprijin pentru formare profesională.**

Figura 23. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură este necesară continuarea beneficiii de sprijin pentru formare profesională?” (Nr. de respondenți: 1049)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCI (iulie-august 2020)

825. Totodată, respondenților li s-a oferit posibilitatea de a detalia răspunsul oferit. Astfel, analiza celor 606 răspunsuri deschise colectate relevă faptul că principalele nevoi de formare profesională sunt în domeniile:

- **Financiar-contabil**, conform a 63 respondenți;
- **Resurse umane**, conform a 45 de respondenți, în mare parte participanți la cursurile de competențe antreprenoriale;
- **Marketing**, conform a 37 respondenți;
- **Comunicare**, conform a 29 de respondenți;
- **Management strategic**, conform a 28 de respondenți;
- Accesare fonduri nerambursabile, conform a 26 de respondenți;
- **Competențe digitale**, conform a 23 de respondenți;
- **Coaching**, conform 19 respondenți, participanți la cursurile în domeniul resurselor umane.

826. 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

827. În general, percepția participanților la activitățile de formare profesională finanțate în cadrul OS 3.8 este că **efectele/ beneficiile formării profesionale finanțate în cadrul POCU s-au menținut într-o mare și foarte mare măsură**. Principalele moduri prin care efectele / beneficiile intervențiilor s-au menținut până în prezent sau se vor menține în viitor sunt:

- Competențele participanților la cursuri au crescut, lucru care, în cazul angajaților, le **consolidează poziția** în cadrul firmelor în care activau sau le crește șansele de ocupare în situația în care vor fi nevoiți să își schimbe locul de muncă. În cazul antreprenorilor, creșterea competențelor le **sporește abilitatea de a se adapta schimbărilor și de a anticipa riscurile**. De asemenea, un comportament antreprenorial mai eficient înseamnă inclusiv degrevarea de costuri și chiar creșterea veniturilor, care nu doar cresc capacitatea de a realiza investiții ci aduc de asemenea mai multe contribuții la bugetele locale
- Specificul activităților zilnice ale participanților la formare nu s-a schimbat, astfel că aceștia se folosesc de informațiile și competențele dobândite, de instrumentele, metodele și practicile exersate la cursuri pentru creșterea eficienței, pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și pentru asigurarea unui management al resurselor umane sustenabil

828. 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.
829. În ceea ce privește necesitatea de a primi în continuare sprijin pentru formare profesională, percepția respondenților la chestionarul electronic adresat participanților la formare este că **într-o mare și foarte mare măsură este necesară continuarea intervențiilor de sprijin pentru formare profesională**. Principalele nevoi de formare profesională sunt în domenii precum cel **financiar-contabil**, cel al **resurselor umane** și în domeniul **marketingului**.

2.5.6 *Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*

830. 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).
831. În acest stadiu al evaluării, analiza nu a permis identificarea influenței **pe termen mediu și lung a mecanismelor identificate**, pentru că nu a putut fi formulată o concluzie privind impactul POCU asupra creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarele SNC / SNCDI. Cu toate acestea, au fost identificați o serie de **factori atât pozitivi, cât și negativi** care au influențat implementarea intervențiilor și rezultatele generate pentru participanții la activitățile de formare. Aceștia vor fi monitorizați îndeaproape și vor constitui punctul de plecare al analizei în următorul ciclu de evaluare.

MECANISME POZITIVE

832. 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:
- **Posibilitatea de suspendare a perioadei de implementare a proiectelor.**⁷⁶ Această soluție a fost adoptată în cadrul mai multor proiecte 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. Deși suspendarea proiectului a presupus cheltuieli suplimentare pentru beneficiari (de exemplu, plata salariilor echipelor de implementare), această practică a permis ducerea activităților la bun sfârșit;
 - **Comunicarea și colaborarea foarte bune cu Organismele Intermediare și AM POCU.**⁷⁷ Beneficiarii au apreciat în mod deosebit sprijinul susținut din partea echipelor de consultanți tehnici / financieri din cadrul OIR-urilor și al ofițerilor de proiect din cadrul AM POCU;
 - **Contractarea unor consultanți externi pentru gestionarea raportărilor în MySMIS.**⁷⁸ Această practică a ușurat sarcinile managerilor de proiecte, deși costurile au fost suportate de beneficiari;
 - **Experiența în implementarea de proiecte, adaptabilitatea la schimbare și implicarea echipelor de management, respectiv calitatea experților implicați.**⁷⁹ Aceste aspecte au contribuit la

⁷⁶ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru* (cod SMIS 117664), *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314) și *FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați* (cod SMIS 118471).

⁷⁷ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru* (cod SMIS 117664), *Perfecționarea cadrelor de conducere din regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061), *FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați* (cod SMIS 118471), *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227) și *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364).

⁷⁸ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314) și *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019).

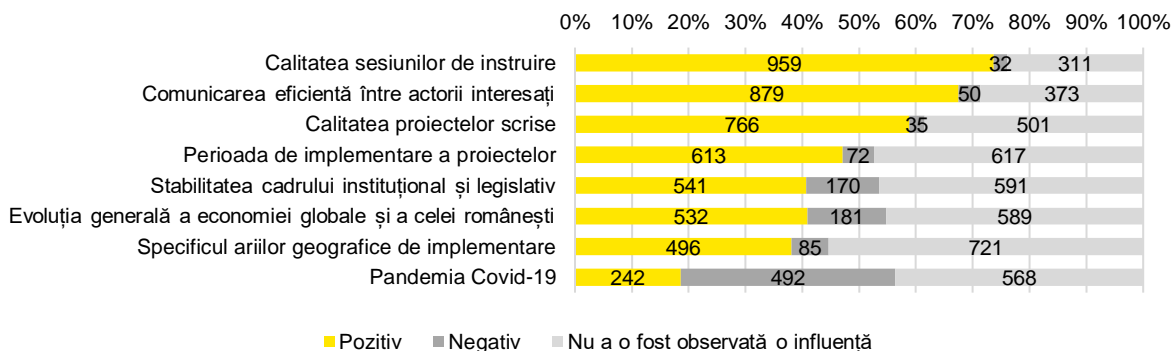
⁷⁹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *Perfecționarea cadrelor de conducere din regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061), *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227), *Dezvoltarea forței de muncă și a IMM-urilor din*

depășirea cu succes a dificultăților și situațiilor neprevăzute în implementarea proiectelor. De pildă, implementarea POCU Form a reprezentat un element de noutate care a presupus un efort administrativ suplimentar;

- **Execuția eficientă a bugetului.**⁸⁰ Deși au fost identificate și excepții, rambursările au fost realizate la timp și, în cele mai multe cazuri, nu au existat cheltuieli neeligibile.

833. Analiza urmărește și **perspectiva participanților la formare** asupra factorilor de succes ai intervențiilor finanțate. Potrivit răspunsurilor în cadrul chestionarului online, reprezentate în Figura 24, aceștia au apreciat în mod deosebit **calitatea proiectelor scrise și a sesiunilor de instruire**, precum și **comunicarea eficientă cu echipele de implementare** ale proiectelor.

Figura 24. Răspunsurile la întrebarea „În ce măsură au influențat următorii factori efectele obținute ca urmare a POCU?” (nr. de respondenți: 1.302; nr. de răspunsuri: 10.416)



Sursa: Analiza EY a rezultatelor anchetei online în rândul participanților la formare din domeniile SNC/SNCDI (iulie-august 2020)

834. **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, respectiv aplicabilitatea cunoștințelor dobândite. La cursuri au fost discutate exemple de situații cu care aceștia s-ar putea confrunta și soluții practice pentru acestea.⁸¹
835. În al doilea rând, respondenții la chestionar și în cadrul studiilor de caz au remarcat implicarea celorlalți participanți și faptul că au putut face schimb de experiență în timpul și ulterior cursurilor. Totodată, aspecte logistice precum locațiile de desfășurare a cursurilor și serviciile oferite, respectiv comunicarea foarte bună cu formatorii și echipele de proiect au contribuit la crearea unor experiențe pozitive pentru participanți.⁸²
836. Deși participanții la formare au apreciat în mod deosebit aceste aspecte, există și sugestii de îmbunătățire cu privire la organizarea și desfășurarea cursurilor. Respondenții consideră că, în anumite situații, ar fi fost nevoie de mai multă experiență din partea formatorilor, de o organizare diferită a modulelor de curs și o concentrare mai mare pe gestionarea riscurilor, de monitorizarea pe o perioadă de cel puțin șase luni după încheierea sesiunilor de instruire.
837. 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.

domeniile SNC / SNCDI, prin asigurarea unor condiții de lucru îmbunătățite și anticiparea schimbărilor – Dezvoltăm IMM (cod SMIS 117618) și SMART MANAGEMENT (cod SMIS 118280).

⁸⁰ A se vedea studiul de caz aferent proiectului INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI (cod SMIS 117364).

⁸¹ A se vedea studiul de caz aferent proiectului Academia de Training și Antreprenoriat – Excelență și Performanță prin Oameni (cod SMIS 118179).

⁸² A se vedea studiile de caz aferente proiectelor INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI (cod SMIS 117364), START INDUSTRY 4.0 (cod SMIS 117624).

MECANISME NEGATIVE

838. 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**:

- **Durata scurtă de implementare a proiectelor.**⁸³ Deși au fost identificate și excepții, perioada impusă de un an pentru implementarea proiectelor a creat, în general, presiune asupra beneficiarilor. În unele cazuri, nu a permis recrutarea riguroasă a grupului țintă, în timp ce în altele a fost necesară suspendarea proiectelor sau anularea anumitor activități planificate inițial;
- Complexitatea procedurilor de raportare și monitorizare ale proiectelor, cuplate cu schimbările frecvente ale cerințelor la nivelul POCU.⁸⁴ Gestionarea acestor aspecte necesită mult timp și are potențialul de a produce întâzieri în implementarea proiectelor, e.g. tranziția la POCU Form, modificările și interpretarea Ghidului Solicitantului, răspunsurile întârziate la solicitările de help desk;
- **Suprapunerea intervențiilor similare într-un anumit interval de timp** (când sunt lansate apelurile) și **condițiile de eligibilitate pentru participanți.**⁸⁵ Oferta mare de cursuri similare pe piață într-un anumit interval de timp a îngreunat recrutarea grupului țintă, cu atât mai mult cu cât participanții nu erau eligibili să participe în cadrul mai multor intervenții. Multe proiecte au fost suspendate pentru scurt timp din acest motiv;
- **Procesul îndelungat de aprobare a proiectelor.**⁸⁶ Perioada dintre depunerea unui proiect și semnarea cererii de finanțare poate dura până la șase luni. În acest timp, nevoile grupului țintă identificate inițial se pot schimba, riscul fiind ca activitățile prevăzute să nu mai fie de actualitate.

839. Au fost identificați, totodată, și o serie de **factori externi** care au creat dificultăți sau întâzieri în implementarea proiectelor:

- **Recrutarea grupului țintă.**⁸⁷ 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 patru documente;
- **Utilizarea MySMIS.**⁸⁸ Dificultățile întâmpinate au determinat în câteva cazuri contractarea unui expert extern care să se ocupe de raportarea prin intermediul platformei, costurile fiind suportate de beneficiari. În general, utilizarea MySMIS consumă foarte mult timp. De exemplu, fiecare document aferent unui proiect trebuie încărcat individual, ceea ce, la un volum foarte mare de documente, înseamnă alocarea câtorva zile în acest sens. Raportările privind activitățile experților sunt cumulate automat în anumite situații, deși acest lucru nu este corect. Totodată, platforma nu oferă detalii despre execuția bugetară;

⁸³ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *SMART MANAGEMENT* (cod SMIS 118280), *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624), *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), *Olenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227), *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019).

⁸⁴ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019), *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624).

⁸⁵ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314), *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *Olenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227).

⁸⁶ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314).

⁸⁷ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru* (cod SMIS 117664), *FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați* (cod SMIS 118471), *Olenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227), *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314), *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *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).

⁸⁸ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314), *FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați* (cod SMIS 118471), *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624).

- **Complexitatea achizițiilor publice.**⁸⁹ Pentru unul dintre proiecte, a fost nevoie de repetarea unei proceduri, deoarece inițial nu au fost solicitanți. Pentru fiecare corectură termenul de răspuns din partea AM este de 30 de zile, ceea ce a provocat întârzieri în implementarea unor proiecte;
- **Lipsa de omogenitate a procedurilor la nivel de OIR-uri.**⁹⁰ De pildă, solicitările din partea unui OIR, suplimentare celor prevăzute în proceduri, pot provoca întârzieri.

840. Analiza a urmărit și perspectiva **participanților la formare** asupra factorilor care au influențat negativ intervențiile finanțate și efectele acestora. Conform Figura 24, **pandemia Covid-19** este factorul care a afectat în cea mai mare măsură rezultatele intervențiilor finanțate din POCU, deși nu în majoritatea cazurilor. 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**.⁹¹ Unele dintre întreprinderile sprijinite au reușit să își adapteze activitatea la noile condiții, însă o mare parte, în special cele din domeniul Horeca, au fost foarte afectate. Unele au fost închise, altele și-au suspendat activitatea pe perioada pandemiei. Participanții la interviuri consideră însă că, după redeschidere, au reușit în mare parte să se adapteze schimbărilor. Următorul ciclu de evaluare va permite o analiză mai comprehensivă a efectelor pandemiei asupra grupului țintă.
841. Respondenții în cadrul chestionarului au punctat și **alte exemple de factori negativi** care au afectat impactul intervențiilor, de pildă, instabilitatea și lipsa de predictibilitate din domeniul legislativ, slaba pregătire a forței de muncă sau lipsa susținerii din partea angajatorilor de a participa la formare.

Sinteza constatărilor

842. Deși **nu poate fi formulată o concluzie** în acest stadiu al evaluării **privind măsura în care mecanismele identificate au influențat efectele intervențiilor**, au fost identificate câteva caracteristici ale acestora. În primul rând, **mecanismele pozitive** care au contribuit la implementarea cu succes a intervențiilor reprezintă în cea mai mare parte **răspunsuri la factorii negativi** care au afectat acest proces. De exemplu, dificultățile întâmpinate în recrutarea grupului țintă, cuplate cu perioada de implementare de un an a proiectelor, a determinat mulți beneficiari să suspende pentru scurt timp proiectele. Posibilitatea de suspendare a fost apreciată ca un instrument pozitiv. Complexitatea procedurilor de raportare și monitorizare ale proiectelor, cuplate cu dificultățile de utilizare ale platformei MySMIS, au condus în unele situații la contractarea unor experți externi care să se ocupe de partea de raportare a proiectelor. Deși costurile în acest sens au fost suportate de beneficiari, aceasta fost considerată o practică utilă. Totodată, acești factori au încurajat și comunicarea și colaborarea îndeaproape cu OIR-urile și cu AM POCU.

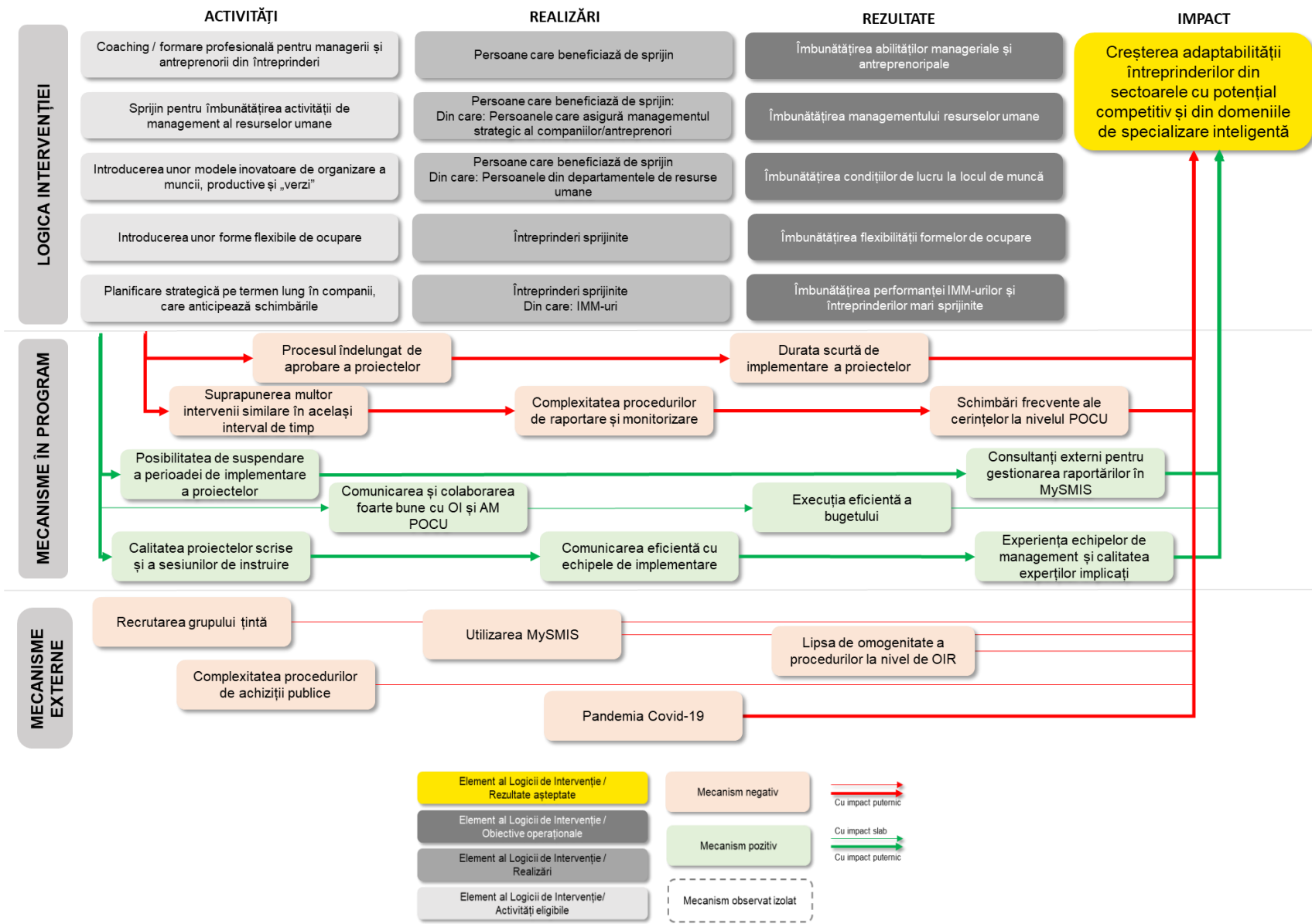
În al doilea rând, **participanții la formare au apreciat calitatea sesiunilor de instruire** și buna colaborare cu echipele de management ale proiectelor. Factori externi însă, precum restricțiile impuse de **pandemia Covid-19**, au afectat sustenabilitatea rezultatelor intervențiilor. Deși unii dintre participanții la formare s-au adaptat în mare măsură la noile condiții, multe dintre firmele sprijinite, în special din domeniul turismului și ecoturismului, s-au confruntat cu dificultăți în continuarea activității în această perioadă. Următorul ciclu de evaluare va permite o analiză comprehensivă a impactului pandemiei asupra adaptabilității întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI.

⁸⁹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019), *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227), *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *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).

⁹⁰ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624), *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314).

⁹¹ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru* (cod SMIS 117664), *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314), *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019), *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).

Figura 25. Mecanisme identificate în cadrul Temei de Evaluare 5



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

843. 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 sau de învățat din proiectele implementate și a soluțiilor adoptate (dacă este cazul).
844. 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 **reducerea complexității procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor**:⁹²
- Potrivit beneficiarilor, **procesul de aprobare a unui proiect poate dura până la zece luni**. În acest timp, nevoile grupului țintă se pot modifica și există riscul ca intervențiile aprobate ulterior să nu răspundă noilor nevoi. Tot în acest sens, beneficiarii au recomandat și simplificarea procesului de înscriere a grupului țintă. Aceștia din urmă trebuie să prezinte multe acte doveditoare în original și să semneze foarte multe documente, ceea ce îngreunează demararea activităților de formare;
 - **Funcționalitățile MySMIS nu sunt optimizate și adaptate la nevoile beneficiarilor din cadrul POCU**. Având în vedere volumul mare de documente specific proiectelor finanțate din POCU, este nevoie ca acestea să poată fi încărcate pe platformă în bloc, și nu individual. De asemenea, beneficiarii au remarcat că apar adesea erori în raportarea orelor petrecute de experți pe o anumită activitate, iar modificările acestora nu se pot face decât manual;
 - Beneficiarii au recomandat și **menținerea posibilității de modificare a bugetelor proiectelor** atunci când este necesar (de exemplu, când sunt realizate economii) **prin proceduri mai simple**, de pildă, prin notificare, și nu prin act adițional. Această practică a fost utilizată inițial în cadrul POSDRU, ulterior a fost anulată și s-a revenit asupra ei în cadrul POCU, după câțiva ani de la inițierea actualei perioade de implementare.
845. 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 proprii.⁹³ Pe de altă parte, **buna comunicare cu reprezentanții OIR-urilor și ai AM POCU** a permis clarificarea unor probleme punctuale de raportare și monitorizare cu care s-au confruntat.⁹⁴
846. În ce privește **activitățile de formare** și, implicit, **efectele generate** pentru participanți, a fost subliniată **necesitatea realizării periodice a unor analize strategice de nevoi ale grupului țintă**:⁹⁵
- Potrivit beneficiarilor, numărul mare de proiecte depuse la lansarea apelurilor a creat o ofertă de cursuri similare prea mare raportat la numărul de potențiali participanți. În plus, aceștia nu erau eligibili să participe în cadrul mai multor cursuri. Acest lucru a creat dificultăți în recrutarea grupului țintă și, în multe situații, întâzieri în implementarea activităților;
 - Mai mult, aceste analize ar fi permis și adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii de grup țintă. Beneficiarii au observat, de pildă, că participarea managerilor la activitățile

⁹² A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *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), *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624), proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314).

⁹³ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314), *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență* (cod SMIS 120019).

⁹⁴ A se vedea studiile de caz aferente proiectelor *PROTURISM – Turism competitiv în regiunea Centru* (cod SMIS 117664), *Perfecționarea cadrelor de conducere din regiunea Nord-Est* (cod SMIS 118061), *FOPAA – Formare profesională pentru antreprenori și angajați* (cod SMIS 118471), *Oltenia profesională – Abordare holistică pentru competitivitate* (cod SMIS 117227) și *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364).

⁹⁵ A se vedea studiul de caz aferent proiectului *INTRAPRENOR – Abilitățile manageriale ale secolului XXI* (cod SMIS 117364), *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), *START INDUSTRY 4.0* (cod SMIS 117624), proiectelor *IRU – Investește în resursa umană pentru un viitor de calitate* (cod SMIS 118314).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de elaborare de planificări strategice tinde să nu producă rezultatele vizate. Principala cauză este că aceștia din urmă nu au un rol decizional major, așa cum este în cazul antreprenorilor.

Sinteza constatărilor

847. Principalele aspecte care ar fi putut fi îmbunătățite din punct de vedere al implementării programului se referă la **reducerea complexității procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor**. Pe de altă parte, activitățile implementate ar fi beneficiat de realizarea periodică a unor **analize strategice de nevoi**, care să permită eșantionarea riguroasă a grupului țintă și adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii ale acestuia.
848. Aceste aspecte ar fi putut contribui la eficientizarea implementării intervențiilor, prin eliminarea întârzierilor și costurilor suportate de beneficiari în termeni de timp și resurse. În al doilea rând, ar fi ameliorat dificultățile în identificarea și recrutarea grupului țintă și, astfel, ar fi putut fi evitate situațiile în care oferta de cursuri similare într-o anumită perioadă a depășit cererea.
- 2.5.8 Există cazuri de bune practici în ceea ce privește intervențiile de promovare a inovării sociale și teme 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)?**
849. 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.
850. Conform prevederilor Ghidului solicitantului – condiții specifice⁹⁶, 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 eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor;
 - Inovare socială;
 - Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor;
 - Nediscriminare.
851. 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.
852. Prin urmare, toate proiectele finanțate în cadrul OS 3.8 au vizat cel puțin una dintre cele patru teme secundare. De altfel, informațiile colectate prin intermediul chestionarului electronic și prin intermediul studiilor de caz au permis identificarea unor efecte resimțite ale activităților care au vizat teme secundare, evidențiate în cadrul analizei aferente întrebării de evaluare 2.
853. 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**. Un factor care poate favoriza existența acestei curențe ar putea fi reprezentat de faptul că pentru activitățile care vizează teme secundare, documentele de programare nu prevăd indicatori de rezultat sau de realizare imediată cu care ar putea fi urmărite progresele înregistrate.
854. În pofida acestor limitări, informațiile colectate au permis identificarea unui exemplu de bună practică privind intervențiile de promovare a inovării sociale și temelor secundare. În cadrul proiectului cod SMIS 120019 – „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență.” **a fost elaborat un instrument de anticipare/identificare a nevoilor de competențe în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu.**

⁹⁶ Disponibil la <https://mfe.gov.ro/programe/autoritati-de-management/am-pocu/>, varianta din iulie 2019.

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”. Ghidul⁹⁷ 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, clustere 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.

Sinteza constatărilor

855. 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, în cadrul proiectului cod SMIS 120019 – „PISC – Performanță. Inovație. Strategie. Competență.” a fost identificat un exemplu de bună practică, respectiv „Ghidul de identificare a competențelor în sectorul prioritar Energie și Management de Mediu” care reprezintă **un instrument de anticipare/ identificare a competențelor** necesare pentru a asigura maximum de performanță în domeniul energiei și managementului de mediu.

2.5.9 Concluzii și recomandări

856. La nivel de program, nu a fost identificată o delimitare exactă a noțiunii de **adaptabilitate** pe baza unor obiective specifice măsurabile. Prin urmare, în scopul evaluării, aceasta a fost operaționalizată 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.
857. Astfel, datele colectate indică faptul că, în perioada 2014-2020, a existat un progres din punct de **vedere al creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI**. Un număr tot mai mare de întreprinderi și-au adaptat activitatea la sectoarele SNC / SNCDI, iar performanțele acestora sunt aliniate celor realizate de întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Acest lucru arată că **întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI s-au menținut competitive în această perioadă și s-au adaptat schimbărilor, inclusiv de pe piața muncii**. Deopotrivă, percepțiile colectate în cadrul chestionarului online sugerează că **managementul strategic și al resurselor umane din aceste întreprinderi au devenit mai performante** în perioada analizată.
858. În acest stadiu al evaluării, **nu a putut fi formulată o concluzie cu privire la impactul generat de intervențiile finanțate prin OS 3.8 asupra creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI**. Totuși, intervențiile au fost în mare măsură eficace în atingerea obiectivelor propuse și au generat rezultate pozitive pentru participanții la formare și firmele sprijinite. Managerii și antreprenorii care au participat la cursuri consideră că sunt mai bine echipați să identifice nevoile de creștere ale întreprinderilor în care activează, să gestioneze riscurile și schimbările și să ia decizii mai bine informate. **Managementul resurselor umane a devenit mai performant și mai adaptat la schimbările și cerințele de pe piața muncii**. Angajații, inclusiv cei noi, beneficiază de planuri de dezvoltare individuală și de creștere a competențelor, în corelare cu nevoile de dezvoltare ale întreprinderilor în care activează. Nu în ultimul rând, au fost identificate câteva exemple de **modele inovatoare de organizare a muncii, productive și „verzi” implementate**, e.g. practici privind tratamentul egal al angajaților, utilizarea eficientă a resurselor de energie, practici de sănătate și securitate la locul de muncă, digitalizarea anumitor procese.

⁹⁷ Disponibil pe pagina web a beneficiarului la adresa https://www.cemacon.ro/files/informari/ghid_competente_mediu.pdf.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

Exemplele puține identificate în ce privește formele flexibile de ocupare sugerează însă că implementarea acestora a fost, mai degrabă, impusă de pandemia Covid-19 și numai în parte un rezultat al POCU.

859. **Efectele neașteptate și propagate** ale intervențiilor implementate sunt, în general, pozitive. Au fost dezvoltate rețele parteneriale și de networking și s-a îmbunătățit comunicarea între participanții la cursuri și colaborarea cu echipele din care aceștia fac parte. Finanțarea cursurilor a permis degrevarea de costurile aferente formării profesionale a angajatorilor și antreprenorilor, iar furnizorii de formare profesională care au implementat proiecte și-au diversificat oferta de cursuri. Totodată, cunoștințele dobândite în cadrul cursurilor au fost diseminate și către alte persoane în afara celor sprijinite prin proiecte.
860. Participanții la formare consultați în cadrul sondajului online și al studiilor de caz consideră că **rezultatele pozitive obținute s-au menținut în mare măsură până în prezent**. Noile competențe au contribuit la consolidarea statutului lor profesional atât în cadrul firmelor în care activează, cât și pe piața muncii. Marea majoritate a participanților și-au păstrat locul de muncă și utilizează în mod curent cunoștințele dobândite. Cu toate acestea, participanții consideră că au nevoie în continuare de formare profesională, în special în domenii precum cel financiar-contabil, al resurselor umane și marketing.
861. **Calitatea sesiunilor de instruire** constituie principalul **mecanism** care a influențat **pozitiv** rezultatele intervențiilor pentru participanți. Pandemia Covid-19 le-a afectat însă sustenabilitatea. O parte din participanții la formare și firmele sprijinite au reușit să se adapteze la noile condiții economice și de lucru, însă multe dintre întreprinderile sprijinite, în special din domeniul turismului și ecoturismului, au fost afectate. Următorul ciclu de evaluare va avea în vedere o analiză comprehensivă a impactului pandemiei asupra adaptabilității întreprinderilor din sectoarele SNC / SNCDI.
862. În ce privește implementarea efectivă a intervențiilor, principalele mecanisme pozitive identificate reprezintă **răspunsuri la mecanismele negative** care au afectat acest proces. De pildă, dificultățile întâmpinate în recrutarea grupului țintă, cuplate cu perioada de implementare de un an a proiectelor, au determinat mulți beneficiari să suspende pentru scurt timp implementarea. Acest instrument a permis însă finalizarea cu succes a proiectelor. Complexitatea procedurilor de raportare și monitorizare a proiectelor, cuplate cu dificultățile de utilizare ale platformei MySMIS, au condus în unele situații la contractarea unor experți externi care să se ocupe de partea de raportare. Deși costurile au fost suportate de solicitanți, acest instrument a permis echipelor de implementare să se concentreze exclusiv pe activitatea de management a proiectelor. Comunicarea și colaborarea îndeaproape cu OIR-urile și AM POCU au contribuit în mare măsură la rezolvarea problemelor punctuale cu care beneficiarii s-au confruntat pe parcursul implementării.
863. Principalele **lecții învățate** identificate se referă la **necesitatea reducerii complexității procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor și a realizării periodice a unor analize strategice de nevoi ale grupului țintă**. Aprobarea unui proiect depus poate dura până la zece luni, timp în care nevoile grupului țintă se pot modifica; există, astfel, riscul ca proiectele scrise să nu răspundă la timp și pe deplin nevoilor participanților. Totodată, platforma MySMIS nu este adaptată la nevoile solicitanților din cadrul POCU. De pildă, având în vedere numărul mare de documente necesare pentru raportare, specific acestor proiecte, solicitanții consumă foarte mult timp cu încărcarea individuală a acestora pe platformă. Pe de altă parte, realizarea periodică a unor **analize strategice de nevoi ale grupului țintă ar permite** eșantionarea riguroasă a grupului țintă și adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii ale acestuia. Astfel, ar putea fi evitate situațiile în care oferta de cursuri similare piață într-un anumit interval de timp depășește cererea grupului țintă și creează dificultăți în recrutarea acestuia. De asemenea, activitatea de elaborare de planificări strategice pe termen lung ar fi putut avea un impact mai mare dacă s-ar fi adresat numai antreprenorilor, și nu și managerilor, care nu au un rol decizional major în întreprinderile vizate.
864. Având în vedere că Ghidul Solicitantului obligă solicitanții să abordeze cel puțin o temă secundară în cadrul proiectelor implementate, analiza cererilor de finanțare aferente studiilor de caz arată că acestea au fost abordate în cadrul activităților implementate. Cu toate acestea, nu au fost identificate dovezi clare că firmele sprijinite au implementat **bune practici** sau instrumente care vizează temele secundare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

865. Analiza a permis identificarea următoarelor nevoi și formularea unor **recomandări** pe baza acestora în scopul optimizării impactului și eficientizării implementării intervențiilor finanțate:

- Este necesară o **definire mai specifică a noțiunii de creștere a adaptabilității** întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI din punct de vedere al POCU. În acest sens, 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;
- Este necesară **simplificarea procedurilor de aprobare, raportare și monitorizare a proiectelor**. În acest sens, este recomandată explorarea posibilităților de automatizare a procesului de aprobare a proiectelor pentru scurtarea perioadei de timp necesare aprobării. De asemenea, este recomandată explorarea posibilităților de adaptare a platformei MySMIS pentru a răspunde nevoilor specifice fiecărui program operațional. De exemplu, este nevoie ca volumul mare de documente necesare raportării de proiect în cazul POCU să poată fi încărcat în bloc pe platformă, și nu individual;
- Este necesară asigurarea echilibrului între oferta de cursuri similare disponibile pe piață în urma lansării apelurilor și cerea din partea grupului țintă. Totodată, este necesară adaptarea activităților eligibile la caracteristicile diferitelor categorii de grup 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 **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.



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?

866. 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 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 angajatori din acest domeniu.
867. 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 2020⁹⁸, implementată prin semestru european⁹⁹. Strategia Europeană pentru Ocupare a fost lansată în cadrul summit-ului Consiliului Europei din Luxemburg în 1997¹⁰⁰ 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.
868. 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: Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)¹⁰¹ și Fundația Europeană de Formare (ETF)¹⁰².
869. 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

⁹⁸ Comunicare [COM(2010) 2020 final] – Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

⁹⁹ 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)

¹⁰⁰ 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).

¹⁰¹ <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 educație și formare profesională, prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele, politicile și practicile din domeniu din statele membre, cererile și nevoile de competențe din UE.

¹⁰² <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.

perioada 2015-2020. Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (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.

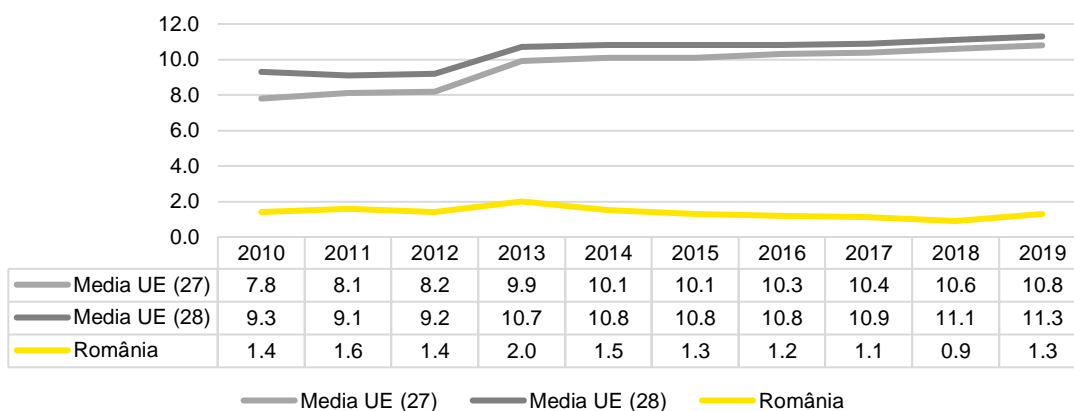
870. La 1 iulie 2020, Comisia a prezentat o agendă ambițioasă pentru a orienta eforturile de redresare în urma crizei provocate de COVID-19 în domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale. Comunicarea Comisiei privind Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități 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.¹⁰³
871. 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.
872. 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 aplicare a prevederilor ordonanței menționate, iar principala instituție responsabilă este Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)¹⁰⁴. Cadru normativ, precum și structura instituțională, au suferit modificări în 2014 și 2017, cea mai importantă dintre acestea fiind modificarea condițiilor pentru furnizorii și programele de formare profesională pentru persoanele care au absolvit studii universitare. Din 2017, în aceste cazuri trebuie îndeplinite criteriile de calitate specifice nivelului de calificare, respectiv cele stabilite de Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior. Mai mult decât atât, 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 Protecției Sociale (MMPS) și Ministerul Educației și Cercetării (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 MMPS.
873. 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 MMPS 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.
874. Mai mult decât atât, structura instituțională bazată pe responsabilități partajate și coordonare pentru două ministere (MMPS 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 evaluării nici MMPS nici MEC nu aveau 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.

¹⁰³ https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_ro (accesat: 08.10.2020).

¹⁰⁴ Ministerul Muncii și Protecției Sociale elaborează împreună cu Ministerul Educației Naționale și coordonează punerea în aplicare a strategiilor și politicilor naționale în domeniul formării profesionale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări (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 Protecției 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.

875. În ceea ce privește evoluția la nivel național a formării profesionale, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) a publicat în 2019 un raport cu privire la educația și formarea profesională în România.¹⁰⁵ Se remarcă faptul că numărul de cursanți adulți înscriși în programe autorizate de formare profesională a continuat să crească pe parcursul ultimului deceniu. Cu toate acestea, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții este cea mai scăzută din UE și este într-o ușoară scădere până în 2018 și în creștere ușoară în 2019. Scăderea până în 2018 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 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.¹⁰⁶ În acest sens este de remarcat creșterea participării la programe de formare profesională, raportată de MMPS 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.¹⁰⁷

Figura 26. Participarea la educație pe tot parcursul vieții în România, în populația în vârstă de 25-64 de ani, raportat la numărul de angajați, comparat cu media UE28 în perioada 2007-2019 (valorile sunt exprimate în procente - %).



Sursa: Eurostat, cod de date: trng_lfse_01

876. Participarea la formare profesională este mai ridicată în rândul bărbaților (1,4%) față de cea în rândul femeilor (1,2%), ceea ce este contrar tendințelor europene actuale. Există însă și variații regionale semnificative, regiunea Sud-Muntenia înregistrând 3% rată de participare la programe de educație în rândul populației 25-64 de ani, iar regiunea Vest 2%, în timp ce regiunile Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Est și Sud-Vest Oltenia înregistrează o rată de participare la formare a adulților raportată la numărul de angajați de sub 1%.¹⁰⁸
877. Nivelurile competențelor digitale cel puțin elementare și al competențelor cel puțin elementare în materie de software situează România 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 au competențe digitale cel puțin elementare (față de 58% la nivelul UE în ansamblu), în timp ce 35% au competențe cel puțin elementare în materie de software (față de o medie a UE de 61%).¹⁰⁹ Se înregistrează o ușoară creștere față de anii anteriori (2 și respectiv 3 puncte procentuale), dar și media europeană pentru cei doi

¹⁰⁵ CEDEFOP, 2019, „Educația și formarea profesională în România. Descriere succintă”, DOI: 10.2801/458180.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ 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.

¹⁰⁸ Indicator trng_lfse_04, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_04/default/table?lang=en (accesat: 08.10.2020).

¹⁰⁹ Comisia Europeană, 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).

indicatori a crescut cu un punct procentual. În plus, conform Eurostat¹¹⁰, România avea în 2019 cea mai mică rată din UE în ceea ce privește angajații care folosesc computerul și internetul la locul de muncă, respectiv 34% față de media europeană de 57%. Ca și în cazul indicatorilor DESI, diferența între România și nivelul European se păstrează în timp.

878. 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%.¹¹¹ 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.
879. Toate aceste date arată că nevoia de a investi în formare profesională continuă rămâne puternică în România, pentru că în 2020, 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).¹¹²
880. Conform datelor disponibile la nivel european și național (Eurostat și INS) nivelul productivității muncii – expresie a mai multor factori, inclusiv a competitivității economice a întreprinderilor și angajaților – a crescut constant în România în ultimele două decenii. Având în vedere aceste date, România s-a situat detașat pe primul loc între statele UE la creșterea productivității reale a muncii pe persoană angajată în anul 2019 față de anii precedenți. Se remarcă variații ale sporului de productivitate în raport cu sectoarele economice și un proces de realocare a resurselor dinspre activități cu productivitate redusă înspre activități cu productivitate mai ridicată. Sub influența dominantă a capitalului străin, industria prelucrătoare a României s-a orientat predominant către export în interiorul unor lanțuri de aprovizionare transnaționale, schimbându-și în timp specializarea de la textile și metalurgie către domenii ca industria auto sau fabricarea de utilaje și echipamente.¹¹³

Sinteza constatărilor

881. În 2019 România continua să se afle pe ultimele locuri în Uniunea Europeană în ceea ce privește participarea adulților la formare profesională, dar și în ceea ce privește competențele digitale ale adulților, competențe care își dovedesc relevanța pe piața muncii din ce în ce mai mult. De asemenea, competențele lingvistice ale angajaților din România se situau mult sub media europeană. Deși nivelul competențelor digitale și lingvistice se afla în creștere, decalajul față de media europeană continua să se păstreze. Acest lucru este explicat de faptul că nu se înregistra, până în 2019, creșterea necesară în ceea ce privește participarea adulților la formare profesională. Situația este explicată de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale prin atenția sporită oferită certificărilor în România și formalismul învățării pe tot parcursul vieții din țara noastră, cu accent pus pe diplome, mai degrabă decât pe competențe.
882. Cadrul strategic și legislativ național, relativ stabil, nu a reușit să schimbe situația în perioada 2017-2019, iar modificările instituționale de la nivelul MEC și MMPS au afectat și funcționarea ANC (aflată sub coordonarea MEC și care lucrează în strânsă colaborare cu MMPS).
883. În acest context, investițiile în formarea profesională continuă a angajaților sunt, în 2020, la fel de relevante pe cât erau în 2014, când a fost elaborat programul POCU. În ciuda creșterii numărului de persoane care

¹¹⁰ 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).

¹¹¹ 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_I22. Date disponibile la:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_aes_I22/default/table?lang=en (accesat: 08.10.2020).

¹¹² CEDEFOP, Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries, Luxembourg, 2013.

¹¹³ <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/16372-20200819.pdf> (accesat: 08.10.2020).

urmează programe de formare profesională continuă, proporția acestora în numărul de angajați rămâne mică, iar programele de formare profesională continuă rămân ocazionale, nu se organizează cu regularitate.

2.6.2 În ce măsură progresul observat este atribuit POCU?

884. Realizarea obiectivului specific 3.12 al POCU, ce face obiectul evaluării în prezenta temă de evaluare, 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;
 - Stimularea angajatorilor pentru organizarea de programe de învățare la locul de muncă.
885. În cadrul OS 3.12 au fost contractate 43 de proiecte, toate având perioada de început între august și decembrie 2019, fiind programate să se încheie în 2021 și aflându-se în stadiu incipient sau mediu de implementare la data demarării prezentei evaluări (martie 2020). Valoarea totală contractată a proiectelor finanțate este de 145.814.150,80 LEI, iar 6 dintre cele 43 de proiecte au fost contractate în urma unui apel special dedicat proiectelor de ajutor de stat dedicat întreprinderilor mari. În cazul celorlalte 37 de proiecte: 19 sunt implementate de camere de comerț, 11 sunt implementate de asociații patronale, iar 7 sunt implementate de organizații neguvernamentale.
886. Cele 43 de proiecte și-au propus să realizeze formarea a 15.712 angajați (indicatorul de realizare 4S36), dintre care 11.420 se așteaptă să fie certificați sau să-și valideze competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCDI la încetarea calității de participant (indicatorul de rezultat 4S.34). De asemenea, în total, proiectele și-au propus să sprijine angajați din 966 de întreprinderi mari (indicatorul de realizare 4S17) și peste 1.238 de IMM-uri (indicatorul de realizare 4S17.1). De asemenea, proiectele se așteaptă ca 148 de întreprinderi mari și 171 de IMM-uri să introducă programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului (indicatorii de rezultat 4S35 și 4S35.1).
887. **Trebuie însă subliniat că toate proiectele finanțate au fost grav afectate de pandemia de COVID-19 și restricțiile impuse pentru prevenirea și limitarea consecințelor sale. În acest context POCU nu are o contribuție la situația prezentată anterior, privind formarea profesională continuă în România.** O foarte mică parte din cursurile de formare au fost organizate înainte de 16 martie, 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. În acest context, la 8 septembrie 2020 beneficiarii raportaseră formarea a 1.712 angajați dintre care doar 337 au fost validați până la data de referință a informațiilor în urma verificărilor OIR și AM. Dintre aceștia, doar 450 de angajați fuseseră certificați. Pe de altă parte, beneficiarii au raportat sprijin pentru 227 de întreprinderi, din care 215 IMM-uri, dar până la 8 septembrie 2020 au fost validate activitățile de sprijin doar pentru 87 de întreprinderi, din care 74 IMM-uri.

Tabel 36. Date privind indicatorii specifici OS 3.12 POCU la data de 08.09.2020

Tip indicator	Indicator	Valoare raportată	Valoare validată
Indicator de realizare	4S36 Angajați care beneficiază de programe de formare	1.712	337
	• Din care femei	829	145
	• Din care bărbați	883	192
	4S17 Întreprinderi sprijinite	227	87

Tip indicator	Indicator	Valoare raportată	Valoare validată
	4S17.1 Întreprinderi sprijinite, din care: -IMM-uri	215	74
Indicator de rezultat	4S34 Persoane care dobândesc o calificare/ care și-au validat competențele în sectoarele economice/domeniile cu specializare inteligentă aferente SNC/SNCDI la încetarea calității de participant	450	0
	• Din care femei	175	0
	• Din care bărbați	275	0
	4S35 Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului	0	0
	4S35.1 Întreprinderi care introduc programe de învățare la locul de muncă, la 6 luni după finalizarea sprijinului, din care: - IMM-uri	0	0

Susa: SMIS

888. În acest context, principalele metode de evaluare utilizate pentru evaluarea efectului brut până în prezent al OS 3.12 au fost studiile de caz. La acestea s-au adăugat analiza datelor furnizate de AM și OIR și interviuri cu reprezentanții acestor instituții, precum și un număr restrâns de scurte interviuri cu persoanele care au participat la cursurile realizate fie înainte de 16 martie 2020, fie în sistem online ulterior.
889. Pe baza datelor oferite de AM și OIR constatăm că cei mai mulți dintre participanții la sesiuni de formare vin din regiunea Sud-Muntenia, în special județele Argeș, Dâmbovița și Prahova. 56% dintre participanții la cursuri de formare de până în prezent (validate și nevalidate) au domiciliul în mediul rural și 51% sunt bărbați. **Niciunul dintre participanții la programe de formare înregistrați de beneficiari până în septembrie 2020 nu face parte dintr-o minoritate etnică și doar 1% sunt declarați ca aparținând unui grup dezavantajat. Vârsta medie a participanților la programe de formare înregistrați de beneficiari este de 41 de ani, puțin peste 40% fiind persoane peste 45 de ani. Astfel, pe baza datelor de până în septembrie 2020, OS 3.12 nu s-a concentrat, așa cum era planificat, pe angajații vârstnici. De asemenea, nu se observă atenție acordată angajaților aflați în poziții vulnerabile.**
890. Pe de altă parte, peste 65% dintre participanții la programe de formare înregistrați de beneficiari au studii liceale sau profesionale.
891. **Pentru numărul restrâns de participanți la cursurile de formare organizate, acestea s-au dovedit a fi necesare, utile și de calitate.** sesiunile de formare pentru utilizarea unor tehnologii, adaptate la nevoile angajatorilor și angajaților, au permis o utilizare mai eficientă a echipamentelor, operare mai rapidă a acestora și realizarea sarcinilor cu mai puține erori. În plus, angajații au fost conștientizați prin formare cu privire la importanța unor operațiuni necesare pentru procesul tehnologic pe care îl implementează, chiar dacă în unele cazuri nu este vorba despre operațiuni cu rezultate pe care le pot observa direct, ceea ce făcea ca înainte de sesiunile de formare acestea să fie uneori neglijate.
892. În cazul beneficiarilor de ajutor de stat, organizarea cursurilor a fost mai facilă, iar acolo unde unele dintre programele de formare au fost organizate, beneficiarii au observat imediat avantajele programelor de formare în activitatea curentă a angajaților. Spre exemplu, unul dintre beneficiarii de ajutor de stat interviuat pentru un studiu de caz a precizat că un curs de scurtă durată pentru competențe digitale a permis angajaților comerciali să folosească echipamente noi cu ușurință și eficiență. Astfel, beneficiile cursului au fost: un timp mai mic de operare a informației din tablete, o înțelegere mai bună a rapoartelor privind activitatea lor curentă (angajații au înțeles mai bine aceste rapoarte și au început să-și concentreze activitatea pe punctele slabe din aceste rapoarte), o mult mai ușoară și mai rapidă utilizare a dispozitivelor electronice (utilizarea mai rapidă a mail-urilor, etc.), creșterea productivității angajaților în activitățile curente și dezvoltarea culturii organizaționale (angajații au început să colaboreze mai bine).
893. În afară de companiile mari care beneficiază de ajutor de stat, mai sunt beneficiari ai POCU OS 3.12 și organizațiile de firme, de tipul clusterelor, dar și camerele de comerț. Aceste organizații au avut posibilitatea să organizeze sesiuni de formare prin mobilizarea membrilor și răspunzând direct nevoilor acestora. Angajații din grupul țintă au putut fi identificați relativ ușor în cazul beneficiarilor care reprezintă organizații de companii. În perioada martie-iunie 2020 fost posibile cursuri organizate online, în special pentru

competențe digitale, ulterior organizarea cursurilor fiind demarată relativ greu. Factorii care au afectat această dinamică sunt analizați în prezentul raport la întrebarea dedicată mecanismelor care facilitează sau împiedică efectele programului în cazul OS 3.12.

894. Interviuurile realizate cu 35 dintre persoanele participante la formare arată că aceștia au apreciat cursurile de calificare la care au participat ca fiind în foarte mare măsură utile și necesare pentru activitatea lor de zi cu zi. Aceștia au participat la cursul de formare atât pentru că a fost recomandat de angajator, cât și pentru a asigura stabilitatea postului deținut.

Sinteza constatărilor

895. Proiectele implementate în cadrul OS 3.12 au debutat în perioada august-decembrie 2019 și, cele mai multe, planificaseră programe de calificare realizate în 2020, în special începând cu al doilea trimestru. Pandemia de COVID-19 și restricțiile impuse de stările de urgență și de alertă, începând cu 16 martie, au afectat puternic planurile beneficiarilor. În acest context, puțin peste 10% din numărul de persoane pe care proiectele își propuneau să le califice au beneficiat deja de cel puțin un program de formare, dar doar 2% au primit validare din partea OIR. În acest context, informațiile despre efectele OS 3.12 sunt parțiale și provizorii.
896. Până în septembrie 2020 structura participanților la programele de formare arată că efectele acestora se manifestă în general la angajați cu studii medii și având media de vârstă de 41 de ani care nu se află în situații vulnerabile, fără o atenție deosebită acordată persoanelor vârstnice, așa cum era inițial planificat.
897. Conform studiilor de caz și interviurilor realizate cu participanții la formare se observă o creștere a nivelului de competențe vizate de programele de formare. Această creștere a nivelului de competență este necesară, utilă angajaților și benefică pentru angajatori.

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

898. Până la momentul realizării evaluării au fost observate foarte puține efecte neplanificate. Cele mai multe dintre acestea au fost observate de beneficiarii de ajutor de stat, iar printre acestea se numără:
- Efecte pozitive de consolidare a echipei beneficiarului de ajutor de stat, pentru că, interacționând între ei și participând la activități comune de învățare, angajații au început să lucreze mai bine în echipe, devenind mai uniți;
 - Efecte 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?

899. 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. În cazul proiectelor de ajutor de stat, beneficiarii intervievați pentru două studii de caz au arătat că nu este posibil să se organizeze astfel încât să participe la cursurile de calificare toți angajații, întrucât acest aspect ar afecta major productivitatea. Trebuie avut în vedere că în cadrul OS 3.12 sunt finanțate programe de calificare, deci de durată mai lungă, ceea ce pune probleme suplimentare angajatorilor pentru modul de organizare a resurselor umane care rămân disponibile pe perioada programelor de formare. În aceste condiții, angajatorii selectează participanții la formare și se bazează pe transferul de competențe ulterior, așa cum au arătat reprezentanții Marquardt Schaltsysteme SCS și Pro Solutions Agency.
900. Pe de altă parte, în cazul persoanelor care au participat la programe de calificare organizate de camere de comerț, patronate sau organizații neguvernamentale, în cele mai multe situații angajatorii au nominalizat participanți pentru calificare. Așa cum este planificat, OS 3.12 se bazează în special pe identificarea și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

oferirea unui răspuns la nevoile angajatorilor, mai puțin la cele ale angajaților. În acest context, analizele realizate de unii dintre beneficiari arată că angajatorii nu sunt dispuși sau nu își permit să investească resurse și să permită angajaților să participe la programe de formare de lungă durată (conform interviurilor pentru studiile de caz realizate cu Federația Agricultorilor De Munte – Sector Economic V. Dornei și Camera de Comerț și Industrie Brașov). În acest sens, se realizează o selecție a participanților și angajații mizează pe un transfer ulterior de competențe.

901. Un număr foarte mic dintre cele 35 de persoane participante la formare intervievate (respectiv 2 persoane) au avansat și au beneficiat de o creștere de salariu în urma sesiunii de formare.
902. Evaluarea proiectelor de ajutor de stat similare finanțate prin POSDRU (DMI 3.2) a arătat că angajatorii mari nu se pot aștepta la o creștere a performanței economice (reflectedă în cifră de afaceri și profit) datorată proiectelor nerambursabile pentru formarea angajaților. Pe de altă parte, este important de subliniat că angajatorii intervievați au identificat efecte asupra mediului de lucru, comunicării și lucrului în echipă între angajați, chiar dacă aceste efecte nu se reflectă în performanța economică a firmelor. Datele arată că acest efect este de așteptat la angajatorii care au un număr mai mare de angajați formați, indiferent dacă este vorba despre beneficiari de ajutor de stat sau angajatori care au desemnat angajați pentru formarea organizată de alt tip de beneficiar (camere de comerț, patronate și organizații neguvernamentale).
903. 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.

Sinteza constatărilor

904. Principalele efecte 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;
 - La nivel de echipe de lucru: se observă transferul de competențe de la angajații care au beneficiat de formare profesională către colegii lor;
 - La nivelul angajatorilor (în special în cazul angajatorilor cu un număr mare de angajați formați): se observă efecte pozitive asupra mediului de lucru, comunicării și lucrului în echipă între angajați;
 - 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).

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

905. Dat fiind că toate proiectele finanțate în cadrul OS 3.12 al POCU se află în curs de implementare, evaluarea sustenabilității măsurilor se referă la premisele pentru durabilitatea efectelor.
906. 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.
907. 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, 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.

908. Pe de altă parte, proiecte implementate de camerele de comerț și asociațiile din mediul de afaceri (cum ar fi Camera de Comerț Brașov și Filiala Transilvania a Asociației Române pentru Industria Electronică și de Software) au atras sau își propun să atragă în activitățile proiectelor și autoritățile locale și naționale cu atribuții în menținerea și dezvoltarea stabilității mediului de afaceri, în scopul creării premiselor pentru continuarea activităților din proiect și după finalizarea acestuia.
909. 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 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.

Sinteza constatărilor

910. Ca și în cazul evaluării efectului net și a celorlalte tipuri de efecte, evaluarea sustenabilității proiectelor OS 3.12, aflate în curs de implementare, generează constatări parțiale și provizorii referitoare la premisele pentru sustenabilitate. În ansamblu se observă că toate proiectele includ activități care să le asigure sustenabilitatea, prin generarea de programe de formare la nivelul angajatorilor, și/sau sunt sinergice cu proiecte de dezvoltate a politicilor de resurse umane la nivelul aceluiași angajatori.
911. Reprezintă de asemenea factori care contribuie la premise pozitive pentru sustenabilitate:
- Colaborarea beneficiarilor cu autoritățile locale și naționale cu atribuții în menținerea și dezvoltarea stabilității mediului de afaceri, colaborări prin care beneficiarii promovează soluții de politici publice care să încurajeze dezvoltarea formării profesionale pentru angajați;
 - Capacitatea proiectelor de a se adapta la nevoile de formare ale angajaților și angajatorilor specifice anului 2020, afectat de pandemia de COVID-19.

2.6.6 *Ce mecanisme (de exemplu, tipuri de intervenții, aranjamente instituționale, selectarea operațiunilor, monitorizare și rambursări) au facilitat / împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie conceptuale pentru aceste mecanisme?*

912. 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.
913. 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.
914. 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, atât cât au fost obținute până în prezent, cei mai importanți sunt:
- 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 beneficiarii a ajutat beneficiarii în planificarea proiectelor și adaptarea lor 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, utile și sustenabile.

915. Cei mai importanți dintre factorii negativi interni (referitori la POCU) ce au afectat rezultatele sunt:

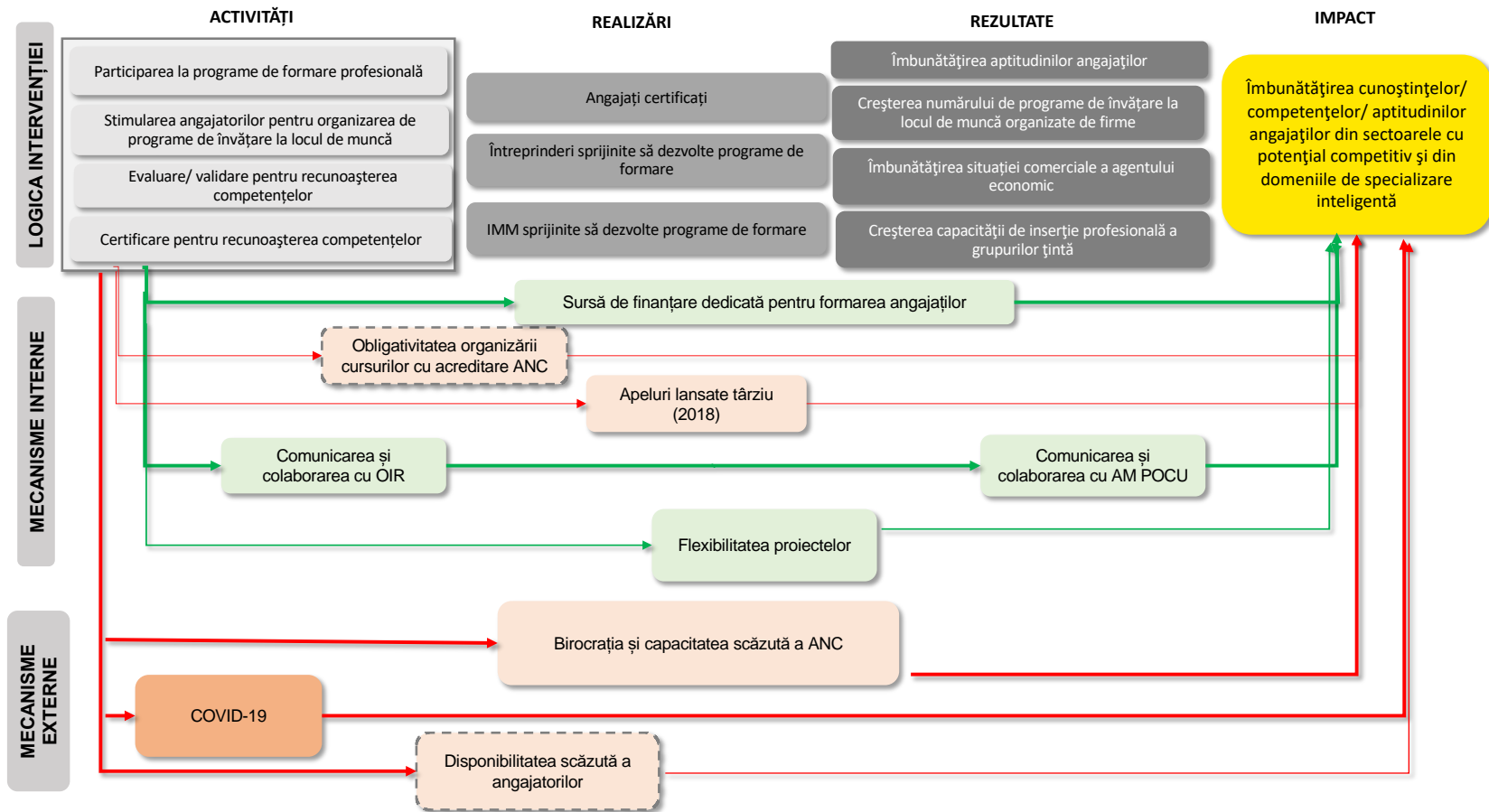
- Lansarea târzie a apelurilor în cadrul OS 3.12, la finalul anului 2018, precum și durata relativ mare a procedurilor de evaluare și selecție, proiectele fiind contractate abia după mijlocul anului 2019 (la peste șase luni de la depunerea cererilor de finanțare). Din cauza acestor aspecte, la momentul prezentei evaluări efectele observate sunt limitate și izolate. 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);
- Obligativitatea 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.

916. Principalii factori negativi externi care au împiedicat manifestarea efectelor DMI 3.2 sunt legați în special de probleme care persistă din 2011 până astăzi (2019) în sistemul de formare profesională continuă din România:

- 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;

917. Figura de mai jos descrie modul în care mecanismele prezentate, pozitive și negative, interne programului și externe, ce au interacționat cu logica de intervenție planificată pentru OS 3.12 al POCU.

Figura 27. Mecanisme ce intervin în generarea rezultatelor OS 3.12



Sursa: Prelucrarea autorilor

- Disponibilitatea scăzută a angajatorilor de a permite angajaților să „iasă din producție” pentru cursuri de formare profesională. Conform cercetării realizate chiar de unul dintre beneficiari și prezentate în cadrul unui studiu de caz: 85% dintre angajatori oferă între 3 și 5 zile pentru formarea angajaților, iar peste 90% dintre angajatori vor ca angajații să meargă la cursuri de formare în weekend. Având în vedere că OS 3.12 finanțează organizarea de cursuri de calificare, care au durate mari de desfășurare, disponibilitatea scăzută a angajatorilor reprezintă o piedică importantă pentru beneficiari în atragerea grupului țintă;
- 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 formare¹¹⁴. 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 printr-un număr foarte mic de persoane care gestionează cererile de autorizare ale programelor de formare și de certificare pentru fiecare sesiune de formare, ceea ce susține constatarea cu privire la capacitatea administrativă limitată a instituției.

Sinteza constatărilor

918. Pot fi identificate în principal mecanisme interne, ce țin de program și proiecte, care au sprijinit generarea efectelor OS 3.12 până în prezent. Acestea se referă în principal la oportunitatea oferită de POCU de a face investiții în resursele umane din întreprinderi, sprijinită de o bună comunicare cu AM și OIR și de o planificare flexibilă a proiectelor.
919. Pe de altă parte, mai mulți factori au influențat negativ efectele OS 3.12 până la data prezentei evaluări. Cel mai puternic factor negativ este pandemia de COVID-19 care a întârziat în mare parte implementarea proiectelor. Asociat cu lansarea relativ târzie a apelurilor pentru OS 3.12 și contractarea proiectelor abia începând cu august 2019, dar și cu procedurile birocratice și nedigitalizate specifice Autorității Naționale pentru Calificări, la data prezentei evaluări un număr foarte mic de persoane au fost formate și un număr mic de angajatori au fost sprijiniți.

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

920. 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 OS 3.12.
921. În primul rând, ar fi fost necesar ca apelurile să fie lansate mai devreme, evaluarea, selecția și contractarea proiectelor să fie accelerată, iar proiectele să înceapă mai devreme. În 2020, pandemia de COVID-19 a blocat sau întârziat implementarea celor mai multe proiecte din cadrul OS 3.12. Această situație arată în

¹¹⁴ 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 întârzieri în implementarea OS 3.12.

ce măsură cresc riscurile de nerealizare a țintelor indicatorilor de program pe măsură ce întârzie implementarea programului, lansarea apelurilor, evaluarea, selecția și contractarea proiectelor. **Programul a planificat o dinamică bună a proiectelor implementate în cadrul OS 3.8 înainte de proiectele din cadrul 3.12, iar în cazul unora dintre beneficiari (inclusiv dintre beneficiarii de ajutor de stat) s-a creat o sinergie bună între finanțările din cele două obiective specifice. Dar, în ansamblu și având în vedere blocajele create în 2020 de pandemia de COVID-19, ar fi fost mai bine dacă cele două obiective specifice erau lansate și implementate mai devreme.**

922. În raport cu numărul total de angajați din țară și nivelul de dezvoltare al formării profesionale continue din România, ar fi fost indicată o alocare financiară mai mare pentru OS 3.12 și fixarea unor ținte mai ambițioase. Trebuie însă subliniat că această acțiune ar fi fost benefică numai dacă apelurile s-ar fi lansat mult mai devreme, pentru a aloca suficient timp pentru implementarea proiectelor.

Sinteza constatărilor

923. Pentru a obține rezultate mai bune până în prezent ar fi trebuit ca:
- Apelurile pentru finanțare în cadrul OS 3.12 să fie lansate mai devreme, iar evaluarea, selecția și contractarea proiectelor se facă mai rapid;
 - Alocarea pentru OS 3.12 să fie mai mare, în raport cu nevoile de dezvoltare din domeniul formării profesionale continue a angajaților.

2.6.8 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)?

924. 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.
925. 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, Industrii 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.
926. 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,¹¹⁵ POCUOS 3.8.
927. În momentul în care a început perioada de criză generată de COVID-19, toate cursurile au fost trecute în mediul online, dar fără a ști cum va reacționa piața, astfel că proiectul nu a fost suspendat. S-a reușit formarea a 250 de persoane care veneau timp de 4 zile/săptămână câte 4 ore/zi pentru a participa la cursuri

¹¹⁵ <https://uia-initiative.eu/en> (accesat: 08.10.2020).

și, mai mult decât atât, folosind tehnici speciale de e-training, participanții au fost mult mai atenți, mai implicați, iar gradul de interactivitate a fost mai crescut decât dacă cursurile s-ar fi făcut offline.

928. Beneficiarul a fost mulțumit de feedback-ul pe care l-a primit de la companii și de la participanții la cursuri, astfel încât, prin act adițional, s-a solicitat creșterea grupului țintă și a numărului de grupe pentru partea din cursurile oferite unde au început să existe multe solicitări. Proiectele implementate de firmele de IT s-au împuținat pentru că erau în directă legătură cu industriile afectate de COVID (zona de *automotives*, turism), astfel că s-a înregistrat o scădere a contractelor prestate de companiile de IT, iar resursele lor umane au fost mai disponibile să ia parte la cursurile de formare.
929. 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 înspre 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.
930. 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.
931. 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.
932. În ciuda interesului cursanților și angajatorilor pentru proiect și cursurile de formare profesională, beneficiarul ARIES Transilvania a întâmpinat o problemă majoră în momentul raportării activităților. Studiul de caz a relevat că beneficiarul nu a fost conștient de obligativitatea certificării ANC a cursurilor oferite și, de altfel, în cererea de finanțare nici nu a precizat că va oferi certificare ANC. În aceste condiții indicatorii realizați și cheltuielile efectuate nu sunt eligibile în program, iar efectele raportate nu vor putea să fie atribuite programului decât în măsura în care beneficiarul se autorizează ANC și reia cursurile de formare, și certifică noile competențe dobândite de cursanți.

2.6.9 Concluzii și recomandări

933. Formarea profesională continuă a angajaților continuă să fie o excepție mai degrabă decât regula în România, iar acest aspect este confirmat de statistica ce arată procentul foarte mic de adulți activi care participă la programe de formare profesională. În acest context, cadrul legislativ și instituțional este complex și a fost modificat de mai multe ori pe parcursul ultimilor ani. Atribuțiile sunt împărțite între trei instituții cheie (MMPS, MEC și ANC), iar monitorizarea administrativă a formării profesionale continue este limitată (nu există date ușor de accesat și prelucrat despre numărul de beneficiari de formare profesională continuă, calificările, specializările și perfecționările dobândite, profilul participanților), ceea ce nu sprijină dezvoltarea politicilor publice de promovare și sprijinire a formării pe tot parcursul vieții.
934. Mai mult decât atât, procedurile de autorizare a programelor de formare profesională la ANC, precum și procedurile impuse pentru organizarea fiecărei sesiuni de formare sunt birocratice, greoaie din perspectiva beneficiarilor POCU. Posibilitățile de interacțiune online cu instituția au fost reglementate abia în 2020 și sunt încă puțin cunoscute de beneficiari. În plus, aprobarea unui standard ocupațional nou, pentru ca ulterior să se organizeze cursuri de formare pe baza standardului respectiv, este o procedură greoaie și de lungă durată, care nu permite adaptarea standardelor ocupaționale și adăugarea de noi standarde ocupaționale, potrivite pentru actuala piață a muncii.
935. În acest context este 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, odată cu progresul tehnologic.
936. În acest sens, la nivelul Guvernului, prin colaborare între MMPS și MEC, ar trebui să se revizuiască cadrul legislativ și de reglementare aferent FPC, atât la nivel de legislație primară, cât și la nivel de legislație secundară și terțiară, astfel încât să existe norme coerente, ușor de urmărit și de pus în aplicare. O consultare extinsă atât cu instituțiile publice implicate în FPC, cât și cu furnizorii de formare profesională și partenerii sociali se impune pentru a se asigura că toate perspectivele și nevoile actorilor implicați sunt luate în calcul.
937. În ansamblu, eficacitatea intervențiilor finanțate din POCU în cadrul OS 3.12 este foarte mică până la momentul evaluării, acest aspect fiind cauzat pe de o parte de lansarea târzie a apelurilor de proiecte și de procesul relativ lung de evaluare, selecție și contractare a proiectelor (peste șase luni de la depunerea proiectelor până la semnarea primelor contracte), iar pe de altă parte de întârzierile substanțiale generate de pandemia de COVID-19.
938. Pentru recuperarea, cel puțin parțială a întârzierilor, se impune luarea unor măsuri pe termen scurt pentru informarea beneficiarilor cu privire la metodologia de organizare a pregătirii teoretice online aprobată prin Ordinul MMPS 1005/2020 și sprijinirea beneficiarilor, dacă este cazul, pentru restructurarea în sistem online a pregătirii teoretice aferentă cursurilor de formare. De asemenea, este necesară adaptarea procedurilor de raportare POCU pentru a permite verificarea înscrierii persoanelor în grupurile țintă ale proiectelor fără a fi necesară semnătura olografă pe formularul de grup țintă, astfel încât beneficiarii să poată raporta persoanele formate în sistem online.
939. Evaluarea a identificat că este un punct tare faptul 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, utile și sustenabile.
940. Având în vedere că relevanța, eficacitatea și sustenabilitatea programelor de formare finanțate de POCU poate fi afectată major de schimbările structurale asociate cu efectele economice ale pandemiei de COVID-19, este necesar, la nivelul MFE, prin cooperare cu MMPS, MEC și Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri să fie identificate sectoarele și domeniile (dintre sectoarele economice/ domeniile identificate conform SNC și SNCDI) care au nevoie de sprijin cel mai mult, iar acestea trebuie să fie deservite cu prioritate de proiectele care nu au început încă desfășurarea unor programe de formare.

2.7 Tema de Evaluare Suplimentară – Evaluarea intervențiilor POCU privind contribuția la evoluția unor indicatori macroeconomici la nivel național

941. 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 țărilor Strategiei Europa 2020, PIB-ului și șomajului în aria de acoperire a programului).
942. 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?**
943. 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

944. 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.
945. 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.
946. Pentru a răspunde la întrebările de evaluare s-au utilizat următorii indicatori:

Tabel 37. 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	Contribuția directă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie? Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie? Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POCU la formarea produsului intern brut din economie?	AM POCU INS (tempo online – Tabele	Extragere date din surse administrative Extragere date din surse statistice

Întrebare de evaluare	Indicatori	Sursă	Instrument de colectare a datelor
intern brut și la ocuparea forței de muncă?	Contribuția directă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă? Contribuția directă și indirectă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă? Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă?	intrări-ieșiri)	

Metodele de colectare și analiză de date aplicate

Analiza literaturii de specialitate

947. 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

948. 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.
949. 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.
950. 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 finanțărilor 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.
951. Aplicarea modelului a implicat parcurgerea următorilor pași:
- Extragerea tabelelor de intrări-ieșiri disponibile pentru perioada 2016-2018 din 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 bază¹¹⁶, 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;

¹¹⁶ 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.

- 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 2017;
- 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 gospodăria 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.

952. Pe baza calculelor 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 (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 (pentru fiecare sector economic relevant) Investiția POCU_{sector} *Multiplicatorul PIB de tip II_{sector}/ PIB total

953. Pentru estimarea contribuției investiției POCU la ocuparea forței de muncă s-a avut în vedere aplicarea următorilor pași:

- Extragerea tabelelor de intrări-ieșiri publicate de Institutul Național de Statistică disponibile pentru perioada 2016-2018. Tabelele descriu fluxurile de bunuri și servicii între sectoarele economiei într-o anumită perioadă de timp;
- Construirea matricei coeficienților tehnici pe baza tabelelor. Elementele acesteia reprezintă cantitatea în lei achiziționată de fiecare sector economic de la toate celelalte sectoare economice pentru a produce un leu output;

- Calcularea matricei inverse de tip I. Aceasta se obține prin inversarea matricei 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 întregă) a ocupării la nivelul sectorului;
- Calcularea matricei inverse de tip II. Se obține în același mod ca și matricea de tip I doar că aceasta ia în considerare și fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice;
- Calcularea multiplicatorului ocupării de tip II. Se procedează în același mod ca și pentru multiplicatorul de tip I, pe baza matricei inverse de tip II;
- 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).

954. 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) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) \text{ Investiția POCU}_{\text{sector}} * \text{Populația ocupată}_{\text{sector}} / \text{Output}_{\text{sector}}$

Contribuția directă și indirectă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) * \text{Multiplicatorul Ocupare de tip I}_{\text{sector}} * \text{Investiția POCU}_{\text{sector}} * \text{Populația ocupată}_{\text{sector}} / \text{Output}_{\text{sector}}$

Contribuția directă, indirectă și indusă a investiției POCU la ocuparea forței de muncă (număr persoane ocupate) = $\sum(\text{pentru fiecare sector economic relevant}) * \text{Multiplicatorul Ocupare de tip II}_{\text{sector}} * \text{Investiția POCU}_{\text{sector}} * \text{Populația ocupată}_{\text{sector}} / \text{Output}_{\text{sector}}$

955. 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-un sau mai multe industrii specifice.
956. Impactul direct al unui șoc economic este o modificare inițială a cheltuielilor.
957. Impactul indirect sau secundar s-ar datora furnizorilor de intrări care produc schimbări în producție.
958. Impactul indus sau terțiar este asociat cu efectul creat de creșterile în salarii.
959. 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 dată de disponibilitatea datelor pentru populația ocupată civilă doar pe sectoare CAEN Rev.2.
960. De asemenea, menționăm faptul că deși perioada de analiză are în vedere orizontul 2014-2020, aplicarea acestei metode este limitată la perioada pentru care au existat finanțări prin POCU și respectiv perioada pentru care sunt disponibile tabele de intrare-ieșire. În cadrul acestui exercițiu de evaluare **perioada de analiză a fost restricționată la anii 2016-2018, iar contribuția 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.
961. 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 2017 și a fost făcută ipoteza restrictivă a raportării la aceste date.

962. 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.
963. 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 detalierea de tip contribuție directă, indirectă și indusă a investiției POCU atât în PIB cât și în populație ocupată sunt oferite în Anexa 3.7.
964. 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

965. 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.

Tabel 38. Distribuția proiectelor finanțate pe activități economice CAEN Rev.2

Activitate economică conform clasificării activităților economice (CAEN Rev.2)	Număr proiecte finanțate	Sumele finanțate (mil. lei)	Sumele finanțate(%)
Industria prelucrătoare	18	30,20	0,4
Producția și furnizarea de energie electrica si termica, gaze, apa calda si aer condiționat	1	0,96	0,0
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	1	0,22	0,0
Construcții	3	31,50	0,5
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor si motocicletelor	16	88,90	1,3
Transport și depozitare	1	0,92	0,0
Hoteluri și restaurante	3	19,70	0,3
Informații și comunicații	10	52,60	0,8
Intermedieri financiare și asigurări	2	11,60	0,2
Activități profesionale, științifice și tehnice	82	700,00	10,3
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	26	187,00	2,8
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	23	3.630,00	53,6
Învățământ	111	841,00	12,4
Sănătate și asistență socială	14	120,00	1,8
Alte activități de servicii	129	1.060,00	15,6
Total	440	6774,60	100,0

Sursa datelor: calculele autorilor după date MFE

966. Contribuția directă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie a fost evaluată la circa 0,79% 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 (0,42% pentru întreaga perioadă), ce reprezintă aproximativ 54% din contribuția totală a POCU.

Tabel 39. 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 (%)
Industria prelucrătoare	0,00335

Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0,000101
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0,00002
Construcții	0,003782
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0,010426
Transport și depozitare	0,000123
Hoteluri și restaurante	0,0023
Informații și comunicații	0,0061
Intermedieri financiare și asigurări	0,0014
Activități profesionale, științifice și tehnice	0,0816
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0,0218
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0,4231
Învățământ	0,0980
Sănătate și asistență socială	0,0140
Alte activități de servicii	0,1236
Total	0,79

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă și indirectă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie

967. Contribuția indirectă cumulată pe întreaga perioadă 2016-2018, 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, dar mai ales în Administrație publică și apărare, însumând o valoare de 0,258% din produsul intern brut.
968. Per total, **contribuția directă și indirectă a investiției POCU la formarea produsului intern brut este de aproximativ 1,05%** 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 40. 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 (%)
Industria prelucrătoare	0,0065
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0,0002
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0,0001
Construcții	0,0070
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0,0201
Transport și depozitare	0,0002
Hoteluri și restaurante	0,0035
Informații și comunicații	0,0090
Intermedieri financiare și asigurări	0,0018
Activități profesionale, științifice și tehnice	0,1317
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0,0336
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0,4910
Învățământ	0,1126
Sănătate și asistență socială	0,0203
Alte activități de servicii	0,2103
Total	1,0478

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut din economie

969. 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.
970. **Efectul total estimat al investiției POCU asupra produsului intern brut, surprins cu ajutorul multiplicatorului de tip II, a fost pentru perioada 2016-2018 de 1,64%**, cu contribuții relevante în sectoare precum *Administrație publică și apărare (0,86%)*, *Alte activități de servicii (0,295%)*, *Activități profesionale, științifice și tehnice (0,169%)* respectiv *Învățământ (0,168%)*. Doar efectul indus pus pe seama includerii fluxurilor monetare ale gospodăriilor este estimat la valoarea de 0,59%.

Tabel 41. 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 (%)
Industria prelucrătoare	0,0083
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0,0003
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0,0001
Construcții	0,0089
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0,0276
Transport și depozitare	0,0003
Hoteluri și restaurante	0,0046
Informații și comunicații	0,0119
Intermedieri financiare și asigurări	0,0025
Activități profesionale, științifice și tehnice	0,1693
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	0,0476
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0,8633
Învățământ	0,1687
Sănătate și asistență socială	0,0322
Alte activități de servicii	0,2951
Total	1,6406

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

971. 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 0,79% în PIB, urmat de cel al contribuției induse de 0,59%, respectiv cel al contribuției indirecte de 0,26% (Anexa 3.7).

Contribuția directă a investițiilor prin POCU la ocuparea forței de muncă

972. 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 36,11 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.
973. Prin urmare, deși cea mai importantă contribuție este adusă de sectorul *Administrație publică și apărare* cu un număr de circa 15,8 mii persoane ocupate, rezultatul trebuie tratat cu rezerve, din motivele precizate mai sus. De asemenea, și în cazul *Învățământului* cu un total de 8,6 mii persoane, trebuie avut în vedere faptul că o parte din sume au fost alocate către alte sectoare. Remarcăm o contribuție a sectorului *Alte*

activități de servicii cu 6,8 mii persoane. Raportat la populația ocupată la nivel național în 2018, contribuția POCU se situează în jurul valorii de 0,43% din totalul populației ocupate.

Tabel 42. 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)
Industria prelucrătoare	0,068
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0,001
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0,002
Construcții	0,175
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0,547
Transport și depozitare	0,003
Hoteluri și restaurante	0,116
Informații și comunicații	0,115
Intermedieri financiare și asigurări	0,037
Activități profesionale, științifice și tehnice	1,324
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	1,595
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	15,79
Învățământ	8,614
Sănătate și asistență socială	0,889
Alte activități de servicii	6,837
Total	36,11

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă și indirectă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă

974. **Contribuția indirectă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă a fost evaluată la valoarea de 11,13 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 47,25 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.

Tabel 43. 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)
Industria prelucrătoare	0,147
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0,004
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0,002
Construcții	0,288
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	0,784
Transport și depozitare	0,006
Hoteluri și restaurante	0,169
Informații și comunicații	0,224
Intermedieri financiare și asigurări	0,056
Activități profesionale, științifice și tehnice	3,023
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	2,108
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	19,77

Învățământ	9,497
Sănătate și asistență socială	1,202
Alte activități de servicii	9,964
Total	47,24

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

Contribuția directă, indirectă și indusă a investițiilor POCU la ocuparea forței de muncă

975. **Contribuția indusă a investiției POCU** la ocuparea forței de muncă, determinată luând în calcul fluxurile monetare în și din gospodării și efectele acestora asupra sectoarelor economice prin intermediul multiplicatorului de tipul II al ocupării, **indică o valoare de 35,94 mii persoane**, marcând o creștere de 43,2% în efectul total.
976. Așadar, **contribuția totală a POCU, incluzând contribuțiile directă, indirectă și indusă, la ocuparea forței de muncă este de circa 83,18 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 44. 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)
Industria prelucrătoare	0,190
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0,005
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor activități de decontaminare	0,003
Construcții	0,360
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor	1,056
Transport și depozitare	0,008
Hoteluri și restaurante	0,215
Informații și comunicații	0,355
Intermedieri financiare și asigurări	0,092
Activități profesionale, științifice și tehnice	4,547
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	2,823
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	44,93
Învățământ	13,33
Sănătate și asistență socială	1,783
Alte activități de servicii	13,48
Total	83,180

Sursa datelor: calculele autorilor după date INS și MFE

977. Dacă ar fi să analizăm impactul principalelor tipuri de contribuții ale investiției POCU la ocuparea forței de munca, putem constata faptul că cel mai mare impact îl are contribuția directă cu un quantum de 36,11 mii persoane ocupate, urmat de cel al contribuției induse de 35,93 mii persoane ocupate, respectiv cel al contribuției indirecte de 11,13 mii persoane (Anexa 3.7).

2.7.2 Concluzii și Recomandări

978. **Contribuția directă a investițiilor POCU la formarea produsului intern brut** din economie a fost evaluată la nivelul de 0,79% pentru perioada 2016-2018, cu o contribuție relevantă în sectorul Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public ce a reprezentat aproximativ 54% din contribuția totală a POCU.
979. **Contribuția indirectă**, ce ține seamă de efectul de multiplicare a investiției POCU cuantificat cu ajutorul multiplicatorului de tipul I al PIB-ului și exprimă creșterea produsului intern brut la nivelul întregii economii



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

ca urmare a creșterii cu un leu a produsului intern brut din fiecare activitate economică identificată, a fost evaluată la 0,258% pentru perioada 2016-2018. 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 1,64%** în perioada 2016-2018, cu un **efect indus** evaluat la nivelul de 0,59%.

980. **Efectul total al investiției POCU asupra ocupării forței de muncă ce include efectul direct, indirect și indus a totalizat pentru perioada 2016-2018 un număr de 83,18 mii persoane**, rezultatele fiind influențate atât de dimensiunea populației ocupate în activitățile economice în care a fost realizată investiția POCU, cât și 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 130% a efectului total față de efectul direct.
981. Aceste rezultate concordă cu rezultatele unor evaluări similare realizate pentru investițiile POSDRU 2007-2015, efectele estimate fiind chiar mai semnificative prin raportare la volumul investițiile realizate. O explicație pentru acest fapt poate fi legată de sectoarele în care a fost realizată investiția POCU. Spre deosebire de investițiile POSDRU care s-au regăsit mai degrabă în *Învățământ, Sănătate și asistență socială și Administrație publică și apărare*, sumele finanțate prin POCU s-au îndreptat și spre sectoare cu multiplicatori foarte mari ai investițiilor, cum ar fi *Activități profesionale, științifice și tehnice și Alte activități de servicii*, ceea ce a condus la un efect total mai semnificativ.
982. 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

983. Programul Operațional Capital Uman a fost implementat într-un context strategic și legislativ favorabil, care a susținut relevanța precum și eficacitatea de ansamblu a activităților realizate.
984. Totuși, progresul înregistrat de România în diferite arii aferente "ocupării", în care a intervenit POCU este, de cele mai multe ori, sub media europeană. De exemplu, deși, în ansamblu, până la finalul anului 2019, rata șomajului a scăzut semnificativ, pe ambele sexe, în toate regiunile de dezvoltare, dinamica ocupării în perioada 2014-2019, de altfel pozitivă (0,7%), este mult sub nivelul înregistrat în Uniunea Europeană (5,4%). În perioada 2014-2019 și numărul participanților la formare profesională a scăzut, la finalul perioadei fiind cu 23,2% mai puține persoane cuprinse în cursuri de formare comparativ cu 2014. Procentul tinerilor NEETs în totalul populației de tineri a scăzut într-o mică măsură în România, mai ales comparat cu dinamica europeană. România se situa în 2019 pe locul 26 din 27 de state membre UE, față de locul 23 pe care era în 2014. În același timp, în majoritatea regiunilor analizate, evoluția numărului mediu de angajați ai întreprinderilor active nou create în România a fost descrescătoare în perioada 2014-2018, pe fondul unei diminuări, atât a numărului de societăți comerciale, cât și a numărului de întreprinzători privați (excepții fiind regiunile Nord-Vest și Nord-Est). Formarea profesională continuă a angajaților rămâne o excepție mai degrabă decât o regulă în România, iar acest aspect este confirmat de statistica ce arată procentul foarte mic de adulți activi care participă la programe de formare profesională.
985. Pe de altă parte, evoluții pozitive generale se înregistrează din perspectiva creșterii adaptabilității întreprinderilor la dinamica sectoarelor SNC / SNCDI. Astfel, un număr tot mai mare de întreprinderi și-au adaptat activitatea în sectoarele SNC / SNCDI, iar performanțele acestora sunt aliniată celor realizate de întreprinderile cu activitate principală de industrie, construcții, comerț și servicii de piață. Acest lucru arată că întreprinderile din sectoarele SNC / SNCDI s-au menținut competitive în această perioadă și s-au adaptat schimbărilor, inclusiv de pe piața muncii.
986. În acest context, POCU a înregistrat efecte nete pozitive în ceea ce privește creșterea ocupării forței de muncă în rândul unor grupuri greu ocupabile, cum ar fi șomerii de lungă durată și persoanele de etnie roma. Astfel, POCU (prin acțiunile analizate în cadrul TE 2) a condus la creșterea cu aproximativ 12% a șanselor șomerilor de lungă durată și cu 16% a șanselor persoanelor de etnie romă participanți la intervenții de a fi ocupați la 6 luni după intervenție, comparativ cu alte persoane din aceste categorii înregistrate în baza ANOFM în cursul aceluiași an, și care nu au participat la programele din cadrul POCU. Participarea la intervenții a condus și la îmbunătățirea nivelului de competențe al forței de muncă, mai cu seamă în rândul persoanelor șomere și inactive cu nivel de educație scăzut și în rândul persoanelor din mediul rural.
987. Pe de altă parte, proiectele POCU contribuie în mică măsură la formarea tinerilor NEETs, asigurând formarea a doar 2.42% dintre aceștia și contribuind cu doar 1% la rata de participare la educație și formare profesională a tinerilor. Se observă însă 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. Participarea la educație și la formare a tinerilor din România este scăzut, iar rata de întoarcere în educație prin programe specifice (de tipul „A doua șansă”) este foarte scăzută. POCU a avut o contribuție pozitivă în acest sens, deși redusă.
988. În ceea ce privește înființarea de noi afaceri, intervențiile POCU au o contribuție pozitivă importantă. Spre exemplu, șansele de supraviețuire a întreprinderilor sprijinite prin POCU OS 3.7 au fost cu 10% mai mari comparativ cu alte întreprinderi similare non-beneficiare. POCU a dus și la creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană; la sfârșitul anului 2019 întreprinderile sprijinite prin POCU înregistrau, în medie, cu un salariat mai mult față de întreprinderi similare non-beneficiare.
989. Deși este prea devreme pentru fi formulată o concluzie cu privire la impactul generat de intervențiile finanțate prin POCU asupra creșterii adaptabilității întreprinderilor în sectoarele SNC / SNCDI, evidențele colectate au fost în mare măsură eficace în atingerea obiectivelor propuse și au generat rezultate pozitive

pentru participanții la formare și firmele sprijinite. Managerii și antreprenorii care au participat la cursuri consideră că sunt mai bine echipați să identifice nevoile de creștere ale întreprinderilor în care activează, să gestioneze riscurile și schimbările și să ia decizii mai bine informate. Managementul resurselor umane a devenit mai performant și mai adaptat la schimbările și cerințele de pe piața muncii. Angajații, inclusiv cei noi, beneficiază de planuri de dezvoltare individuală și de creștere a competențelor, în corelare cu nevoile de dezvoltare ale întreprinderilor în care activează.

990. Progresul limitat în implementare nu a facilitat formularea unor concluzii inechivoce referitoare la impactul POCU în ceea ce privește adaptarea structurilor SPO la nevoile pieței muncii și sporirea gradului de satisfacție al clienților SPO (TE 4), sau la îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor angajaților din sectoarele cu potențial competitiv și din domeniile de specializare inteligentă (TE 6). În cel de-al doilea caz, relevanța, eficacitatea și sustenabilitatea programelor de formare finanțate de POCU poate fi afectată major de schimbările structurale asociate cu efectele economice ale pandemiei de COVID-19.
991. Evaluarea a identificat și o serie de efecte pozitive neintenționate asupra persoanelor sau entităților din grupul țintă, precum creșterea nivelului de trai și scăderea duratei de timp până la găsirea unui loc de muncă în cazul șomerilor, o mobilitate mai ridicată a tinerilor în căutarea unui loc de muncă, obținerea de brevete, absorbția activității unei alte unități economice prin cumpărarea de active și prin dezvoltarea de produse noi sau extinderea înspre noi piețe, în cazul întreprinderilor beneficiare. Au fost dezvoltate rețele parteneriale și de networking și s-a îmbunătățit comunicarea între participanții la cursuri și colaborarea cu echipele din care aceștia fac parte. Finanțarea cursurilor a permis degrevarea de costurile aferente formării profesionale a angajatorilor și antreprenorilor, iar furnizorii de formare profesională care au implementat proiecte și-au diversificat oferta de cursuri.
992. În același timp, POCU a determinat și o serie de efecte dincolo de granița sectoarelor sau grupurilor vizate de intervenție, precum evoluții economice pozitive la nivelul firmelor care au putut angaja forța de muncă calificată de care aveau nevoie și efecte pozitive la nivelul firmelor care oferă servicii conexe intervențiilor (catering, închirierea spațiilor, furnizarea de materiale promoționale). Intervențiile POCU au avut și efecte pozitive asupra mediului de afaceri de la nivel local sau regional prin creșterea competiției, și pe cale de consecință, a calității produselor și serviciilor furnizate la nivel local. Astfel de efecte propagate s-au manifestat și asupra familiilor care au beneficiat de reîntoarcerea membrilor migranți, de creșterea veniturilor și a standardului de viață, de cunoștințele și competențele noilor antreprenori.
993. Eficacitatea intervențiilor POCU a fost facilitată sau chiar determinată de o serie de mecanisme, dintre care cele mai importante sunt relevanța și calitatea sesiunilor de instruire, măsura în care acestea au fost adaptate la nevoile directe ale grupului țintă (care, în multe cazuri, nu sunt reflectate de cursurile acreditate de către ANC), precum și existența și nivelul subvenției pentru cursanți. Pe lângă activitățile de formare profesională, activitățile de mediere și consiliere profesională sunt mecanisme eficiente din perspectiva obiectivelor POCU. Pe de altă parte factorii favorizanți ai eficacității proiectelor și programului sunt comunicarea bună și digitalizarea relației dintre beneficiar și OIR/AM, flexibilitatea privind posibilitatea suspendării activităților pe perioada pandemiei, campaniile de promovare la nivel de proiect care au condus la identificarea și implicarea în intervenție a grupurilor țintă cele mai relevante, precum și susținerea antreprenorilor prin coaching și mentorat după declanșarea pandemiei.
994. O serie de elemente au afectat negativ implementarea proiectelor POCU și, pe cale de consecință, eficacitatea acestora. Infrastructura și serviciile deficitare de transport, prin corelare cu lipsa locurilor de muncă în localitate și nivelul salarial nemotivat oferit de angajatori, constituie un mecanism cu efecte negative importante asupra ocupării participanților la intervențiile programului. În cadrul mai multor teme, și în special în cazul temei de evaluare 1, au fost întâmpinate dificultăți de identificare și implicare a persoanelor din grupul țintă în anumite zone și din anumite sub-grupuri. În contextul aceleiași teme, condițiile de finanțare descurajante au împiedicat formularea de proiecte pentru a se atinge țintele programului. Alte mecanisme cu efect negativ fac referire la deficitul de formatori pentru anumite calificări, saturarea pieței cu programe de formare a competențelor antreprenoriale la nivel local, lipsa unor colecții

complete de date statistice cu ajutorul cărora să se fundamenteze analizele efectuate în cadrul proiectelor dar și colaborarea deficitară între organizațiile care au implementat intervențiile și serviciile publice de ocupare. În ceea ce privește SPO, în condițiile în care, în cadrul obiectivului specific integrat 3.10, 3.11, a fost implementat un singur proiect, nu putem aștepta îmbunătățiri semnificative ale activității acestei instituții, cel puțin nu cauzate de POCU.

995. Implementarea POCU a fost afectată și de o serie de factori interni, precum: birocrăția stufoasă, lipsa de claritate a ghidurilor, instrucțiunilor sau a răspunsurilor primite de la echipele de monitori, neclarități cu privire la data condițiilor de returnare a subvențiilor, sistemul informatic MySMIS neintuitiv, întâzieri în efectuarea plăților, precum și ponderea insuficientă a cheltuielilor indirecte sau a prefinanțării.
996. În ansamblu, situația economică generată de pandemia Covid-19 a afectat implementarea proiectelor contractate, dar și materializarea efectelor și durabilitatea acestora. Sper exemplu, o parte din participanții la formare și firmele sprijinite au reușit să se adapteze la noile condiții economice și de lucru, însă multe dintre întreprinderile sprijinite, în special din domeniul turismului și ecoturismului, au fost afectate.
997. Pe de altă parte, analizele contrafactice au evidențiat faptul că șansele de a-și menține gradul de ocupare constant până la sfârșitul anului 2020 sunt cu 7% mai mari în rândul întreprinderilor sprijinite în cadrul OS 3.7 al POCU, comparativ cu întreprinderi similare netratate. De asemenea, se remarcă faptul că șansele unei evoluții potențiale favorabile a cifrei de afaceri și profitului net sunt mai mari cu circa 15%-16% în favoarea întreprinderilor ce au beneficiat de sprijinul POCU, față de firme similare non-beneficiare.
998. Totodată, se mențin rezultatele pozitive obținute de participanții la sesiunile de formare organizate în cadrul POCU. Noile competențe au contribuit la consolidarea statutului lor profesional atât în cadrul firmelor în care activează, cât și pe piața muncii. Marea majoritate a participanților (în proiectele analizate în cadrul temei 3) și-au păstrat locul de muncă și utilizează în mod curent cunoștințele dobândite. În cazul tinerilor NEETs, efectele POCU sunt durabile în ceea ce privește înscrierea tinerilor la SPO și formarea lor profesională, respectiv dobândirea de noi competențe și cunoștințe, dar nu sunt durabile în ceea ce privește ocuparea.
999. În urma constatărilor și concluziilor prezentate anterior, echipa de evaluare formulează următoarele recomandări principale:
- Diversificarea și corelarea programelor de formare profesională oferite nu numai cu cererea de forță de muncă existentă la nivel local, ci și cu profilul, interesele și aspirațiile grupului țintă astfel încât să fie susținute eficacitatea și sustenabilitatea intervențiilor. 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;
 - Modernizarea guvernancei în domeniul Formării Profesionale Continue (FPC);
 - Creșterea importanței acordate dezvoltării competențelor digitale - În contextul pandemiei COVID-19 și a evoluțiilor tehnologice, telemunca își sporește importanța, iar nivelul competențelor digitale se constituie într-un factor major care influențează accesul indivizilor la oportunitățile economice și sociale;
 - Flexibilizarea și adaptarea procedurilor de implementare a intervențiilor POCU la condițiile generate de pandemia COVID-19 – Ajustarea și flexibilizarea țăintelor minime obligatorii pentru indicatorii de realizare și de rezultat și/sau perioadele de implementare în condițiile în care desfășurarea intervențiilor trebuie să țină cont de noi restricții în organizarea unor activități cum ar fi cursurile de formare profesională și de situația economică generată de pandemia COVID-19;
 - Revizuirea și simplificarea regulilor privind încadrarea cheltuielilor - Extinderea decontărilor cheltuielilor pe bază de costuri unitare, creșterea nivelului costurilor unitare, creșterea plafonului pentru cheltuielile indirecte, includerea mai multor categorii de cheltuieli necesare printre cheltuielile eligibile.

- Aprobarea posibilității ca solicitanții să propună activități pentru tinerii NEETs activi, înregistrați la SPO, dar și pentru alți tineri NEETs, cu condiția înregistrării lor la SPO pe parcursul proiectului. În acest fel beneficiarii proiectelor pot sprijini activitatea SPO de identificare și înregistrare și pot ajunge la tinerii NEETs cei mai greu accesibili pentru SPO, iar rezultatele încă modeste ale proiectului INTESPO ar putea fi întărite. Declararea drept eligibile și promovarea activităților de mobilizare a tinerilor, specifice lucrului cu tinerii (youth work);
- Continuarea finanțării unor intervenții care să conțină un mix de activități de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și de susținere financiară a demarării unor afaceri pe cont propriu, dar și introducerea unor noi programe care să permită dezvoltarea afacerilor înființate (spre exemplu granturi în rândul celor ce au urmat astfel de programe la nivelul intervențiilor similare);
- Creșterea nivelului subvențiilor acordate și a perioadei de acordare a sprijinului pentru întreprinderile nou-înființate. 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;
- Lansarea unor ghiduri de implementare clare și concise, care să nu lase loc interpretărilor de nici un fel și care să nu genereze confuzii de natură a împiedica beneficiarii să depună proiecte, sau antreprenorii să deschidă noi întreprinderi, precum și dimensionarea mai corectă a resurselor alocate activităților de management, raportat la volumul de muncă;
- Adaptarea platformei MySMIS pentru a răspunde nevoilor specifice fiecărui program operațional. Este nevoie ca volumul mare de documente necesare raportării de proiect în cazul POCU să poată fi încărcat în bloc pe platformă, și nu individual;
- Definirea mai specifică a noțiunii de creștere a adaptabilității întreprinderilor în sectoarele SNC / SNCDI din punct de vedere al POCU;
Definirea de o manieră mai clară a conceptului de inovare socială și încurajarea acesteia. Aceasta se poate face prin punctarea explicită a inovării sociale, ca temă orizontală distinctă.