



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital

**Studiu**  
**privind stimularea accesului pe piața muncii pentru persoane din categoriile vulnerabile**  
**în regiunea Nord Vest, prin investiții din instrumente structurale**

Acest studiu prezintă sinteza activității desfășurate de experții Picoil Info Consult (beneficiar) și HR Perform Training (partener) în cadrul proiectului E.G.A.L.O. Nord-Vest - Egalitatea accesului la locuri de muncă și ocupare în Nord-Vest" POCU/298/3/14/120747, împreună cu concluziile și recomandările pe care le facem, atât celor aflați în căutarea unui loc de muncă (persoanelor aparținând categoriilor vulnerabile, dar nu numai) cât și firmelor care doresc să acceseze programe finanțate prin instrumentele structurale privind stimularea accesului pe piața muncii pentru persoane din categoriile vulnerabile, în regiunea Nord Vest.

În cadrul grupului țintă al proiectului EGALO am vizat următoarele categorii de persoane vulnerabile:

- Șomeri sau persoane inactive cu vârsta de peste 54 ani;
- Șomeri sau persoane inactive cu nivel scăzut de educație (ISCED 3 sau 4)
- Persoane aparținând minorității roma;
- Persoane cu domiciliul în mediul rural.

Trebuie menționat că nu numai primele toate două, ci toate cele patru categorii de persoanele vulnerabile se referă la șomeri sau persoane inactive, pentru că și persoanele din ultimele 2 categorii, de persoane aparținând minorității roma respectiv de persoane cu domiciliul în mediul rural, trebuiau să fie tot șomeri sau persoane inactive.

Astfel, aceste persoane (șomeri sau persoane inactive) pot fi considerate ca aparținând la două mari grupe:

- Persoane care se află în șomaj (înregistrate la AJOFM)
- Persoane care, chiar dacă au mai lucrat, sunt inactive și nu sunt înregistrate la AJOFM

Diferența dintre cele 2 grupe, din punctul de vedere al interesului față de angajare, este mare. Cei care sunt înregistrați la AJOFM nu doresc doar ajutorul de șomaj, ci doresc și să-și găsească un loc de muncă (deși, în destul de multe situații, așteaptă finalizarea ajutorului de șomaj înainte de a se angaja din nou). Cei care nu sunt înregistrați la AJOFM se împart și ei în două mari grupe: cei care nu îndeplinesc condițiile pentru a obține ajutor de șomaj, dar care au lucrat până relativ recent și mai devreme sau mai târziu, își vor căuta (și găsi, în general, fără mari probleme) un loc de muncă și cei care nu au mai lucrat de foarte mult timp (sau care nu au lucrat niciodată, categorie în care se regăsesc în special femeile casnice din mediul rural) și care, deși declarativ spun că își doresc un loc de muncă, practic nu vor acest lucru și ridică tot felul de obiecții față de ofertele de muncă prezentate.

Numărul total de persoane sprijinite, prin activitățile proiectului, trebuia să fie de 510. În cadrul proiectului am oferit asistență unui număr de 557 persoane, astfel:



<b>Categoria de Grup Țintă (persoane sprijinite)</b>	<b>Obiectiv</b>	<b>Realizat</b>
Șomeri sau persoane inactive cu vârsta de peste 54 ani	102	<b>116</b>
Șomeri sau persoane inactive cu nivel scăzut de educație (ISCED 3 sau 4)	153	<b>176</b>
Persoane aparținând minorității roma	102	<b>106</b>
Persoane cu domiciliul în mediul rural	153	<b>159</b>
<b>Total</b>	<b>510</b>	<b>557</b>

Pentru identificarea și recrutarea persoanelor în grupul țintă am selectat mai multe persoane din comunitățile vizate, care, în calitate de "facilitator local", ne-au ajutat în această activitate. De asemenea, am încheiat un protocol de colaborare cu AJOFM Bihor.

Pentru persoanele din grupul țintă care doreau să se angajeze (chiar dacă nu imediat, dar în viitorul apropiat momentului în care i-am identificat), recrutarea în GT a fost facilă, pentru că, prin proiect, le ofeream consultanță privind procesul de angajare (cum să aplice pentru un post, cum să redacteze un CV, cum să se prezinte la interviul de angajare) dar mai ales le puteam răspunde la anumite întrebări și le puteam demonta anumite temeri pe care le aveau. Majoritatea persoanelor din această categorie știau și în ce domeniu vor să angajeze.

Pentru persoanele pentru care dorința de a se angaja era doar o idee vagă de perspectivă, recrutarea în GT a fost facilitată de beneficiile oferite, atât prin activități (calificarea pe care o obțineau în urma absolvirii cursurilor organizate prin proiect) cât și (uneori chiar mai ales) prin beneficiile pe care le ofeream pe durata participării la cursuri (o masă caldă pe zi și o subvenție de 360 lei pentru participarea la toate cele 72 ore de curs).

Astfel, la cele 3 cursurile organizate au participat 453 de persoane (de fapt 458, dar 5 persoane nu au fost certificate, iar indicatorul din proiect se referea la persoane certificate). Din aceste 453 de persoane doar 193 s-au angajat, adică mai puțin de 50%. În schimb, alte 99 de persoane, care nu au participat la cursuri ci au beneficiat doar de informare, consiliere și mediere pe piața muncii s-au angajat (pentru un total de 292 persoane angajate). Sigur, este forțat să spunem că cele toate cele 260 persoane care au participat la curs și nu s-au angajat **pe durata proiectului** (o persoană care a participat la curs și la informare-consiliere-mediare s-a angajat la 2 zile după finalizarea proiectului și nu a putut fi luată în calcul la indicatorul persoane care au un loc de muncă) au participat la curs doar pentru masa caldă și subvenție, dar acest lucru este valabil, din păcate, pentru o bună parte dintre ele. În lipsa subvenției și a mesei calde ar fi fost, cu siguranță, mai dificil de atins indicatorul "persoane care au obținut o certificare".

O problemă a fost și "ghicirea" încadrării "corecte", într-una din categoriile de GT, a unei persoane care aparține mai multor categorii de persoane defavorizate. De exemplu, am avut, la începutul proiectului, o persoană aparținând minorității roma, cu domiciliul în mediul rural, inactivă și cu vârsta între 54 și 65 ani. Evident, o persoană nu poate fi încadrată decât într-una din cele 3 categoriile menționate. Problema este însă în care dintre ele. Fiind la începutul proiectului, o încadrezi (evident) în categoria pe care consideri că o vei realiza cel mai greu, dar la sfârșitul proiectului constăți că ai depășit numărul de membri ai Grupului Țintă la categoria respectivă și că era mai bine să o încadrezi la altă categorie, la care încă nu ai atins obiectivul de membri în GT.

De asemenea, procesul de evaluare psihologică și a competențelor cognitive pentru orientarea profesională cu ajutorul bateriei de teste CAS++ a fost declinat de multe persoane din

GT, invocând în principal lipsa de timp dar de fapt din cauza lipsei de interes: cei care nu aveau intenția să se angajeze nu erau, în mod evident, interesați să participe la proces iar cei care doreau să se angajeze știau, în majoritatea cazurilor, în ce domeniu doresc să facă acest lucru. În plus, participarea la acest proces (consumator de timp) nu le aducea niciun beneficiu "material" (subvenția și masa caldă erau oferite doar cursanților). Acest lucru se datorează și faptului că persoanele din grupul țintă erau, în proporție foarte mare, adulți de peste 30 ani, care își aleseseră "calea" în viață și nu erau interesați de o schimbare (sau erau speriați de o evaluare). Distribuția pe vârste a grupului țintă fiind prezentată în tabelul de mai jos:

sub 30 ani	între 30 și 40 ani	între 40 și 50 ani	peste 50 ani	Total GT
65	142	169	181	557

În grupul țintă am avut 381 femei și 176 bărbați. Numărul mai mare de femei se explică prin faptul că, în mod tradițional, bărbatul este persoana pe al cărui venit se bazează familia și din acest motiv, în general, bărbații nu-și permit o perioadă prea lungă de inactivitate. Femeile, în special în mediul rural, sunt de multe ori obișnuite să fie casnice și să se ocupe cu "agricultura de subzistență", adică să aibă grijă de grădina de legume și de animalele de pe lângă casă.

Indicatorii proiectului au fost atât referitori la membrii GT dar și pe activități. Dacă per total am depășit indicatorii propuși, la anumite activități nu am reușit să atingem indicatorii propuși la toate categoriile. Astfel, la indicatorul Persoane care au obținut o calificare, obiectivul era de 410 și am realizat 453 persoane, cu depășiri la 3 categorii dar la categoria Persoane aparținând minorității roma, nu am realizat decât 79 persoane față de 82 propuse (96,3%). Explicația este destul de simplă, 4 persoane din această categorie, care au participat la curs, nu au obținut certificarea.

Persoane care au obținut o calificare	Obiectiv	Realizat
Șomeri sau persoane inactive cu vârsta de peste 54 ani	82	<b>83</b>
Șomeri sau persoane inactive cu nivel scăzut de educație (ISCED 3 sau 4)	123	<b>159</b>
Persoane aparținând minorității roma	82	<b>79</b>
Persoane cu domiciliul în mediul rural	123	<b>132</b>
<b>Total</b>	410	<b>453</b>

De asemenea, la categoria Persoane care au un loc de muncă, la total am depășit indicatorul cu 12,3%, dar la categoria Șomeri sau persoane inactive cu vârsta de peste 54 ani, nu am reușit decât 51 persoane față de obiectivul stabilit de 52 (98%).

Persoane care au un loc de muncă	Obiectiv	Realizat
Șomeri sau persoane inactive cu vârsta de peste 54 ani	52	<b>51</b>
Șomeri sau persoane inactive cu nivel scăzut de educație (ISCED 3 sau 4)	78	<b>99</b>
Persoane aparținând minorității roma	52	<b>52</b>
Persoane cu domiciliul în mediul rural	78	<b>90</b>
<b>Total</b>	260	<b>292</b>

Proiectul a fost dificil, deoarece am avut obiective foarte ambițioase pentru o echipă de proiect relativ mică și deoarece a fost un proiect scurt, cu durata de 18 luni. Gradul de atingere al obiectivelor, cu încadrarea în bugetul alocat și fără decalaje, arată că a fost un proiect de succes.

De asemenea, am avut norocul ca proiectul să se termine pe 31.01.2020, cu puțin înainte de începerea pandemiei de Covid 19 și de lock-down-ul din martie-aprilie-mai 2020. Totuși, măsurile de siguranță pentru prevenirea și combaterea pandemiei au întârziat activitățile de sustenabilitate, care au constat (în special) în organizarea a 3 serii de curs. Cele 3 serii de curs au fost organizate, dar a fost imposibil ca acest lucru să se desfășoare în primele 6 luni de la terminarea proiectului, așa cum era prevăzut.

De aceea, pentru viitoare proiecte, experiența pandemiei arată că trebuie prevăzute, în mod foarte serios, măsuri de minimizare a riscurilor în cazul unor situații de această natură sau a unor alte situații de forță majoră, situații care, dacă până acum au părut doar teoretic posibile, iată că s-au și materializat.

Mai trebuie menționat că, pentru proiectele scurte, o problemă foarte mare este cash-flow-ul. Pre-finanțarea, în valoare de 10%, acoperă 10% din cheltuielile celor 18 luni, deci ceva mai puțin de 2 luni. Rapoartele Tehnice și documentele justificative se depun o dată la trei luni, iar cererea de rambursare și apoi de pre-finanțare se depun după încă 10 zile. Iar până se verifică și intră banii trec, practic, încă 2-3 luni, deci firmele trebuie să acopere 3-4 luni de cheltuieli din cash-flow-ul propriu. Iar dacă apar întârzieri pe parcursul procesului (și ele apar cu siguranță, și se și cumulează), se ajunge la susținerea cheltuielilor proiectului chiar și pentru 5-6 luni, ceea ce reprezintă un efort destul de mare pentru o firmă.



Mihai Chiran  
Manager de proiect