

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

TRANZIȚIE ENERGÉTICĂ JUSTĂ PENTRU COMUNITĂȚI: DE LA RISC LA OPORTUNITATE.

Studiu de caz: Județul Galați

Autori: Eliza Barnea, Corina Murafa



POTJ trebuie să finanțeze prin apeluri competitive angajatorii, formatorii și ONG-urile care activează populația neocupată formal, prin angajare directă și servicii de mediere ocupațională.



În contextul tranziției duble, verzi și digitale, serviciile publice de ocupare trebuie să își întărească capacitatea prin profesionalizarea comunicării publice, îmbunătățirea reputației și deschiderea de antene de lucru în teritoriu.



Reforme structurale sunt necesare în sistemul educațional și al formării profesionale, pentru a crește calitatea, de la plată pentru performanță la liberalizarea accesului la formare prin vouchere.

Cuprins

	REZUMAT EXECUTIV	2
	CONTEXT ȘI METODOLOGIE	3
SECȚIUNEA A	CONȘTIENTIZAREA PUBLICĂ ASUPRA TRANZIȚIEI CĂTRE O ECONOMIE CU EMISII REDUSE	4
SECȚIUNEA B	PIAȚA MUNCII	6
SECȚIUNEA C	CURSURILE DE FORMARE PROFESIONALĂ	10
SECȚIUNEA D	EDUCAȚIE	16
SECȚIUNEA E	CAPACITATE ADMINISTRATIVĂ	22

Rezumat executiv

Județul Galați va beneficia de aproape 400 de milioane de EUR în cadrul Programului Operațional Tranziție Justă (POTJ), din care circa 10% dedicate întăririi capacității serviciului public de ocupare și susținerii lucrătorilor în procesul de adaptare la o economie cu emisii scăzute. În lumina acestei oportunități autoarele acestei cercetări și-au derulat activitatea în perioada martie - mai 2023, alături de colaboratori științifici și prin sprijinul unui parteneriat instituțional cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, folosind un mix de metode, de la statistici descriptive, procesare de date, interviuri structurate 1:1, interviuri individuale și colective semi-structurate, observații de teren, inclusiv în mediul rural al județului. Cercetarea grupează concluziile și recomandările în priorități pe termen scurt, finanțabile prin POTJ și în oportunități de îmbunătățire a cadrului legislativ în domeniul muncii, asistenței sociale, serviciilor de ocupare, educației, calificării și recalificării și dezvoltării economice locale. În condițiile unei conștientizări publice a necesității tranziției verzi și a riscurilor și oportunităților oferite de aceasta încă extrem de fragile, sunt necesare campanii media profesionale de informare cetățenească și formări care să explicitizeze ideea de tranziție într-o manieră simplă, finanțate din fondurile dedicate asistenței tehnice în cadrul POTJ. La nivelul județului o mare parte a forței de muncă este inactivă și lucrează în economia informală, pe fondul subsalarizării și abuzurilor des întâlnite în mediul privat formal. Recomandăm finanțarea din POTJ a angajatorilor, formatorilor și organizațiilor indiferent de natura lor care activează populația neocupată formal, prin angajare directă, angajare asistată și servicii de mediere ocupațională. Este foarte important ca apelurile POTJ dedicate sprijinirii lucrătorilor cu diferite tipuri de servicii să fie deschise competitiv celor mai apte instituții, publice și private. Pe termen lung recomandăm eliminarea taxării muncii part-time și taxarea mai avantajoasă a categoriilor vulnerabile, dar și transparențizarea și digitalizarea serviciilor REVISAL și ITM. Deși șomajul din județ este dublul mediei naționale, chiar și în condițiile existenței a zeci de mii de persoane neocupate formal care nu figurează în nicio evidență, unul din laitmoivele interviurilor avute cu actori cheie din județ a fost dificultatea găsirii forței de muncă. Pe fondul infrastructurii de transport deficiente, obstacolelor structurale de mobilitate a forței de muncă, decalajul dintre municipiul Galați (cu șomaj sub 1%) și mediul rural din nordul județului (cu șomaj peste 20%), riscă să se accentueze în condițiile dublei provocări a tranziției verzi și digitale. În raport oferim o serie vastă de recomandări pentru a crește relevanța și eficacitatea serviciului public de

ocupare, de la antene de lucru în teritoriu și îmbunătățirea reputației și comunicării publice. Pe termen lung recomandăm crearea de condiții favorizante (fiscale și de reglementare) pentru domeniile emergente de înaltă calificare/ de specializare inteligentă, dar și pentru activarea populației din regiuni periferice ale regiunilor în tranziție. Calitatea slabă a cursurilor de formare și lipsa de relevanță ori finalitate practică a acestora descurajează participarea, de aceea recomandăm reforme pentru creșterea calității de tipul plată-pentru-performanță a furnizorilor, includerea componentei de abilități soft și verzi în toate programele de formare, liberalizarea accesului la formare prin sisteme de tip voucher, la nivelul angajaților, dar și al angajatorilor. Calitatea slabă a actului educațional la toate nivelurile, descurajarea structurală a filierei vocaționale și lipsa mecanismelor adecvate de consiliere psihonoemoțională și de carieră impun schimbări precum ajustarea stimulentei financiare pentru bonificarea specializărilor relevante pentru tranziție, ajustarea cifrelor de școlarizare, dar și formarea continuă și stimularea pe bază de performanță a resursei umane. Avem încredere că practicarea unei analize oneste, bazate pe dovezi și dialog real cu societatea, dar și reorientarea intervențiilor și finanțărilor publice într-o manieră pragmatică și curajoasă pot face din tranziția justă către o economie cu emisii scăzute o poveste de succes în județul Galați și dincolo de el.

CONTEXT ȘI METODOLOGIE

Politicile active de ocupare și măsurile de calificare/ recalificare sunt un pilon fundamental în asigurarea unei tranziții verzi echitabile, prin susținerea forței de muncă din regiunile poluatoare, cu industrii în declin sau în transformare, în accesarea unor oportunități de muncă de calitate.

În contextul implementării Mecanismului pentru o Tranziție Justă în România, Fundația Friedrich Ebert a derulat în perioada martie - mai 2023, o cercetare amplă pe subiectul pieței muncii la nivelul județului Galați, unul dintre cele 6 teritorii afectate din România. Analiza s-a concentrat pe mecanismele instituționale de ocupare activă, în special cursurile de formare profesională, și adecvarea acestora la nevoile și cerințele pieței muncii locale, în contextul unei tranziții verzi juste.

Cercetarea a debutat printr-o analiză cantitativă, a evoluției ocupării și șomajului, a migrației și variabilelor de educație de la nivelul județului. Aceasta a generat o serie de ipoteze cu privire la ocupare, calificare și recalificare în context de tranziție energetică justă, care au fost testate printr-o analiză calitativă, la firul ierbii. Aceasta a fost formată din 12 interviuri 1:1 cu persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau care dețin un loc de muncă de mai puțin de 1 an și 6 luni, selectate în mod aleator pe baza unor criterii specifice ce țin de interacțiunea cu piața muncii și participarea la programe de formare. De asemenea autoarele au derulat interviuri semistructurate, individuale sau de grup, cu peste alți 60 de factori locali interesați, atât din mediul urban, cât și rural. Printre aceștia s-au numărat instituții publice, mediul academic, ONG-uri, sindicate, structuri de tip GAL, IMM-uri, întreprinderi mari, studenți, furnizori de programe de formare. Având în vedere caracterul profund localizat al procesului de tranziție justă, acest proiect a urmărit cu precădere redarea unei înțelegeri profunde și nuanțate a realității de la firul ierbii, a experiențelor și contextelor specifice fiecărui interlocutor. Autoarele acestui raport consideră că aceste experiențe și percepții formează cadrul de referință pentru acțiune al actorilor de la nivel local, putând colectiv dicta succesul implementării politicilor și programelor de ocupare la nivel local și justetea tranziției verzi.

Raportul reieșit din această analiză este structurat în cinci secțiuni: nivelul de conștientizare publică a tranziției către o economie cu emisii scăzute, piața muncii, sistemul educațional, cursurile de formare profesională, și capacitatea administrativă. Fiecare din secțiuni prezintă o analiză diagnostică a

respectivului domeniu, precum și soluții. Soluțiile sunt grupate în două categorii: cele urgente și imediate, care pot fi implementate prin finanțarea oferită în cadrul Programului Operațional Tranziție Justă (POTJ) și cele structurale, care pot fi implementate prin schimbări de cadru legislativ și programe pe termen lung. Atât analizele diagnostic, cât și soluțiile redată în acest raport au fost co-generate prin identificarea elementelor comune și trasarea unui fir roșu între experiențele și percepțiile diverșilor interlocutori. Experiența solidă a autoarelor, academică și de asistență tehnică, în domeniul tranziției energetice juste, precum și proiectele derulate în celelalte regiuni afectate de tranziție în ultimii trei ani ne fac să credem că multe din mecanismele analizate la nivelul județului Galați reprezintă un fundament solid pentru emiterea de soluții și recomandări aplicabile la nivelul tuturor regiunilor românești afectate de tranziție.

SECȚIUNEA A:

Conștientizarea publică a necesității tranziției verzi și a riscurilor și oportunităților oferite de aceasta reprezintă condiție sine qua non pentru construirea consensului public necesar tranziției juste, orientării populației în direcția competențelor verzi și creării unor locuri de muncă nepoluante de calitate. Acest principiu a stat și la baza exercițiului participativ coordonat de către Consiliul Județean Galați prin Grupul de Lucru dedicat Tranziției Juste de la nivelul județului, unul dintre cele mai active și incluzive din regiunile supuse tranziției juste. Cu toate acestea, interviurile avute în cadrul cercetării de teren ne-au demonstrat că tinerii și antreprenorii din județ (chiar antreprenorii mari), nu conștientizează aproape deloc necesitatea tranziției către o economie cu emisii scăzute (*De ce facem această tranziție? Care sunt consecințele? Cum mă pot implica/ pregăti eu?*). Această lipsă de informare limitează sever capacitatea actorilor locali interesați de a lua parte activă la proces, de a dezvolta competențe verzi, de a profita de oportunitățile emergente sau de a contribui la transformarea societală pe care o implică tranziția verde justă.

De altfel subiectul așa-numitelor *green skills* (competențe verzi) este unul în plină evoluție la nivel european, diferite State Membre având diferite definiții și metodologii de analiză a competențelor verzi. Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) definește competențele verzi ca „cunoștințele, abilitățile, valorile și atitudinile necesare pentru a dezvolta, susține și trăi în societăți durabile și eficiente din punct de vedere al uzului de resurse” (OECD & CEDEFOP, 2014). Ca recunoaștere a competențelor, verzi și nu numai, ca un pilon fundamental în realizarea obiectivelor europene de climă, Comisia Europeană a desemnat anul 2023 ca Anul European al Competențelor. Dezvoltarea unei perspective coerente la nivel european asupra competențelor verzi va crea noi oportunități nu numai în ceea ce privește analiza acestora, dar și dezvoltarea unor politici și programe de formare inovative, menite să susțină diseminarea lor în mod echitabil în rândul populațiilor. Constatarea în urma cercetării calitative derulate la nivelul județului, confirmată de altfel de documentele emergente de politică publică la nivel european, este că multe din abilitățile tehnice predate deja la toate nivelurile educaționale nu sunt percepute de actorii implicați în procesul de învățare ca fiind verzi, deși ele reprezintă neîndoiește un pilon foarte important al tranziției - spre exemplu, e clar că învățământul vocațional orientat spre cunoștințe și abilități precum cele de electrician va constitui o bază solidă pentru meseriile

verzi ale viitorului. Dată fiind noutatea acestui cadru, actorii privați par să aibă leadership-ul pe acest subiect emergent: combinatul siderurgic Liberty Galați, cel mai mare angajator al județului, a dezvoltat deja un proiect de specializare a forței de muncă, existente și potențiale, în procese tehnologice verzi, numit Green Steel Academy, care se așteaptă să ducă la crearea unui mediu de lucru mai sigur și mai puțin dăunător sănătății, orientat către dezvoltare personală și profesională, deci posibil mai atractiv pentru tinerii din județ. Liberty Steel Group este, de altfel, singurul membru din România al Pactului European pentru Abilități, una din inițiativele fanion ale Agendei Europene pentru Abilități, menită să sprijine organizațiile publice și private în domeniul calificării și recalificării.

Unul din motive pentru care agenda tranziției juste este atât de puțin cunoscută la firul ierbii este deconectarea dintre actorii de la firul ierbii și procesele decizionale din cadrul administrației publice, de la toate nivelurile. Un altul este că Mecanismul pentru o Tranziție Justă este un instrument nou al Uniunii Europene, adoptat în 2021 ca recunoaștere a vulnerabilității crescute a regiunilor monoindustriale în procesul de decarbonizare. Tradus în concepte mai concrete, subiectul rezonază însă cu cetățenii. Respondenții cu studii superioare de exemplu văd meseriile verzi ca o oportunitate, însă menționează nevoia implicării mai mari a statului în a sprijini persoanele care își pierd locul de muncă în cadrul acestei tranziții, lucru ce pare că acum nu se întâmplă sau este puțin cunoscut.

Cetățenii intervievați pun mai mult preț pe stabilitatea locului de muncă, decât pe reducerea poluării, iar combinatul siderurgic și fabricile în general sunt văzute ca locuri de muncă foarte necesare și care contribuie la bunăstarea orașului. Mai ales în lipsa unor alternative de „angajatori serioși” și a protecției eficiente a instituțiilor publice, disponibilizările ridică angoase sociale reale.

„Simt că dispăre vechiul deși era ceva prosper pentru oraș. Dispar fabrici, uzine și apare privatul s-a redus foarte mult combinatul, nu știu dacă e prea bine acum acolo, cred că se întâmplă ce se întâmplă în toată țara, vîndem tot, vine privatul.” (Femeie, 30 de ani)

„Chiar dacă le dă salariile [compensatorii], după două luni ei ce fac?”. (Bărbat, 38 de ani)

“Pe de o parte e bine că apar locuri de muncă verzi, pe de alta e rău că dispar locurile de muncă clasice, dar per total, e bine că protejăm mediul” (Bărbat, 45 de ani).

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ):

- **Înbunătățirea comunicării publice pe subiectul tranziției juste**

- Campanii (new) media profesionale de informare cetățenească care să explicitizeze ideea de tranziție într-o manieră simplă, adaptată publicului larg, derulate prin axele de asistență tehnică ale programului

- **Formare în competențe verzi**

- Cursuri de formare de scurtă durată, inclusiv în instituții de învățământ, în competențe verzi (abilități tehnice, dar și transversale) și activități de dezvoltare comunitară axate pe tranziția verde, susținute de ONG-uri și mediul academic

PE TERMEN LUNG:

- **Popularizarea competențelor și valorilor necesare susținerii tranziției verzi juste**

- Modificări ale planurilor-cadru din învățământ și curriculumul cursurilor de formare continuă pentru a include elemente de conștientizare și dezvoltare de competențe și valori care să susțină tranziția verde

SECȚIUNEA B: PIAȚA MUNCII

În ultimii 10 ani, ocuparea la nivelul județului Galați a scăzut mai accelerat decât media națională (15% vs. 9%). De departe scăderea cea mai drastică, de circa 20.000 de persoane, a avut loc în 2021, probabil pe fondul efectelor economice ale pandemiei Covid-19. Totodată, în ultimii 10 ani, populația ocupată în agricultură a scăzut cu 39.000 de persoane, ajungând de la 32% la 13%. Diferențele de ocupare între femei și bărbați au persistat și s-au accentuat în ultima decadă. Din interviurile calitative derulate cu persoane aflate recent în căutarea unui loc de muncă percepția este că, la nivelul județului, cel mai greu își găsesc un loc de muncă persoanele peste 45 de ani, mai ales femeile, persoanele care au copii în grijă și deci au nevoie de un program stabil, precum și persoanele care au lucrat la negru și care nu pot obține locuri de muncă serioase ușor, pentru că nu au acumulat experiența necesară, rămânând blocate în cercul vicios al muncii la negru. Pentru persoanele care trebuie să facă naveta spre municipiul Galați, care au copii sau bătrâni în îngrijire, singura formă de muncă legală disponibilă ar fi fost cea part-time, dificilă de găsit însă în piața muncii de la nivel județean o dată cu schimbarea regimului de impozitare a contractelor part-time, conform persoanelor intervievate, în special femeilor.

B.1. PROBLEMA MUNCII LA GRI ȘI LA NEGRU

Un fenomen vizibil în primul rând din cifrele statistice în ceea ce privește ocuparea - din 310,000 persoane resurse de muncă în județ, 150,000 sunt ocupate și doar 10,000 șomeri înregistrați - este munca informală. Prevalența și severitatea lui ne-au fost însă revelate prin interviurile calitative avute în teritoriu.

„Ba condițiile de muncă nu erau cele optime pentru a lucra, ba salariul nu era cel corect, ba nu se plăteau toate taxele către stat, ba te declarau în concediu fără plată, fără să știi, ba nu vor să te declari cu opt ore [...]. Foarte multe probleme. Credeți-mă că am muncit aproape 6 ani orașul ăsta și eu am strâns 4 luni pe cartea de muncă în 6 ani.” (Bărbat, 38 de ani).

Conform legii 76/2002, angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată, absolvenți ai unor

instituții de învățământ sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, în limita bugetului alocat, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni. Lipsa unei culturi antreprenoriale sănătoase și ineficiența instrumentelor de control au creat spațiu pentru numeroase abuzuri în sistemul privat. Conform informațiilor colectate din teren, actori din sectorul privat angajează pentru a beneficia de forță de muncă subvenționată, urmând a concedia persoanele respective după încheierea obligației de menținere a raportului de muncă pentru 18 luni. Similar, au fost transmise cazuri în care operatorul economic menține un raport de muncă “la negru” cu viitori absolvenți, creându-le contract de muncă doar în urma absolvirii, pentru a încasa subvenția aferentă.

Fenomenul muncii informale a fost amplu scos la iveală și prin cercetarea de teren efectuată în mediul rural al județelor (comunele Cudalbi, Gohor și Ghidigeni), unde populația beneficiară de Venit Minim Garantat (VMG) și deci teoretic aflată în căutarea unui loc de muncă, activează în rețele extinse de muncă informală, cu ziua, în agricultură sau în construcții. Fenomenul se datorează obstacolelor structurale de integrare în piața formală a muncii: câștigurile mult mai mici în munca formală decât în cea informală, distanțele ce trebuie parcurse pentru a ajunge în zone unde există oportunități de angajare, abuzurile des întâlnite în mediul privat, nivelul scăzut de capital uman. Câștigul salarial mediu brut lunar la nivelul județului Galați este de 4744 RON (2021) - net aprox. 2700 RON - dar această cifră, cu 15% sub media națională, este profund influențată de salariile relativ ridicate din sectorul public (administrație și ordine publică, sănătate, învățământ) și prevalența contractelor la gri. În hoteluri și restaurante, comerțul cu ridicata și amănuntul (care angajează cei mai mulți oameni la nivelul județului, cca. 16%), și servicii administrative, salariile medii brute la nivelul județului nu depășesc 3000 RON, angajații din aceste afaceri private primind formal, practic, salariul minim pe economie. Comparativ, zilierii primesc, la negru, sume de 200 RON/zi. Astfel, statisticile cu privire la persoanele teoretic apte de muncă sunt profund viciate, întrucât beneficiarii de VMG în realitate lucrează, ocazional sau permanent, în economia informală, optând pentru VMG doar pentru a avea dreptul la asigurare de sănătate și fiind de fapt blocați în zona de economie informală de obstacolele structurale descrise mai sus. În unele cazuri, problema ieșirii din informalitate este direct legată de problema legalității formelor de

proprietate, ce poate împiedica, spre exemplu, persoane ce se întorc în țară după o perioadă de muncă în străinătate să valorifice un teren sau să înființeze sediul social pentru o întreprindere nouă.

Percepția persoanelor aflate recent în căutarea unui loc de muncă pe care le-am interviuat este și una de lipsă de eficiență și integritate a controalelor din partea Inspectoratului Teritorial pentru Muncă. De altfel, din focus grupurile derulate cu tinerii studenți din județ mulți ne-au semnalat prezența salarizării la gri, mai ales în horeca.

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ):

• Crearea de condiții favorabile pentru ieșirea din informalitate

– Susținerea IMM-urilor care scot lucrătorii din economia informală, activând pe piața muncii populația inactivă în acțiune, prin recompensarea muncii dincolo de salariul minim pe economie și prin crearea de sisteme de navetă bine organizate.

– Eligibilitatea cheltuielilor cu cadastru și intrarea în legalitate a proprietăților ca bază a activării formelor legale de economie în zonele defavorizate (ex. incubatoare de mici afaceri în zone cu grad crescut de economie informală)

PE TERMEN LUNG

Modificări ale regimului fiscal

– Modificarea regimului fiscal în scopul eliminării supra-taxării contractelor cu normă parțială

– Introducerea unui regim de taxare mai avantajos pentru categoriile defavorizate (zilierii, locuitorii din mediul rural, tinerii, etc.)

Facilitarea accesului angajaților la datele proprii

– Crearea unui cadru legal prin care salariații să poată avea acces nerestricționat la datele proprii din registrul de evidență al salariaților, inclusiv crearea unui portal de tip REVISAL digital Platformă de sesizări online în cadrul ITM

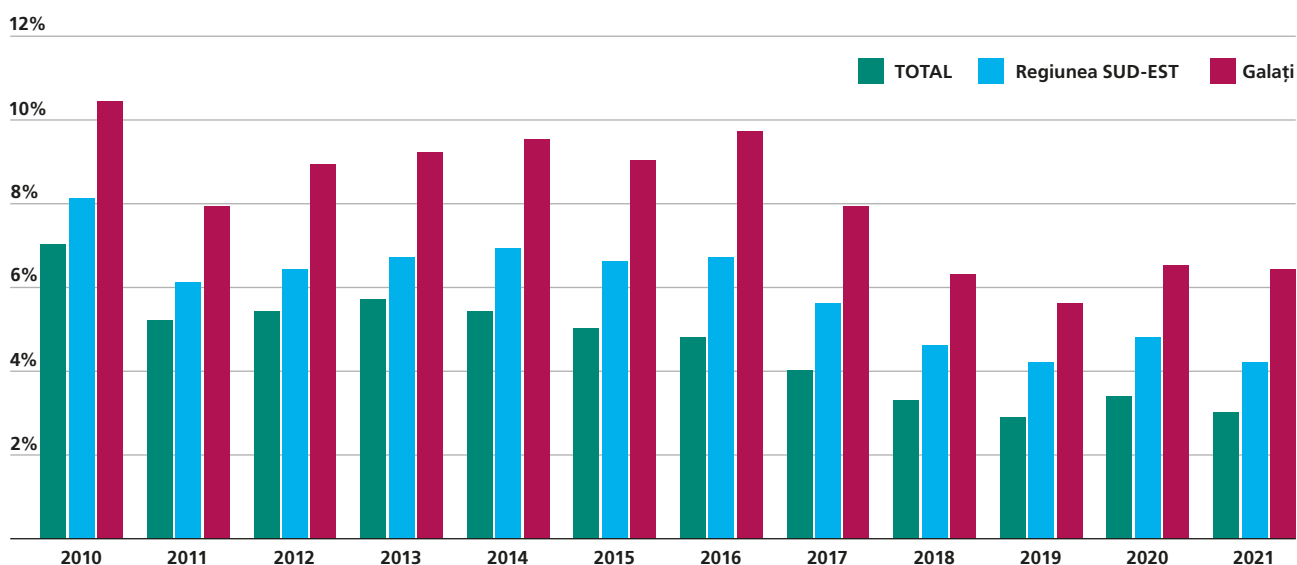
B.2. EFICACITATEA LIMITATĂ A SERVICIULUI PUBLIC DE OCUPARE

Șomajul în cadrul județului Galați a înregistrat valori peste valorile naționale și ale regiunii din care face parte în toți anii ultimei decade. După un maxim de aproape 10% în 2016, în 2019 a atins un minim de 5,6%, însă tendința ultimilor 2 ani este de creștere. În prezent rata șomajului se situează în jurul valorii de 6,4%, mult peste valoarea la nivel național de 3%, respectiv de valoarea la nivel regional de 4,2% (Fig. 1).

În ultimii ani s-au înregistrat scăderi ale ocupării în domenii precum industria prelucrătoare (-24%), producția de energie (-80%), distribuția apei, salubritate și deșeuri (-20%), intermediari financiare (-30%), tranzacții imobiliare (-34%), și câștiguri în domenii precum administrația publică și apărarea (+73), industria extractivă (+18%), construcții (11%), transporturi (10%), informații și comunicații (6%). Aproape jumătate din ocupare este dată de industria prelucrătoare și de comerț, ambele fiind în scădere în ceea ce privește numărul de angajați.

Unul din leitmotivul interviurilor avute cu actori cheie din județ, inclusiv cei din mediul privat, a fost dificultatea gășirii

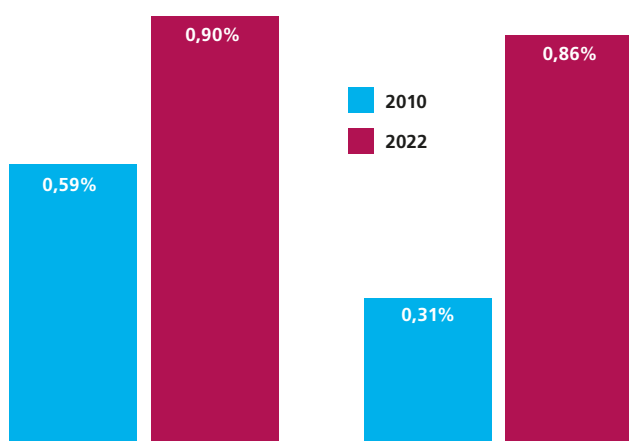
Fig. 1 - Evoluția șomajului în jud. Galați față de media națională și media regională



forței de muncă - fie că vorbim de muncitori cu calificare scăzută (pentru industria construcțiilor, în special), fie că vorbim de tehnicieni (sudori, lăcătuși) sau de lucrători cu înaltă calificare (arhitecți, proiectanți).

De altfel, această percepție este întrutotul sprijinită de date. Rata locurilor de muncă vacante nivelul regiunii din care face parte județul Galați s-a triplat în ultimii 10 ani - vezi Figura 2.

Fig. 2. Rata locurilor de muncă vacante la nivel național și la nivelul regiunii Sud-Est în 2022 față de 2010

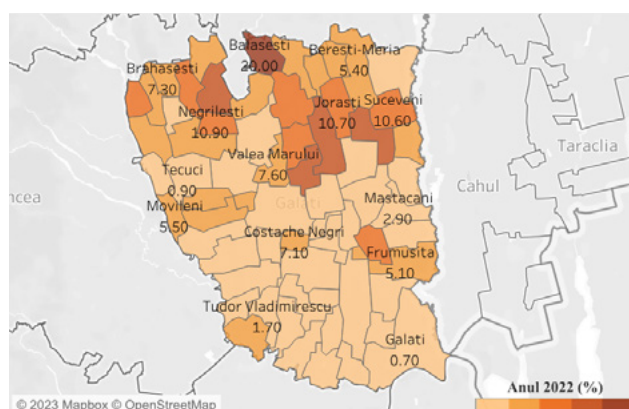


Sursa: Institutul National de Statistica, Baza de date Tempo

Discrepanțele regionale în ocupare între nordul județului (UAT-uri cu șomaj de 20%) și municipiul Galați (care are 0,7% șomaj) sunt flagrante, precum arată figura de mai jos. De altfel, aceste dezechilibre se datorează și distanțelor lungi, infrastructurii precare, mobilității scăzute a lucrătorilor și procedurile greoaie pentru decontarea navetei.

După cum se poate observa în harta șomajului la nivelul județului, în aproape toate localitățile numărul de șomeri înregistrați la AJOFM a scăzut - de la peste 33.000 în 2010 până la 12.000 în 2020 și puțin peste 10.000 în prezent. Dintre aceștia, la nivelul județului, marea majoritate sunt greu angajabili.

Fig. 3. Ponderea șomerilor înregistrați în totalul resurselor de muncă la nivel de localitate



Ponderea șomerilor înregistrați în totalul resurselor de muncă la nivelul de localitate în județul Galați 2022

Astfel, bazele de date cu care AJOFM sprijină sectorul privat în identificarea și recrutarea de forță de muncă sunt slab populate, instituția nefiind atractivă pentru angajatori ca sursă de identificare și activare de forță de muncă. De altfel, fenomenul este unul prevalent la nivel național, unde, conform evaluărilor experților intervievați, există circa 1,5 milioane de persoane neocupate care nu vin la AJOFM-uri. Un cerc vicios se naște, iar firmele, deși raportează locurile de muncă vacante la AJOFM, îndeplinindu-și astfel obligația legală, în fapt recrutează pentru respectivele poziții prin canale paralele (ex: presa locală, OLX, Bestjobs, etc.), întrucât baza de candidați la care are acces AJOFM-ul este foarte limitată. În acest fel șomerii de bună credință care aplică la pozițiile respective promovate de AJOFM ajung să creadă că slujbele promovate de AJOFM "sunt date deja" sau "sunt pe pile". De altfel, din cele 12 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă cu care am derulat interviuri de profunzime, 80% nu apelaseră la serviciile AJOFM, deși știau ce oferă acesta.

"Oferta este foarte redusă, în cea mai mare parte este pentru muncitori necalificați". (Femeie, 46 de ani)
„Nu te contactează, nu îți răspund.” (Bărbat, 37 de ani).
 Cu toate acestea, o respondentă care urmărește activitatea AJOFM-ului spune că recent au devenit mai vizibili și că au și o platformă unde angajatorii sunt obligați să posteze anunțurile de angajare:

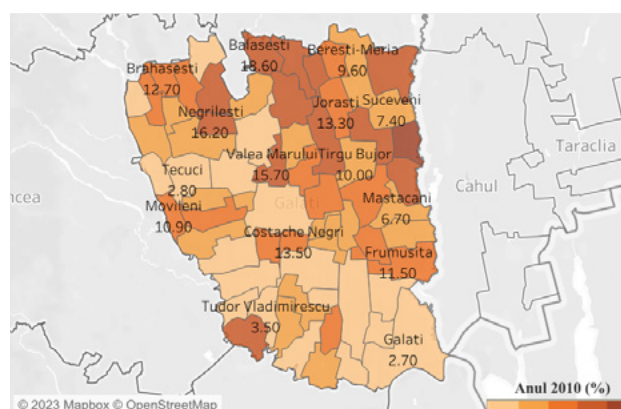
„Orice angajator este obligat să își facă cont pe platforma AJOFM-ului și să îi anunțe că altfel iau amendă. Totuși, mulți știu deja pe cine vor angaja pe acel post, dar tot îi postează pentru că sunt obligați.” (Femeie, 29 de ani).

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ):

Creșterea capacității AJOFM în contextul POTJ

– Digitalizarea serviciilor AJOFM, îmbunătățirea reputației și capacității de comunicare publică a AJOFM, crearea de parteneriate pentru activare și servicii de recrutare activă cu firmele din județ, derularea de campanii proactive de



Ponderea șomerilor înregistrați în totalul resurselor de muncă la nivelul de localitate în județul Galați 2010

identificare și mobilizare a populației angajabile și să își diversifice serviciile oferite angajatorilor

- Implementarea unui sistem de tip Train the Trainers în cadrul AJOFM, prin care instituția să formeze formatorii proprii și cei privați în abilități verzi/ cunoștințe legate de tranziția verde, ca la rândul lor să disemineze mai departe în formări acest know-how
- Crearea antenelor de lucru în teritoriu, la nivel rural, și a unui centru de formare și activare AJOFM în nordul județului (ex. în Tecuci) pentru descentralizarea serviciilor și mobilizarea grupurilor greu accesibile
- Stimularea financiară optimă pentru angajatorii, AJOFM și furnizorii privați de formare care asigură formări (mergând dincolo de costurile standard cu formarea) și angajări în meseriile identificate în Planul Teritorial de Tranziție Justă Galați ca fiind în creștere, precum tehnician / dispecer producție, supervisor mecanic/ electric, compresorist, mașinist hidro, încărcător-descărcător, gestionar / primitor-distribuitor inginer producție / mentenanță / IT, mașinist benzi transportoare sau strungar, sudor, fochist, lăcătuș mecanic

PE TERMEN LUNG:

Creșterea capacității și relevanței AJOFM și a formatorilor din cadrul programelor de formare

- Simplificarea proceselor birocratice prin care trebuie să treacă atât angajații, cât și angajatorii pentru a beneficia de serviciile AJOFM
- Creșterea capacității AJOFM de a oferi servicii individualizate și personalizate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (consiliere, mediere, vouchere de formare, etc.)
- Modificare legislativă care să determine sistemul educațional (inspectorate, universități) să propună domenii și cifre de școlarizare în funcție de prospectările din piața muncii, inclusiv ale AJOFM (în prezent, aceste prospectări sunt adeseori ignorate)
- ANOFM/ grupări regionale de AJOFM să fie însărcinate să facă screening pe ce înseamnă domeniile de interes și de viitor (hidrogen, eolian, IT, green skill), prin Observatoare Regionale de Job-uri și Abilități
- Programe de educație continuă a formatorilor, în colaborare cu mediul privat și mediul academic
- Măsuri speciale de stimulare și formare a formatorilor în calificările/specializarile în care furnizorii de programe de formare și mediul privat reclamă penurie și dificultate în organizarea cursurilor (ex: sudori)

B.3. DOMENII ȘI TENDINȚE EMERGENTE, CU POTENȚIAL DE CREȘTERE

În ciuda acestui peisaj sumbru, cercetarea de teren a relevat noi dezvoltări îmbucurătoare pe piața muncii, care ar trebui stimulate suplimentar prin POTJ și prin inițiative legislative mai largi. Spre exemplu, o dată cu pandemia, s-a putut observa fenomenul migrației inverse (de la orașe mari, inclusiv București, înapoi în satele gălățene, sau chiar din afara României în județul Galați) precum și nomadismul digital. De altfel, istoric vorbind, această “retragere la țară” a fost un fenomen specific județului Galați, unde persoanele relativ tinere, disponibilizate și/ sau pensionate anticipat, cu salarii/ pensii relativ mari, au preferat să se mute în satele din jurul municipiului și să se retragă din activitatea formală. Această retragere timpurie din economia formală, spre mediul rural, trebuie transformată în anii următori într-o oportunitate, iar retragerile la țară în oportunități de dezvoltare a mediului rural. În plus, o serie de domenii în creștere de înaltă calificare (ex: proiectare navală, logistică) sunt în continuă expansiune la nivelul județului. Nu în ultimul rând, municipiul Galați începe să devină un pol de atracție. Analizând comparativ fluxul de emigranți și cel de imigranți, în ciuda rezervei cu privire la acuratețea datelor raportate, se poate constata că fluxul celor ce își stabilesc domiciliul în județul Galați este de trei ori mai mare decât al celor ce părăsesc acest județ pentru a emigra în străinătate.

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ):

Bonificarea migrației inverse

- Bonificarea migrației inverse (ex: înființarea de mici afaceri generatoare de locuri de muncă în special în zona de nord a județului pentru antreprenori din afara județului)

PE TERMEN LUNG

Măsuri de încurajare a antreprenoriatului în zone periferice și a domeniilor emergente

- Instituirea unui program național de relocare și creare de locuri de muncă prin mici structuri antreprenoriale în regiunile periferice ale județelor și în regiunile afectate de tranziția energetică
- Crearea de condiții favorizante (fiscale și de reglementare) pentru domenii emergente de înaltă calificare/ de specializare inteligentă

SECȚIUNEA C: CURSURILE DE FORMARE PROFESIONALĂ

Unul dintre factorii cheie în asigurarea succesului tranziției către o economie nepoluantă este sistemul de sprijin creat pentru reconversia profesională a lucrătorilor industriilor aflate în declin și actualizarea abilităților, cunoștințelor și atitudinilor forței de muncă în concordanță cu nevoile în evoluție ale angajatorilor. În paradigma unei tranziții echitabile, accentul este pus pe crearea de locuri de muncă de calitate și susținerea forței de muncă cu nivel scăzut sau mediu de calificare în accesarea de noi oportunități. Ghidul pentru o Tranziție Justă al Organizației Mondiale a Muncii redă ca principiu de bază necesitatea “creării de oportunități de formare pentru specializare și reconversie (inclusiv pentru lucrătorii afectați în mod direct de tranziție), dar și cursuri de inițiere în afaceri verzi, tehnologii și inovații prietenoase cu mediul” (International Labour Organization, 2015). Mai mult decât atât, transformările pieței muncii aduse de tendințe globale precum automatizarea, creșterea speranței de viață, tranziția verde și flexibilizarea muncii, impun nevoia unei schimbări de paradigmă în ceea ce privește formarea și educația, centrată pe actualizarea continuă a abilităților și cunoștințelor, de-a lungul vieții unei persoane.

Conform cadrului legal în vigoare (OG 129/2000), la nivel județean, Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) sunt responsabile de coordonarea activității de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și de organizarea de programe de formare profesională pentru aceste categorii de adulți prin centre proprii, private sau prin furnizori de formare profesională autorizați. Analiza realizată la nivelul județului Galați a relevat deficiențe în design-ul, implementarea, monitorizarea și evaluarea acestor programe, cu impact direct asupra integrării pe piața muncii a unei proporții importante a populației. În contextul unui deficit de forță de muncă generalizat și al unei tendințe de îmbătrânire accentuată a populației, măsurile active de integrare a populației neocupate pe piața muncii trebuie să reprezinte o prioritate.

În prezent, implementarea deficitară a legislației în domeniul ocupării și mecanismele ineficiente de monitorizare și evaluare a performanței programelor de formare profesională au creat obstacole sistematice în identificarea și atragerea grupurilor țintă, în organizarea eficientă a cursurilor de formare și în corelarea acestora cu realitățile pieței muncii. Astfel principalele obstacole identificate la nivel local au fost:

C.1. CALITATEA SLABĂ A CURSURILE DE FORMARE JOACĂ UN ROL SEMNIFICATIV ÎN DESCURAJAREA PARTICIPĂRII

Majoritatea covârșitoare a celor intervievați este în acord privind calitatea slabă a cursurilor de formare cauzată de: slaba pregătire a formatorilor, accentul pe componenta cantitativă și pregătire teoretică, ineficiența mecanismelor de monitorizare a rezultatelor. Inadecvarea instrumentelor de mediere este un factor identificat de către toate categoriile de respondenți ca un obstacol major în activarea persoanelor neocupate și corelarea cursurilor de formare cu un loc de muncă. Astfel, cursurile organizate de către furnizori privați, în special prin fonduri europene, sunt văzute ca “o afacere”, utile “doar pentru diplomă”, în timp ce cursurile oferite de AJOFM sunt percepute ca fiind insuficient de variate, lipsite de finalitate, dedicate muncitorilor necalificați.

Mai mult decât atât, respondenții deplâng lipsa componentei de dezvoltare personală și abilități interpersonale (soft skills) din toate categoriile de cursuri, considerand-o prioritară pentru a îmbunătăți percepția beneficiarilor asupra muncii, a-i învăța să interacționeze în medii profesionale, să lucreze în echipă, să se adapteze situațiilor neprevăzute și să ducă la bun sfârșit o sarcină. Dezvoltarea acestor componente poate afecta pozitiv atât performanța și mobilitatea socială a angajaților, cât și productivitatea întreprinderilor.

“Toate [programele de calificare] au fost un eșec, bani cheltuiți prost. Persoanele nu au ajuns să intre pe piața muncii pentru că nu am oferit ceva adecvat. I-am supracalificat fără să le dăm vreun viitor. Trebuia să plecăm de la baza piramidei : muncitori, sudori, tubulatori, electricieni, tehnician dentar, asistent medical. Opțiunile nu sunt corelate cu realitatea, angajatorii nu sunt întrebați ce caută.” (reprezentant instituție publică)

“POCU-rile sunt o pierdere de bani. Problema sunt furnizorii. Vin la examen? Au foile de prezență? Dau examenul? Asta e ceea ce se verifică. Furnizorii doar mănâncă banii, iar AJOFM face verificări doar pe hârtie. Plus că nu sunt atractive. [...] Ai avut recalificarea pentru

NEETs. A fost mai mult în acte. Primul lucru de care un NEET are nevoie este îndrumarea.” (reprezentant instituție publică)

”Cursurile de formare sunt bani cheltuiți prost, oamenii iau fonduri europene și apoi își vând firma. Plus că am învățat oamenii să participe la cursuri doar pentru subvenție, i-am condiționat fără să îi ajutăm să înțeleagă valoarea muncii.”(reprezentant sindicat)

SOLUȚII

PE TERMEN LUNG

• Răsplătirea ratei de succes a furnizorilor de programe de formare, printr-un sistem de tip pay-for-performance:

– Corelarea condițiilor de autorizare/contractare a furnizorilor (prin AJOFM sau prin proiecte finanțate din fonduri europene) cu obiective de angajabilitate a absolvenților (ex: procentul de absolvenți angajați în domeniul formării la 6 luni de la absolvirea cursului, procentul de absolvenți angajați care au menținut locul de muncă minim 6 luni de la angajare, angajament ca minim 30% din absolvenți să-și găsească loc de muncă în domeniul formării la 6 luni de la absolvire etc.);

– Evaluarea furnizorilor de programe de formare în vederea contractării serviciilor lor (prin AJOFM sau prin proiecte finanțate din fonduri europene) în baza feedback-ului colectat, în mod obligatoriu, de la toți cursanții, în format anonim și ideal electronic sau administrat de o persoană/entitate separată (ex: AJOFM să administreze procesul de feedback). Recenzile cursanților să fie publice, disponibile pe platforma AJOFM ca vector de stimulare a calității;

– Evaluarea furnizorilor de programe de formare în vederea contractării serviciilor lor (prin AJOFM sau prin proiecte finanțate din fonduri europene) în baza feedback-ului colectat de la angajatorii care angajează persoane formate prin intermediul acestora.

• Includerea componentei de soft skills în design-ul și implementarea programelor de formare

– Introducerea componentei de abilități interpersonale și a activităților ce stimulează aceste abilități în mod transversal pe parcursul întregului curs (ex. activități în echipă, pentru a stimula colaborarea și comunicarea)

– Evaluarea acestei componente la finalul cursului

• Eficientizarea mecanismelor de consiliere și mediere:

– Activarea mediatorilor de ocupare, pentru început prin apeluri competitive finanțate din POTJ și alte programe operaționale, astfel încât, de la UAT la UAT, organizațiile cu

cea mai mare capacitate și dorință de implementare a unei astfel de reforme să poată implementa proiecte pilot (primării, AJOFM, consilii județene, ONG-uri)

– Dezvoltarea unor pachete integrate de măsuri active de ocupare pentru identificarea și atragerea beneficiarilor către cursurile de formare. Întrucât nevoile și abilitățile unui lucrător de peste 50 de ani sunt diferite de cele ale unei tinere absolvente de învățământ vocațional, aceste pachete trebuie adaptate la grupuri țintă, structurate, cu ajutorul asistenților sociali și mediatorilor de ocupare, într-un plan de intervenție. Este recomandat ca acesta să urmărească evaluarea în prealabil a nivelului de calificare al fiecărui beneficiar, în vederea profilării abilităților existente, a identificării decalajelor de abilități și cunoștințe, a nevoilor de formare, a potențialelor obstacole în calea (re)integrării pe piața muncii și a unor posibile traiectorii profesionale/ locuri de muncă, într-un sistem de tip management de caz;

– Asistența socială sub forma consilierii psihologice și profesionale, inclusiv la nivelul familiei, pentru a evalua și combate potențialul impact psihologic negativ rezultat ca urmare a experienței șomajului sau disponibilizării, a asigura un sistem intern de suport și a stimula interesul beneficiarului pentru dezvoltare personală și profesională.

– Însușirea beneficiarului de-a lungul întregului proces, de la identificare la angajare, prin măsuri de consiliere și mediere adaptate nevoilor și capacităților sale, ce vizează de asemenea atitudinea beneficiarului față de muncă, pot maximiza șansele acestuia de a obține și păstra un loc de muncă de calitate.

– Sporirea numărului de lucrători sociali și mediatorii de ocupare, în special în zone cu șomaj crescut

• Eficientizarea sistemelor de monitorizare a calității cursurilor de formare și a calității furnizorilor de astfel de cursuri

– Intensificarea controalelor în teritoriu făcute de AJOFM, cu precădere pe parcursul derulării pregătirii practice, și găsirea unor soluții pragmatice, remediale sau punitive, după caz, dacă circumstanțele de la locul practicii nu permit derularea practicii conform cu cele promise în contractul dintre furnizori și cel care oferă practica

C.2. DEȘI REGLEMENTATĂ CA O OBLIGAȚIE A FURNIZORILOR DE PROGRAME DE FORMARE, ORGANIZAREA PREGĂTIRII PRACTICE SE DOVEDEȘTE A FI DIFICILĂ LA FIRUL IERBII, LIMITÂND CAPACITATEA CURSANȚILOR DE A DEPRINDE ABILITĂȚI TEHNICE

Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională (OM nr. 353/5.202/2003) prevede ca furnizorul să facă dovada spațiilor de pregătire echipate corespunzător,

precum și cantitatea de materiale consumabile necesară desfășurării activității practice, pentru cel puțin un ciclu de pregătire în avans față de momentul în care se solicită autorizarea. Deși pregătirea practică este indispensabilă în realizarea calificărilor tehnice, unele dintre ele fiind esențiale pentru tranziția verde (tehnician în construcții, hidroelectrician, tehnician în instalații electrice, sudor, instalator etc.), implementarea în realitate a practicii se dovedește a fi dificilă. Conform informațiilor colectate din teren, intervine, obstacolul generat de designul cheltuielilor eligibile, care limitează capacitatea furnizorilor de a-și asigura baza tehnologică pentru pregătire practică. În același timp, operatorii economici sunt reticenți în a permite accesul cursanților la echipamente, mașinile și utilajele necesare desfășurării activității, precum și în alocarea angajaților ca îndrumători. Aceasta situație este generată de lipsa de încredere a operatorilor economici din teama defectării echipamentelor de către cursanți, dar și a îndrumătorilor care trebuie întreruși din activitatea zilnică pentru a forma cursanți de care se tem că îi pot mai apoi înlocui. Riscurile ce țin de Securitatea și Sănătatea în Muncă sunt de asemenea un obstacol ce descurajează operatorii economici din a permite pregătirea practică în cadrul întreprinderilor. Mai mult decât atât, din considerente de rentabilitate financiară, furnizorii urmăresc crearea unor grupe cât mai mari, fapt ce îngreunează formarea grupelor, precum și plasarea acestora în practică. Drept urmare, din cauza lipsei opțiunilor de realizare a pregătirii practice, a costurilor crescute și în unele cazuri, a penuriei de formatori, anumite calificări, precum sudor, electrician sau strungar, se organizează cu dificultate la nivel local, în pofida cererii considerabile.

“Ca sa faci o grupă de 14, trebuie să vorbești cu 100 de oameni. Și unde pot duce eu între 14 și 20 de șomeri în practică? Îi fac lucrători în comerț, ce lanț îmi acceptă mie 20 de șomeri?[...] Niciun supermarket din Galați nu oferă loc de practică, deși ei caută să angajeze. Se feresc de tineri pentru că sunt percepuți ca neserioși.” (reprezentant instituție publică)

“Când vrem să facem orice cursuri, sală și lector găsim pe orice meserie, dar unde faci practică cu macaragiu?” (reprezentant instituție publică)

“Persoanele care trebuie să îi învețe nu au timp să le predea, pentru că îi ia de la muncă. Plus că e mentalitatea ‘dacă te învâț, o să-mi iei locul de muncă’.” (reprezentant IMM)

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

Finanțarea unui pilot de consorțiu de formare

- Crearea de consorții de formare între mediul privat - furnizori de formare - AJOFM astfel încât cursanții să aibă mai multe locuri disponibile pentru practică și mai multe posibilități de angajare; consorțiile pot fi organizate

tematic - la bază, consorțiile ar putea funcționa în centre multifuncționale de formare, sectoriale, cu baza tehnologică completă, inclusiv resursa umană pentru consiliere și mediere (ex: centru de formare pentru sectorul agroalimentar)

PE TERMEN LUNG

Flexibilizarea pieței cursurilor de formare profesională

– Flexibilizare eligibilității cheltuielilor propuse spre finanțare de către furnizor și simplificarea procesului de achiziție publică de bază materială pentru cursuri (deviz simplificat și justificare a cheltuielii în locul unui proces de achiziție deschisă) și consumabile în număr suficient pentru toți cursanții;

– Oferirea unor forme de sprijin (granturi, vouchere, etc.) ca firmele să își formeze oamenii pe calificare înaltă, creând astfel un cerc virtuos - calificările mai înalte ar genera creștere economică locală și ar atrage noi investitori în județ

– Flexibilizarea procesului de accesare a cursurilor de formare, pe baza unui voucher nominal;

◇ Modelul implementat de curând în Republica Moldova¹, prin care șomerii își aleg singuri furnizorul sau instituția la care vor să urmeze cursul, pe care îl achită printr-un voucher nominal emis de ANOFM și valabil pentru o perioadă limitată de timp. Adicional, beneficiarul poate primi o bursă pe perioada participării la curs, condiționată de participare și posibil sporită în funcție de performanță. Funcționalitatea acestui sistem ar depinde de capacitatea ANOFM de a gestiona evidența furnizorilor de programe de formare și respectarea de către aceștia a condițiilor de asigurare a calității.

Stimularea angajatorilor

– Compensarea costurilor angajatorilor care își detașează/ oferă angajații ca să activeze drept mentori/ îndrumători pentru cursanții aflați în practică (cei care oferă locuri de practică să fie remunerați, acoperirea contribuțiilor pe perioada formării a angajaților scoși din activitate pentru a fi îndrumători)

¹ HG80/22.02.2023 reglementează sistemul de cursuri de formare pe baza de vouchere în Republica Moldova. Furnizorii de servicii de formare profesională pe o platformă online gestionată de ANOFM, prin care beneficiarii își pot alege singuri cursul și furnizorul de care sunt interesați, pentru care este emis un voucher nominal în format electronic. Pe parcursului efectuării cursurilor, cursanții primesc o bursă lunară în valoare de 35% din salariul mediu lunar pe economie din anul precedent.

C.3. STRUCTURA ECONOMICĂ LOCALĂ OBLIGĂ LA ALEGERI PRAGMATICE CE EXCLUD PARTICIPAREA LA CURSURI DE FORMARE PROFESIONALĂ

În contextul local al proliferării muncii “la negru”, slaba calitate a cursurilor de formare cumulată cu deficiențele structurale ale economiei locale, precum lipsa infrastructurii de transport, subsalarizarea sau atitudinile abuzive ale unor angajatori, au un efect descurajator asupra inserției pe piața muncii și participării la cursuri de formare. Această situație poate fi cu precădere observată în mediul rural, unde, în anul 2022, își aveau domiciliul 83.3% din șomerii înregistrați, majoritar neindemniți. Conform persoanelor intervievate, în lipsa unor alternative viabile de angajare, o mare parte dintre aceștia își asigură traiul prin munca de zilier “la negru” și agricultură de subsistență, beneficiind de asigurare de sănătate prin VMG. Ca participanți la cursuri de formare ar fi însă nevoiți să renunțe la aceste activități. Mai mult decât atât, participarea poate presupune plata din buzunarul propriu a transportului, cu posibilitatea decontării de către AJOFM, procedură ce poate dura mai mult de o lună. În condițiile în care programele de formare sunt percepute ca fiind lipsite de o finalitate concretă, iar un eventual loc de muncă obținut în urma lui, mai prost plătit și mai expus abuzurilor decât munca de zilier, există în prezent dificultăți majore în a atrage persoane neocupate, cu precădere din zonele cu șomaj crescut din mediul rural, înspre cursurile de formare și piața formală a muncii. În ceea ce privește grupurile vulnerabile, un alt element ce îngreunează participarea este lipsa măsurilor adaptate nevoilor specifice fiecărui grup: în cazul unui IMM ce angajează persoane cu handicap, angajații au refuzat să participe la cursuri de specializare, considerând că sunt nepotrivite pentru ei, deoarece la curs participau “oameni cu studii superioare”.

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

- **Proiecte integrate de investiții productive și formare**

– Finanțarea proiectelor integrate de formare și creare de locuri de muncă în întreprinderi productive (grant comun investiție productivă + formare lucrători), cu bonificarea plasării investiției în mediul rural sau angajării persoanelor din mediul rural - populația care muncește informal nu poate fi adusă în piața muncii formale doar cu un curs de calificare, ci cu un curs de calificare și garanția unui loc de muncă după absolvire;

- **Punctaj suplimentar pentru întreprinderile care activează șomerii greu angajabili, beneficiari de VMG de peste 1 an**

- **Flexibilizarea eligibilității beneficiarilor pentru accesarea fondurilor dedicate calificării/ recalificării**

- **Includerea întreprinderilor, instituțiilor educaționale și ONG-urilor, în special a celor care lucrează cu**

grupuri vulnerabile, prin apeluri competitive, ca beneficiari direcți ai fondurilor dedicate calificării/recalificării pentru a descentraliza oferta și spori eficacitatea cursurilor

PE TERMEN LUNG:

- **Descentralizarea ofertei de cursuri de formare prin antene locale pentru a reduce la minim nevoia de navetă**
- **Îmbunătățirea conexiunii între Municipiul Galați și restul județului, cu precădere zona de nord**
- **Sporirea resurselor dedicate asistenței sociale a UAT-urilor și medierii de ocupare pentru mobilizarea potențialilor beneficiari**
- **Flexibilizarea formatelor cursurilor de formare**

C.4. O PARTE DIN INDICATORII AFERENȚI PROGRAMELOR DE FORMARE FINANȚATE PRIN FONDURI EUROPENE ÎNGREUNEAZĂ IMPLEMENTAREA EFICIENTĂ A CURSURILOR DE CĂTRE FURNIZORI PRIVAȚI

Un obstacol birocratic identificat de către actorii locali în ceea ce privește indicatorii de performanță ai programelor de calificare realizate prin fonduri europene este cererea Organismelor Intermediare Regionale ca furnizorul de program de formare să prezinte minim două documente ce dovedesc angajarea în urma procesului de recrutare, consiliere, mediere și angajare facilitat de către acesta, în unele cazuri chiar și la câteva luni distanță de momentul angajării. În ceea ce privește cererile specifice de prezentare a contractului de muncă, acestea reprezintă pentru furnizorii privați un obstacol nenesar, luând în considerare caracterul privat al contractului de muncă, posibilitatea pierderii lui sau a desfacerii lui de către angajator în urma angajării și încasării subvenției aferente.

SOLUȚII

PE TERMEN LUNG

Debirocratizare și digitalizare

– Creșterea încrederii interinstituționale prin formate de lucru interinstituționale și comunicare. Debirocratizarea și digitalizarea, care să ia forma schimbului de date între instituții publice, pot degreva astfel furnizorii de programe de formare de sarcini birocratice ce îngreunează procesul

C.5. LIPSA CULTURII ANTREPRENORIALE LIMITEAZĂ PARTICIPAREA ANGAJAȚILOR LA CURSURI DE FORMARE SAU SPECIALIZARE, LĂSÂND LOC ABUZURILOR

Conform datelor Eurostat, România este ultima țară din UE ca număr de companii ce facilitează accesul angajaților la programe de formare, doar 17.5% din companii asigurând astfel de programe în 2020, spre deosebire de media europeană de 67.4%. În pofida obligațiilor de formare stipulate în Codul Muncii (Art. 194), actorii locali au atras atenția asupra angajatorilor care nu permit participarea angajaților la cursuri de formare sau specializare, pentru a nu fi obligați să le marească mai apoi salariul sau din teamă că odată calificați/specializați, angajații se pot reorienta către locuri de muncă mai bune. Aceasta restricție poate limita accesul angajaților la locuri de muncă de calitate crescută, cu impact pe termen lung asupra mobilității sociale a acestora.

“Sunt angajatori care nu permit angajaților să meargă la cursuri, un magazin nu a vrut să răspundă la niciun mesaj, nu vor pentru că sunt obligați să le marească salariul și apoi cursul le permite să-și caute altceva.” (reprezentant GAL)

SOLUȚII:

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

- **Finanțarea prin POTJ de cursuri de upskilling pentru angajații companiilor care nu-și pot îndeplini obligația de formare continuă din Codul Muncii**

PE TERMEN LUNG

- **Stimularea angajatorilor în scopul formării angajaților**

– Crearea unui sistem de co-interesare a angajatorilor pentru stimularea participării angajaților la formări profesionale, prin măsuri precum suportarea taxelor și contribuțiilor sociale pe durata formării, vouchere de co-finanțare a formării accesibile pentru diverse entități publice și private (mediu privat, ONG-uri, fundații, GAL-uri etc), atât ca furnizor de programe de formare, cât și ca angajator Co-finanțarea poate reprezenta un stimulent important al calității.

– Implementarea obligației prevăzute în Codul Muncii (Art. 198) conform căreia angajatul beneficiar al unui program de formare nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

C.6. OFERTA CALIFICĂRILOR PENTRU CARE SE POT ORGANIZA PROGRAME DE FORMARE NU REFLECTĂ TRANSFORMĂRILE INDUSE PIETEI MUNCII DE CĂTRE TRANZIȚIA VERDE SAU NEVOILE ANGAJATORILOR

Fie că este vorba de creșterea cererii pentru locuri de muncă existente (lucrător în construcții pentru renovare energetică) sau crearea unor noi standarde ocupaționale, tranziția către o economie nepoluantă implică transformarea structurii pieței muncii, a abilităților, cunoștințelor și atitudinilor forței de muncă și societății în ansamblul ei. Această dinamică nu este însă reflectată în Registrul Național al Calificărilor Profesionale sau în lista specializărilor și a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională.

Mai mult decât atât, conform informațiilor culese la nivelul județului Galați, oferta cursurilor de formare nu este în concordanță nici cu nevoile actuale ale angajatorilor, în pofida prospectărilor anuale realizate de AJOFM. Respondenții din cadrul interviurilor 1:1 care au participat la diverse cursuri de formare subliniază această nealiniere în cadrul propriilor experiențe; aceștia nu au ajuns să practice respectivele meserii, din diverse motive: fie pentru că au depus CV-ul și nu au fost sunați, fie au pierdut postul sau nu s-au mai deschis posturi pentru acea specializare și au fost nevoiți să se angajeze în altă parte.

Aceasta inadverență între cursurile de formare oferite și locurile de muncă vacante s-a putut observa la firul ierbii, în cadrul Bursei Locurilor de Muncă organizată de AJOFM Galați în data de 12 mai 2023, la care una din autoarele acestei cercetări a participat:

Lista cursurilor gratuite propuse în anul 2023 pentru somerii aflați în evidența AJOFM Galați

agent de securitate • ajutor bucatar • competențe cheie comunicare în limba română • competențe cheie comunicare în limba engleză • competențe cheie de utilizare a tehnologiei informației • frizer • femeie de serviciu • referent resurse umane • operator date • patiser • sudor oxi-gaz • maseur • lucrător comercial • confectioner asamblor articole textile

Locuri de muncă disponibile în județul Galați (ale angajatorilor care participă la eveniment)

lăcătuș • tubulator • sudor • instalator • electrician întreținere • sudor electric • tubulator naval • șef depozit • bucătar • recepționar hotel • electromecanic • lăcătuș mecanic • analist calitate • operator CNC • asistent medical • operator livrare • kinetoterapeut • secretară • marinar • timonier • lucrător curățenie • maistru energetician • stivuitorist • tâmplar

Astfel, ineficiența măsurilor de corelare a programelor de formare cu piața muncii și lipsa parteneriatelor sustenabile între mediul public și cel privat diminuează încă de la început șansele beneficiarilor de a obține un loc de muncă în urma cursurilor de formare, precum și încrederea publică în aceste servicii. Flexibilizarea cadrului legislativ pentru actualizarea periodică a ocupațiilor reprezintă un pas important înspre o

mai bună corelare a ofertei programelor de calificare cu transformările pieței muncii.

“Important e să știm ce schimbări vor fi, să fim mai flexibili către a învăța. Dacă fac totul electric, iau CNC electric, panouri electrice, etc. - nu am de unde să găsesc oameni care să aibă abilitățile astea. Green skills înseamnă și digital skills și nu am de unde să îi găsesc, le pun tableta în față și nu știu ce să facă.” (reprezentant IMM)

SOLUȚII:

PE TERMEN LUNG

- **Promovarea unei abordări bazate pe cerere în designul și implementarea programelor de formare și fundamentarea acestora pe cercetări periodice ale nevoilor pieței muncii, inclusiv cu o prognoză pe termen mediu și lung**

– Promovarea unei abordări bazate pe cerere în designul și implementarea programelor de formare

– Fundamentarea ofertei pe cercetări aplicate pe nevoile pieței muncii locale, cu includerea unei prognoze pe termen mediu și lung pentru a pregăti anticipat forța de muncă pentru evoluția dinamică a pieței

◊ Un exemplu notabil de organism instituțional cu atribuții în acest sens este Observatorul Național al Franței pentru Locuri de Muncă și Ocupații ale Economiei Verzi (ONEMEV). Creat în 2010 de către Ministerul Mediului, Observatorul reunește un spectru larg de instituții, de la ministere și agenții relevante, agenții publice de ocupare, asociații de învățământ vocațional și furnizori de programe de formare, la Institutul Național de Statistică și cercetători. Observatorul are misiunea de a analiza transformările de pe piața muncii în contextul tranziției la economia verde și de a dezvolta metodologiile și statisticele relevante. În prezent, funcționează pe două dimensiuni: observație, metode și cuantificări, ce se concentrează pe analiză cantitativă și statistică, și valorizarea și diseminarea analizelor, ce urmărește să aplice rezultatele analizelor cantitative în probleme de ocupare, formare și competențe.

SECȚIUNEA D: EDUCAȚIE

Tranziția verde reprezintă o transformare structurală a sistemului economic în ansamblul său, iar pentru a asigura sustenabilitatea și echitatea acestei transformări, educația reprezintă factorul esențial prin care tinerii, dar și adulții, dezvoltă cunoștințele, abilitățile, atitudinile și valorile ce stau la baza unui raport om - natură mai echitabil și a unei economii durabile. Având în vedere caracterul complex al tranziției, organizațiile internaționale recomandă abordarea educației în mod holistic, interdisciplinar, asigurând echitatea accesului la educație de calitate, cu accent pe înrădăcinarea prin educație a grijii și atașamentului față de mediu ca valoare culturală și normă socială împărtășită de către toate generațiile (Borgonovi, et al., 2022). Această abordare trebuie să includă dezvoltarea abilităților cognitive, teoretice și practice, și a celor socio-emoționale, pentru ca fiecare individ să poată juca un rol activ în aceasta nouă paradigmă, dincolo de simpla conștientizare a schimbărilor climatice. Capacitatea individuală de adaptare a propriului comportament la cerințele acestei noi paradigme economice reprezintă o precondiție esențială în lupta împotriva schimbărilor climatice și asigurarea unei tranziții juste.

Deși o componentă majoră nu numai în tranziția verde, ci și în combaterea declinului demografic, atragerea tinerilor și încurajarea participării civice și pe piața muncii, educația la nivelul județului Galați se confruntă cu numeroase probleme. Analiza cantitativă relevă provocări sistemice ce țin de accesul inechitabil la educație de calitate, infrastructura școlară supraîncărcată, inadecvarea finanțării și scăderea numărului de personal didactic. O provocare impotantă a județului Galați este accesul inegal la educație și rata mare de abandon școlar, mai cu seamă în zonele rurale. Rata abandonului în învățământul preuniversitar s-a situat în 2020 la 8.9%, peste media națională de 7.1%. În adresarea acestei probleme, 47 de școli de la nivelul județului beneficiază de granturi în cadrul Programului Național pentru Reducerea Abandonului Școlar, finanțate prin PNRR.

Analiza calitativă realizată la firul ierbii prezintă o imagine mai nuanțată a sistemului educațional local, scoțând în evidență atât aspecte pozitive ce țin de implementarea la scară largă a proiectelor de reabilitare a infrastructurii școlare prin fonduri europene sau competitivitatea crescută a anumitor specializări (ex. arhitectură navală), dar și obstacole ce țin de calitatea actului educațional, de credințe sau atitudini sociale.

D.1. CALITATEA SLABĂ A ACTULUI EDUCAȚIONAL ÎNDEPĂRTEAZĂ TINERII DE EDUCAȚIA FORMALĂ

În ceea ce privește calitatea actului educațional din județul Galați, respondenții pun accent pe lipsa de atractivitate și aplicabilitate a materiilor, inadecvarea sistemului de finanțare per student, slabă pregătire și dezinteres atât de partea corpului didactic, cât și a elevilor și studenților. Finanțarea inadecvată a sectorului antrenează probleme transversale, de la obsolescența echipamentelor și tehnologiilor disponibile în instituțiile de învățământ la capacitatea resursei umane. Această situație este resimțită și mai acut în cazul sistemului de învățământ profesional și tehnic (ÎPT), acesta reprezentând doar 0,9% din totalul execuției bugetare în 2016, comparativ cu 18,28 la sută pentru învățământul superior și 16,82 la sută pentru învățământul secundar inferior (clasele V-VIII) (World Bank, 2019). În consecință, o altă deficiență identificată de interlocutori este atragerea forței de muncă în sector, dar și formarea cadrelor didactice, atât din punct de vedere teoretic, al alinierii cu cele mai noi informații și tehnologii, cât și din punct de vedere pedagogic, al exercitării rolului de profesor și atitudinii față de elev/student. Cumulate cu materii neactuale și excesiv de teoretice, aceste deficiențe contribuie la alienarea elevilor și studenților, la întărirea percepției de inutilitate a educației formale.

“Problema cu profesorii este că nu sunt practicanți, sunt slab pregătiți, nu sunt conectați la tehnologiile de azi, ai teoretician în IT de acum 30 de ani [...] sistemul e strict în ceea ce privește cadrele didactice asociate, iar ca urmare studentul când vine în firma nu știe nimic.” (reprezentant instituție publică)

“Nu m-au atras profesorii. Nu contează ce vârstă au, atitudinea lor e nașpa - îi întrebă ceva, te întreabă “da’ de ce nu știi?”. Ai impresia că predau în scârbă și aroganță.” (student Facultatea de Arhitectura Navală)

„Educația nu m-a ajutat deloc. Sunt inginer în industria alimentară, am făcut și informatică, dar la angajare nu simt că a contat. Am întâlnit colegi pe aceeași poziție cu mine care nu aveau studii superioare.” (Femeie, 46 de ani)

Unii din respondenții din mediul public apreciază ca inadecvată finanțarea instituțiilor de învățământ per

student, pe care o consideră ca contribuind la prioritizarea numărului de studenți, și nu la calitatea actului educațional și a performanței.

“Instituțiile de învățământ nu au făcut progrese pentru că se plătește per student, și atunci mă interesează cantitatea, nu calitatea. Am desființat metalurgia, o greșeală. Nu am corelat numărul de locuri la IT/cybersecurity cu cerințele pieței. Avem 30 firme de IT foarte puternice,... am înființat secție de protecția mediului, dar nu am rezolvat problema marilor poluatori. (reprezentant instituție publică)

În ceea ce privește în mod particular schimbările climatice și tranziția verde, atât curricula educațională, cât și comunicarea publică, sunt acut deficitare, din 11 studenți intervievați doar 1 auzind de aceste subiecte, prin corelare cu fenomenele meteo extreme observate la nivelul județului în ultimii ani.

SOLUTII

PE TERMEN LUNG

• Formarea continuă și stimularea performanței cadrelor didactice

- Implementarea programelor de dezvoltare profesională continuă prin ateliere și conferințe centrate pe metode de predare și metodologii inovatoare
- Comunități de învățare formate din cadre didactice din diferite instituții de învățământ (ex. învățământ gimnazial, științele naturii) prin care profesorii să împărtășească bune practici, noi metode de predare, să colaboreze în planificarea colaborativă a materiei și să co-creeze activități de dezvoltare profesională
- Cursuri de literație digitală, inclusiv siguranță online, prin care cadre didactice să fie formate în integrarea tehnologiei în actul educațional, folosirea resurselor online și a programelor de software educațional
- Sistem de mentorat în cadrul instituțiilor de învățământ
- Evaluare obligatorie pe baza de feedback anonim din partea elevilor/studenților și adaptarea în concordanță
- Măsuri de recunoaștere a performanței (diplome, premii, stimulente financiar)
- Stimularea cadrelor didactice de specializări unde există o penurie ce influențează scoaterea unui număr limitat de locuri pe respectiva specializare

• Alternativa la finanțarea per student poate fi finanțarea bazată pe rezultatele și performanța academică

- Prezent în țări precum Austria, Finlanda sau Olanda, acest sistem de finanțare asigură o finanțare fixă, ce

acoperă costurile administrative ale instituțiilor de învățământ, și o finanțare bazată pe indicatori de performanță precum numărul de absolvenți, numărul de examene promovate, numărul de studenți din grupuri subreprezentate, productivitatea cercetării, venituri din transfer de cunoștințe, internaționalizare, feedback-ul studenților sau indicatori de angajabilitate. Beneficiile acestui sistem sunt în continua dezbatere, deoarece el poate contribui la acutizarea discrepanțelor în ceea ce privește calitatea educațională sau poate determina instituțiile de învățământ să selecteze doar elevii/studenții care au cele mai mari șanse de a contribui la atingerea obiectivelor de performanță.

– Chiar și în condițiile finanțării per capita, coeficienții de finanțare ar trebui să bonifice disciplinele de specializare inteligentă, cele foarte cerute pe piața muncii, precum și cele dedicate tranziției juste (acestea din urmă chiar prin POTJ).

D.2. LIPSA CONSILIERII PSIHOLOGICE ȘI/ SAU ÎN CARIERĂ A FOST IDENTIFICATĂ CA UN OBSTACOL SEMNIFICATIV ÎN REALIZAREA TRANZIȚIEI DIN MEDIUL ACADEMIC CĂTRE PIAȚA MUNCII ATÂT DE REPREZENTANȚI AI MEDIULUI ACADEMIC ȘI STUDENȚILOR, CÂT ȘI DE MEDIUL PUBLIC ȘI PRIVAT.

Într-o piață a muncii în continuă transformare, lipsa consilierii în carieră și curriculumul neadaptat intereselor și capacităților studenților poate conduce la alegeri aleatorii în parcursul educațional și contribui la abandonul școlar, în special pentru tinerii din medii dezavantajate. La rândul lor, aceste alegeri aleatorii pot contribui la dezechilibre în ceea ce privește oferta specializărilor în raport cu capacitatea de absorbție a pieței muncii. Susținerea tinerilor în creionarea parcursului lor educațional și profesional este un factor esențial în a facilita tranziția din mediul educațional în piața muncii și a crește sustenabilitatea angajării și mobilitatea socială a tinerilor. Această dimensiune poate crea beneficii în lanț atât pentru tineri, ca indivizi, cât și pentru piața muncii. Ea poate contribui la identificarea celor mai potrivite opțiuni de carieră pentru fiecare tânăr, adaptate pe abilitățile, dorințele și trăsăturile lor de caracter, facilitând astfel dezvoltarea agenției și decizia informată cu privire la opțiunile de continuare a educației sau cele de carieră. Cercetările academice corelează implementarea eficientă a măsurilor de consiliere în cariera cu o eficiență crescută a pieței muncii, datorată unei legături mai eficiente între abilitățile tinerilor și nevoile angajatorilor, reducerea perioadei de căutare a unui loc de muncă sau a incidenței de încheiere voluntară a raportului de muncă. OECD asociază realizarea și implementarea unei foi de parcurs personalizate de dezvoltare a carierei cu o probabilitate cu 25% mai mare de îmbunătățire a perspectivelor de angajare la 6 luni de la încheierea procesului.

Parte dintr-un mediu cultural ce încurajează participarea în educație terțiară, deseori indiferent de dorințele sau capacitățile lor, tinerii intervievați se percep ca lipsiți de agenție, “împinși de la spate” de părinți sau profesori către cariere care nu îi reprezintă, pentru “a avea o diplomă”. Deși în unele

cazuri cabinetele psihologice funcționează în licee, acestea sunt percepute ca neatractive, conduse de personal slab format și, în unele cazuri, cu practici nefundamentate: *“ne dădeau teste, dar erau bazate pe astrologie.”*

“Am renunțat la Facultatea de Economie în anul III. Am vrut de prima dată să dau la Sport, dar ai mei nu au fost de acord, m-au lăsat doar când au divorțat. Momentan nu îmi dau seama pe ce sunt bună, știu că îmi place să lucrez cu adolescenții.” (Studentă, Facultatea de Educație Fizică și Sport)

“Mi-au tăiat-o părinții direct când am zis că nu vreau să fac facultate. M-am gândit să stau un an pe bară, să încerc să văd cum se muncește peste tot, o lună acolo, o lună dincolo, dar au zis “măcar să iau o diplomă”.” (Student, Facultatea de Arhitectură Navală)

Întrebați de ce ar fi avut nevoie în adolescență pentru a putea face o alegere conștientă cu privire la parcursul lor profesional, tinerii au subliniat importanța susținerii emoționale și a mentorilor, nevoia ca *“atunci când o persoană greșește, să fie susținută”*.

Aceste discordanțe afectează direct capacitatea tinerilor de a se integra pe piața muncii și de a susține un loc de muncă, fapt subliniat și de mediul privat, care deplânge pregătirea slabă a absolvenților și eforturile necesare pentru a suplini lacunele cu care aceștia ies din mediul academic.

“Generațiile tinere sunt mai sensibile, nu mai vor să muncească în orice condiții. Dar o dată ce îi bagi în seamă și nu te poziționezi deasupra lor, ei răspund, și aici învățământul dual joacă un rol important.” (reprezentant întreprindere mare)

SOLUȚII

PE TERMEN LUNG

Promovarea, formarea și integrarea consilierilor școlari în instituțiile de învățământ începând cu ciclul primar, în special în zone cu risc crescut de abandon școlar

– Finanțarea adecvată și promovarea rolului de consilier școlar, și implementarea în unitățile de învățământ, începând cu ciclul primar; popularizarea în rândul elevilor prin sesiuni de prezentare și activități interactive la clasă. Consilierii școlari pot juca un rol esențial în dezvoltarea academică și personală a elevilor, contribuind la creionarea parcursului academic, navigarea opțiunilor de carieră, medierea conflictelor, îmbunătățirea relației părinte/copil, acompaniere în procesul de aplicare la programe de educație sau locuri de muncă

– Formarea continuă a consilierilor școlari pentru actualizarea cunoștințelor în corelare cu metode fundamentate științific în domeniul educației, psihopedagogiei și

psihologiei, dar și a cunoștințelor cu privire la evoluția generală a pieței muncii

– Atragerea consilierilor școlari în zone cu risc crescut de abandon școlar

• Parteneriate cu mediul privat și organizații locale

– Crearea de parteneriate cu mediul privat și organizații locale pentru diseminarea în instituțiile de învățământ a diferitelor opțiuni de carieră și corelarea informației teoretice cu realitățile pieței muncii, organizarea de vizite la sediul organizațiilor, invitarea profesioniștilor la clasă, promovarea stagiilor, a acțiunilor de voluntariat sau programelor de mentorat; aceste activități se pot organiza într-un cadru similar “săptămânii altfel”

• Integrarea orientării în carieră și dezvoltării personale în curriculum

D.3. ÎN PARALEL CU PROPENȘIUNEA PENTRU EDUCAȚIE TERȚIARĂ, LA NIVELUL CULTURII LOCALE SE POATE OBSERVA O PREJUDECATĂ ACCENTUATĂ FAȚĂ DE ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC (ÎPT)

În oglindă cu situația de la nivel național, la nivelul județului Galați se poate observa o atitudine negativă vizavi de învățământul vocațional, cu precădere din partea părinților, acesta fiind considerat ca o opțiune de ultim resort, pentru elevii care nu au rezultate suficiente de bune pentru a accede în învățământul teoretic. În ciuda faptului că la nivel național tinerii performează mai bine pe piața muncii ca absolvenți de ÎPT decât ca absolvenți de liceu teoretic - rata de angajare pentru absolvenți ÎPT fiind 67.2% în 2017, comparat cu 60.8% pentru liceu teoretic (World Bank, 2019), realitatea din teren relevă o deconectare de la oportunitățile ÎPT în ceea ce privește locurile de muncă existente, evoluția și calitatea acestora. Deși studenții intervievați nu au exprimat o viziune negativă asupra ÎPT, acesta nici nu a reprezentat o opțiune pentru ei la momentul alegerii, preconcepțiile părinților acționând ca un factor de influență în modelarea parcursului lor. Această percepție negativă, cumulată cu subfinanțarea sectorului ÎPT și efectele sale asupra inadecvarii infrastructurii tehnologice și insuficienței resursei umane, pot constitui astfel un cerc vicios ce îndepărtează elevii de opțiunea ÎPT. Alternativ, tinerii sunt îndreptați către facultăți generaliste (drept, economie, etc.) pe care nu ajung să le practice, fiind obligați să se reorienteze spre locuri de muncă pentru care sunt supracalificați.

“Ignorăm faptul că 5000 de copii încep dreptul și economia, împingându-i greșit în direcția aia, nu înțeleg ce învață, ce citesc. Angajatorul îl cântărește, participă la două interviuri pe aici și apoi pleacă rușinat în afara țării, unde face muncile pe care nu e dispus să le facă aici: e manipulator de marfă, e șofer, nu mai contează că are studii superioare.” (reprezentant ÎPT)

*“La noi în județ și portarul de la facultate are studii superioare. Șoferii, vânzătorii, toți au studii superioare.”
(reprezentant instituție publică)*

În contextul tranziției verzi, interlocutorii de la firul ierbii consideră că atitudinea față de ÎPT ar putea fi îmbunătățită prin comunicare publică pe subiectul tranziției verzi, de oportunitatea ei, dar și de dependența tranziției de aceste meserii.

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

• Realizarea de studii de fundamentare cu privire la oportunitatea în piață a ÎPT

– Realizarea unor studii prospective cu privire la oportunitatea ÎPT, inclusiv în contextul tranziției verzi, a opțiunilor de carieră, prospectelor salariale și de mobilitate socială, și diseminarea informațiilor la nivelul județelor beneficiare ale POTJ

• Crearea unor rețele interinstituționale și actualizarea bazei tehnologice

– Finanțarea de consorții la scară mică (pe modelul consorțiilor regionale de învățământ dual finanțate prin PNRR) prin cooptarea ÎPT - învățământ universitar - angajator, pentru crearea de laboratoare și stații pentru diferite specializări (ex: laboratoare de sudură, stație pilot de procesare carne la liceul de industrie alimentară) și implementarea unor sesiuni de învățare cu experți; în cazul specializărilor verzi, acestea ar putea fi finanțate prin POTJ

PE TERMEN LUNG

• Formarea continuă și stimularea pe bază de performanță a resursei umane

– Stimularea și formarea continuă a resursei umane prin finanțarea atelierelor și cursurilor pentru actualizarea cunoștințelor și dezvoltare profesională, în corelare cu evoluția industriei și în parteneriat cu mediul privat

• Promovarea parteneriatelor cu mediul privat

– Crearea de parteneriate cu mediul privat pentru adaptarea curriculumului la nevoile pieței muncii, actualizarea bazei tehnologice, organizarea de vizite de studiu, promovarea stagiilor și a programelor de mentorat, invitarea cadrelor didactice asociate și a experților la clasă și crearea unei legături directe între actul educațional și piața muncii;

◊ Într-un exemplu de succes, Liberty Galați și Liceul Tehnologic Paul Dimo au pus bazele unei colaborări în sistem de învățământ dual care îmbină pregătirea teoretică, predată de cadrele didactice, cu activități practice conduse de angajați Liberty Galați în calitate de mentori.

Elevii beneficiază de burse lunare, sprijin pentru hrană și îmbrăcăminte, evenimente pentru dezvoltarea personală și activități extracurriculare ce se concentrează pe dezvoltarea abilităților interpersonale.

• Măsuri de atragere a elevilor și părinților

– Campanii de promovare online și offline, în mediul urban și rural, a opțiunilor și oportunităților ÎPT

◊ Caravane itinerante în mediul rural

◊ Implementarea programelor de acordare a unui sprijin alimentar și a navetei acolo unde este cazul, suplimentarea și îmbunătățirea spațiilor de cazare

• Evaluarea instituțiilor de ÎPT preponderent în funcție de rata plasării elevilor pe piața muncii, și nu în funcție de media la examenul de bacalaureat

D.4. LIPSA COMPONENTEI DE SOFT SKILLS ȘI ABILITĂȚI ANTREPRENORIALE DIN SISTEMUL EDUCAȚIONAL ANTRENEAZĂ O DINAMICĂ NEGATIVĂ PE PIAȚA MUNCII:

Respondenți din diverse medii identifică de asemenea ca obstacol în calea realizării unei tranziții verzi juste lipsa abilităților interpersonale (soft skills) și a promovării culturii antreprenoriale. Organizația Internațională a Muncii consideră abilitățile interpersonale de importanță particulară în susținerea tranziției verzi, având în vedere caracterul lor transversal, transferabil indiferent de ocupație (International Labour Organization, 2019). Printre cele mai importante, organizația identifică adaptabilitatea, flexibilitatea și reziliența, munca în echipă, comunicarea, abilitățile antreprenoriale și grija pentru mediu. Respondenții de la firul ierbii recunosc de asemenea importanța acestor abilități, cu impact direct asupra integrării sustenabile pe piața muncii, a evoluției în carieră și a ancorării în comunitate. Lipsa acestei componente din sistemul educațional este corelată de către respondenți cu o atitudine superficială a tinerilor în ceea ce privește munca, incapacitatea lor de a-și identifica și valoriza abilitățile sau de a se antrena într-un proces de învățare pe termen lung. La fel ca în cazul abilităților antreprenoriale, care susțin capacitatea de a profita de oportunitățile oferite de tranziția verde și de a combate proliferarea abuzurilor din piața muncii, dezvoltarea acestor abilități este esențială pentru a beneficia de o forță de muncă rezilientă și adaptabilă într-o piață a muncii în continua transformare.

“Piața muncii se rescrie, sunt firme din vest care vin în școli să-și recruteze oameni și se adresează mai întâi părinților. Lucrurile pe piața muncii avansează mult mai repede decât în mediul academic, sunt tineri care învață singuri, din cursuri online, dar sunt foarte puțini pentru că tinerii nu sunt obișnuiți să investească în propriul proces de învățare.” (reprezentant IMM)

SOLUȚII

• Finanțarea de proiecte integrate de dezvoltare abilități interpersonale - consiliere (inclusiv prin POTJ)

– Finanțarea unor proiecte integrate de dezvoltare a abilităților interpersonale și consiliere ce pot fi implementate de instituții de învățământ/ONG-uri/furnizori privați/experti în cadrul unor activități interactive dedicate, începând cu învățământul gimnazial

• Diseminarea elementelor de stimulare a dezvoltării abilităților interpersonale în întregul act educațional

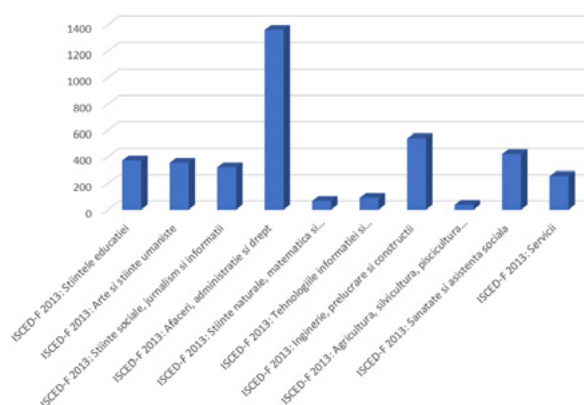
– Formarea continuă a resursei umane în implementarea de metode de predare ce pun accent pe dezvoltarea abilităților interpersonale precum comunicarea, adaptabilitatea, gândirea critică, lucrul în echipă, creativitatea, empatia și reziliența

– Vizite ale profesioniștilor din diverse domenii la clasă pentru prezentări ale aplicabilității abilităților interpersonale în piața muncii.

D.5. DECALAJUL DINTRE OFERTA DE ȘCOLARIZARE ȘI NEVOILE ACTUALE ALE PIEȚEI MUNCII SAU CELE PREVIZIONATE ÎN CONTEXTELUL TRANZIȚIEI VERZI LIMITEAZĂ CAPACITATEA TINERILOR DE A DEZVOLTA CUNOȘTINȚE ȘI ABILITĂȚI RELEVANTE

Oferta de școlarizare neactuală și lipsa de corelare cu evoluția dinamică de pe piața muncii continuă să creeze dezechilibre pe piața muncii de la nivelul județului Galați, generând ceea ce respondenții numesc "șomeri cu diplomă". Spre exemplu, în pofida faptului că sectorul IT este unul dintre puținele sectoare care au înregistrat creșteri de ocupare în perioada 2010 - 2021, angajatorii din județ deplâng numărul scăzut de locuri scoase la concurs pe această specializare și curriculum învechit. În opoziție, specializări precum jurist sau economist sunt specializări pentru care numărul de absolvenți depășește capacitatea de absorbție a pieței muncii, absolvenții ajungând de multe ori să se angajeze în alte domenii decât cele pe care s-au specializat. La nivelul anului 2020, din cei 3812 absolvenți de învățământ universitar de la nivelul județului Galați, cei mai mulți (1363 persoane) s-au specializat în afaceri, administrație și drept. Această nealinere, cauzată și de dezechilibre de lipsă/surplus de personal didactic pe anumite specializări, cumulată cu lipsa unui curriculum și a unor metode de predare actualizate, pot contribui la percepția de inutilitate a sistemului educațional și la creșterea ponderii celor ce părăsesc sistemul de educație. Mai mult decât atât, în contextul tranziției verzi, lipsa capacității de previzionare a abilităților pentru care va exista o creștere a cererii limitează încă de pe acum capacitatea de inovare a companiilor și dezvoltarea unui sistem privat dinamic, cu o valoare adăugată brută crescută.

Fig.4. Absolvenți în învățământul superior, pe grupe de specializări, la nivelul județului Galați în 2020



Sursa: Institutul National de Statistica, Baza de date Tempo

"Mi-a luat trei ani să îi explic lui tata că cu economia, cu dreptul, nu mai faci nimic, te angajezi la McDonald's și Kaufland. Avem mai mulți administratori de afaceri decât afaceri." (Student, Facultatea de Arhitectura Navala)

"Sunt vânzătoare la mall absolvente de drept. Problema începe din liceu, se promovează anumite profesii și se scot foarte multe locuri la concurs pe specializări care nu sunt căutate. Firma de IT a donat calculatoare Universității, investiție de 1 miliard, dar apoi au scos doar 70 de locuri la concurs [Facultatea de Calculatoare], e foarte puțin." (reprezentant instituție publică)

"Școala nu te formează, e o problemă în tot sistemul nostru de învățământ. Când căutam să angajăm în vânzări vedem studenți care nu știu Excel, nu știu să comunice, să folosească un email, nu au abilități de relaționare. Absolvent de facultate care nu știe să scoată un procent." (reprezentant întreprindere mare)

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

• Bonificarea domeniilor importante pentru susținerea tranziției juste

– Acordarea unei finanțări suplimentare per capita pentru specializările necesare realizării tranziției juste, în baza unei analize a universităților din fiecare județ beneficiar în corelare cu domeniile prioritare identificate în cadrul PTTJ

• Crearea unui sistem de finanțare prin POTJ al cadrelor didactice asociate pentru specializări relevante tranziției juste pentru suplینirea deficitului de personal didactic pe specializări importante și crearea unei legături directe între pregătirea la clasă și piața muncii

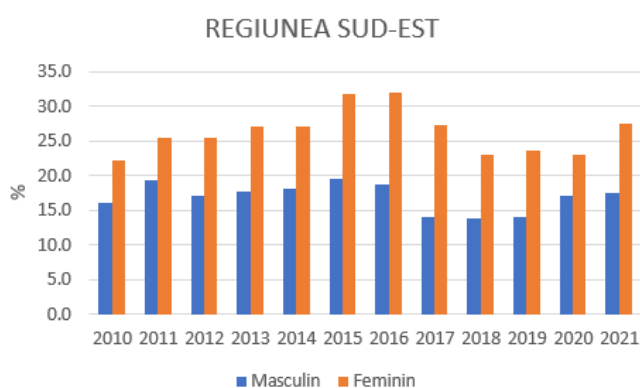
PE TERMEN LUNG

- **Corelarea numărului de locuri scoase la concurs pe diferite specializări cu analize și prognoze de tipul CNSPIS**

D.6. PREVALENȚA FENOMENULUI NEETS

Din punct de vedere istoric, județul Galați a avut o rată a tinerilor NEETs relativ mare în comparație cu alte regiuni din România, iar în pofida unor măsuri de stimulare a ocupării în rândul acestei categorii de tineri, procentul de tineri NEETs de la nivelul regiunii Sud-Est este în creștere din 2018, ajungând la o rată de 22.3% în 2021. O acutizare a situației de la nivel național o reprezintă însă rata mult mai crescută a femeilor în rândul tinerilor NEETs de la nivelul regiunii Sud-Est.

Fig.5. **Evoluția tinerilor NEETs – la nivelul regiunii Sud-Est pe sexe în perioada 2010-2021**



Sursa: Eurostat, baza de date Regional education statistics

Această situație poate fi datorată unor factori precum stereotipuri de gen (roluri tradiționale de gen care pun mai mult accent pe responsabilitățile femeilor în casă și pe îngrijirea copiilor și a vârstnicilor), accesul inegal la educație și formare, lipsa oportunităților flexibile de muncă și inadecvarea infrastructurii sociale, discriminarea pe piața muncii.

SOLUȚII

PE TERMEN LUNG

- **Crearea de cadre de suport integrat pentru plasarea tinerilor NEETs în locuri de muncă sau programe educaționale**

– Într-un exemplu de succes, programul finlandez Youth Guarantee, o inițiativă dedicată tinerilor între 16 și 29 de ani, urmărește să prevină perioade prelungite de șomaj sau excluziune socială. Programul include suport personalizat, prin intermediul unui consilier, cu accent pe intervenții precoce și servicii integrate, de la consiliere în carieră, la profilarea abilităților și maparea opțiunilor de formare sau muncă în funcție de circumstanțele fiecărui tânăr NEET.

Programul include colaborări cu agenții de ocupare, ONG-uri, mediul privat și instituții de învățământ pentru a oferi o gamă largă de opțiuni tinerilor.

- **Extinderea infrastructurii sociale (potrivit datelor INS, în 2021 la nivelul județului Galați exista o singură creșă) și a resursei umane dedicate**
- **Modificarea regimului fiscal în scopul eliminării suprataxării contractelor cu normă parțială**
- **Măsuri dedicate de outreach (atelier, activități interactive, caravane itinerante etc)**

SECȚIUNEA E: CAPACITATE ADMINISTRATIVĂ

Șocurile economice resimțite în ultimele decenii au arătat că instrumentele de piață nu sunt suficiente pentru a susține o economie stabilă, inclusivă și echitabilă, iar pentru a asigura o tranziție verde justă, guvernele locale joacă un rol cheie. Prin instrumentele lor de finanțare și politici publice, dar și prin capacitatea de a crea punți între diferiți actori și sectoare de la firul ierbii, autoritățile locale și regionale sunt poziționate strategic pentru a susține programe și investiții modelate pe realitățile locale și a încuraja consensul public și participarea incluzivă necesare tranziției juste.

Ca recunoaștere a rolului cheie pe care autoritățile locale îl joacă în procesul tranziției, Comisia Europeană a dezvoltat varii inițiative de susținere a acestora în procesul de decarbonizare, printre care Misiunea 100 de Orașe Inteligente și Neutre Climatic până în 2030 sau Convenția Primarilor pentru Climă și Energie. Capacitatea ridicată a anumitor instituții ale administrației publice de la nivelul județului Galați este ilustrată prin cantitatea importantă de fonduri europene atrase în cadrul financiar 2014 - 2020. Cele 271 milioane de EUR accesate la nivelul județului în cadrul financiar precedent reprezintă 33% din veniturile proprii ale județului, mult peste media națională de 13%. În pofida unei consolidări puternice a administrației în ultimii ani, pe fondul creșterii salariilor din mediul public și a imaginii de angajator serios și stabil formate în conștiința colectivă, la nivelul județului persistă lipsa de capacitate la nivelul administrațiilor în ceea ce privește comunicarea publică, mobilizarea cetățenilor, atragerea investitorilor și elaborarea de politici publice locale. Totodată, se pot observa discrepanțe importante de capacitate între UAT-uri.

E.1. ȘLABA CAPACITATE ADMINISTRATIVĂ DIN UNELE UAT-URI CONTRIBUIE LA DISPARITĂȚILE SEMNIFICATIVE IDENTIFICATE LA NIVELUL JUDEȚULUI:

La nivelul județului există exemple pozitive în termeni de capacitate administrativă, atât la nivel urban, cât și la nivel rural. În 2022, Primăria Municipiului Galați a finanțat peste 100 de proiecte prin fonduri europene, în valoare de peste 1 miliard de lei, investiții în educație, sănătate și infrastructură. La momentul vizitei pe teren, toate școlile din Municipiu erau în proces de reabilitare. Similar, în mediul rural se poate observa o creștere a capacității

administrative, care rămâne însă deseori neexploată din cauza lipsei de atractivitate a zonei, a depopulării și a nivelului scăzut de capital uman. Aceste performanțe coexistă însă cu o lipsă acută de capacitate la nivelul anumitor UAT-uri, ceea ce contribuie la decalajele semnificative de dezvoltare existente în județ. În ceea ce privește tranziția verde, capacitatea este mai redusă, concentrată preponderent în Municipiu, în pofida vulnerabilității crescute a zonei de nord a județului la schimbări climatice. Lipsa de comunicare publică pe subiect slăbește capacitatea populației de a lua parte la proces pe tot teritoriul județului. În unele cazuri, în umplerea acestor lacune intervine societatea civilă sau asociațiile de tip GAL, care sunt însă mult subdimensionate.

“Am dotat liceul tehnologic, am dotat școala de șoferi cu tractor și mașină, am renovat liceul, dar cadrele didactice nu sunt interesante. Calitatea profesorilor e slabă, stau cu ochii pe geam să vadă când vine naveta. Stau la Tecuci, nu în clădirile pe care le-am renovat. M-am implicat 100% în procesul de învățământ, am investit milioane din bugetul Primăriei ca să mut elevii în altă clădire, să pot să le renovez. Degeaba... ei tot pleacă la Galați sau în afara țării. Nu am legătură cu orașele, nu vin investitori, microbuzele sunt rare.” (reprezentant instituție publică)

“Mulți primari se laudă când le crește numărul de dosare de ajutor social, avem unul care a ajuns de la 16 la 200. [...] Iar pe tranziția verde, la primării nu există conștientizare pe subiect, ne-am dus să raportăm gunoi aruncat ilegal și viceprimarii au sugerat să ia pamânt să îl îngroape.” (reprezentant GAL)

Mai mult decât atât, în lipsa de viziune, instituțiile publice rămân angrenate în practici învechite, ceea ce ridică obstacole procesului de tranziție justă, un proces pe termen lung, transectorial, ce necesită abordarea economiei în ansamblul ei, în mod inovativ și participativ.

“Cineva trebuie să facă un screening pe ce înseamnă domeniile de interes și de viitor (hidrogen, eolian, IT, green skill). Primăria nu va fi eligibilă, iar AJOFM nu va avea capacitatea să se rupă de trecut și să privească în viitor.” (reprezentant instituție publică)

SOLUȚII

PE TERMEN LUNG

- **Formarea continuă a personalului din administrația publică**

– În rândul persoanelor intervievate la nivelul județului Galați se poate observa o preferință a mediului public ca angajator, acesta fiind perceput ca "serios" și "stabil"; aceasta percepție poate fi valorificată prin oportunități de formare continuă a personalului din administrația publică, cu impact direct asupra capacității administrative (inclusiv pe problematici de sustenabilitate și tranziție verde)

◇ Ca exemplu de succes, Primăria Municipiului Galați și-a format în intern cei peste 20 de angajați responsabili cu proiectele cu finanțare europeană, asigurându-le un salariu competitiv pentru a stimula retenția și performanța.

- Evaluare pe bază de performanță

- **Evaluarea periodică a capacității administrative**

- Crearea de cadre de evaluare a guvernantei locale (Local Governance Assessment)

- Colectarea feedback-ului cetățenilor pe baza chestionarelor pentru evaluarea serviciilor publice, a întâlnirilor publice periodice sau focus grupurilor, a platformelor online de sesizare a neregulilor etc.

- Exerciții de bugetare participativă bazată pe prioritățile și nevoile cetățenilor

E.2. LIPSA DE CAPACITĂȚII DE COMUNICARE ȘI DE REACȚIE DIN CADRUL INSTITUȚIILOR PUBLICE ȘI OBSTACOLELE BIROCRATICE LIMITEAZĂ SEVER CONȘTIENȚIZAREA PUBLICĂ CU PRIVIRE LA TRANZIȚIA VERDE, A IMPLICAȚIILOR ȘI OPORTUNITĂȚILOR SALE, PARTICIPAREA PUBLICĂ ȘI ÎNCREDEREA ÎN INSTITUȚII

Comunicarea constantă, clară și ușor de digerat este un element esențial în înțelegerea fenomenului schimbărilor climatice și construirea consensului public privind necesitatea tranziției verzi, prin ilustrarea oportunităților oferite de aceasta. Comunicarea publică de acest fel poate contribui la combaterea rezistenței la schimbare, rezistență susținută de declinul unei industrii percepute ca factor de stabilitate pe piața muncii locale și frica generată de o percepută lipsă de alternative. La nivelul județului, lipsa comunicării s-a putut observa atât în cunoașterea slabă a interlocutorilor a Mecanismului pentru o Tranziție Justă, cât și prin cadrul experiențelor individuale ale acestora cu instituțiile publice.

În unele cazuri, lipsa de comunicare, slaba capacitate de reacție și procedurile birocratice anevoioase ale instituțiilor împing actori privați să deschidă firme în alte județe (ex. Brăila) pentru a eficientiza procesul. În cazuri mai grave, această distanță față de cetățean acutizează sentimentul de lipsă de pârghii sau de încredere în instituțiile statului, cu impact direct asupra deciziei de emigrare. Într-un exemplu concret, unul dintre interlocutorii din cadrul interviurilor 1:1 a luat decizia de a pleca din țară după ce a aflat de la instituția responsabilă de inspecția muncii că, fără știrea lui, fusese trecut de către angajator în concediu fără plată.

„M-am dus la ITM să știu dacă încă sunt angajat. [...] Și spre surprinderea mea, apăream că eu muncisem doar o săptămână, restul de trei eram în fără plată. Și, doamnă, da' cum e posibil așa ceva, să intru în fără plată fără să semnez nicio hârtie, nimic? A doua zi m-a sunat să vin la serviciu, am zis să trec întâi pe la ITM, să vadă dacă sunt în fără plată sau sunt plătit, și mă mai gândesc dacă vin sau nu. Și de atunci am spus că eu nu mai muncesc în țara asta. Și am plecat șase ani în Franța. Pentru că, dacă și ITM-ul acceptă chestiile astea, atunci chiar nu mai avem nicio șansă.”

Lipsa capacității de comunicare este însă un factor asupra căruia au atras atenția toate categoriile intervievate, inclusiv de la nivelul administrației publice, ca fiind un obstacol în calea participării publice și a creșterii încrederii în instituțiile statului.

“Comunicarea instituțională pe lanțul ierarhic este deficitară.[...] Instituțiile funcționează foarte greu pe partea de petiționare, răspund în doi peri, nu se văd rezultate concrete când se încalcă legea, și toate astea scad încrederea [cetățeanului] în instituții, ceea ce încurajează și emigrația.” (reprezentant instituție publică)

“Mesajul din autobuz, e singurul fel prin care au intrat în contact cu noi autoritățile. Am vrea să ne fie auzita vocea, fără susținere politică nu putem face mare lucru.” (student, Facultatea de Educație Fizică și Sport)

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

- **Campanii de comunicare la scară largă cu privire la tranziția verde, necesitatea și oportunitățile sale, inclusiv pașii luați de administrația publică, cu un narativ constant și mesaj accesibil, adaptate pe grupuri țintă**

PE TERMEN LUNG

- **Creșterea capacității de comunicare a administrației publice prin angajarea de specialiști si/sau externalizarea procesului**
- **Întărirea capacității de reacție și a mecanismelor de petiționare, astfel încât neregulile sesizate de cetățeni să fie adresate**

E.3. DESIGNUL PROGRAMELOR CU FINANȚARE EUROPEANĂ NU ȚINE CONȚ DE SUSTENABILITATEA INTERVENȚIEI, IAR LIMBAJUL TEHNIC INACCESIBIL AL FINANȚĂRILOR DESCURAJEAZĂ PARTICIPAREA

Conform actorilor intervievați, erorile de design în programele cu finanțare europeană, precum indicatori de performanță inadecvați sau lipsa monitorizării și evaluării, duc la implementarea unor proiecte nesustenabile, cu rezultate dezechilibrate și pe termen scurt, și astfel la utilizarea ineficientă, și în unele cazuri abuzivă, a resurselor existente.

“Ai ghidul pe IMM pentru FTJ. Nu poți da la cineva 2 mil. să facă 4 locuri de muncă. 500.000 de EUR per loc de muncă e aberant, cum facem diversificare economică atunci? Am cheltuit bani pe cursuri de formare, poate maxim 10% și-au atins scopul. Pentru că nu monitorizăm ce facem, măcar 3-4 ani. Am avut Start-up Nation, a monitorizat cineva ce s-a întâmplat după? Au mai angajat din fonduri proprii? Nu, au luat banii de start-up, și apoi au vândut firma.” (reprezentant sindicat)

“Sunt proiecte care te obligă să angajezi cel puțin 40% din cei pe care i-ai format. Se formează x sute și au obligația să îi angajeze pe structuri sociale, fac PFA-ul, și angajează, azi la face contractul cu firma de construcții, mâine le desființează.” (reprezentant ONG)

Similar, anumite condiții de eligibilitate ridică bariere de intrare pe piață pentru noi firme, limitând astfel capacitatea de inovare a sectorului (ex. experiență de minim x ani în reciclarea deșeurilor). Un alt factor identificat de respondenți ca obstacol în implementarea eficientă la scară mai largă a proiectelor cu fonduri europene este inaccesibilitatea limbajului tehnic, susținut de proliferarea la nivel local a serviciilor de consultanță pe fonduri europene de slabă calitate.

“Când îi spui unei PFA care face ambalaje de zahăr - “trebuie analiză DNSH” - ce e aia? ce înseamnă asta? cât costă lucrurile astea? cine la face? Consultanții scriu proiecte aiurea și vor salarii de la 2000 EUR în sus pe proiecte scrise prost.” (reprezentant ONG)

SOLUȚII

PE TERMEN SCURT (PRIN POTJ)

- **Eligibilitatea finanțării asistentei tehnice la nivel local, nu doar la nivel de AM**

- **Programe de capacity building prin ADR și AM pentru beneficiarii de fonduri europene pentru informarea cu privire la funcționarea serviciilor de consultanță și structurarea relației cu consultanții**

PE TERMEN LUNG

- **Simplificarea limbajului tehnic al programelor cu finanțare europeană și orientarea condițiilor de eligibilitate spre încurajarea inovației**

- **Eficientizarea mecanismelor de monitorizare și evaluare a rezultatelor, cu accent pe sustenabilitatea investiției**

- **Crearea unei platforme de recenzii pentru consultanți pe fonduri europene ca vector de stimulare a calității serviciilor de consultanță**

LISTA FIGURILOR

- 7 Figura 1
Evoluția șomajului în jud. Galați față de media națională și media regională
- 8 Figura 2
Rata locurilor de muncă vacante la nivel național și la nivelul regiunii Sud-Est în 2022 față de 2010
- 8 Figura 3
Ponderea șomerilor înregistrați în totalul resurselor de muncă la nivel de localitate
- 20 Figura 4
Absolvenți în învățământul superior, pe grupe de specializări, la nivelul județului Galați în 2020
- 21 Figura 5
Evoluția tinerilor NEETs – la nivelul regiunii Sud-Est pe sexe în perioada 2010-2021

REFERENCES

- Borgonovi, F., Brussinoi, O., Seitz, H., Bertoletti, A., Biagi, F., Bitati, A., . . . Montanari, M. (2022). The environmental sustainability competence toolbox: From leaving a better planet for our children to leaving better children for our planet. *OECD Publishing*.
- International Labour Organization. (2019). *Skills for a Greener Future Challenges and enabling factors to achieve*.
- OECD & CEDEFOP. (2014). *OECD Green Growth Studies: Greener Skills and Jobs*. OECD Publishing.
- World Bank. (2019). *Reimbursable Advisory Services on Informed Decision-Making on Investments in Infrastructure. Output 6 - Final Report on a Functional Analysis of Romania's Vocational Education and Training Subsector*.

AUTORI

Eliza Barnea lucrează pe tema tranziției juste din 2021, când a realizat o cercetare calitativă cu privire la guvernarea participativă în procesul de elaborare a Planului Teritorial privind Tranziția Justă din Județul Hunedoara, ca lucrare de disertație pentru diploma de master în Antropologie culturală și studii în dezvoltare din cadrul Universității KU Leuven, Belgia. În prezent este consultant pentru Banca Mondială, pe teme de incluziune socială și tranziție verde. În paralel susține activități de promovare și avansare a agendei tranziției juste în România.

Corina Murafa are peste 10 ani de experiență în politici publice în domeniul climei, energiei și sustenabilității, lucrând pentru Banca Mondială, Comisia Europeană, Frankfurt School of Management, OMV Petrom, Deloitte, guverne naționale și think tank-uri. Este Expert Afiliat al Centrului pentru Studiul Democrației, unde își concentrează eforturile pe teme ce țin de sărăcie energetică și tranziție energetică justă. Este de asemenea cadru didactic asociat în cadrul Facultății de Administrare a Afacerilor în Limbi Străine din cadrul Academiei de Studii Economice din București, unde predă pe teme de antreprenoriat social și sustenabilitatea sectorului energetic. Deține un doctorat în instrumente financiare pentru investiții sustenabile în sectorul energetic obținut la ASE București și un Master în Politici Publice de la Hertie School of Governance, Berlin. A inaugurat și condus programul global Planetă și Climă al Ashoka, după ce, timp de patru ani, a fost co-fondatoarea și directoarea executivă în România.

MULȚUMIRI

utoarele acestui policy brief doresc să mulțumească colaboratorilor care au adus contribuții la elaborarea studiului: echipa IziData, responsabilă de cercetarea calitativă prin interviuri 1-la-1 cu persoane aflate recent în căutarea unui loc de muncă și doamnei Prof. Univ. Dr. Adriana Davidescu, Departamentul de Statistică și Econometrie, ASE București și Cercetător Senior, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, responsabilă pentru analizele cantitative care au fundamentat studiul. Dorim totodată să mulțumim tuturor interlocutorilor care ne-au acordat din timpul lor pentru a ne împărtăși realitățile de la firul ierbii, precum și Ministerului Muncii și Solidarității Sociale pentru parteneriatul instituțional din cadrul proiectului și pentru facilitarea accesului la date. Avem încrederea că, oricât de dureroase sunt unele observații de la firul ierbii, ele conturează peisajul complex al unor mecanisme incomplet funcționale care însă, o dată cu finanțarea oferită prin POTJ și concomitent cu reforme legislative și de implementare necesare, pot duce la o tranziție de succes către o economie cu emisii reduse.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung România
Str. Emanoil Porumbaru | nr. 21 |
apartament 3 | Sector 1 | București | România

Responsabil: Alexander Kallweit |
Friedrich-Ebert-Stiftung România
Tel.: +40 21 211 09 82 | Fax: +40 21 210 71 91
<https://romania.fes.de>

Pentru comenzi / Contact: office.romania@fes.de

Fără un acord scris explicit din partea Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor media apărute sub egida FES este interzisă. Opiniile exprimate în această publicație nu reprezintă cu necesitate poziția Friedrich-Ebert-Stiftung România

TRANZIȚIE ENERGETICĂ JUSTĂ PENTRU COMUNITATI: DE LA RISC LA OPORTUNITATE.



POTJ trebuie să finanțeze prin apeluri competitive angajatorii, formatorii și ONG-urile care activează populația neocupată formal, prin angajare directă și servicii de mediere ocupațională.



În contextul tranziției duble, verzi și digitale, serviciile publice de ocupare trebuie să își întărească capacitatea prin profesionalizarea comunicării publice, îmbunătățirea reputației și deschiderea de antene de lucru în teritoriu.



Reforme structurale sunt necesare în sistemul educațional și al formării profesionale, pentru a crește calitatea, de la plată pentru performanță la liberalizarea accesului la formare prin vouchere.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:
<https://romania.fes.de>