



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

2. RELEVANȚA

2.1 Introducere

Relevanța a fost analizată prin prisma a patru activități de evaluare:

- Analiza activităților stabilite în DCI POS DRU față de nevoile grupului țintă în contextul socio-economic actual (IIIa2)
- Analiza tipurilor de servicii, a calității, relevanței și eficienței serviciilor furnizate de ANOFM în contextul socio-economic (IIIa3)
- Analiza corelării ofertei de servicii furnizate de ANOFM cu cererea existentă pe piața muncii în contextul socio-economic actual (IIIa5).
- Analiza pregătirii profesionale și a existenței de competențe transferabile a angajaților ANOFM(IIIa6)

Constatările cercetării și aprecierile evaluatorilor pentru fiecare dintre aceste activități de evaluare sunt prezentate în cadrul acestui capitol, urmate de un tabel centralizator cu concluzii și recomandări.

2.2 Analiza relevanței activităților eligibile stabilite în DCI POS DRU față de nevoile grupului țintă în contextul socio-economic actual (subactivitatea III.a.2)

2.2.1 DCI AP4

DCI arată că modernizarea SPO implică orientarea către un angajament activ față de grupurile cărora li se adresează (persoane în căutarea unui loc de muncă, șomeri, persoane ocupate și angajatori), ducând la combaterea și reducerea ineficiențelor și dezechilibrelor de pe piața muncii. Principalul obiectiv al AP4 este acela de a crește calitatea și eficiența serviciilor SPO; asigurarea unei asistențe personalizate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; creșterea competențelor profesionale ale personalului SPO și îmbunătățirea cooperării SPO cu alte organizații active pe piața muncii precum și furnizarea unor servicii de orientare și consiliere profesională de înaltă calitate. Se preconizează ca operațiunile din cadrul acestei AP să sprijine consolidarea capacității administrative a agențiilor de ocupare a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

forței de muncă de la nivel local, județean și național, luând în considerare nevoile de modernizare ale SPO, din punctul de vedere al nevoii de dezvoltare a serviciilor actuale de ocupare și al dorinței de a diversifica aceste servicii. Evaluarea noastră referitoare la relevanța activităților eligibile din DCI a luat în considerare contextul socio-economic și al pieței muncii modificat precum și răspunsurile din partea personalului SPO cu experiență de la nivel central și regional referitoare la actualele provocări la adresa SPO. Pentru a veni în ajutorul analizei, a fost inclusă în chestionarul adresat celor 19 proiecte contractate până la data de 31 decembrie 2009 o întrebare referitoare la menținerea relevanței DCI pentru DMI 4.1. Pe lângă aceasta, zece reprezentanți ai SPO în cadrul unei întâlniri-discuție de grup organizate ca parte a cercetării la fața locului au fost rugați în mod similar să evalueze menținerea relevanței activităților eligibile ale DMI 4.1. Detalii referitoare la aceste evaluări sunt oferite în Anexa 6 împreună cu aprecierea proprie a evaluatorilor.

DCI pentru AP 4 include o listă generală de operațiuni orientative (OO) și o listă extinsă de activități eligibile (AE) atât pentru DMI 4.1 cât și pentru DMI 4.2; cu treizeci și patru de activități eligibile menționate pentru 4.1 în conformitate cu cele prezentate mai jos.

Tabelul 2.1: Distribuția operațiunilor orientative (OO) și activităților eligibile (AE) pentru AP4 din DCI, în funcție de DMI

DMI AP4	Operațiuni orientative	Activități eligibile
4.1 Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare	10	34
4.2 Formarea personalului propriu al SPO	6	15

Lista activităților eligibile a fost elaborată în încercarea de a ajuta solicitanții să identifice tipurile de activități care pot beneficia de sprijin. Cu toate că AE nu sunt precizate din punctul de vedere al unor categorii bine definite, ele includ o gamă de activități potențiale, menite a îmbunătăți serviciile, sistemele și procedurile SPO, precum și comunicarea la nivel național, regional și local. Lista de AE pentru DMI 4.1 „Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare” poate fi clasificată ca incluzând următoarele game și tipuri de activități potențiale:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Tabelul 2.2: Focalizarea și tipurile de activități eligibile prezentate în cadrul DMI 4.1 și 4.2 din AP4

<i>Focalizarea SPO</i>	<i>Exemple de domenii de interes pentru activitățile eligibile</i>
Servicii/activități/programe	Măsuri active de ocupare; planuri de acțiune și consiliere personalizate, mediere pentru obținerea unui loc de muncă; precum și formare profesională.
Sisteme	IT, software, baze de date și servicii interne ale birourilor de ocupare
Cercetare/analiză	Prognoză, monitorizare și evaluare
Comunicare	Promovarea SPO, schimbul de know-how și bune practici; constituirea de parteneriate
Îmbunătățirea calității	Standarde și proceduri de furnizare a serviciilor
Dezvoltarea personalului	Strategia de formare a personalului SPO, planul de formare continuă; formare pentru consilierea profesională.

Activitățile eligibile enumerate în cadrul DMI 4.2 se concentrează pe elaborarea unei strategii de formare a personalului, evaluarea nevoilor de formare, nevoile de formare continuă ale personalului din cadrul birourilor de ocupare a forței de muncă, inclusiv pentru activitățile de consiliere și mediere.

2.2.2 Evaluarea menținerii relevanței activităților eligibile

Reprezentanții SPO și managerii din cadrul proiectelor AP4 (contractate până la data de 31 decembrie 2009) sunt foarte siguri în ceea ce privește menținerea relevanței activităților eligibile din DCI, iar majoritatea activităților eligibile sunt percepute ca fiind „mai relevante” sau chiar „mult mai relevante” în actualul context socio-economic modificat (Vezi Anexa 5). Câteva activități eligibile sunt considerate a fi acum mai puțin relevante.

În baza reacției din partea reprezentanților SPO și a trecerii în revistă a contextului socio-economic modificat, activitățile DCI eligibile listate care sunt considerate a fi de o relevanță considerabil crescută pentru nevoile grupului țintă, adică SPO, beneficiarii acestuia (șomeri, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrători și angajatori, precum și personalul acestora) includ:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

- Elaborarea de metode/servicii/programe de implementare a măsurilor active de ocupare a forței de muncă, incluzând servicii de informare și consiliere pentru grupurile vulnerabile;
- Implementarea activităților care sunt orientate spre întărirea capacităților SPO de furnizare a serviciilor de ocupare;
- Transferul de cunoștințe și implementarea de tehnici, metode, metodologii și instrumente pentru furnizarea serviciilor SPO;
- Dezvoltarea și implementarea de portaluri de „self-service” pentru beneficiari în zonele de primire ale birourilor SPO;
- Identificarea, implementarea și schimbul de bune practici și expertiză cu SPO din cadrul UE;
- Dezvoltarea și implementarea de sisteme și instrumente pentru întărirea capacității de prognoză/planificare în ocuparea forței de muncă.

Alte activități din cadrul AE care au o importanță crescută sunt:

- Activități inovatoare, inter-regionale și trans-naționale axate pe diversificarea și îmbunătățirea serviciilor de ocupare ale SPO;
- Elaborarea de tehnici/instrumente inovatoare care să îmbunătățească capacitatea SPO de evaluare a potențialului profesional al șomerilor;
- Identificarea și implementarea de standarde și proceduri internaționale în furnizarea de servicii de către SPO;
- Campanii de informare și publicitate în vederea promovării serviciilor de ocupare la nivel local, regional, național și trans-național.

2.2.3 Aprecierea evaluatorilor

Aprecierea noastră este că majoritatea activităților eligibile din DCI pentru AP 4 – Modernizarea SPO, rămân relevante iar multe dintre ele au devenit și mai relevante ca rezultat al modificării contextului socio-economic. Activitățile eligibile care ar trebui să fie prioritizate pe parcursul perioadei rămase din PO includ următoarele: elaborarea, dezvoltarea și implementarea de măsuri active de ocupare; întărirea capacității de a oferi și diversifica servicii de ocupare, incluzând capacitatea de „self-service”; dezvoltarea și implementarea capacității de prognoză a pieței muncii; și transferul de bune practici și experiențe internaționale și din cadrul UE în asigurarea de SPO.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Cu toate acestea, concluzionăm și că actualele liste de AE sunt excesiv de lungi și detaliate, cu un oarecare grad de suprapunere între activități și că astfel de liste nu sunt adecvate. Existența unei liste foarte vaste de activități eligibile poate încuraja beneficiarii de proiecte să-și selecteze un proiect așa cum apare acesta în listă, mai degrabă decât pe baza analizei unei nevoi identificate. Pe lângă acestea, deoarece AE nu sunt orientative, ele riscă să devină fixate de sistemul de control financiar și cheltuielile eligibile, restricționând astfel activitățile care pot fi întreprinse de către beneficiarii de proiecte. În viitor, o listă mai scurtă și mai coerentă de categorii de AE ar fi mai utilă (de exemplu, cercetare și analiză, formare, consiliere, elaborare și dezvoltare de programe, activități trans-naționale și publicitate și comunicare). La o astfel de concluzie s-a ajuns pentru toate AP-urile și DMI-urile din cadrul POS DRU, în cadrul raportului pe Componenta 1 a Evaluării Intermediare a POS DRU.

2.3 Analiza relevanței și a calității serviciilor ANOFM în contextul socio-economic actual (IIIa3)

2.3.1 Cadrul de funcționare a SPO

Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională din România a fost înființată în 1998 (Legea nr. 145). În anul 2000, denumirea instituției a fost modificată în Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)⁴ iar agenția a preluat structura Oficiilor de Muncă din cadrul Direcției Generale de Muncă și Protecție Socială a Ministerului Muncii de la acel moment. SPO este format la ora actuală din Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) și unitățile sale teritoriale subordonate de la nivel regional, județean și local. În prezent, în teritoriul SPO are 41 de agenții județene plus cea din municipiul București, 83 de agenții locale, 160 de birouri și 8 Centre Regionale de Formare. În total în SPO sunt angajate 2810 persoane⁵.

⁴ Vezi Anexa 6 – A 6.2 pentru prezentarea generală a structurii, rolului și funcțiilor ANOFM

⁵ mai 2010



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Gama de activități și servicii ale SPO în România s-a modificat semnificativ pe parcursul ultimilor zece ani. Acesta s-a diversificat pornind de la activitatea sa principală de administrare a Bugetului Asigurărilor pentru Șomaj către furnizarea unei game diverse de servicii. Adoptarea Legii 76/2002 a reprezentat baza legală necesară schimbării sistemului, pentru a sprijini o gamă mai diversificată de servicii furnizate în contextul unui serviciu public de ocupare modernizat. Cadrul legislativ a fost modificat și adaptat în mod frecvent, atât pentru o mai bună corelare cu nevoile pieței muncii (de exemplu, Legea 107/2004 și Legea 580/2004), precum și pentru a răspunde mai bine nevoilor beneficiarilor de la nivel județean și local (prin Legea 202/2006 privind organizarea și funcționarea ANOFM, HG 1610/2006 privind statutul ANOFM). Din luna aprilie 2007, Agenția a integrat, de asemenea, serviciile Direcției pentru Migrația Forței de Muncă, astfel încât îndeplinește și roluri legate de plasarea forței de muncă din România în străinătate cât și de protecția drepturilor angajaților români din străinătate.

2.3.2 Activitățile și serviciile SPO

Înregistrarea șomerilor reprezintă o activitate esențială a SPO. Pe lângă aceasta, SPO asigură o serie de măsuri active de sprijinire a ocupării pentru angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă; aceste servicii sunt furnizate prin intermediul rețelei de agenții județene și locale de ocupare a forței de muncă și prin intermediul unor furnizori de servicii din sectorul privat și al ONG-urilor. Principalele tipuri de servicii oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sunt reprezentate de măsuri active pentru promovarea ocupării și măsuri de prevenire a șomajului (de exemplu, informare și consiliere, mediere între cererea și oferta de pe piața muncii, formare profesională). Principalele servicii pentru angajatori sunt reprezentate de stimulentele pentru ocupare (de exemplu, subvenționarea locurilor de muncă, împrumuturi pentru crearea de noi locuri de muncă). Pe lângă aceste activități, SPO sprijină programe sociale pentru tinerii aflați în situație de risc social și măsuri active specifice pentru persoanele cu dizabilități: acestea includ activități specializate de consiliere și mediere (în 2009 existau douăzeci de centre specializate pentru persoanele cu dizabilități). Rapoartele anuale de activitate ale ANOFM pentru anii 2007-2009 arată că serviciile principale ale SPO din punctul de vedere al numărului de persoane deservite au fost informarea și consilierea, formarea profesională și medierea cererii și ofertei de pe piața muncii. Datele, în rezumat, referitoare la principalele servicii ale SPO și numărul de beneficiari ai acestor servicii pentru



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

perioada 2007-2009 sunt prezentate în Tabelul 2.2, iar detalii suplimentare sunt oferite în Anexa 6 - **Serviciile SPO și ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de muncă (ANOFM).**⁶

Cu toate că o comparație între anii 2007 și 2009 arată o creștere considerabilă a nivelului de furnizare a anumitor servicii ale SPO, s-a înregistrat, însă, o scădere în asigurarea majorității serviciilor sale. Serviciile unde s-a înregistrat o creștere a nivelului de furnizare au fost: informare și consiliere (+25%) și consiliere și asistență pentru demararea de afaceri și activități independente între anii 2007-2009 (+9%). De asemenea, s-a constatat o creștere importantă a măsurilor de prevenire a șomajului (aproximativ 70% în medie). Creșterea de patru ori a nivelului de furnizare a serviciilor de informare și de consiliere pentru ocupare între anii 2007-2009 este urmarea numărului crescut de șomeri înregistrați în cadrul SPO pe parcursul perioadei respective. Așa cum este menționat în Anexa 1 – Caracteristicile generale ale pieței muncii, ale sectoarelor de ocupare și factorilor socio-economici specifici, numărul șomerilor înregistrați a crescut cu 75% între 2008 și 2009, iar numărul beneficiarilor de ajutoare de șomaj a crescut cu mult mai mult (de aproape trei ori). Principalele servicii ale SPO unde s-au înregistrat niveluri scăzute de activitate între anii 2007-2009 au fost medierea între cererea și oferta de pe piața muncii; sprijinul pentru ocupare în cazul persoanelor cu vârsta peste 45 de ani și al părinților singuri întreținători de familie; planurile locale de dezvoltare; stimulentele pentru angajarea tinerilor absolvenți ai formelor de învățământ; precum și în cazul formării profesionale.

Tabelul 2.3. Principalele servicii ale SPO și beneficiarii/participanții, 2007-2009

Nr.	Tipul de serviciu oferit	2007	2008	2009	% Evoluție 2009/07
I.	Măsuri pentru stimularea ocupării				
	Informare și consiliere	610527	610597	762164	24.8
	Formare profesională (nr. celor care au beneficiat de formare gratuită)	46999	43915	33,184	-29.4

⁶ Anexa 6, tabelul A6.1



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

Nr.	Tipul de serviciu oferit	2007	2008	2009	% Evoluție 2009/07
	Stimulente pentru angajarea absolvenților instituțiilor de învățământ				
	Nr. absolvenților angajați care primeau subvenții	26645	23115	10662	-60.0
	Angajarea șomerilor în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj				
	Nr. de șomeri care au beneficiat de subvenții	24665	18782	21036	-14.7
	Angajarea persoanelor peste 45 de ani sau a întreținătorilor unici de familie	101053	90639	62925	-37.7
	Consiliere și asistență pentru începerea unei activități independente sau a unei afaceri	13144	11684	14340	9.1
	Planuri de dezvoltare comunitară locală (Nr. persoanelor angajate pentru o perioadă limitată de timp)	53007	35321	21982	-58.5
II	Mediere	391882	320544	239958	-38.8
III	Măsuri de prevenire a șomajului				
	Nr. persoanelor care beneficiază de servicii de pre-disponibilizare, de tipul:				
	Sesiuni de informare privind cadrul legal referitor la șomaj și SPO	24618	22957	43646	77.3
	Servicii de asistență pentru plasarea forței de muncă	23852	20171	41681	74.7
	Programe de formare privind modalități de căutare a unui loc de muncă	19796	16079	31856	60.9

Reducerea numărului de beneficiari pentru anumite servicii între anii 2007 și 2009 s-a datorat unei serii de factori, precum urmează:

- S-a înregistrat o reducere de aproape patruzeci la sută a serviciilor de mediere între anii 2007-2009 (- 39%, adică aproximativ 152.000 persoane), cea mai mare scădere fiind înregistrată în cazul persoanelor angajate cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Acest lucru este explicat atât de către reprezentanții SPO cât și de către beneficiari ca o consecință a descreșterii ocupării și a numărului de locuri vacante, însă este legat într-o anumită măsură și de numărul insuficient de mediatori competenți și cu experiență, de care dispune SPO.
- Numărul persoanelor peste 45 de ani și a părinților singuri întreținători de familie care au beneficiat de sprijin din partea SPO a scăzut, de asemenea, cu peste o treime în perioada de referință (-38%), situație ce se explică prin scăderea interesului angajatorilor în climatul socio-economic actual pentru stimulentele oferite la angajarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

persoanelor provenite din aceste grupuri țintă, în condițiile în care găsesc mult mai ușor un candidat potrivit pentru locul de muncă disponibil fără a fi nevoiți să respecte anumite angajamente, ca în cazul subvențiilor primite din partea SPO.

- Numărul participanților la Schemele de Dezvoltare a Comunității Locale s-a redus cu peste jumătate în perioada de referință; de la 53.007 în 2007, la 21.982 în 2009 (-58%). Această tendință de scădere este explicată de constrângerile bugetare ale autorităților locale; acestea nu mai pot acoperi contribuția pentru suplimentarea salariilor celor care sunt angajați în activități de dezvoltare comunitară. Descreșterea în rândul acestor activități comunitare a avut ca rezultat o creștere a numărului celor care sunt în căutarea unui loc de muncă în zonele rurale (înregistrați ca beneficiari ai indemnizației de șomaj sau ca beneficiari ai venitului minim garantat).
- Stimulentele pentru angajarea absolvenților instituțiilor de învățământ au scăzut, de asemenea, angajatorii fiind și în acest caz mai puțin interesați de persoanele din baza de date a SPO și de condiționările impuse de participarea la această măsură.
- Numărul celor care participă la cursuri de formare profesională a scăzut cu peste o pătrime între 2007-2009 (-26%); această situație este determinată de reducerile bugetare și, de asemenea, de schimbările în legislație intervenite în anul 2009⁷. Numărul programelor de formare profesională oferite de către SPO a scăzut între anii 2007-2009 cu aproape unsprezece la sută (-10.9%).

2.3.3. Relevanța și calitatea SPO în contextul socio-economic actual

⁷ Conform HG 449/2009, subvențiile acordate angajatorilor pentru formarea propriilor angajați prin cursuri de formare din cadrul SPO nu mai sunt alocate din Fondul de Șomaj, ci vor face obiectul unui nou mecanism de ajutor de stat pentru formare profesională, care se află încă în curs de elaborare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Schimbările în contextul socio-economic au avut un efect important asupra pieței muncii. Din 2009 forța de muncă insuficientă a fost înlocuită cu un șomaj în creștere și cu o ofertă de locuri de muncă mai redusă.

SPO își desfășoară activitatea la ora actuală într-un mediu foarte dificil și plin de provocări în contextul constrângerilor fiscale specifice acestei perioade de criză și al tensiunilor de pe piața forței de muncă. În timp ce SPO continuă să ofere o gamă de servicii, condițiile socio-economice modificate și un buget în scădere au necesitat un nivel crescut de resurse pentru măsuri pasive precum înregistrarea șomerilor și, în consecință, s-a înregistrat o scădere a resurselor disponibile pentru măsurile active pe piața muncii. În efortul de asigurare a calității serviciilor oferite, în cadrul SPO a fost introdus standardul pentru managementul serviciilor ISO 9001, însă până la această dată numărul agențiilor care au implementat efectiv standardul de management ISO este scăzut: ANOFM și doar 19 agenții județene și 15 agenții locale.

Evaluarea realizată în ceea ce privește relevanța și calitatea serviciilor SPO în climatul socio-economic actual a luat în considerare opiniile și experiențele actorilor interesați (angajatori, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și personalul SPO). O prezentare generală a acestor perspective poate fi regăsită în Figura 2.1 de mai jos:

Figura 2.1 Rezumat al percepțiilor actorilor interesați în ceea ce privește relevanța și calitatea serviciilor SPO în contextul socio-economic actual	
Opiniile asociațiilor patronale	<p>O imagine mai negativă a SPO pe parcursul ultimilor doi ani (în primul rând datorată experiențelor legate de o slabă calitate a serviciilor de mediere și a întârzierilor percepute în furnizarea serviciilor).</p> <p>Unele măsuri active precum subvențiile pentru ocupare (de exemplu, pentru persoanele cu vârsta peste 45 de ani, pentru tinerii absolvenți) sau împrumuturile bancare în condiții avantajoase au o relevanță și un grad de atractivitate scăzute pentru angajatori în actualul climat economic și de afaceri.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Figura 2.1 Rezumat al percepțiilor actorilor interesați în ceea ce privește relevanța și calitatea serviciilor SPO în contextul socio-economic actual

<p>Opiniile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă</p>	<p>În baza sondajului nostru realizat în rândul cursanților⁸ din cadrul Centrelor regionale de formare profesională a adulților:</p> <p>Opiniile generale ale cursanților cu privire la SPO au fost pozitive. Majoritatea (79%) cursanților chestionați consideră că personalul SPO este foarte implicat, că informațiile despre cursurile de formare profesională sunt ușor de obținut în AJOFM (89%) și că informațiile despre locurile de muncă vacante sunt ușor accesibile în cadrul birourilor de ocupare (83%)⁹.</p> <p>În timp ce cea mai mare parte a subiecților (79%) este satisfăcută în general cu privire la asistența primită din partea AJOFM, două treimi (67%) dintre aceștia au arătat că sunt „destul” de mulțumiți. Cu toate acestea 61% au fost de acord că personalul AJOFM nu a avut suficient timp pentru a le oferi suficientă atenție; iar peste jumătate (55%) dintre subiecți au considerat că personalul nu a reușit să le ofere un serviciu cu adevărat personalizat; și peste două treimi (68%) dintre respondenți au declarat că nu s-au simțit în largul lor pe parcursul vizitării birourilor AJOFM¹⁰.</p> <p>Atunci când au fost întrebați dacă se consideră că Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă este principala sursă pe care ar folosi-o la momentul căutării unui loc de muncă, 42% au răspuns că o văd ca fiind sursa principală, în timp ce 58% nu o consideră astfel¹¹.</p>
<p>Opiniile personalului SPO cu experiență</p>	<p>Gradul în care personalul AJOFM poate furniza informații de calitate și servicii personalizate de consiliere a scăzut datorită numărului crescut și concentrării pe înregistrarea beneficiarilor șomeri, precum și datorită reducerii numărului de personal și resurselor bugetare. În același timp, mare parte a personalului nu a beneficiat de formare în domeniul consilierii pentru ocupare iar externalizarea serviciilor de consiliere către consilieri profesioniști a fost, de asemenea, redusă. Formare de competențe pentru șomeri este percepută ca având o relevanță crescută în direcția creșterii posibilității șomerilor de a avea acces la locuri de muncă, însă oferta și calitatea cursurilor de formare profesională din cadrul Centrelor regionale de formare</p>

⁸ A se vedea Anexa 11

⁹ Anexa 11. Grafic 11.7

¹⁰ Anexa 11. Grafic 11.6

¹¹ Anexa 11. Grafic 11.7



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Figura 2.1 Rezumat al percepțiilor actorilor interesați în ceea ce privește relevanța și calitatea serviciilor SPO în contextul socio-economic actual

profesională a adulților au fost, la rândul lor, considerabil reduse.

2.3.5 Aprecierea evaluatorilor

Cercetarea și analiza întreprinsă au condus la concluzia că schimbările intervenite pe parcursul ultimilor doi ani (2008-2009) în contextul socio-economic și în structura pieței muncii au avut un impact masiv și negativ asupra SPO; aceste schimbări au inclus scăderea gradului de ocupare, creșterea șomajului și anunțarea unui număr mai mic de locuri de muncă disponibile. Aceste modificări au avut ca rezultat creșterea numărului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a beneficiarilor șomeri ai SPO, precum și o cerere crescută pentru serviciile SPO. Alocarea unei cote mai mari din bugetul și resursele de personal ale SPO pentru administrarea fondului de șomaj a avut drept consecințe scăderea nivelului de măsuri active pentru piața muncii, iar scara la care sunt furnizate servicii personalizate și specializate de consiliere beneficiarilor individuali este una redusă. În același timp, ca rezultat al crizei economice, au existat și reduceri de personal al SPO, iar reducerea în continuare a personalului SPO este destul de probabilă.

Acest context socio-economic modificat a sporit relevanța anumitor servicii active ale SPO pentru piața muncii adresate șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: în mod special informarea și consilierea, medierea și formarea profesională. Cu toate acestea, același context socio-economic modificat a cauzat și o scădere a calității și a gradului de satisfacție privind furnizarea unora dintre serviciile proprii mai ales în domeniul măsurilor active pentru ocupare, în mod special datorită presiunilor combinate din partea unui număr crescut de beneficiari (mai ales de șomeri înregistrați), a unei diversificări a nevoilor beneficiarilor, precum și a reducerilor bugetare și constrângerilor din punctul de vedere al numărului de personal al SPO. În acest context, potențialul pe care îl dețin proiectele finanțate în cadrul AP4 POS DRU de a ajuta la îmbunătățirea calității serviciilor SPO, de a diversifica gama de servicii de ocupare oferite și de a reprioritiza dezvoltarea și implementarea de măsuri active pentru piața muncii capătă o relevanță și semnificație sporită.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În lumina relevanței crescute a serviciilor SPO și a constrângerilor bugetare, devine necesară revizuirea naturii măsurilor active pentru piața muncii care sunt oferite la ora actuală de către SPO și vizarea unor resurse corespunzător scalate, conform bunelor practici de la nivel internațional (de exemplu, formarea de competențe în vederea angajării cu certificarea absolvenților și noilor veniți pe piața muncii; programe de activare, perfecționare și recalificare a șomerilor cu calificări de nivel inferior precum și pentru persoanele care au fost angajate în sectoare economice aflate în declin).

2.4 Analiza corelării dintre serviciile ANOFM și cerințele din domeniul ocupării (Activitatea IIIa5)

Între această activitate și activitatea precedentă de evaluare IIIa3 există un oarecare grad de suprapunere în revizuirea serviciilor și activităților SPO. În acest caz, focalizarea se restrânge la corelarea serviciilor specifice cu cererea generată de ocuparea forței de muncă.

2.4.1 Perspectiva actorilor interesați

Opiniile actorilor interesați (angajatori, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și personal SPO cu experiență) au fost luate în considerare în realizarea evaluării noastre; aceste opinii sunt rezumate în Figura 2.2.

Figura 2.2 Rezumatul opiniilor actorilor interesați asupra corelării dintre serviciile SPO și cerințele din domeniul ocupării.	
Opiniile asociațiilor patronale	<p>Serviciile SPO nu sunt suficient de bine corelate cu nevoile din domeniul ocupării identificate în economie și prin organizațiile patronale (de exemplu, comitetele sectoriale)</p> <p>Furnizarea de formare profesională pentru șomeri nu este corespunzător corelată cu cerințele pieței muncii; SPO nu cunoaște nevoile din domeniul ocupării; este necesară prognoza pieței muncii;</p> <p>SPO nu este capabil să ofere suficient sprijin formării la locul de muncă și formării profesionale continue a angajaților;</p> <p>Personalul SPO nu are suficiente cunoștințe sau nu are suficient contact cu tehnologia și nevoile de formare din sectoare specifice ale industriei, afacerilor și serviciilor. SPO nu are o atitudine suficient de pro-activă în elaborarea și</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Figura 2.2 Rezumatul opiniilor actorilor interesați asupra corelării dintre serviciile SPO și cerințele din domeniul ocupării.

	<p>dezvoltarea formării bazate pe sistemul de ucenicie;</p> <p>Personalul SPO la nivel central și în agențiile județene și locale nu este suficient de pro-activ în comunicarea cu angajatorii.</p>
<p>Opiniile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă</p>	<p>În baza sondajului nostru realizat în rândul cursanților din cadrul Centrelor regionale de formare profesională a adulților¹²:</p> <p>„Informațiile referitoare la cursurile de formare profesională” reprezintă serviciul SPO considerat ca fiind de cea mai mare utilitate, peste jumătate dintre subiecți având această opinie (51%); înregistrarea (14.5%), consilierea în vederea angajării (12.5%) și consilierea privind munca în străinătate (9%) sunt celelalte servicii ale SPO menționate ca fiind utile¹³.</p> <p>Majoritatea subiecților sunt satisfăcuți cu programele de formare profesională oferite, însă peste jumătate (54%) dintre aceștia consideră că aceste programe au avut „în mică măsură” un efect asupra șanselor de a găsi un loc de muncă, în timp ce 40% dintre respondenți cred că prin formare și-au îmbunătățit „considerabil” șansele de a găsi un loc de muncă¹⁴.</p> <p>Utilizarea unor relații personale și contactarea directă a potențialului angajator reprezintă „cele mai eficiente” metode de a găsi un loc de muncă. Totuși SPO este perceput ca jucând un rol important de către peste jumătate dintre subiecți (55%) care menționează utilizarea AJOFM-urilor drept o metodă eficientă de a găsi un loc de muncă, iar 24% o consideră chiar ca fiind o metodă foarte eficientă¹⁵.</p> <p>Nu există un nivel suficient de înalt de conștientizare a întregii paletă de servicii oferite de SPO în rândul cursanților (formați din șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă). Aproape o pătrime dintre subiecții investigați nu cunoșteau întreaga gamă de servicii din oferta SPO iar peste două treimi (67%)</p>

¹² A se vedea Anexa 11 pentru rezultatele complete ale anchetei

¹³ Anexa 11. Grafic 11.4

¹⁴ Anexa 11. Diagramele 11.10 și 11.11

¹⁵ Anexa 11. Grafic 11.12



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Figura 2.2 Rezumatul opiniilor actorilor interesați asupra corelării dintre serviciile SPO și cerințele din domeniul ocupării.

	indicau faptul că erau doar „parțial” conștienți de existența acestor servicii înainte de a se înregistra ¹⁶ .
Opiniile personalului SPO cu experiență	<p>Cererea din partea angajatorilor și a șomerilor pentru organizarea cursurilor de formare depășește posibilitățile existente la nivel regional și județean, în timp ce numărul cursurilor oferite prin intermediul Centrelor regionale de formare profesională a adulților a scăzut în 2009 și 2010 datorită constrângerilor bugetare. Cea mai mare parte a cursurilor de formare este furnizată în municipii sau orașele mari, deoarece centrele de formare activează în aceste zone. Un număr limitat de programe de formare este oferit persoanelor care trăiesc în mediul rural.</p> <p>Cursurile oferite de centrele regionale și județene de formare profesională a adulților nu răspund nevoilor de ocupare din ariile pe care le deserveșc ci sunt componente ale unui portofoliu la nivel național de programe de formare.</p> <p>Există o lipsă de oferte de formare în domeniul noilor tehnologii sau în sectoare aflate în curs de dezvoltare. Există o ofertă limitată și o atenție insuficientă acordată competențelor generice transferabile de ordin personal și social, precum abilități de comunicare, abilități de găsire a unui loc de muncă, managementul de proiect</p>

2.4.2 Aprecierile evaluatorilor

În urma analizei întreprinse, concluzionăm că serviciile SPO nu sunt în prezent foarte bine corelate cu nevoile angajatorilor, șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Cerințele angajatorilor nu sunt satisfăcute; în parte, acest lucru se întâmplă datorită lipsei de prognoze pentru piața muncii și problemelor legate de capacitatea SPO. Formarea profesională, deși este apreciată de cei care caută un loc de muncă, nu este suficient de relevantă pentru nevoile angajatorilor sau pentru cerințele pieței muncii. Acest tip de formare adresată șomerilor este puternic centrată pe ocupații specifice, axându-se prea puțin pe competențele generice transferabile. În mod similar, se constată faptul că serviciile de

¹⁶ Anexa 11. Grafic 11.5



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

formare profesională sunt insuficiente pentru a face față nevoilor șomerilor din mediul rural. Este necesară o focalizare mai bună în ansamblu asupra furnizării de formare pe baza cererii existente; precum și extinderea gamei de servicii de formare profesională și a sprijinului pentru ocupare, astfel încât acestea să răspundă mai bine nevoilor pieței și actualului context socio-economic.

Lipsa de prognoză și analiză a pieței muncii de către SPO reprezintă un punct slab specific; o astfel de previzionare este necesară la nivel național, regional și județean pentru a asigura o mai bună corelare a serviciilor SPO cu cerințele din domeniul ocupării¹⁷. Lipsa unor sisteme adecvate pentru prognozarea nevoilor de ocupare sectorială la nivel național, regional și județean se reflectă în faptul că tipurile de formare profesională și stimulentele pentru ocupare oferite pot să nu se coreleze cu cerințele din domeniul ocupării. De exemplu, cel mai mare număr de cursuri de formare oferite prin intermediul SPO se regăsește în domeniul cosmeticii/coafurii (un total de 167 de cursuri, răspândite pe teritoriul tuturor județelor), în timp ce, la ora actuală, este declarat un număr foarte mic de locuri de muncă libere în acest domeniu. Pe de altă parte, unele dintre Centrele Regionale și Județene de Formare Profesională a Adulților au o capacitate foarte limitată de a oferi pregătire în domeniul TIC, care reprezintă o competență esențială și generică pentru o serie întreagă de ocupații. Este, de asemenea, necesar un nivel crescut de cooperare și parteneriat cu grupurile de angajatori, comitetele sectoriale și organismele regionale și locale pentru a asigura capacitatea SPO de a răspunde mai eficace nevoilor și cerințelor din domeniul ocupării.

Este necesară o abordare strategică cu multiple direcții de acțiune pentru a îmbunătăți gradul de corelare al serviciilor SPO cu cerințele din domeniul ocupării. Acest tip de abordare va necesita, de exemplu, identificarea sistematică a nevoilor din domeniul ocupării, o corelare îmbunătățită a programelor de ocupare și de formare cu nevoile regionale și locale; un parteneriat mai strâns cu angajatorii și sectorul privat în vederea identificării competențelor și abilităților necesare; analizarea structurii locurilor de muncă disponibile și a profilului șomerilor înregistrați în cadrul SPO. Așa cum am identificat anterior, în ceea ce privește

¹⁷ Două proiecte strategice contractate în cadrul AP4 POS DRU sunt menite să se concentreze pe prognoza pieței muncii (SAPERE) și anticiparea modificărilor intervenite pe piața muncii (ASC).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

îmbunătățirea calității serviciilor SPO, activitățile eligibile din cadrul DMI și DCI AP4 POS DRU oferă o oportunitate potențială de îmbunătățire în mai mare măsură a corelării între serviciile SPO și cerințele din domeniul ocupării. Acestea includ elaborarea/implementarea de metode inovatoare specifice pentru: întărirea capacității de prognoză a pieței muncii; recrutarea forței de muncă în conformitate cu nevoie angajatorilor; creșterea calității serviciilor de mediere; și actualizarea bazelor de date privind cererea/oferta de locuri de muncă astfel încât să fie corelate cu profilurile ocupaționale. Astfel de activități ar trebui să fie evidențiate în cadrul viitoarelor cereri de propuneri de proiecte.

2.5. Analiza relevanței formării profesionale a personalului SPO pentru serviciile furnizate (sub-activitatea IIIa6)

2.5.1 Formarea profesională a personalului SPO

Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu al ANOFM (CNFPPP) din Râșnov este în mod tradițional principalul instrument pentru formarea angajaților SPO. Acesta a fost înființat sub coordonarea ANOFM, având ca responsabilitate dezvoltarea competențelor întregului personal SPO. Programele de formare au fost elaborate și oferite pentru șase domenii principale (cu un număr de aproximativ 40 de module), după cum urmează: managementul serviciilor de ocupare (proceduri, aplicații); piața muncii (instrumente pentru studierea cererii și ofertei); TIC; legislația privind ocuparea și formarea profesională; proiecte în domeniul ocupării și formării; și management financiar în ocupare și formare profesională .

Până în 2009, programele de formare profesională ale ANOFM – CNFPPP au fost planificate anual, pe baza unei evidențe a competențelor individuale și a nevoilor de formare ale personalului, identificate anual la nivelul fiecărui județ. Centrul a raportat că realizarea programelor de formare profesională a personalului din ultimii ani s-a bazat din ce în ce mai mult pe analiza ocupațională, iar metodele de formare au trecut de la abordarea pedagogică tradițională la metode de învățare specifice adaptate pentru adulți. Materialele de formare sunt create și dezvoltate de CNFPPP și distribuite tuturor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

unităților SPO. În ultimii ani, cursurile de formare ale CNFPPP s-au desfășurat, cu precădere, la sediul Centrelor Regionale de Formare Profesională a Adulților ale SPO.

Analiza cursurilor de formare furnizate în anii 2007 și 2008 arată un nivel al ofertei în creștere în 2008, cu 27 de module diferite furnizate în 2008, comparativ cu 20 furnizate în 2007. Totuși numărul personalului care a beneficiat de formare este raportat ca fiind în scădere în 2009 (mai puțin de 100 de angajați au beneficiat de formare în 2009 la centrul din Râșnov comparativ cu 1.173 în 2008), din cauza constrângerilor bugetare generale în SPO; numărul formatorilor și al mentorilor a fost, de asemenea, redus. Pentru 2010 nu există un buget general alocat formării personalului, dar în contextul proiectelor finanțate din AP4 (DMI 4.2) POS DRU au fost organizate câteva cursuri de formare. Acestea au inclus formare în domeniul TIC, planificare de proiecte, formare în consilierea pentru angajare și vizite de studiu.

2.5.2 Competențe și nevoi prioritare de formare

În 2010, erau 2810 persoane angajate în sistemul SPO¹⁸; cea mai mare parte a acestora (88%) erau angajați ai Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă. Majoritatea dețin o experiență considerabilă de lucru în sistem. Totuși, datorită fluctuației de personal și reducerilor bugetare, există angajați, în special tineri recent angajați, care nu au participat la programe oficiale de formare corespunzătoare, necesare pentru a putea răspunde în mod adecvat categoriilor din ce în ce mai diverse de beneficiari și nevoilor acestora cu care se confruntă pe parcursul activităților zilnice.

Părerile personalului cu experiență din SPO de la nivel central, regional și județean asupra competențelor și nevoilor prioritare de formare a personalului au fost solicitate ca parte a cercetării întreprinse la fața locului pentru această evaluare. Există o percepție de ansamblu potrivit căreia este necesară formarea și dezvoltarea pe scară largă a personalului, mai ales în ceea ce privește personalul AJOFM. Acest personal trebuie să dobândească noi competențe transferabile și integrate pentru a se putea implica cu succes în aplicarea atât a măsurilor pasive și cât și a celor active ale SPO și să interacționeze în mod eficace cu beneficiarii

¹⁸ Date furnizate de către ANOFM, mai 2010.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

(angajatori, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și șomerii). Personalul din cadrul Centrelor Regionale de Formare Profesională a Adulților necesită perfecționare în domeniul metodologiilor de formare și creșterea competențelor în domeniul managementului de proiect. Nevoile și competențele esențiale de formare a personalului percepute sunt detaliate în următorul tabel.

Figura 2.3 Nevoile și competențele esențiale de formare percepute pentru personalul SPO	
Personalul vizat	Nevoia de formare/ competența
Personalul SPO din cadrul Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă	Consiliere profesională / pentru angajare;
	Abilități de mediere
	Abilități de comunicare pentru menținerea legăturii cu angajatorii și organizațiile externe (cum ar fi autoritățile locale, organizațiile comunitare și ONG-uri).
	Abilități de tratare a clienților
	Tehnologia informațiilor
	Dezvoltarea competențelor de tratare a nevoilor mai complexe ale beneficiarilor care fac parte din grupuri dezavantajate și vulnerabile
	Abilități de management de proiect; de asemenea, abilități de elaborare de proiecte și scriere a propunerilor de proiecte.
Centrele Regionale de Formare Profesională a Adulților	Utilizarea noilor tehnologii în procesul de formare și abordări bazate pe învățarea centrată pe cursant
	Gestionarea și monitorizarea furnizorilor și serviciilor externalizate prin contracte.
	Abilități de management de proiect; de asemenea, abilități de elaborare de proiecte și scriere a propunerilor de proiecte.

Personalul cu experiență din cadrul SPO a identificat, de asemenea, nevoia de asigurare a unui sistem rațional de acreditare și certificare a cursurilor la care participă angajații SPO (în cadrul proiectelor POS DRU și cursurilor CNFP) cât și de recunoaștere a experienței și competențelor dobândite anterior. Acreditarea și certificarea acestor cursuri ar asigura



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

păstrarea competențelor și experienței relevante a personalului SPO care ar putea fi forțat să părăsească SPO din cauza constrângerilor bugetare, prin posibilitatea pe care ar avea-o de a se angaja în sectorul privat/pe piața de formare. În mod similar, personalul cu experiență al SPO a sugerat că ar trebui luate mai mult în considerare oportunitățile de cooperare inter-agenții pentru dezvoltarea personalului.

2.5.3 Nevoile de formare ale personalului identificate în cadrul DMI 4.2. POS DRU

Cele șase proiecte contractate (până la 31 decembrie 2009) în cadrul Axei Prioritare 4 DMI 4.2 sunt principalele instrumente de formare a angajaților SPO. Astfel, cele trei proiecte strategice și cele trei proiecte de grant-uri urmăresc să răspundă priorităților de formare și dezvoltare ale personalului SPO. Printre proiectele contractate prin DMI 4.2. se numără un proiect strategic care urmărește dezvoltarea unei strategii generale în domeniul formării inovatoare a personalului SPO (RATIO L3). Nevoile de formare și dezvoltare ale angajaților care trebuie avute în vedere sunt următoarele:

- competențe în consiliere profesională;
- formare în elaborarea de planuri de ocupare personalizate pentru persoanele fără un loc de muncă;
- formare în domeniul asigurării calității pentru îmbunătățirea performanței și standardelor organizației;
- formare în domeniul serviciilor către clienți;
- planificarea proiectelor.

Cele trei proiecte strategice sunt dezvoltate și implementate la nivelul central al ANOFM în timp ce proiectele de grant sunt coordonate la nivelul Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă. O prezentare sintetică a acestor proiecte este oferită în Figura 2.4.

Figura 2.4 – Proiectele contractate în cadrul DMI 4.2		
Tipul proiectului	Beneficiar	Natura proiectului
Strategic	ANOFM	SCOP – Specializarea consilierilor de orientare profesională



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

Figura 2.4 – Proiectele contractate în cadrul DMI 4.2

Tipul proiectului	Beneficiar	Natura proiectului
Strategic	ANOFM	COMPROF – Creșterea competențelor profesionale ale personalului SPO pentru a furniza servicii personalizate pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv șomeri și grupuri vulnerabile
Strategic	ANOFM	RATIO L3: Analizarea, dezvoltarea, conivența, testarea, evaluarea și modelarea unei strategii inovatoare pentru formarea continuă a personalului Serviciului Public de Ocupare (SPO)
Grant	AJOFM Mehedinți	Creșterea capacității Serviciului Public de Ocupare (SPO) din regiune de a planifica proiecte și de a furniza servicii de consiliere centrată pe client
Grant	AJOFM Sibiu	Modernizarea Serviciului Public de Ocupare - Formarea personalului propriu al SPO -"Excelență în Ocupare"
Grant	AJOFM Vrancea	Calitate, eficiență și transparență în Serviciul Public de Ocupare

2.5.4 Aprecierile evaluatorilor

Aprecierea noastră este că dezvoltarea continuă a capacităților resurselor umane este esențială pentru modernizarea SPO. Însă, datorită constrângerilor bugetare s-au asigurat puține activități de formare pe parcursul ultimelor optsprezece luni, cu excepția unor forme de pregătire profesională asigurate în cadrul unor proiecte POS DRU. Sunt necesare mai multe oportunități de formare și dezvoltare a personalului SPO, mai ales pentru personalul care lucrează direct cu publicul în cadrul Agențiilor de Ocupare. Proiectele contractate în cadrul POS DRU DMI 4.2 reprezintă la ora actuală principala sursă potențială de dezvoltare și formare continuă a personalului SPO.

Proiectele strategice aprobate pentru formarea personalului finanțate în cadrul DMI 4.2. trebuie să dezvolte în mod semnificativ competențele și să faciliteze dezvoltarea cursurilor de formare care să ofere o pregătire adecvată pentru a răspunde de o manieră mai eficace nevoilor beneficiarilor. Axarea, prin intermediul acestor proiecte, pe dezvoltarea unei abordări strategice a formării personalului, pe furnizarea de consiliere profesională personalizată specializată șomerilor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă în calitate de beneficiari ai



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

SPO, este în mod special binevenită. Totuși, aceste proiecte se află într-o etapă incipientă de dezvoltare, unele fiind întârziate sau amânate pentru rezolvarea unor chestiuni de ordin administrativ. Trebuie depuse toate eforturile pentru asigurarea implementării cu prioritate a acestor proiecte¹⁹.

Pe termen mai lung este necesară, de asemenea, acordarea unei atenții mai mari utilizării formelor de învățare la distanță în programele de formare ale personalului și dezvoltarea unor legături cu rețele de e-learning relevante la nivel internațional. Oportunitatea de a oferi o diplomă acreditată în cadrul unui program universitar specific pentru personalul care lucrează în serviciile de ocupare trebuie avută în vedere ca parte a strategiei generale de dezvoltare a personalului; un astfel de program ar putea acredita competențele dobândite anterior și ar trebui să includă o combinație între învățarea la distanță și ateliere de lucru.

2.6 Concluzii și recomandări privind relevanța

Concluziile și recomandările generale pentru fiecare dintre cele patru activități de evaluare referitoare la Relevanță sunt prezentate în Tabelul 2.4.

¹⁹ De la momentul finalizării acestei evaluări, condițiile referitoare la plata managementului de proiect și resurselor umane în cadrul actualelor și viitoarelor proiecte contractate în AP4 POS DRU au fost rezolvate de către OI ANOFM și AM.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Tabelul 2.4. Concluzii și recomandări pe marginea relevanței AP 4 în funcție de activitatea de evaluare, instituțiile vizate și intervalul de implementare

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁰
IIIa2	1	Aproape toate activitățile eligibile (AE) din cadrul DCI AP4 rămân relevante, iar multe au devenit chiar și mai relevante pentru nevoile de modernizare ale SPO. Proiectele AP4 POS DRU axate pe măsuri active pentru piața muncii (de exemplu, informare, îndrumare și consiliere) sunt acum mai relevante și mai necesare	Proiectele legate de elaborarea și dezvoltarea de măsuri active de ocupare (MAO) ar trebui să fie prioritizate în viitoarele cereri de propuneri de proiecte, precum și în evaluarea și selectarea proiectelor în cadrul AP4.	OI ANOFM AM	S
	2	Listele de AE sunt prea detaliate și nu sunt organizate în categorii coerente.	Lista activităților eligibile din DCI ar trebui să fie regândită; ar trebui să fie dezvoltată o listă redusă de activități care pot fi întreprinse în cadrul unor categorii mai largi.	AM OI ANOFM	L

²⁰ S – scurt; M – mediu; L- lung



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁰
IIIa3	3	Schimbările socio-economice au avut un impact masiv și negativ asupra SPO datorită numărului crescut de beneficiari și reducerilor de buget și personal. Situația socio-economică modificată a cauzat o scădere de ansamblu a factorului de mărime și calității serviciilor furnizate. Axarea pe măsuri active pentru piața muncii a scăzut, iar scara la care sunt oferite servicii personalizate și specializate de consiliere s-a redus.. Focalizarea pe măsuri active pentru piața muncii a scăzut, iar scara la care sunt oferite servicii personalizate și specializate de consiliere s-a redus.	Revizuirea și prioritizarea măsurilor active pentru piața muncii ale SPO.	Ministerul Muncii și ANOFM	M
	4	Gama completă de activități și servicii ale SPO (înregistrare, informare, consiliere, formare profesională, sprijin la angajare) a devenit mai relevantă și mai necesară (mai ales în cazul șomerilor) datorită înrăutățirii situației socio-economice și numărului crescut	AP4 POS DRU trebuie să fie utilizată pentru îmbunătățirea capacității SPO de a furniza sprijin suplimentar în formare profesională și pentru ocupare șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.	ANOFM și OI ANOFM	S



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Activitatea de evaluare	Concluzii	Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁰	
	de șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă				
	5	Pe lângă acestea, persistă nevoia ca SPO să elaboreze un program de sprijinire a angajării care să-i vizeze pe cei aflați la o distanță mai mare față de piața muncii (de exemplu, persoanele inactive din zonele rurale, persoanele cu dizabilități)	Utilizarea AP 4 POS DRU la elaborarea, dezvoltarea și pilotarea unui program de sprijinire a ocupării de către SPO care să țintească șomerii, grupurile dezavantajate și vulnerabile și persoanele inactive.	ANOFM și OI ANOFM	M
IIIa4	6	La ora actuală, serviciile SPO existente nu sunt bine corelate cu nevoile de ocupare ale șomerilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	SPO ar trebui să se implice în anticiparea nevoilor de pe piața muncii pentru a-și putea îndeplini rolul său strategic.	Ministerul Muncii și ANOFM	M
	7	Serviciile SPO nu sunt bine corelate la ora actuală cu nevoile angajatorilor; acest lucru se datorează lipsei de prognoze pentru piața muncii și problemelor legate de capacitate.	SPO ar trebui să se implice, de asemenea, în prognoza pieței muncii pe termen scurt și la nivel regional/local	ANOFM și AJOFM	M
			SPO trebuie să se implice activ într-un parteneriat mai	ANOFM, AJOFM,	M



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁰
			intens cu angajatorii și alte grupuri relevante pentru a răspunde mai eficace cerințelor pieței muncii	asociațiile patronale	
IIIa6	8	Formarea continuă și perfecționarea personalului SPO este esențială pentru a putea răspunde cerințelor tot mai mari ca urmare a modificării situației socio-economice. Proiectele contractate în cadrul DMI 4.2 POS DRU reprezintă principala sursă potențială de formare a personalului SPO în condițiile reducerii bugetului SPO de pregătire profesională a personalului propriu.			
	9	Formarea continuă a personalului AJOFM reprezintă o prioritate, în scopul de a răspunde mai eficace nevoilor beneficiarilor (șomeri, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori).	Prioritizarea formării pentru personalul care lucrează cu publicul din cadrul Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă în contextul unui plan strategic pentru formarea profesională a personalului SPO.	ANOFM AJOFM	S
	10	Proiectele din cadrul DMI 4.2 POS DRU ar putea să aducă o contribuție semnificativă la	Asigurarea implementării tuturor proiectelor contractate în cadrul DMI 4.2 POS DRU pentru	ANOFM OI ANOFM și beneficiari	S



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁰
		soluționarea nevoilor prioritare de formare a personalului.	“îmbunătățirea capacității personalului SPO” și absorbției fondurilor disponibile.	de proiecte	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

3. EFICIENȚA

3.1 Introducere

Eficiența SPO este evaluată prin intermediul a două activități, după cum urmează:

- O analiză a eficienței serviciilor furnizate de către SPO, în contextul socio-economic actual (IIIa3/IIIa5).
- O analiză comparativă a eficienței serviciilor furnizate de către SPO în comparație cu serviciile similare furnizate de către organizațiile private (IIIa4).

Constatările și aprecierile evaluatorilor pentru fiecare dintre aceste activități ale evaluării sunt prezentate în acest capitol. Concluziile și recomandările pentru ambele activități ale evaluării sunt prezentate la final.

3.2. Analiza eficienței serviciilor SPO în contextul socio-economic actual

3.2.1 Introducere și context

Gama de servicii oferite de SPO a fost deja trecută în revistă în Capitolul 2 al acestui raport. Pentru această activitate a evaluării, ne-am concentrat analiza în primul rând pe eficiența măsurilor active de ocupare a pieței muncii întreprinse de SPO. Actualul sistem de management al informațiilor SPO nu furnizează informații specifice referitoare la eficiența relativă a costurilor pentru măsurile active individuale; următoarea analiză se bazează, prin urmare, pe datele disponibile din cadrul Raportului de Activitate al ANOFM, Anexei acestuia și execuției bugetare; anul 2009 este utilizat ca perioadă de referință. Pentru a completa această trecere în revistă a eficienței SPO, sunt trecuți în revistă, de asemenea, indicatorii (interni) de performanță și gradul de îndeplinire a țintelor stabilite.

3.2.2 Prezentare de ansamblu a bugetului și cheltuielilor SPO

Criza economică a avut un impact complex asupra activităților SPO. Pe de o parte, bugetul Fondului de Șomaj a fost afectat negativ; la finalul anului 200 SPO având un deficit de aproximativ 1.3 miliarde lei (aprox. 308 mil. euro). Conform Raportului anual de activitate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

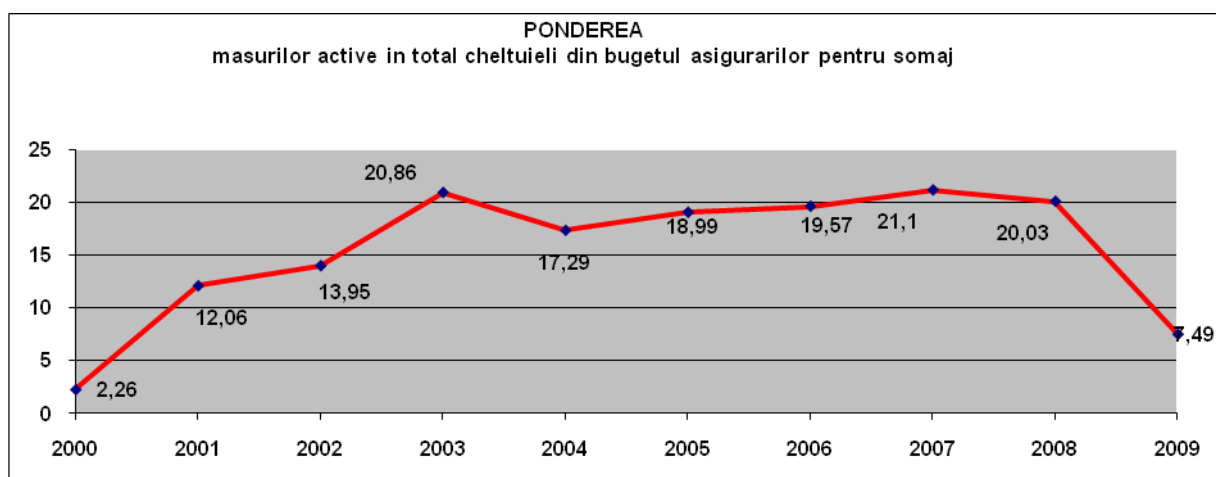


Instrumente Structurale
2007-2013

2009 al ANOFM, bugetul Fondului de Șomaj nu a putut acoperi costurile tuturor activităților prevăzute în planurile de ocupare și formare profesională, alături de costurile de administrare a fondului de șomaj. Astfel au fost finanțate numai angajamentele importante, fiind realizat un maxim de economii în cazul capitolului bugetar *Bunuri și Servicii*²¹.

SPO are același buget pentru implementarea măsurilor active în 2009 ca și în anii precedenți (0,04% din PIB în 2009). Un indicator chiar mai relevant pentru înțelegerea situației financiare a SPO este cel referitor la *ponderea cheltuielilor pentru măsuri active în total cheltuieli din fondul asigurărilor pentru șomaj*. După cum se observă în Fig. 3.1. ponderea acestor cheltuieli înregistrează în 2009 cea mai mică valoare din ultimii opt ani (de 7.5%).

Fig. 3.1. Ponderea măsurilor active în total cheltuieli din bugetul asigurărilor de șomaj (2000 - 2009)



În al doilea rând, criza economică a avut ca efect creșterea semnificativă a numărului beneficiarilor SPO. În 2009 măsurile de protecție socială au trebuit să fie sporite în mod semnificativ datorită creșterii abrupte a numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă care primeau indemnizație de șomaj, în detrimentul bugetului pentru măsuri active pentru piața muncii, care a trebuit să fie redus semnificativ. Dificultățile economice au condus

²¹ Raportul de Activitate 2009, p.33



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

la schimbări atât ale profilului cât și ale nevoilor beneficiarilor SPO în comparație cu anii 2007 și 2008, așa cum s-a prezentat deja în Capitolul 2.

3.2.3 Cheltuielile generale ale SPO: structură și valori

O primă măsurare a eficienței serviciilor SPO poate fi obținută analizând principalele capitole ale bugetului asigurărilor pentru șomaj. Principalele categorii de cost pentru SPO, în baza Raportului ANOFM și descrierii bugetului pentru anul 2009, sunt prezentate în Tabelul 3.1. Aproape două treimi dintre cheltuieli sunt legate de costuri de asistență socială (asigurare socială și asistență socială), confirmând rolul predominant al măsurilor pasive. Acest aspect sugerează o perspectivă alternativă din care se poate evalua eficiența serviciilor furnizate de SPO: aceea că pentru aceste măsuri nu ar trebui evaluat SPO, având în vedere faptul că politicile de acordare a asistenței sociale (categorii de beneficiari, quantum-uri și modalități de alocare) sunt hotărâte la un nivel mai înalt de decizie. Ponderea relativ scăzută a *cheltuielilor cu personalul, creanțelor salariale, capitalului și împrumuturilor și a cheltuielilor cu bunuri și servicii* poate fi observată, de asemenea, în Tabelul 3.1. Ponderea ridicată a *transferurilor între unități ale administrației publice* (20,7%) este, de asemenea, evidentă; această categorie se referă la servicii de ocupare care sunt furnizate de alte organisme publice.

Tabel 3.1. Principalele categorii de cheltuieli din bugetul asigurărilor de șomaj (2009)

Categorii de cheltuieli	Cheltuieli (mii LEI)	% din total
Asistență socială	961.000	59,54
Bunuri și servicii	63.000	3,90
Subvenții (formare, angajare)	4.450	0,31
Personal	119.01	7,43
Capital și împrumuturi	31.000	1,92
Creanțe salariale	97.466	6,20
Transferuri între unități ale administrației publice	333.604	20,69
Total		100,0



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

3.2.4 Realizările imediate ale cheltuielilor

Cheltuielile SPO au permis unui număr semnificativ de persoane să se angajeze pe parcursul anului 2009. După cum se poate observa în Tabelul 3.2., aproape 300.000 de persoane au obținut un contract de muncă (două treimi dintre aceștia cu durată nedeterminată), prin intermediul diferitelor măsuri facilitate de către SPO.

Tabelul 3.2 Persoane care părăsit statutul de șomer, pe categorii de motive (2009)

Principalele motive pentru pierderea statutului de șomer (în cadrul SPO)	Nr. de persoane
Încadrați pe perioadă nedeterminată	203,491
Încadrați pe perioadă determinată	82,756
Alte situații: plecări în străinătate, pensionare, intrare în concediu de maternitate, deces, neprezentări la viză etc.	60,297
Ne-reînnoirea cererii pentru un loc de muncă la expirarea perioadei de indemnizare	72,433
Ne-reînnoirea cererii pentru un loc de muncă șomeri neindemnizați	343,363
Total	762,340

Numărul total al șomerilor neînregistrați care nu și-au reînnoit cererile pentru un loc de muncă în anul 2009 a fost de 415.796 de persoane. Acest număr mare de persoane, care își terminaseră perioada în care puteau beneficia de indemnizația de șomaj sau care nu mai primeau indemnizație de șomaj și care nu au mai formulat o nouă cerere pentru un loc de muncă este de natură să îngrijoreze. În general, aceste persoane proveneau probabil dintr-una dintre primele trei categorii prezentate în tabelul 3.2, însă sugerează, de asemenea, existența unei categorii de persoane descurajate, de șomeri de lungă durată care dispar din evidența SPO. Lipsa de informații cu privire la această categorie mare de beneficiari reprezintă una dintre principalele obstacole în evaluarea eficienței serviciilor de ocupare și atrage atenția asupra nevoii de întărire a capacității SPO de a colecta și utiliza date relevante privind piața muncii²².

²² Datele privind piața muncii includ statistici privind șomerii înregistrați (date dezagregate pe vârstă, nivel de educație, stare de sănătate, sex și nevoi speciale), numărul de locuri de muncă vacante, date privind anumite sectoare economice, previziuni privind tendințe specifice pieței muncii, analize privind nevoia de competențe (deseori bazate pe anchete în rândul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În afară de asistarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, serviciile SPO reprezintă și o interfață între angajatori și potențiali candidați care dețin calificări relevante; prin urmare, un al doilea indicator al eficienței serviciilor sale este legat de *gradul în care locurile de muncă vacante sunt ocupate prin intervenția SPO și cu ce costuri*. Din păcate, serviciile de mediere raportează în prezent doar numărul de șomeri care își găsesc un loc de muncă, fără a preciza ponderea locurilor de muncă vacante ocupate ca urmare a aplicării măsurilor active specifice; aceste date sunt însă necesare pentru a putea măsura în mod adecvat eficiența măsurilor active pentru piața muncii ale SPO.

Măsurile prin care se urmărește *scăderea riscului angajaților de a-și pierde locul de muncă* și costurile acestor intervenții reprezintă un alt indicator al eficienței. Nivelul subvențiilor acordate angajatorilor a fost foarte scăzut. De asemenea, servicii de pre-disponibilizare, precum sesiunile de informare cu privire la cadrul legal privind șomajul și serviciile disponibile, sau asistență în găsirea unui loc de muncă și formare, au fost oferite unui număr restrâns de beneficiari prin raportare la nevoile identificate. În mod deosebit acest lucru este vizibil în cazul *serviciilor de reconversie profesională* ale SPO; numai 1500 de persoane au beneficiat de această măsură, așa cum se arată în *Servicii cheie furnizate de SPO și rezultatele lor (2007-2009)*. Această cifră este departe de nevoile actuale ale angajaților și angajatorilor, care demonstrează concret cum sub-finanțarea afectează eficiența serviciilor SPO.

Profilul șomerilor

Înainte de a analiza în detaliu eficiența altor măsuri active, ne vom opri asupra *situației persoanelor care au dobândit statutul de șomer în anul de referință (2009)*, pentru a avea o privire de ansamblu asupra dimensiunilor serviciilor de ocupare necesare (Tabelul 3.3)

Tabelul 3.3 Persoane care au obținut statutul de șomer, în funcție de principalele categorii de motive (2009)

Principalele motive pentru înregistrarea în calitate de șomer (în cadrul SPO)	Nr. de persoane
Disponibilizări (colective sau individuale)	447.778

angajatorilor). Datele pot include, de asemenea, informații despre venituri și salarii, oferta de formare, furnizori, liste cu potențiali angajatori, condiții de ocupare etc. (cf. *Career Guidance in Europe'Public Employment Services*, p. 34)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Principalele motive pentru înregistrarea în calitate de șomer (în cadrul SPO)	Nr. de persoane
Reactivări de drepturi bănești	52.752
Reînnoiri de cereri de loc de muncă	212.846
Absolvenți	61.505
Șomeri neindemnizați – solicitare adeverință pentru venit minim garantat	124.676
Alte situații	168.725
Total	1.068.282

În decembrie 2009 peste 700.000 de persoane fără un loc de muncă erau înregistrate de către SPO. Printre aceștia se numărau atât șomerii înregistrați care primeau indemnizație de șomaj cât și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, a căror perioadă de acordare a acestui ajutor se încheiase, rămânând totuși în evidența Agenției Pe parcursul întregului an, SPO a înregistrat peste un milion de persoane ca șomere, mai mult de jumătate fiind înregistrate pentru prima dată. Cele mai importante categorii de șomeri noi sunt reprezentate de persoanele disponibilizate colectiv sau individual și de tinerii absolvenți de instituții de învățământ care doresc să se angajeze. Serviciile oferite acestor categorii de beneficiari reprezintă unul dintre principalele criterii de evaluare a eficienței serviciilor SPO, în general, și a măsurilor active de ocupare, în special.

3.2.5 Eficiența măsurilor active de ocupare din punctul de vedere al costurilor

Pe parcursul cercetării desfășurate la fața locului pentru această evaluare, ANOFM a recunoscut faptul că măsurarea eficienței din punct de vedere al costurilor nu este utilizată în evaluarea bugetului și programului ANOFM. ANOFM a încercat obținerea unor astfel de indicatori în anul 2008 însă inițiativa nu s-a finalizat iar rezultatele au fost neconcludente. Cu toate acestea, sunt unele măsuri active de ocupare pentru care se cunoaște²³ numărul persoanelor beneficiare și costurile asociate acestora, iar acestea sunt prezentate pe scurt în Tabelul 3.5. Măsurile incluse în Tabelul 3.5 sunt: *numărul beneficiarilor serviciilor de informare și consiliere; numărul beneficiarilor de programe de formare profesională;*

²³ A se vedea Anexa 6, tabelul A6.2



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

stimulente pentru angajatori pentru angajarea tinerilor absolvenți; numărul persoanelor angajate cu contract de timp parțial de lucru și servicii de pre-disponibilizare. În cazul „beneficiarilor de servicii de informare și consiliere” valoarea costurilor este dificil de estimat datorită faptului că în cazul acestei linii bugetare, cheltuielile sunt definite neclar sub denumirea *consiliere și asistență în carieră* care ar putea include și alte activități.

Tabelul 3.4 Cheltuieli pentru măsuri active specifice de ocupare întreprinse de SPO din fondul asigurărilor pentru șomaj (2009)

Măsura activă a SPO	Numărul de persoane/servicii	Cheltuieli (LEI)	Cheltuială per persoană/serviciu *
Informare și consiliere (prin intermediul agențiilor teritoriale și furnizorilor privați)	762.164	1.4127.95 (est.)	1,9 (est.)
Formare profesională	33.184	20.460.545	616,6
Stimulente pentru angajarea absolvenților	10.662	51.179.163	4.800,1
Angajare cu contract pe termen limitat	70.246	32.233.079	458,9
Măsuri active pentru combaterea șomajului (servicii de pre-disponibilizare colectivă)	150.550	767.919	5,1

*Până la prima zecimală

Din perspectiva costurilor, se observă faptul că există un nivel bun de eficiență din perspectiva raportului între indicatorii de resurse și realizare imediată în cazul serviciilor de pre-disponibilizare colectivă și al activităților de formare profesională, în timp ce stimulentele pentru angajarea absolvenților ridică anumite semne de întrebare, în special în ceea ce privește impactul/beneficiul net. Datorită motivelor menționate anterior, serviciile de informare și consiliere sunt dificil de evaluat din perspectiva eficienței.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Analiza noastră indică un cost mediu de formare pe parcursul anului 2009 de 150 Euro per participant la formare (617 LEI); această valoare este apropiată de cea identificată în cadrul altor evaluări. Astfel, evaluarea ex-post a programului Phare 2000 DRU²⁴, luând în considerație cheltuielile legate de remunerarea formatorului (pentru activitatea efectivă de formare) și cheltuielile legate de pregătirea modulelor de formare, a indicat un cost mediu al cursurilor de formare pe participant de 210 EURO.

Raportarea la cheltuielile medii cu măsurile active la nivel european

Din perspectivă europeană, se poate observa faptul că SPO din România este inclus în categoria *grupului noilor state membre* din Europa Centrală și de Est, care au următoarele caracteristici distinctive²⁵: condiții dificile de muncă; siguranță socio-economică scăzută; rate relativ scăzute de participare la formare profesională; nivel ridicat al șomajului de lungă durată; și niveluri reduse de productivitate.

În acest cadru, cheltuielile în România specifice SPO diferă semnificativ de mediile europene. În mod tradițional cheltuielile pentru măsuri active de ocupare sunt monitorizate prin șase categorii: formare profesională, calificare/re-calificare, stimulente privind ocuparea, angajare asistată și reabilitare, crearea directă de locuri de muncă și stimulente pentru demararea de afaceri. La nivel european, formarea atrage aproximativ o treime din totalul resurselor disponibile pentru măsuri active, incluzând: formarea la locul de muncă, formarea în instituții specializate (instituții de învățământ, colegii profesionale, centre de formare, etc.) și sprijin specializat pentru programe de ucenicie. Stimulentele pentru ocupare reprezintă al doilea tip de măsură ca importanță, cu o alocare medie de o pătrime din resursele totale²⁶.

În absența unor standarde de cost specifice atât la nivel național cât și la nivel european, responsabilitatea pentru serviciile SPO poate crește semnificativ în condițiile înregistrării tuturor categoriilor de cheltuieli, dezagregate pe sub-tipuri de măsuri. De asemenea,

²⁴ *Evaluarea Ex-Post a Programului de Tip Pre-FSE 2000 Schema de grant DRU*, Observatorul Național Român, Institutul de Științe ale Educației, București, 2006.

²⁵ Vezi pentru detalii Begg et al. *Medium term employment challenges*, Center for European Policy Studies, 2010.

²⁶ Vezi pentru detalii Begg et al. *Medium term employment challenges*, Center for European Policy Studies, 2010, p. 42.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

conducerea SPO ar avea astfel un reper suplimentar în stabilirea unor valori țintă corelate cu actualele dificultăți economice.

3.2.5 Măsurarea performanței SPO

O altă modalitate de a evalua eficiența SPO este aceea de a analiza mecanismele existente pentru a măsura performanța acestor servicii. Urmând o tendință europeană, SPO a dezvoltat un set de indicatori de performanță; aceștia sunt incluși în contractul-angajament încheiat între MMFPS și ANOFM, pe baza obiectivelor prevăzute în Programul Anual de Ocupare. Contracte similare conținând indicatori specifici de performanță sunt încheiate de către ANOFM cu fiecare din cele 42 de agenții județene. Indicatorii vizează diverse grupuri țintă, incluzând șomeri, persoane în căutarea unui loc de muncă, persoane cu nevoi speciale, angajați cu risc de șomaj și alte grupuri vulnerabile. Indicatorii, țintele și gradul de realizare pentru anul 2009 sunt prezentate în Tabelul 3.5.

Tabelul 3.5 Indicatori țintă SPO și grad de realizare 2009

Indicatori ²⁷	Țintă %	Realizat %*
1. Procentajul persoanelor în căutarea unui loc de muncă care sunt înregistrate la SPO și care au beneficiat de pachete de servicii personalizate.	60	50
2 Rata de ocupare a posturilor vacante, anunțate de către angajatori și înregistrate la ANOFM.	75	81
3. Rata de angajare a tuturor persoanelor în căutarea unui loc de muncă, înregistrate la ANOFM.	40	25
4. Rata de participare a șomerilor la sesiuni de formare	15	7
5. Rata de participare, la măsuri active, a șomerilor pe termen lung:		
5a. Tineri	25	25
5b. Adulți	20	20

²⁷ Valorile pentru indicatori sunt raportate la numărul de persoane înregistrate la SPO.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Indicatori ²⁷	Țintă	Realizat
	%	%*
6. Rata de participare a șomerilor la măsuri active.	70	86
7. Rata de participare a șomerilor cu vârste peste 50 de ani, la măsurile active de stimulare a ocupării.	70	84
8. Rata de participare a șomerilor cu studii primare, secundare și profesionale la măsuri de stimulare a ocupării.	70	77
9. Ponderea șomerilor care au beneficiat de informare, îndrumare și consiliere profesională.	50	63
10. Ponderea persoanelor cu nevoi specifice, care au beneficiat de informare, îndrumare și consiliere profesională.	50	57
11. Rata de angajare a participanților la măsuri active:		
11a. în intervalul de 3 luni de la participarea la măsurile active.	20	24
11b. în intervalul de 6 luni de la participare.	26	28
12. Rata de participare a șomerilor tineri la măsuri active, în primele 4 luni de la data înregistrării.	100	80
13. Rata de angajare a absolvenților programelor de instruire profesională, în intervalul de 6, respectiv 12 luni de la data absolvirii		
13a. în intervalul de 6 luni de la data absolvirii.	20	22
13b. în intervalul de 12 luni de la data absolvirii.	50	48

*valori rotunjite.

Analiza indicatorilor de performanță pentru anul 2009²⁸ arată că, deși majoritatea țintelor au fost atinse, țintele stabilite pentru patru tipuri de indicatori nu au fost atinse: *procentajul persoanelor în căutarea unui loc de muncă care au beneficiat de pachete de servicii personalizate, rata de angajare a tuturor persoanelor în căutarea unui loc de muncă, înregistrate la ANOFM, rata de participare a șomerilor la sesiunile de instruire, rata de participare a șomerilor tineri la măsuri active în primele 4 luni de la data înregistrării.*

După cum este indicat în Raportul de activitate al ANOFM 2009 cât și de către personalul SPO pe parcursul cercetării la fața locului organizate în cadrul evaluării, a fost remarcat un declin în ceea ce privește rata de atingere a țintelor stabilite pentru indicatorii de performanță

²⁸ Raportul de activitate pe 2009 al ANOFM



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

între anii 2007-2009. Acest declin este datorat influenței negative a factorilor socio-economici, schimbărilor pe piața muncii și deficitului de finanțare a măsurilor active pe parcursul anului 2009. Lista completă a indicatorilor și a valorilor țintă trebuie, prin urmare, revizuită, luând în considerare diferitele utilizări ale acestor indicatori, nivelurile de performanță din anii anteriori și alte date relevante disponibile privind evoluțiile pe termen scurt în contextul socio-economic.

3.3. Aprecierile evaluatorilor

Datorită indisponibilității datelor solicitate în cadrul SPO, nu putem răspunde decât parțial la întrebarea privind eficiența serviciilor SPO. Chiar dacă un număr ridicat de indicatori țintă stabiliți intern de către SPO sunt atinși, în cele mai multe cazuri aceștia se referă la rezultate imediate, iar astfel de indicatori nu permit evaluarea eficienței în ceea ce privește rezultatele. Distincția dintre contribuția directă și cea indirectă a unui anumit serviciu (de exemplu, consiliere, formare, mediere etc.) la o inserție reușită este deseori ignorată în procesele de planificare/raportare ale SPO. De obicei, există o serie de factori de care depinde găsirea unui loc de muncă însă, din păcate, SPO nu dispune în prezent de datele relevante pentru a înțelege impactul propriei intervenții în atingerea unui astfel de obiectiv. Numai prin colectarea mai multor tipuri de date și corelarea lor cu alte resurse/costuri angajate de către angajatori sau șomeri va fi posibilă evaluarea mai fidelă a eficienței unei anumite măsuri.

În contextul socio-economic actual dificil, calitatea serviciilor SPO este amenințată și este importantă asigurarea un raport optim între costuri și impact. Conducerea trebuie să fie permanent preocupată de dezvoltarea unor strategii și instrumente adecvate pentru promovarea unei culturi de tip *maximum de rezultate pentru resursele financiare alocate*.

Unele din cele mai importante obstacole identificate în procesul de evaluare pentru asigurarea eficienței serviciilor SPO furnizate la nivel județean (așa cum au fost acestea identificate în cercetarea la fața locului realizată în cadrul acestei evaluări) țin de domeniul resurselor umane. De exemplu, personal insuficient angajat la nivelul structurilor județene, în condițiile unui număr mai ridicat de beneficiari, care afectează negativ șansele de a oferi un serviciu integrat/asistență personalizat; creșterea volumului de muncă în paralel cu scăderea veniturilor salariale ce poate conduce la scăderea motivației și la o creștere a fluctuației de personal. Capacitatea și competențele resurselor umane joacă un rol cheie în asigurarea eficienței măsurilor iar reducerile



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

de personal planificate pentru viitorul apropiat vor reprezenta o provocare suplimentară din această perspectivă pentru SPO. Indicatorii de performanță și țintele pentru personal trebuie să fie revizuite în cadrul unui proces mai larg de consultare și trebuie promovate noi măsuri de sprijin pentru angajați pentru a face față provocărilor curente. Colectarea datelor statistice ar trebui îmbunătățită, astfel încât să includă, de exemplu, calcularea numărului mediu al angajaților per birou local, arie geografică/nr.locuitori deserviți de o agenție județeană (în km pătrați), numărul de persoane ocupate per angajat SPO, numărul mediu de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă pe angajat SPO.

În cele din urmă, este necesară o armonizare a categoriilor/sub-categoriilor serviciilor pentru monitorizarea intervențiilor, rezultatelor și cheltuielilor. SPO trebuie să ofere în mod regulat informații generale cu privire la cheltuieli pentru următoarele categorii: programe active pentru piața muncii, cheltuieli ale SPO și respectiv cheltuieli legate de aspecte administrative, costuri unitare/persoană angajată/loc de muncă disponibil/plasare la locul de muncă. De asemenea, SPO trebuie să evalueze anual raportul costurilor cu rezultatele imediate și cu cele pe termen lung în cazul fiecărui tip de măsuri active, folosind propriile analize cu privire la tendințele și prognozele relevante pentru domeniul ocupării.

3.4 Analiza comparativă a serviciilor ANOFM cu servicii similare furnizate de organizații private (Sub-activitatea IIIa4)

3.4.1 Cadrul de prestare a serviciilor SPO

Serviciile în domeniul ocupării furnizate de SPO și misiunea acestuia sunt definite de cadrul legal: Legea 76 / 16.01.2002 privind sistemul de asigurare pentru șomaj și stimularea ocupării, în vigoare în forma actuală de la data de 3 ianuarie 2008, cu modificările și completările ulterioare publicate în Monitorul Oficial al României din 31 decembrie 2007. Serviciile de ocupare sunt definite în acest document juridic dar și prin alte documente: legi, hotărâri de guvern și ordine de ministru. Furnizarea de servicii în domeniul ocupării nu se rezumă la SPO. Alți furnizori publici sau privați (atât non-profit cât și entități comerciale) au dreptul de a oferi servicii de ocupare. Aceste instituții trebuie să prevadă, ca parte a misiunii lor și obiectului legal de activitate, contribuția la prevenirea șomajului sau sprijinirea calității în ocupare, valoarea adăugată și creșterea numărului de locuri de muncă (pentru a se conforma cu deviza „creștere economică durabilă bazată pe locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai mare coeziune socială”).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În consecință, numărul ONG-urilor, companiilor private care includ în domeniul de activitate furnizarea unor servicii din domeniul ocupării este relativ ridicat. Serviciile din domeniul ocupării oferite de SPO și alți furnizori acoperă majoritatea serviciilor definite în Legea 76/2002; acestea includ următoarele categorii: măsuri active de ocupare; servicii de pre-disponibilizare și plasare; recrutare și consiliere în carieră; mediere; informare și formare profesională; intermediere și brokeraj în domeniul locurilor de muncă; programe de ucenicie. De asemenea, includ sprijin acordat companiilor pentru perfecționarea resurselor umane proprii și o mai bună adaptare și flexibilitate precum și promovarea informațiilor despre locurile de muncă vacante la nivel european și sprijinirea celor care lucrează în străinătate.

În practică, majoritatea furnizorilor privați își concentrează activitatea pe oferirea de servicii companiilor și instituțiilor publice în adaptarea și perfecționarea resurselor umane proprii și sprijinirea angajaților în a-și dezvolta competențele și calificările, în timp ce serviciile de ocupare prestate direct de către SPO sunt axate în primul rând pe asistarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a celor care sunt în situație de șomaj.

3.4.2 Serviciile de ocupare asigurate de către furnizorii privați

Furnizorii privați atrag resurse în principal din taxele pentru serviciile oferite companiilor beneficiare/ taxele de consultanță percepute persoanelor fizice. Prețurile acestor servicii sunt reglate de piață și sunt în directă relație cu calitatea serviciilor prestate, valoarea adăugată pentru beneficiari și eficacitatea în producerea de beneficii (precum acces la locuri de muncă mai bune pentru persoanele fizice, un nivel mai ridicat de competitivitate pentru companii, îndeplinirea misiunii în cazul organizațiilor non-profit). Anumite servicii sunt parțial subvenționate din fonduri publice: programele PHARE încheiate și la ora actuală POS DRU cofinanțează o gamă largă de servicii oferite de către organizațiile publice și private. Mecanismul de ajutor de stat pentru ocupare și formare profesională, inițiat de către AMPOSDRU în anul 2009 ca parte a pachetului de măsuri anti-criză, oferă sprijin financiar companiilor pentru a le asigura supraviețuirea și păstrarea nivelului de competitivitate.

În afara cerințelor pieței, calitatea serviciilor furnizate de organizațiile private sau publice care nu fac parte din SPO este asigurată printr-o serie de mecanisme de acreditare și asigurare a calității.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Criteriile de autorizare și acreditare se aplică oricărui furnizor, fie SPO sau furnizori privați non-profit sau entități comerciale.

3.4.3 Externalizarea serviciilor de ocupare și formare specifice SPO către organizații private

În prezent, conform cadrului legal în vigoare, SPO externalizează o parte din serviciile sale către furnizori privați în baza unor contracte. Formarea profesională este serviciul cel mai des sub-contractat către furnizorii privați de către SPO. Raportul de activitate (versiunea preliminară) al ANOFM pentru anul 2009 indică faptul că 17% din acest serviciu este furnizat direct de către organizații private, comparativ cu 42% oferit de Centrele Regionale de Formare și 41% de Centrele Județene de Formare. Cu toate acestea ponderea formării profesionale oferite în realitate de către furnizorii privați este semnificativ mai ridicată de 17% deoarece mare parte a activităților de formare organizate de agențiile județene cât și de centrele regionale sunt sub-contractate către furnizori privați. Acești formatori sunt selectați în urma unui proces anual de achiziție publică de servicii. În majoritatea județelor formarea este realizată printr-o combinație între oferta directă a SPO și oferta unor furnizori privați sub-contractați. Totuși, în unele județe, precum Arad, Ilfov sau în municipiul București toate serviciile de formare sunt sub-contractate unor furnizori privați; SPO nu are centre de formare în nici un sector din București. Planul de formare al ANOFM pentru 2010 indică faptul că 34 AJOFM-uri vor lansa oferte pentru subcontractarea acestui tip de serviciu.

Pentru a putea oferi un program de formare în numele SPO, furnizorii trebuie să fie acreditați de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (prin autorizarea de către Consiliul Național de Formarea Profesională a Adulților – CNFPA), în timp ce firmele care oferă informații, consiliere și/sau servicii de mediere trebuie să fie acreditate de către ANOFM. Lista oficială cu furnizorii de formare/consultanță și programele autorizate este publicată de pagina de internet a Autorității Naționale pentru Calificări. Formatorii angajați să presteze servicii de formare trebuie să fie certificați în conformitate cu cerințele CNFPA.

În urma întâlnirilor avute pe parcursul activității de cercetare la fața locului desfășurată în cadrul evaluării am constatat că furnizorii privați de servicii de formare profesională pentru SPO se percep ca fiind mai „eficienți” datorită faptului că dispun de formatori specializați care au experiență relevantă în industrie sau la nivel sectorial. Ei s-au exprimat critic în legătură cu



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

mai multe aspecte legate de sistemul și cerințele contractuale ale SPO. Principalele îngrijorări exprimate în acest sens s-au referit la: lipsa de libertate în dezvoltarea curriculum-ului de formare și a metodelor de formare; lipsa de claritate cu privire la rolul jucat de Centrele Regionale de Formare (CRF) și Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă în managementul și monitorizarea formării profesionale externalizate; CRF sunt percepute și ca intrând din ce în ce mai mult în competiție cu furnizorii privați, în condițiile în care acestea oferă din ce în ce mai multe locuri de formare contra cost. Furnizorii privați consideră această competiție ca fiind una neloială pe piața de formare, în condițiile în care centrele finanțate din fonduri publice pot oferi prețuri mai scăzute în comparație cu furnizorii privați

Reprezentanții angajatorilor care au participat la cercetarea la fața locului organizată în cadrul evaluării au considerat că furnizorii privați de servicii de ocupare și formare profesională sunt în prezent mai atenți la asigurarea calității acestora (din perspectiva cunoștințelor, deprinderilor și aptitudinilor) în comparație cu furnizorii publici. Reprezentanții sistemului național de educație și ai sistemului de formare a adulților consultați au indicat faptul că standardele de calitate sunt similare atât pentru furnizorii publici cât și pentru cei privați la nivelurile de calificare inferioare (1 și 2), însă standardele de calitate sunt mai ridicate în rândul furnizorilor privați în cazul cursurilor de formare oferite pentru niveluri de calificare mai înalte. Atât angajatorii cât și reprezentanții organizațiilor sindicale au subliniat avantajele utilizării furnizorilor privați în furnizarea de servicii de formare populației din zonele rurale, precum și în cazul anumitor abilități și ocupații care nu sunt avute în vedere de centrele de formare ale SPO. Oferirea de servicii specializate de consiliere de către furnizori privați în numele SPO este considerată binevenită de către actorii externi interesați. Cu toate acestea, scara la care furnizează aceste servicii până la acest moment este una foarte limitată și ar trebui extinsă pentru a răspunde nevoilor șomerilor și beneficiarilor aflați în căutarea unui loc de muncă, aflați la depărtare mai mare față de piața muncii și care necesită forme de sprijin suplimentare care să-i ajute să reușească să găsească un loc de muncă.

3.4.4 Aprecierile evaluatorilor

Cercetarea evaluativă a identificat o serie de servicii de ocupare care sunt oferite în mod similar de SPO, de către companii și ONG-uri în România. De asemenea, cadrul legislativ actual care stă la baza SPO oferă posibilitatea actorilor privați de a se implica în furnizarea anumitor servicii. Medierea și recrutarea reprezintă un serviciu esențial de ocupare care este



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

furnizat atât de către operatorii privați cât și de către SPO. Agențiile private de recrutare oferă servicii mai specializate și sunt mai avansate din punctul de vedere al utilizării IT în prestarea de servicii față de SPO; prin urmare, ele pot oferi un serviciu mai eficient angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, contra cost. Însă, serviciul de mediere a locurilor de muncă oferit de SPO este gratuit și este axat mai degrabă pe plasarea șomerilor la locul de muncă și prin urmare, la asistarea celor aflați într-o poziție mai îndepărtată față de piața muncii în a căpăta acces la ocupare. Există potențial pentru o mai bună cooperare între SPO și sectorul privat în domeniul recrutării, o astfel de cooperare ar putea fi benefică ambelor părți. În mod tradițional, agențiile private și SPO au servit unor grupuri diferite de beneficiari din rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Furnizorii privați de servicii de ocupare s-au concentrat în primul rând pe recrutarea pentru locurile de muncă care necesită un nivel mai înalt de calificare; în timp ce serviciile de mediere ale SPO se concentrează în primul rând pe asistarea șomerilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Cu toate acestea, există o suprapunere din ce în ce mai accentuată între grupurile lor țintă pe parcursul ultimilor ani datorită numărului crescut de șomeri și a profilului lor modificat.

Furnizorii privați au dobândit deja un rol în furnizarea serviciilor publice de ocupare din România. În prezent există un sistem bine dezvoltat de externalizare a serviciilor de formare profesională ale SPO către furnizori privați. De asemenea, serviciile de consiliere profesională sunt externalizate către furnizori privați, dar într-o măsură mult mai mică; o situație similară se observă în ceea ce privește gradul de implicare a companiilor private de recrutare în servicii de mediere și plasare a forței de muncă în numele SPO.

Externalizarea anumitor servicii, precum formarea profesională, consilierea și recrutarea către furnizorii privați prezintă un număr de avantaje pentru SPO. Acestea includ capacitatea de a furniza un volum crescut de activitate unui număr crescut de beneficiari, pe o arie de răspândire geografică mai largă; o capacitate mai bună de a răspunde nevoilor pe termen scurt și oferirea de servicii de specialitate pe care SPO nu le-ar putea oferi în mod direct (de exemplu informare și consiliere profesională pentru ocupare, formarea de competențe în sectoare ocupaționale specifice; servicii de consultanță în afaceri). Furnizorii privați de formare pot fi folosiți, de asemenea, pentru a furniza servicii în locuri în care rețeaua publică actuală a SPO nu este dezvoltată (precum mediul rural). Aceste cursuri pot fi organizate atât



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

de către ONG-uri locale precum și de către furnizori comerciali privați. Cu toate acestea, un dezavantaj perceput este capacitatea limitată de a monitoriza și controla calitatea și cantitatea activității desfășurate de aceste companii private; de asemenea, procesul de achiziție publică necesar pentru externalizare poate cauza întârzieri în demararea activităților planificate.

Utilizarea mai intensă a furnizorilor privați este benefică SPO și va deveni din ce în ce mai necesară pentru a se putea răspunde unui volum de cereri de servicii în continuă creștere. În cadrul SPO se recunoaște valoarea cooperării mai strânse cu furnizorii privați în procesul de recrutare, datorită valorii adăugate a serviciilor specializate ale acestora din urmă. De asemenea, furnizorii privați de servicii de ocupare sunt conștienți de beneficiile care ar putea rezulta de pe urma intensificării cooperării cu SPO. SPO trebuie să manifeste o atitudine mai pro-activă în dezvoltarea de parteneriate în domeniul recrutării atât cu entitățile comerciale cât și cu ONG-urile care activează în acest domeniu.

3.5 Concluzii și recomandări privind eficiența

Concluziile și recomandările principale pentru activitățile IIIa3 și IIIa4 de evaluare a Eficienței sunt prezentate în tabelul de mai jos.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013**Tabelul 3.6 Concluziile și recomandările principale pentru activitățile de evaluare a eficienței**

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁹
IIIa3/IIIa5	1	Evaluarea eficienței serviciilor SPO este limitată de absența informațiilor de management intern (de exemplu, referitoare la costurile programelor individuale, la plasarea la locul de muncă). Sunt necesari indicatori și date mai bune pentru măsurarea performanțelor acestora în ceea ce privește ocuparea și serviciile de formare profesională asigurate de către SPO.	Elaborarea unor indicatori mai relevanți și a unor date pentru măsurarea performanțelor acestora privind serviciile de ocupare și formare profesională. Armonizarea categoriilor/sub-categoriilor de servicii care să permită monitorizarea intervențiilor, cheltuielilor și rezultatelor.	ANOFM AJOFM-uri	M
	2	Pentru măsurarea eficienței, sunt, de asemenea, necesare, date îmbunătățite privind managementul performanțelor personalului (de exemplu, monitorizarea încărcării pe un eșantion de angajați și gradul de încărcare) din agențiile de ocupare.	Colectarea și analizarea indicatorilor și statisticilor interne relevante referitoare la performanțele personalului.	ANOFM AJOFM-uri	M

²⁹ S – scurt; M – mediu; L- lung



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ²⁹
IIIa4	4	SPO și furnizorii privați de servicii de ocupare deservește în principal grupuri diferite de beneficiari; însă unele dintre servicii sunt oferite atât de către SPO cât și de către agenții de ocupare din afara SPO. Furnizorii privați de servicii de ocupare nu deservește toate regiunile sau toate categoriile de șomer/persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Agențiile private sunt mai eficiente în utilizarea facilităților electronice.	SPO trebuie să aibă o atitudine mai pro-activă în dezvoltarea de parteneriate cu agențiile private de recrutare și ONG-uri pentru activitățile de mediere a locurilor de muncă.	ANOFM AJOFM-uri	
	5	Utilizarea mai intensă a furnizorilor privați este benefică pentru SPO și va fi din ce în ce mai necesară pentru a răspunde cererilor de servicii aflate în continuă creștere.	Creșterea nivelului de externalizare către furnizori specializați de servicii de consiliere pentru acei beneficiari aflați la o depărtare mai mare față de piața muncii (de exemplu, persoanele inactive din zonele rurale).	ANOFM AJOFM-uri CRF-uri	
	6	Este necesară asigurarea calității și standardelor pentru serviciile SPO externalizate către furnizori privați.	Îmbunătățirea și standardizarea sistemului de monitorizare pentru toate serviciile de ocupare și formare oferite de către furnizori privați.	ANOFM AJOFM-uri CRF-uri	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

4. EFICACITATE

4.1 Introducere

Caietul de Sarcini a implicat trecerea în revistă a eficacității din punctul de vedere al unei întrebări de evaluare și anume **analiza măsurii în care proiectele finanțate prin AP4 vor contribui la atingerea obiectivelor și indicatorilor stabiliți pentru AP4 (sub-activitatea IIIa.1)**. Proiectele finanțate până la data de 31 decembrie 2009 sunt primele analizate în acest capitol, în conformitate cu obiectivele stabilite pentru AP4; apoi sunt examinate contribuțiile aduse de proiecte prin raportare la indicatorii țintă predefiniți. Sunt dezbătuți factorii interni și externi care influențează atingerea acestor obiective și ținte. În final, sunt prezentate concluzii și recomandări în formă tabelară.

4.2 Prezentare generală – Scopul, obiectivele și proiectele contractate în cadrul AP4

4.2.1. Scopul și obiectivele AP4

Conform POSDRU/ DCI POSDRU, Axa Prioritară 4 urmărește creșterea calității și eficienței serviciilor furnizate de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, în vederea:

- unei corelări mai bune dintre ofertă și cerere pe piața forței de muncă;
- asigurării unei abordări mai personalizate a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a celor aparținând grupurilor sociale vulnerabile,
- creșterii nivelului de satisfacție a clienților și identificării mai bune a potențialului beneficiarilor,
- dezvoltării competențelor profesionale ale personalului implicat în furnizarea acestor servicii;
- îmbunătățirii cooperării SPO cu alte organizații care operează pe piața muncii și cu autorități publice locale, cu furnizori de instruire/educare, precum și oferirea de consiliere pentru dezvoltarea carierei la un înalt nivel calitativ.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Două domenii majore de intervenție (DMI) ale AP4 sunt precizate în cadrul POSDRU/ DCI POSDRU: DMI 4.1 Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare și DMI 4.2 Formarea personalului propriu al SPO. Sunt precizate patru obiective operaționale care contribuie la atingerea obiectivului AP4. Obiectivele operaționale pentru DMI 4.1 sunt: îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii oferite clienților SPO; îmbunătățirea procesului de monitorizare și evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare; îmbunătățirea capacității SPO de anticipare a schimbărilor de pe piața muncii, iar obiectivul operațional pentru DMI 4.2 este creșterea nivelului de competențe profesionale ale personalului propriu SPO.

4.2.2 Proiectele contractate în cadrul AP4

În urma celor patru cereri de propuneri de proiecte, lansate până la sfârșitul anului 2009, au fost selectate și contractate un număr de nouăsprezece proiecte până la sfârșitul lunii decembrie 2009, data limită de referință a evaluării ad-hoc. Toate aceste nouăsprezece proiecte au fost contractate între lunile martie și august 2009. Unsprezece dintre cele nouăsprezece proiecte sunt strategice, în timp ce opt sunt proiecte de grant. Proiectele strategice au fost contractate la nivelul central al ANOFM, în timp ce contractele pentru proiecte de grant au fost încheiate cu Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă. Majoritatea (12 din 19) proiectelor contractate se regăsesc în cadrul DMI 4.1 „Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare”, iar șapte dintre acestea se axează pe DMI 4.2 „Formarea personalului propriu al SPO”. Distribuția proiectelor contractate în funcție de DMI și tipul de proiecte este prezentată în tabelul 4.1

Tabel 4.1: Distribuția proiectelor contractate în cadrul AP4 (până la 31 decembrie 2009), în funcție de DMI și tip de proiect

DMI AP4	Proiecte strategice	Proiecte de grant	Total (pe DMI)
4.1.	5	7	12
4.2	3	4	7
Total (pe tip)	8	11	19



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

Valoarea totală a celor nouăsprezece proiecte contractate în cadrul AP4 (la 31 decembrie 2009) era de 41,4 milioane euro; cu douăsprezece proiecte în cadrul DMI 4.1 în valoare de 22,5 milioane euro; și o valoare de aproximativ 19 milioane euro pentru cele șapte proiecte din cadrul DMI 4.2 (Tabelul 4.2). Detalii referitoare la valorile financiare ale fiecărui proiect contractat în cadrul AP4 POS DRU sunt prezentate în Anexa 7.

Cele nouăsprezece proiecte contractate aveau potențialul de a absorbi două treimi (62%) din alocarea financiară pentru perioada 2007-2009. În cadrul DMI 4.1, proiectele contractate totalizează peste jumătate (53%) din suma eligibilă alocată proiectelor, în timp ce bugetul proiectelor contractate în cadrul DMI 4.2 reprezintă aproape 80% din suma eligibilă alocată acestei componente pentru perioada 2007-2009 (Tabelele 4.2 și 4.3).

Tabelul 4.2 – Alocare vs. contractare pentru DMI 4.1 – Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare, 2007-2009

Anul	Valoare alocată (FSE+SP ³⁰)	Proiecte contractate (FSE+SP)	
	Mil. euro	Nr. de proiecte	Mil. euro
2007	9.310.332	0	0
2008	14.432.429	0	0
2009	19.785.128	12	22,524,382.16
Total	42,527,889	12	22,524,382.16

Tabelul 4.3 Alocare versus contractare pentru DMI 4.2. Formarea personalului propriu al SPO, 2007-2009

-	Valoare alocată (FSE+SP)	Proiecte contractate (FSE+SP)	
	Mil. euro	Nr. de proiecte	Mil. euro
2007	5.120.683	0	0
2008	7.937.836	0	0
2009	10.881.820	7	18,949,253.78

³⁰ Surse Publice de finanțare – Bugetul Asigurărilor de Șomaj



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

-	Valoare alocată (FSE+SP)	Proiecte contractate (FSE+SP)	
	Mil. euro	Nr. de proiecte	Mil. euro
Total	23,940,339	7	18,949,253.78

4.3. Contribuția proiectelor contractate la atingerea obiectivelor AP4

Analizând datele reieșite din cererile de finanțare a proiectelor, am identificat care dintre cele patru obiective operaționale erau urmărite de fiecare dintre proiectele contractate; Tabelul 4.4. oferă o prezentare sintetică a acestora. Detalii suplimentare legate de natura și sfera de acțiune a fiecăruia dintre proiectele strategice și de grant contractate care abordează fiecare dintre obiectivele operaționale menționate sunt oferite în Anexa 8 Principalele obiective strategice ale proiectelor contractate pe AP 4.

Tabelul 4.4 Obiective operaționale urmărite de proiectele contractate în cadrul AP 4, conform cererilor de finanțare a proiectelor

DMI	Obiectiv operațional	Nr. de proiecte strategice	Nr. de proiecte de grant	Nr. total de proiecte
4.1	1. Îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii furnizate clienților SPO.	4	4	8
	2. Îmbunătățirea procesului de monitorizare și de evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare.	1	1	2
	3. Îmbunătățirea capacității SPO de anticipare a schimbărilor de pe piața muncii.	3	0	3
4.2	4. Creșterea nivelului competențelor profesionale ale personalului SPO.	4	3	7

Majoritatea proiectelor strategice indică în cererile lor de finanțare că abordează un singur obiectiv operațional. Trei sferturi (8 din 12) din proiectele contractate în cadrul DMI 4.1 intenționează să răspundă obiectivului operațional de *îmbunătățire și diversificare a tipurilor de servicii furnizate clienților SPO*, cu patru proiecte strategice și patru proiecte de grant



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

încadrându-se în această categorie. În cazul a trei proiecte strategice obiectivul operațional urmărit este *îmbunătățirea capacității SPO de anticipare a schimbărilor de pe piața muncii*; iar obiectivul de *îmbunătățire a procesului de evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare* este abordat în cadrul a două proiecte (unul strategic și unul de grant). Un proiect strategic (SAPERRE) abordează două obiective operaționale principale, obiectivele legate de anticiparea nevoilor pieței muncii și evaluarea impactului. Toate cele șapte proiecte contractate în cadrul DMI 4.2 vizează obiectivul operațional de creștere a nivelului competențelor profesionale ale personalului SPO (patru proiecte strategice și patru proiecte de grant).

În cadrul sondajului organizat în rândul proiectelor contractate pentru această evaluare ad hoc, managerilor de proiect li s-a solicitat să indice care sunt obiectivele vizate de proiectele lor; răspunsurile acestora sunt prezentate în Tabelul 4.5. Din rezultatele acestui sondaj se desprinde o imagine ușor diferită, deoarece, în anumite cazuri, managerii de proiect consideră că proiectele lor răspund nu unui singur, ci mai multor obiective operaționale. De exemplu, unele dintre proiectele din cadrul DMI 4.1 care au ca scop îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii adresate beneficiarilor SPO, includ și formarea personalului (obiectiv al DMI 4.2) ca parte a Planului lor de activități; în alte proiecte „îmbunătățirea serviciilor actuale ale SPO” reprezintă un obiectiv vizat în mod automat care a fost adăugat obiectivului principal. Similar, cinci manageri de proiecte au arătat că proiectul lor va răspunde obiectivului de „îmbunătățire a procesului de monitorizare și de evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare”, în timp ce în cererea de finanțare doar un singur proiect a identificat acesta ca fiind principalul său obiectiv.

Tabelul 4.5 Obiective operaționale urmărite de proiectele contractate (în baza sondajului efectuat în rândul proiectelor contractate în cadrul AP4)

DMI	Obiectiv operațional DCI AP4	Nr. proiecte care urmăresc obiectivul operațional
4.1	1. Îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii furnizate clienților SPO.	14
	2. Îmbunătățirea procesului de monitorizare și de evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare.	5



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

DMI	Obiectiv operațional DCI AP4	Nr. proiecte care urmăresc obiectivul operațional
	3. Îmbunătățirea capacității SPO de anticipare a schimbărilor de pe piața muncii.	2
4.2	4. Creșterea nivelului competențelor profesionale ale personalului SPO.	11

Din cele două seturi diferite de analiză a proiectelor și obiectivele acestora, se desprinde concluzia evidentă că proiectele contractate ar trebui să contribuie la atingerea fiecăruia dintre cele patru obiective operaționale; cele două obiective operaționale generale de „îmbunătățire și diversificare a tipurilor de servicii furnizate clienților SPO” și „creșterea nivelului competențelor profesionale ale personalului SPO” sunt urmărite de cea mai mare parte a proiectelor. Aceste proiecte contractate ar trebui, prin urmare, să-și aducă o contribuție semnificativă la scopul AP4 de îmbunătățire a calității serviciilor SPO; în timp ce proiectele contractate în vederea îmbunătățirii capacității SPO de anticipare a pieței muncii precum și a procesului de evaluare a impactului ar trebui să urmărească îmbunătățirea eficienței serviciilor SPO – cu condiția îndeplinirii condițiilor corespunzătoare de implementare.

4.4. Contribuția proiectelor la realizarea țintelor și indicatorilor

4.4.1 Realizarea indicatorilor și țintelor

DCI furnizează indicatori la nivel de program și indicatori suplimentari atât pentru DMI 4.1 cât și pentru DMI 4.2, după cum urmează:

- Indicatorii la nivel de program, sunt indicatori de realizare imediată și de rezultat.
- Indicatorii suplimentari sunt indicatori de resurse, de realizare imediată și de rezultat.

Analiza comparativă a acestor ținte și indicatori și situația valabilă la data de 31 decembrie 2009 evidențiază un nivel foarte scăzut de realizare la nivelul întregii AP 4 (detalii se regăsesc în Anexa 9- Analiza performanței proiectelor contractate în cadrul AP 4 POSDRU comparativ cu indicatorii țintă propuși). De exemplu, pentru indicatorul de realizare imediată „nr. de



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

agenții de ocupare sprijinite”, valoarea țintă pentru 2009 (a se vedea DCI) este de șaptezeci, iar valoarea efectiv realizată este de trei (la data de referință de 31 decembrie 2009).

Rezultate la nivel de proiect

După cum se observă în tabelul 4.6, principalele rezultate obținute de către cele nouăsprezece proiecte contractate (până la data de 31 decembrie 2009) sunt elaborarea de broșuri, pliante și afișe; activități de formare a personalului și efectuarea unor vizite de studiu.

Tabelul 4.6. Rezultatele curente³¹ obținute de către cele 19 proiecte finanțate în cadrul AP4 (DMI 4.1 + DMI 4.2)

Rezultate	Valori realizate
Personal instruit	225
Personal care a participat la vizite de studiu	90
Studii și cercetări pentru colectarea informațiilor privind necesitățile de formare a personalului	12
Agenții de ocupare sprijinite (nr.)	3
Analize și prognoze privind piața muncii	1
Campanii/ acțiuni de informare și conștientizare	12
Studii de cercetare privind modernizarea SPO	1
Strategii privind formarea personalului și programe de formare dezvoltate & implementate	2
Broșuri, pliante și afișe elaborate	2161
Conferințe de presă organizate	2
Pagini de internet realizate pentru proiecte	1
Ateliere de lucru /conferințe organizate pentru promovarea proiectelor	2
Articole publicate în mass-media locală și regională	11
Echipamente achiziționate	4
Personal instruit ECDL	20

³¹ Pe baza rapoartelor tehnice și financiare, din perioada decembrie 2009 – ianuarie 2010



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

4.5 Factori care influențează îndeplinirea indicatorilor/obiectivelor la nivel de proiect

Cercetarea la fața locului și analiza efectuată în scopul acestei evaluări au identificat o gamă de factori care au influențat realizarea efectivă a obiectivelor/indicatorilor la nivel de proiect. Aceștia se referă la: elaborarea proiectelor; procesul de selecție și rezultatele acestuia; contractarea; implementarea; sistemul de monitorizare și plăți. Problemele esențiale sunt următoarele:

4.5.1 Expertiza și resursele disponibile pentru elaborarea de proiecte

Concepția și dezvoltarea proiectelor de tip FSE reprezintă un proces complex care presupune o expertiză specifică, timp și implicare. Numărul insuficient, volumul de muncă ridicat și lipsa expertizei au creat dificultăți pentru personalul SPO, în particular pentru cei de la nivelul județean, în ceea ce privește participarea la procesul de depunere a cererilor de finanțare în cadrul POS DRU. Nu au fost create departamente dedicate sprijinirii elaborării și dezvoltării de proiecte FSE.

4.5.2 Procesul de selecție a proiectelor și rezultatele sale

Au fost lansate patru cereri de propuneri de proiecte în cadrul AP4 în perioada 2007 – decembrie 2009. Au fost depuse 49 de cereri de finanțare (dintre care 35 pentru proiecte strategice și 14 proiecte de grant). 19 proiecte (11 strategice și 8 de grant) au fost contractate până la data de 30 decembrie 2009. OI ANOFM a participat la procesul de selecție pentru ambele tipuri de cereri de finanțare, strategice și de grant, din cadrul primei cereri de proiecte. Pentru următoarele trei cereri de propuneri de proiecte, selecția proiectelor strategice a fost realizată de către AM, prin intermediul evaluatorilor externi independenți. Pentru proiectele de grant, doar o singură cerere de propuneri de proiecte a fost lansată, incluzând trei runde, în perioada 16 aprilie – 15 decembrie 2008. O imagine de ansamblu asupra procesului de selecție și a rezultatelor pentru ambele tipuri de proiecte din cadrul AP4, strategice și de grant, este prezentată în tabelele următoare



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013**Tabel 4.7 Privire de ansamblu asupra rezultatelor AP4. Procesul de selecție pentru proiectele strategice 2008-2009**

Strategice 2008	Proiecte depuse	Proiecte evaluate	Proiecte respinse	Proiecte contractate
Cererea de proiecte 11	6	6	1	5
Cererea de proiecte 12	2	2	0	2
Cererea de proiecte 65	6	6	4	2
Cererea de proiecte 66	3	3	1	2
Total	17	17	6	11
Strategice 2009	Proiecte depuse	Proiecte evaluate	Proiecte respinse	Proiecte contractate
Cererea de proiecte 94	13	13	11	0
Cererea de proiecte 95	5	5	1	0
Total	18	18	12	0

Tabel 4.8 Privire de ansamblu asupra rezultatelor AP4. Procesul de selecție pentru proiectele de grant 2008

Grant-uri 2008	Proiecte depuse	Proiecte evaluate	Proiecte respinse	Proiecte contractate
Runda 1	0	0	0	0
Runda 2	2	2	0	2
Runda 3	12	12	6	6
Total	14	14	6	8

S-a înregistrat o rată ridicată de respingere a cererilor de finanțare; în cazul proiectelor strategice, rata de respingere a fost de 35% în anul 2008 și de 66% în anul 2009, iar pentru proiectele de grant, rata totală de respingere a fost de 43%. Motivele respingerii proiectelor includ menționarea datelor de identificare a solicitanților în cadrul cererilor de finanțare depuse electronic; ne-eligibilitatea activităților propuse; proiecte evaluate ca nefiind relevante



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

pentru obiectivele specifice ale AP4 și ale DMI respective; și lipsa coerenței în descrierea parteneriatelor³².

Reprezentanții SPO de la nivel național și județean recunosc eroarea de a include în cererile de finanțare date de identificare ale solicitantului; cu toate acestea, ei consideră și că respingerile ar putea să fi fost generate de înțelegerea insuficientă din partea evaluatorilor a relevanței activităților propuse în proiecte pentru modernizarea SPO. Cu toate acestea, AM ne-a indicat că evaluatorii nu trebuiau să aibă cunoștințe specifice în domeniul SPO, și că cererile de finanțare a proiectelor ar fi trebuit să fie ușor de înțeles. Este nevoie în continuare de un program de formare pentru angajații SPO în domeniul managementului proiectelor FSE pentru dezvoltarea unor competențe specifice (inclusiv în domeniul elaborării de propuneri de proiecte); în acest fel rata de succes pentru cererile de finanțare depuse ar putea crește

4.5.3 Durata procesului de contractare și rolurile AM și OI

Majoritatea proiectelor (aflate la ora actuală în curs de implementare) au fost elaborate între 2007-2008. Au existat întârzieri între momentul depunerii proiectelor și momentul contractării (aproximativ un an pentru mai mult de jumătate dintre proiecte (58%) și aproximativ opt luni pentru 21% dintre proiecte). Aceste întârzieri au fost considerate de către managerii de proiect chestionați ca neavând o influență semnificativă asupra realizării indicatorilor AP4. Cu toate acestea, astfel de întârzieri pot avea impact asupra menținerii relevanței proiectelor într-un mediu economic aflat într-o schimbare rapidă; de exemplu, proiectele contractate includ un proiect strategic care se adresează în mod specific deficiențele de personal calificat din sectorul construcțiilor, și altul care se axează în mod specific pe nevoile lucrătorilor care revin în România.

Procesul de contractare a fost finalizat cu succes pentru nouăsprezece proiecte, aflate în prezent în faza de implementare. OI a pregătit documentația pentru contractare iar contractele au fost semnate de către beneficiari și Autoritatea de Management. Toate funcțiile, respectiv selecția, contractarea, semnarea contractelor, angajarea bugetară și monitorizarea au fost activate / aplicabile OI în cazul proiectelor de grant, în conformitate cu noul Acord de

³² Conform informațiilor furnizate de către OI ANOFM și AM POS DRU.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

delegare a funcțiilor, semnat la data de 8 aprilie 2010, pentru OI ANOFM. În cazul proiectelor strategice, selecția și contractarea au fost realizate de către AM, OI având responsabilitatea monitorizării acestora. OI consideră ca fiind benefic ca toate funcțiile să-i fie delegate acestuia și în ceea ce privește proiectele strategice.

4.5.4 Implementarea proiectelor

S-au înregistrat întârzieri semnificative în implementarea proiectelor contractate datorită unor factori interni SPO precum și altor factori care se plasează în afara SPO. Toate proiectele contractate până acum în cadrul AP4 au început implementarea efectivă abia în anul 2009. Mai mult de jumătate (53%) dintre proiecte au cerut amânarea datei de demarare a proiectului (jumătate dintre ele cu 2 luni) datorită întârzierilor în aprobarea bugetului SPO pentru 2009 sau întârzierilor în primirea notificărilor privind începerea proiectelor.

Pe lângă acestea, incoerența între prevederile legale relevante și procedurile cuprinse în manualele/ghidurile aplicabile proiectelor finanțate în cadrul AP4 a avut consecințe directe asupra implicării resurselor umane în cadrul proiectelor, mai ales la nivelul managementului de proiect. Resursele umane constituie principala categorie de cheltuieli la nivel de proiect, reprezentând 50-60% din bugetul total. Pentru unele dintre proiecte, această „problemă” a resurselor umane a avut deja un impact negativ asupra implementării; anumite persoane din cadrul echipelor de implementare a proiectului au refuzat să-și continue activitățile până la rezolvarea acestei probleme.

4.5.5 Monitorizare

Monitorizarea, atât a proiectelor strategice cât și a celor de grant, este realizată de către OI, în conformitate cu prevederile Manualului de Proceduri de Monitorizare al OI ANOFM. Acesta desfășoară două tipuri de vizite de monitorizare: planificate și ad-hoc. Cel puțin o vizită de monitorizare pe an este efectuată în cadrul proiectelor. În baza prevederilor Manualului de Monitorizare, vizitele de monitorizare vizează, în principal, aspecte legate de verificare. Beneficiarii proiectelor percep această abordare ca nefiind una constructivă sau pozitivă, în opinia lor trebuind să fie înlocuită cu o monitorizare mai mult focalizată pe asigurarea eficienței (de exemplu, *încadrarea în timp, dacă activitățile sunt implementate conform planului de implementare propus*) și eficacității procesului de implementare a proiectelor (*au*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

fost realizate lucrurile care trebuiau realizate?). Pentru raportarea la nivel de program, OI ANOFM transmite la AMPOSDRU rapoarte semestriale de implementare, la nivelul fiecărui DMI.

4.5.6 Monitorizare Plăți

AM este organismul responsabil cu efectuarea plăților către beneficiari, atât în cazul proiectelor strategice cât și al celor de grant. Cererile de pre-finanțare ale instituțiilor publice trebuie înaintate în termen de trei luni de la primirea pre-finanțării sau de la data demarării perioadei de implementare. Până în luna decembrie 2009, câteva cereri de rambursare au fost respinse din cauze ce țin de necheltuirea procentului minim necesar. După cum arată statisticile interne privind plățile în cadrul AP 4, nu au fost efectuate astfel de plăți până la data limită de referință a evaluării, respectiv 31 decembrie 2009. Instrucțiunile existente referitoare la rambursarea TVA par a nu fi suficient de clare atât pentru OI cât și pentru beneficiarii proiectelor. Persistă incertitudini cu privire la metodologia care trebuie respectată.

4.5.7 Help Desk

Biroul de asistență (help desk) al OI ANOFM oferă răspunsuri la întrebări, pe baza consultărilor interne cu experții din cadrul OI, pe marginea subiectelor specifice abordate în fiecare solicitare de clarificare formulată. Analiza informațiilor (întrebări și răspunsuri) publicate pe pagina de Internet indică faptul că doar un număr mic de întrebări au fost adresate de către potențialii beneficiari. Totuși, această stare de fapt nu înseamnă că există un interes redus al potențialilor solicitanți pentru proiectele din cadrul AP4, această axă fiind dedicată în întregime SPO și fiind binecunoscută în interiorul sistemului. În plus, sondajul întreprins în rândul reprezentanților proiectelor contractate pentru această evaluare indică faptul că help desk-ul este considerat ca fiind una dintre principalele surse de informații pentru pregătirea propunerilor de proiect/cererilor de finanțare.

4.6 Aprecierile evaluatorilor

Analiza noastră indică faptul că proiectele contractate în cadrul AP4 sunt coerente cu obiectivele operaționale/indicatorii DMI 4.1 și 4.2. Intervențiile propuse în cadrul acestor proiecte contractate ar putea contribui semnificativ la realizarea scopului AP4 de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

„îmbunătățire a calității și eficienței serviciilor furnizate de către SPO”. Ele includ proiecte strategice și de grant care urmăresc obiective legate de îmbunătățirea și diversificarea serviciilor SPO; precum și proiecte care urmăresc îmbunătățirea competențelor personalului propriu; îmbunătățirea capacității de anticipare a pieței muncii; și îmbunătățirea capacității de evaluare a impactului net al măsurilor active de ocupare. Cu toate acestea, gradul de contribuție la realizarea obiectivelor este neclar în prezent datorită valorilor scăzute în ceea ce privește rezultatele/indicatorii atinși până la acest moment, ca urmare a întârzierilor în demararea și implementarea proiectelor. Așa cum s-a subliniat pe parcursul acestui capitol, o serie întreagă de factori interni și externi au subminat și pot continua să submineze procesul de implementare a proiectelor în cadrul AP4. Acești factori interni și externi trebuie trecuți în revistă și rezolvați. De exemplu, perioada de timp scursă între elaborarea și depunerea unei propuneri până la aprobarea sa s-a dovedit a fi excesiv de lungă și acest lucru poate avea un impact asupra menținerii relevanței unora dintre proiecte.

Înrăutățirea climatului economic a dus la creșterea cererii pentru servicii de ocupare iar modernizarea SPO la nivel național devine și mai importantă în perspectiva acoperirii unui nivel crescut de cereri cu resurse diminuate. AP4 POS DRU poate pune la dispoziție resursele necesare pentru a rezolva actualele deficite de finanțare; prin urmare, este esențială mărirea gradului de absorbție pentru aceste finanțări. Însă, este nevoie de o abordare strategică prin care proiectele POS DRU promovate de ANOFM și AJOFM-uri să fie analizate într-un mod sistematic, asigurându-se astfel creșterea relevanței, eficienței, eficacității și a impactului acestor instrumente pentru modernizarea SPO.

4.7 Concluzii și recomandări

Concluziile și recomandările principale referitoare la eficacitate sunt prezentate în formă tabelară în Tabelul 4.9.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Tabelul 4.9 Concluzii și recomandări principale legate de activitatea de evaluare “Eficacitate” (IIIa1): gradul în care proiectele AP4 vor contribui la atingerea obiectivelor și indicatorilor stabiliți în cadrul AP4

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ³³
IIIa1	1	Proiectele contractate în cadrul AP4 (până la data de 31 decembrie 2009) sunt coerente cu obiectivele operaționale/indicatorii declarați în DMI 4.1. și 4.2	n.d.		
	2	Proiectele “strategice” contractate ar trebui să-și aducă o contribuție substanțială la îndeplinirea obiectivelor AP4 de îmbunătățire și creștere: a gamei de servicii SPO; a capacității de prognozare a SPO privind piața muncii și capacității de evaluare a impactului; și competențelor personalului propriu.	n.d.		
IIIa1	3	Proiectele AP4 sunt esențiale pentru modernizarea SPO la nivel național, mai ales în condițiile înrăutățirii climatului economic și constrângerilor financiare.	n.d.		
	4	Contribuția potențială a proiectelor contractate (până la data de 31 decembrie 2009) a fost limitată de rata scăzută de implementare datorită problemelor	Redresarea imediată și rezolvarea oricăror inconsecvențe în cadrul	ANOFM , OI ANOFM	S

³³ S – scurt; M – mediu; L- lung



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Activitatea de evaluare	Concluzii		Recomandări	Instituțiile vizate	Interval de implementare (S, M, L) ³³
		interne de management al proiectului la nivelul SPO	legislativ care stânjenesc implementarea proiectelor ³⁴ .	AM	
	5	Personalul din cadrul AJOFM-urilor are nevoie de pregătire profesională în vederea întăririi capacității de elaborare a propunerilor de proiecte.	Furnizarea de pregătire profesională personalului AJOFM-urilor pentru elaborarea de propuneri de proiecte și pregătirea cererilor de finanțare pentru FSE POS DRU.	OI ANOFM AJOFM-uri	M
			AT trebuie utilizată pentru facilitarea sprijinului adițional și pregătirea în domeniul managementului de proiect pentru proiectele contractate.	OI ANOFM	M

³⁴ OI ANOFM a raportat că, de la data limită de referință a evaluării, au fost convenite proceduri care rezolvă problemele legate de managementul proiectelor pentru actualele proiecte contractate, ca și pentru viitoarele proiecte.