



UNIUNEA EUROPEANĂ

**FONDUL SOCIAL EUROPEAN****Programul Operațional Capital Uman 2014-2020****Axa prioritară 1** – Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”**Obiectivul Specific 1.1** - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile**Obiectivul Specific 1.2** - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile**Titlul proiectului:** Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!**Contract POCU/991/1/3/153690****METODOLOGIE MEDIERE GT**

AUGUST 2022

INTOCMIT,**EXPERT MEDIERE 1**
CONDRACHE RODICA
EXPERT MEDIERE2
DINU RALUCA IONELA
COORDONATOR MASURI DE OCUPARE
SOCOTEALA NICOLETA
AVIZAT,
COORDONATOR M2
MANGU PAULA ALINA
APROBAT,
MANAGER DE PROIECT
SAPERA OLIMPIA ROZALIA
Beneficiar:**Project Management Solution**
Consultanta in management**Parteneri:**



UNIUNEA EUROPEANĂ



CUPRINS

CAPITOLUL I	PROIECTUL "Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!"	Pag. 3
CAPITOLUL II	CUI SE ADRESEAZA PROIECTUL?	Pag. 5
CAPITOLUL III	CE ESTE MEDIEREA? SERVICIU DE MEDIERE.	Pag. 7
CAPITOLUL IV	TEHNICI DE CAUTARE A UNUI LOC DE MUNCA.	Pag.14
CAPITOLUL V	INSTRUMENTE DE GENERALE DE REALIZARE A SERVICIULUI DE MEDIERE	Pag.18
CAPITOLUL VI	INSTRUMENTE SPECIALE UTILIZATE IN MEDIERE	Pag.31
CAPITOLUL VII	ANEXE	Pag. 37





CAPITOLUL I

PROIECTUL "Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!" Cod proiect 153690

Cresterea gradului de integrare pe piata muncii a 372 tineri NEETs someri cu varsta intre 16 - 29 ani, cu domiciliul in regiunea SE, prin oferirea de servicii de mediere si formare profesionala, pe perioada de implementare a proiectului.

In urma analizei proprii, consideram ca pentru a raspunde in mod util si eficient la nevoile identificate in randul tinerilor NEETs someri este necesar sa dezvoltam un pachet de interventie ce cuprinde:

- servicii personalizate de mediere pentru toti tineri NEETs inscrisi in GT;
- cursuri de formare profesionala nivel de calificare 2 pentru 112 tineri NEETs din grupul tinta al proiectului cu nivelurile de ocupabilitate B, C si D, respectiv "mediu ocupabil", "greu ocupabil" si "foarte greu ocupabil", stabilite in functie de evolutia cerintelor de pe piata si nevoile beneficiarilor inscrisi in cadrul proiectului;
- cursuri de competente antreprenoriale pentru 56 tineri NEETs usor ocupabili selectati in cadrul proiectului;
- servicii personalizate de sprijin si consiliere in domeniul antreprenoriatului si finantare a 10 idei de afaceri pentru tineri NEETs usor ocupabili selectati in cadrul proiectului.

Obiectivele specifice ale proiectului

1. OS1. Cresterea gradului de informare in randul tinerilor in vederea identificarii persoanelor cu varsta intre 16 si 29 de ani care nu sunt ocupabili si nu urmeaza nici o forma de educatie sau formare in vederea directionarii acestora catre SPO in vederea inregistrarii si profilarii, pe perioada de implementare a proiectului
2. OS2. Dezvoltarea competentelor profesionale pentru un numar de 112 tineri NEETs someri cu varsta intre 16 - 29 ani, pe o perioada de 18 luni.

Beneficiar:



Project Management Solution
Consultanta in management

Parteneri:





3. OS3. Facilitatea incluziunii pe piata muncii pentru 160 tineri NEETs prin activitati de mediere oferite la 372 persoane din GT.

4. OS4. Dezvoltarea competentelor antreprenoriale pentru 56 tineri NEETs cu nivel de ocupabilitate A "usor ocupabil" si sustinerea ocuparii pe cont propriu pentru 10 dintre acestia, pe perioada de implementare a proiectului.

5. OS5. Dezvoltarea antreprenoriatului in randul tinerilor NEETs someri cu varsta intre 16 - 29 ani prin oferirea de sprijin pentru infiintarea, functionarea si monitorizarea unui numar de 10 firme, pe perioada implementarii proiectului.

Rezultate activitate de mediere:

-  **372 tineri NEETs someri beneficiaza de servicii de mediere;**
-  **372 dosare mediere;**
-  **160 tineri NEETs care au un loc de munca sau desfasoara o activitate independent;**
-  **Bursa locurilor de munca;**
-  **Parteneriate cu potentiali angajatori;**
-  **Metodologie**

Rezultatele aceste activitatii duc la atingerea obiectivului OS3 din proiect.





CAPITOLUL II

CUI SE ADRESEAZA PROIECTUL?

În cadrul prezentei cereri de propuneri de proiecte, grupul tinta este format din tineri NEETs someri, cu accent pe cei din mediul rural și pe cei aparținând minorității roma, cu vârsta între 16-29 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunea Sud-Est și cuprinde în total 372 persoane corespunzător indicatorului de realizare 4S225.

Condiții de eligibilitate pentru membrii grupului:

- Au domiciliu/reședință din CI în județele din SE României: Constanța, Buzău, Braila, Galați, Tulcea, Vrancea, atât în mediul urban cât și în cel rural;
- Au împlinit vârsta de 16 ani;
- Au sub vârsta de 29 de ani;
- Nu au un loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională.

Grupul tinta va cuprinde în mod obligatoriu:

- Peste 10% persoane de etnie roma, respectiv 38 persoane
- Peste 20% persoane cu domiciliul în mediul rural, respectiv 75 persoane
- Cel puțin 30% - tineri NEETs cu nivelurile de ocupabilitate C și D, respectiv "greu ocupabil" și "foarte greu ocupabil".

Consultanții și mediatorii angajați în proiect vor oferi grupului tinta:

- informații legate de oportunitățile și programul de formare oferit în cadrul proiectului proiect
- informații legate de evoluția pieței muncii în regiunile vizate și
- informații despre standardele ocupaționale și cerințele locurilor de muncă vacante
- vor realiza evaluarea personalității membrilor grupului tinta,

Beneficiar:



Project Management Solution
Consultanți în management

Parteneri:





- vor lucra cu acestia, folosind tehnici specifice, la dezvoltarea abilitatii si increderii in sine in vederea luarii de catre acestia a unor decizii in mod independent privind cariera
- ii vor instrui in metode si tehnici de cautare a unui loc de munca (intocmirea unui CV, scrisoare de intentie, prezentare la interviu).

Avantaje pentru grupul tinta:

- program de formare-certificare oferit gratuit;
- dobandirea de competente si abilitati antreprenoriale;
- sprijin financiar pentru infiintarea de noi afaceri si crearea de locuri de munca sustenabile pentru un numar de 10 beneficiari tineri NEETs care vor infiinta 10 societati;
- sprijin financiar in cuantum de 1800 lei pentru beneficiarii care vor urma cursurile de formare profesionala in cadrul proiectului;
- acces gratuit la informatii privind piata muncii, oferta de locuri de munca;
- invatarea de tehnici de cautare si accesare a unui loc de munca;
- crearea unui plan individual personalizat;
- dobandirea de calificari noi care sa le permita accesul mai usor pe piata muncii si obtinerea de venituri stabile pentru ei si familiile lor;

Avantaje pentru angajatori:

- acces la forta de munca calificata;
- preselectia candidatilor deja facuta;
- este un serviciu gratuit;
- este un serviciu rapid – nu mai pierd timpul cu cautarea;
- forta de munca este calificata, cursurile de formare sunt certificate;
- pot beneficia de masuri de subventionarea a cheltuielilor cu forta de munca conform Legii 76/2022 pentru angajarea tinerilor NEETs (suma acordata 2250 lei)





CAPITOLUL III

CE ESTE MEDIEREA?

SERVICIU DE MEDIERE

Cuvantul mediere este folosit in multe contexte, de fiecare data avand conotatii diferite. A media inseamna deseori a intermedia. De regula, a media intre doua parti inseamna a mijloci intre ele, a interveni in calitate de intermediar pentru a inlesni producerea unui anumit fapt; a contribui la realizarea a ceva de catre doua sau mai multe parti. Cuvantul mediere provine din latinescul *mediare* care inseamna a imparti in doua, a fi la mijloc. A media inseamna, de asemenea, a mijloci, a facilita o intelegere, a face demersuri in vederea prevenirii, aplanarii si solutionarii unui conflict dintre doua sau mai multe parti.



Potrivit art. 59 alin. (1) **din Legea 76/2002**, *medierea muncii este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii unui raport de muncă sau de serviciu.*

Deci, prin medierea muncii se realizeaza legatura dintre angajator si persoanele aflate in cautarea unui loc de munca prin care se incearca restabilirea echilibrului individului aflat intr-o situatie critica.

Prestatorii serviciilor de mediere a muncii sunt furnizorii de servicii din sectorul public sau privat.

Obiectivul principal al medierii este orientarea catre un loc de munca.



In activitatea de mediere sunt implicate:

- ❖ Ofertantul de loc de munca (angajatorul)
- ❖ Ofertantul de forta de munca (persoanele aflate in cautarea unui loc de munca)





- ❖ Mediatorul (furnizorul de servicii de mediere)

Principiile care stau la baza activitatii de mediere sunt:

- ❖ **Egalitate de gen si Individualitate** – medierea va fi realizata respectand si promovand principiul egalitatii de sanse si de tratament, avand la baza promovarea participarii depline a femeilor si a barbatilor si tratarea fiecaruia beneficiar in mod individual prin analiza cerintelor si nevoilor reale cat si oferirea unor solutii cat mai realiste;



- ❖ **Nediscriminare** – activitatea de mediere sprijina principiul nediscriminarii prin combaterea tuturor formelor de discriminare asa cum este stipulat in Strategia Europeana 2020. Avem in vedere forme de discriminare pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, sex, orientare sexuala, varsta, handicap etc. Procesul de mediere va fi pregatit si desfasurat astfel incat sa asigure o procedura decizionala transparenta si obiectiva in acord cu principiul nediscriminarii si al egalitatii de sanse. Mediatorul trebuie sa ofere sanse egale tuturor solicitantilor de servicii de mediere.



- ❖ **Confidentialitate** - Mediatorul in procesul de mediere trebuie sa aplice tehnici specifice sa se apropie de persoana mediate pentru a determina cerintele sale reale. Problemele familiale, de sanatate sau profesionale nu trebuie in nici un caz discutate cu o terta persoana.
- ❖ **Obiectivitate si impartialitate** – Criteriile care stau la baza serviciilor de mediere trebuie sa fie strict profesionale. Mediatorul trebuie sa promoveze in mod impartial si interesele indivizilor dar si pe cele ale firmelor, propunand solutii optime pentru ambele parti.





SERVICIUL DE MEDIERE

În contextul actual al pieței forței de muncă, medierea muncii, ca și consilierea profesională, se impune ca o necesitate. Medierea muncii este o metodă și/sau o tehnică specifică serviciilor de mediere menită să vină în sprijinul angajatorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Medierea muncii exprimă o activitate complexă pe piața muncii care realizează concordanța ofertei cu cererea de forță de muncă pornind de la cunoașterea nevoilor cantitative și calitative de forță de muncă ale agenților economici, a caracteristicilor potențialului candidaților.

În accepțiunea legii nr. 76/2002, privind sistemul asigurărilor de somaj și stimularea forței de muncă, **medierea muncii** este definită ca activitatea prin care se realizează punerea sub legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă și de serviciu.

Conform art. 57 al. 1) lit. a) din Legea nr. 76/2002, „Creșterea șanselor de

ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă” se realizează de către

furnizorii de servicii din sectorul public sau privat, acreditați în condițiile legii, prin: *Serviciile de mediere și plasare pe piața*

muncii au rolul de a face legătura între locurile disponibile pe piață și persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă și care **au ca scop final angajarea unei persoane**, asadar, implicit, ocuparea unui loc de muncă.



Cererile vin atât din partea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru a identifica oportunitățile de angajare existente, cât și din partea angajatorilor, pentru realizarea selecției și recrutării de personal pentru locurile de muncă vacante.

Beneficiar:



Project Management Solution
Consultanta in management

Parteneri:





Activitățile principale desfășurate de furnizorul de mediere constau în:

- a) Gestionarea informațiilor despre piața forței de muncă;
- b) Activități necesare serviciilor individuale acordate beneficiarilor
 - depistarea locurilor de muncă vacante;
 - oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afisarea, organizarea de targuri ale locurilor de muncă;
 - culegerea de informații despre aceste locuri de muncă;
 - preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora;
 - înscrierea ca solicitant în baza de date a persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă;
 - analiza funcțiilor postului pentru care se dorește angajarea de forță de muncă;
 - stabilirea profilului psiho-profesional al persoanei potrivite pentru ocuparea anumitor poziții în cadrul organizației angajatoare;
 - evaluarea complexă (prin realizarea de interviuri și administrarea unor teste profesionale, psihologice și situaționale) a beneficiarilor ;
 - îndrumarea beneficiarilor atunci când este cazul către un curs de calificare;
 - corelarea ofertei cu cererea de pe piața muncii, inclusiv prin utilizarea TIC;
 - recomandarea persoanelor care se încadrează în profilul psihoprofesional convenit cu angajatorul.
- c) Activități ce relatează cu agenții economici și beneficiarii locurilor de muncă în mod colectiv:
 - informarea în grup despre piața forței de muncă;
 - participarea la organizarea de burse ale locurilor de muncă.



Mediatorul, în activitatea lui, trebuie să dispună de următoarele abilități:

- Studii superioare

Beneficiar:



Project Management Solution
Consultanță în management

Parteneri:





- Experienta similara
- Abilitati de comunicare
- Capacitate de analiza si sinteza a informatiilor
- Comportament social echilibrat
- Stapanire de sine, dynamic, spirit de observatie
- Lucru in echipa si rezistenta la stress.

Alte activitati de mediere desfasurate de mediator:

- contactarea angajatorilor prin diferite mijloace de comunicatie – ex email (**Anexa 6**) ;
- evidenta angajatorilor si inregistrarea acestor in vederea formarii unei baze de date si actualizarea acesteia;
- gestionarea locurilor de munca (inregistrarea locurilor de munca, actualizarea bazei de date cu ofertele de locuri de munca si mediatizarea acestor locuri de munca in randul beneficiarilor, urmarirea ocuparii locurilor de munca vacante prin pastrarea legaturii cu angajatorii);
- informarea angajatorului cu privire la obligativitatea de a comunica locurile de munca vacante, prin completarea unui formular cu locurile de munca pe care angajatorul le are disponibile (**Anexa 4**) ;
- furnizarea informatiilor referitoare la tipul de servicii precum si conditiile si modul de accesare a programelor de ocupare pentru diferitele tipuri de masuri active, cuantumul, durata si conditiile de acordare a acestora ;
- punerea la dispozitia angajatorilor a listelor cu potentialii beneficiari – persoane in cautare de loc de munca pentru selectie in vederea incadrarii ;
- intocmirea planului individual de mediere si monitorizarea acestuia;
- preselectia candidatilor pentru locurile de munca vacante;
- negocierea cu angajatorul pentru angajarea persoanei selectate.



Totodata, beneficiarii care nu au abilitatile necesare cautarii unui loc de munca sunt indrumati in intocmirea unui CV, cum sa abordeze un potential angajator sau cum sa se prezinte la un interviu.





Serviciul de mediere are obligatia de a identifica locurile de munca vacante la angajatori si a le face cunoscute persoanelor in cautarea unui loc de munca.

Identificarea locurilor vacante potrivite pentru beneficiari, se va face de catre coordonatorul de masuri ocupare, prin:

- Participarea la Bursa locurilor de munca si discutiile cu potentiali angajatori despre nevoile acestora de personal si oportunitatea unei colaborari;
- Colaborarea cu AJOFM-urile sau verificarea listelor publicate de AJOFM-uri cu locurile vacante;
- Prospectarea si contactarea companiilor, din regiunea SE a Romaniei, cu potential in functie de analiza pietii muncii facuta de coordonatorul masuri ocupare si de nevoile indetificate din planurile personale de actiune ale beneficiarilor;
- Sprijinirea grupului tinta in vederea accesarii prin intermediul internetului a bazelor de date cu locurile de munca din regiunea de SE.
- Incheierea de conventii, protocoale, contracte (Anexa 7) etc.
- Receptionarea ofertelor companiilor cu care s-au incheiat parteneriate.



Beneficiarii de servicii de mediere a muncii sunt:

- ***372 tineri Neets someri, din mediul rura/urban, cu varsta intre 16-29 ani, cu domiciliul sau resedinta in regiunea SE, incadrati in una din cele patru categorii din punct de vedere al ocupabilitatii, respectiv: usor, mediu, greu ocupabili.***

Dintre acestia un numar de 160 tineri Neets someri urmeaza a avea un loc de munca sau vor desfasura o activitate independent.





Conditii de eligibilitate pentru mediere:

- Au implinit varsta de 16 ani;
- Au sub varsta de 29 ani;
- Resedinta/domiciliu in SE Romaniei: Braila, Buzau, Constanta, Galati, Tulcea, Vrancea
- Zona urban sau rural;
- Nu au un loc de munca, nu urmeaza o forma de invatamant si nu participa la activitati de formare profesionala.
- Tineri NEETs incadrati in una din cele 4 categorii din punct de vedere al ocupabilitatii, respectiv: usor, mediu, greu si foarte greu ocupabil;

Tinerii NEETs usor ocupabili, pentru care se ofera in cadrul proiectului servicii de informare si consiliere antreprenoriala si care participa la cursuri de competente antreprenoriale si/sau la concursul de planuri de afaceri organizat in cadrul proiectului, pot beneficia de servicii de mediere a muncii.

Tinerii NEETs din grupul tinta al proiectului cu nivelurile de ocupabilitate B,C si D, respectiv "mediu ocupabil, "greu ocupabil" si "foarte greu ocupabil, care vor participa la cursurile de calificare din cadrul proiectului, vor beneficia de asemenea de servicii de mediere a muncii.

Riscuri aferente serviciilor de mediere si masuri de atenuare a riscurilor:

- GT sa nu doreasca infiintarea de afaceri proprii – in acet caz vor fi promovate printre tinerii NEETS, categoria A, masuri integrate de dezvoltare a culturii antreprenoriale si sprijinul oferit prin proiect (formare si consiliere antreprenoriala, finantare si sprijin post finantare);
- GT sa refuze locul de munca oferit de M2 - situatie in care se va promova si alte masuri furnizate de SPO, pe langa locul de munca obtinut, care sa ii motiveze sa accept locul de munca oferit: prime de activare, de mobilitate de incadrare, de instalare.
- Expertii sa nu aiba in baza de date locuri de munca vacante oferite de angajatori, conform calificarilor avute de GT - inainte de inceperea cursului de calificare, se poate efectua o analiza a pietii muncii, privind necesarul de forta de munca pentru meseria respective.





CAPITOLUL IV

TEHNICI DE CAUTARE A UNUI LOC DE MUNCA



Primul lucru pe care trebuie să îl cunoaștem când căutam un loc de muncă este "să știm ce anume căutam". Pe ce post vreau să lucrez? Ce pregătire am sau ce pregătire pot obține în urma unui curs de formare? Ce abilități profesionale se cer pentru un anumit loc de muncă?

Al doilea pas constă în faptul că trebuie să știm care sunt instituțiile, firmele, companiile sau organizațiile ce pot oferi

locuri de muncă.

Al treilea pas, trebuie descoperită firma sau instituția care are vacant un loc de muncă așa cum este cel dorit.

Ulterior, trebuie să învățăm să scriem o scrisoare de intenție, să concepem un curriculum vitae, să știm să ne prezentăm la un interviu de angajare.

Persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, poate apela la una sau mai multe **modalități de căutare**:

- Înscriserea în baza de date a partenerului care se ocupă de mediere, ca persoană în căutarea unui loc de muncă și consultarea împreună cu expertul de mediere a listelor cu locuri de muncă vacante afișate de către Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- Participarea la Bursele locurilor de muncă organizate de Partenerul de mediere, unde prin intermediul expertului de mediere se realizează contactul direct dintre agenții economici și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Consultarea împreună cu expertul de mediere a ofertelor de locuri de muncă din ziare. Lansarea unui anunț în căutarea unui loc de muncă (la rubric: cereri muncă)
- Consultarea internetului;





- In baza protocoalelor incheiate de partenerul de mediere cu diferiti agenti economici, prin care sunt identificati potentialii angajatori si locurile de munca vacante de care dispun;

Scrisoare de intentie (Anexa 9)

Unui CV i se asociaza de obicei o scrisoare de intentie. Conform DEX-ului, scrisoarea de intentie este un act prin care un aplicant la un post isi motiveaza intentia de a ocupa postul respective.

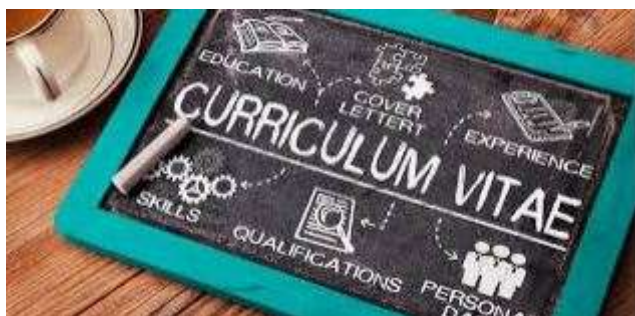
Scrisoarea de intentie este "cartea de vizita" la noul loc de munca, oferind o prezentare sumara, dar semnificativa a persoanei in cautarea unui loc de munca, care ajuta angajatorul sa o cunoasca.

La intocmirea scrisorii de intentie trebuie avut in vedere cateva reguli:

- + va fi maxim de o pagina;
- + va incadra fiecare idee intr-un paragraf separat;
- + este intotdeauna insotita de CV;
- + are un continut clar, precis si scurt;
- + modul de adresare este unul formal cum ar fi "Stimate domnule _____", "Catre Departamentul Resurse umane", "Stimate domnule Director"
- + ofera informatii generale despre persoana care solicita angajarea: Nume si prenume, adresa, numar de telefon;
- + este personalizata pentru fiecare loc de munca vacant

Curriculum Vitae (Anexa 10)

CV-ul folosit in proiectul prezent este formatul Europass CV, deoarece permite prezentarea calificarilor, aptitudinilor si competentelor intr-o ordine logica.



Acesta reprezinta "cartea de vizita a beneficiarului. Beneficiarul va fi informat de expertul de mediere cat atat scrisoare de intentie, cat si CV-ul fac parte din dosarul de candidatura pentru locul vacant si este o prima





modalitate de triere a candidatilor. Analizand dosarul de candidatura al beneficiarului, angajatorul poate trage concluzii pentru fiecare dintre criteriile de selectie ex. : daca este supracalificat, corespunde cerintelor postului, partial sau nu corespunde, cunoasterea unei limbi straine, detinerea unui permis de conducere, disponibilitatea pentru un anumit tip de contract, sistem de tura, asteptari salariale.

Interviul



Interviul, conform DEX-ului, este o convorbire intre un angajator sau un reprezentant al acestuia si un candidat in vederea obtinerii unui loc de munca. Interviul se poate desfasura telefonic, pe diferite platforme online sau in persoana.

Se pot deosebi diferite tipuri de interviu si tehnici de interviu, astfel incat, atat interviuatorul, cat si beneficiarul sa obtina cat mai multe informatii.

Pentru a face o impresie buna la interviu, expertul de mediere va sfatui beneficiarul cu privire la urmatoarele aspect:

- Punctualitate – punctualitatea este o dovada a seriozitatii, profesionalismului si doreintei solicitantului de a se angaja;
- Pozitivitate – un zambet si o strangere de mana cu fermitate, sunt aspect importante la un interviu pentru a crea o atmosfera confortabila;
- Fara comentarii negative la adresa fostilor angajatori;
- Increderea – raspunsul la intrebari cu o voce clara si privind in ochi pe cel care ia interviul, arata increderea de sine in timpul interviului;
- Ascultarea activa – comunicarea implica cel putin doi parteneri. Daca solicitantul vorbeste prea mult, se poate intampla sa nu sesizeze ce este important pentru cel care ia interviul;
- Pregatirea in avans pentru interviu- intrebari despre locul de munca, programul de munca, lamuriri suplimentare pentru a clarifica un aspect sau altul al muncii;
- Atentie “la limbajul trupului”: balansarea picioarelor, evitarea contactului visual, pocnitul degetelor, framantatul mainilor etc, care pot fi interpretate ca semne de nervozitate sau tensiune;





- Negocierea salariului – va avea loc la sfarsitul discutiei si la initiativa angajatorului. Deoarece salariul este recompensa pentru o anumite activitate, este important și ca viitorul angajat să discute despre acesta după ce cunoaște detaliile sferei de activitate, timp de lucru, condiții de lucru, responsabilități.)





CAPITOLUL V

INSTRUMENTE GENERALE DE REALIZARE A SERVICIULUI DE MEDIERE

Actiunile ce se intreprind prin mediere cuprind activitatile de contactare a potentialilor angajatori (email-ul de prezentare si protocol Anexa 6 si 7) precum si a AJOFM-urilor din judetele vizate pentru identificarea cererii de munca.

Activitatea de mediere este realizata de experitii de mediere, cu sprijinul coordonatorului de masuri de ocupare si sub indrumarea unui coordonator, care monitorizeaza organizarea si derularea activitatii de mediere.

In munca de mediere sunt folosite urmatoare instrumente generale:

- ✚ Baza de date a beneficiarilor aflati in cautarea unui loc de munca;
- ✚ Baza de date cu agentii economici, pentru gestionarea locurilor de munca;
- ✚ Standarde ocupationale, profile ocupationale;
- ✚ Statistici privind locurile de munca in prezent si in perspectiva;
- ✚ Studii, statistici privind oferta si cererea pe piata fortei de munca.

a) Baza de date a beneficiarilor aflati in cautarea unui loc de munca

Selectarea grupului tinta va fi realizata in conformittae cu metodologia de selectie elaborata in cadrul proiectului, iar baza de date cu beneficiarii serviciului de mediere va fi formata din tinerii NEETs aflati in cautarea unui loc de munca, atat tinerii NEETs inregistrati in Registrul electronic al tinerior NEETs, cat si persoanele identificate de solicitant si partenerii sai ca fiind tineri NEETs si orientate catre SPO pentru inregistrare. Grupul tinta care va fi in baza de date si care va beneficia de serviciile de mediere va cuprinde tineri NEETs incadrati in cele patru categorii din punct de vedere al ocupabilitatii, care pot beneficia de servicii de informare si consiliere antreprenoriala, care participa





la cursuri de competente antreprenoriale si la concursul de planuri de afaceri in cadrul proiectului, la fel cum pot participa si la cursuri de calificare tot din cadrul proiectului.

Baza de date cu beneficiari aflati in cautarea unui loc de munca se va completa periodic de catre expertii de mediere.

Nevoile beneficiarilor aflati in cautarea unui loc de munca si care fac parte din grupul tinta

Cei mai mulți dintre tinerii aflați în situația NEET din regiunea Sud-Est se confruntă cu probleme legate de lipsa experienței profesionale în domeniul vizat pe piața muncii, accesul redus la oportunități de formare profesională și angajare, lipsa formării profesionale, precum și indisponibilitatea de timp în condițiile îngrijirii permanente a unor persoane. Accesul tinerilor NEETs pe piața muncii este îngreunat și de stereotipurile, prejudecățile și, nu în ultimul rând, reticența angajatorilor de a angaja persoane vulnerabile.

Problemele tinerilor s-au menținut sau chiar s-au acutizat în ultimii ani. Problemele actuale ale tinerilor NEETs în general sunt legate de:

- Somajul ridicat
- Numarul mare de tineri care traiesc in situatii de esaracie, saracie monetara, saracie extrema si excluziune sociala;
- Rata mare a abandonului scolar;
- Incidenta mare a comportamentelor de risc pentru sanatatea tinerilor: consum de alcool, tutun, droguri;
- Numarul mare de tineri care au o viata sedentara;
- Implicarea scazuta a tinerilor in activitati de voluntariat si participarea foarte scazuta in activitati comunitare si politice a tinerilor.

În ceea ce privește problemele pe piața forței de muncă și în sistemul de educație relevante pentru situația tinerilor NEETs, acestea sunt:

- Disparități pe piața forței de muncă și în distribuția tinerilor NEETs pe regiuni și județe, dar și în funcție de gen și de nivelul de educație, ceea ce creează inegalități și zone de vulnerabilitate extremă;
- Participarea scăzută la învățământ terțiar în România;





- Participarea scăzută și rata mare de abandon a învățământului profesional și tehnic
- Capacitate limitată a SPO de a oferi servicii de calitate, personalizate pentru fiecare client, adaptate nevoilor pieței.

În consecința tinereții își doresc să aibă mai mult acces la informații cu privire la procesul de înregistrare la SPO și la programe de formare profesională, ameliorându-și astfel perspectivele pe piața muncii.

În urma unui studiu realizat pe un eșantion de 373 tineri NEETs din județele aferente regiunii SE, s-a demonstrat că interesul acestora este pentru ocupare în domeniul serviciilor și pentru deschiderea unei afaceri.

b) Baza de date cu agenții economici, pentru gestionarea locurilor de muncă



Conform art 59(2) Legea 76/2002. Agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Comunicarea locurilor de muncă vacante se face de către angajatori prin completarea Anexei 1A la HG 119/2014, iar ocuparea locurilor de muncă declarate vacante se face conform Anexei 1B, pe suport de hârtie sau în format electronic.

Comunicarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante sau ocuparea acestora se poate realiza prin serviciul on-line oferit de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, pe pagina de internet a instituției.

Acest centralizator va cuprinde angajatorii și detaliile de contact ale acestora, care au declarat la AJOFM locurile de muncă vacante în

conformitate cu Legea nr 76/2002.

Pentru identificarea locurilor de muncă vacante, se va verifica lunar site-ul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și se va întocmi un Centralizator Locuri de Muncă Vacante pentru fiecare județ pentru care există acorduri de parteneriat cu AJOFM-ul.





Pentru a realiza o evidenta, baza de date cu angajatori, se vor urmări și site-urile specializate, unde angajatorii pot plasa un anunț cu locul de muncă disponibil (ex. ro.jobble, jobzz, ejobs, bestjobs, olx) Baza de date cu evidenta angajatorilor și a locurilor de muncă vacante se va completa și modifica periodic de către experții de mediere.

Acest instrument se folosește în activitatea de mediere în scopul îndrumării beneficiarilor către angajatorii care transmit la AJOFM-uri, conform legii, locurile de muncă vacante.

c) Statistici privind locurile de muncă în prezent și în perspectivă

Conform cu Institutul Național de Statistică, în trimestrul II 2022, *numarul locurilor de muncă vacante* a fost de 46,0 mii, în scădere cu 1,3 mii față de trimestrul anterior.

Rata locurilor de muncă vacante (reprezintă raportul dintre numărul locurilor de muncă vacante și numărul total al locurilor de muncă (ocupate și vacante, exclusiv cele blocate sau destinate numai promovării în interiorul întreprinderii sau instituției), exprimat procentual), estimată pentru trimestrul II 2022 a fost de 0.91%, în scădere cu 0.04 puncte procentuale față de trimestrul precedent.

Comparativ cu același trimestru al anului 2021, *rata locurilor de muncă vacante* a crescut cu 0.11 puncte procentuale, iar *numarul locurilor vacante* a crescut cu 6.5 mii.

În ceea ce privește *rata și numărul locurilor vacante pe activități ale economiei*, în trimestrul II 2022, *cele mai mari* rate ale locurilor de muncă vacante s-au înregistrat în administrația publică, distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare, respectiv transport și depozitare. În industria prelucrătoare s-a concentrat puțin peste o pătrime din numărul total al locurilor de muncă vacante (11,4 mii locuri vacante), iar *valoarea ratei* a fost 1,04%.

La polul opus, *rata locurilor de muncă vacante* a înregistrat *cele mai mici* valori în alte activități de servicii și în industria extractivă. *Cele mai puține locuri de muncă vacante* s-au regăsit în tranzacții imobiliare, alte activități de servicii, respectiv în industria extractivă.



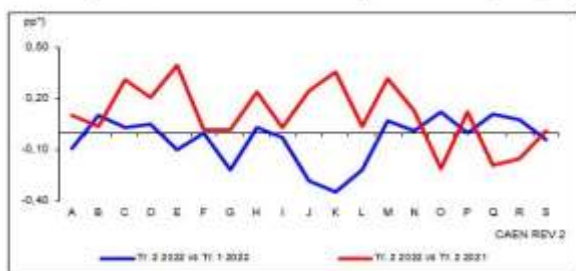


UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Comparativ cu perioadele precedente, în ceea ce privește *numarul locurilor de munca vacante*, cea *mai importanta crestere* s-a observat în industria prelucrătoare, iar la polul opus, singurele scaderi, atât în ceea ce privește rata, cât și numărul locurilor de munca vacante, s-au regăsit în administrația publică, sănătate și asistență socială, respectiv în activități de spectacole, culturale și recreative.

Diferențe față de perioadele anterioare pe activități economice											
Denumirea activităților economice	Cod CAEN Rev.2 Nivel secțiune	rata loc.munca			nr.loc.vacante			rata loc.vac.		nr.loc.vacante	
		TRIM 2 2021	TRIM 1 2022	TRIM 2 2022	TRIM 2 2021	TRIM 1 2022	TRIM 2 2022	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2022	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2021	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2022	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2021
Agricultură, silvicultură și pescuit	A	0,42	0,61	0,52	462	663	577	-0,09	0,10	-86	115
Industria extractivă	B	0,26	0,20	0,30	117	90	136	0,10	0,04	46	19
Industria prelucrătoare	C	0,73	1,01	1,04	8039	11033	11396	0,03	0,31	363	3357
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	D	0,89	1,05	1,10	498	563	564	0,05	0,21	1	66
Distribuția energiei electrice, gaze, aer condiționat	E	1,23	1,73	1,63	1166	1663	1573	-0,10	0,40	-90	407
Construcții	F	0,45	0,47	0,47	1946	2062	2098	0,00	0,02	36	152
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	G	0,47	0,71	0,49	3692	5690	3890	-0,22	0,02	-1800	198
Transport și depozitare	H	1,21	1,42	1,45	3181	3782	3904	0,03	0,24	122	723
Hoteluri și restaurante	I	0,32	0,38	0,35	684	849	810	-0,03	0,03	-39	126
Informații și comunicații	J	1,19	1,72	1,44	2355	3703	3173	-0,28	0,25	-530	616
Intermedieri financiare și asigurări	K	0,65	1,36	1,01	518	1099	819	-0,35	0,36	-280	301
Tranzacții imobiliare	L	0,36	0,62	0,40	58	100	65	-0,22	0,04	-35	7
Activități profesionale, științifice și tehnice	M	0,63	0,88	0,95	914	1305	1439	0,07	0,32	134	525
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	N	0,80	0,92	0,93	2361	2787	2836	0,01	0,13	49	475
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	O	2,05	1,72	1,84	5688	4633	4958	0,12	-0,21	325	-730
Învățământ	P	0,23	0,35	0,35	821	1228	1226	0,00	0,12	-2	405
Sănătate și asistență socială	Q	1,59	1,29	1,40	5776	4916	5305	0,11	-0,19	389	-471
Activități de spectacole, culturale și recreative	R	1,75	1,52	1,60	1123	1026	1099	0,08	-0,15	73	-24
Alte activități de servicii	S	0,23	0,28	0,24	105	127	108	-0,04	0,01	-19	3



Dacă ne uităm la Rata și numărul locurilor de muncă vacante pe grupe majore de ocupații, în trimestrul II 2022, cele mai mari valori, atât ale ratei, cât și ale numărului locurilor de muncă vacante, s-au înregistrat pentru ocupațiile de specialiști în diverse domenii de activitate - grupa majoră 2 (1,23%, respectiv 13,9 mii locuri vacante). Cele mai mici valori ale celor doi indicatori s-au înregistrat pentru ocupațiile de membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori - grupa majoră 1 (0,48%, respectiv 1,8 mii





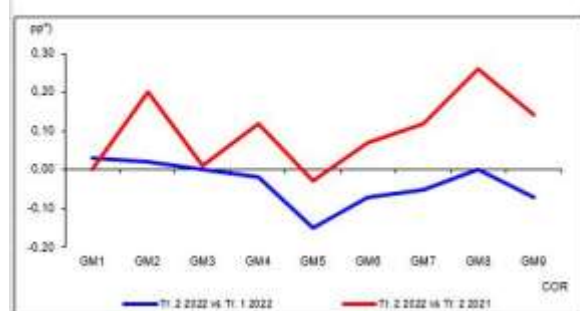
locuri vacante) și de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - grupa majoră 6 (0,50%, respectiv 0,1 mii locuri vacante)

Comparativ cu trimestrul precedent, singurele creșteri ale ratei locurilor de muncă vacante s-au regăsit în rândul ocupațiilor de membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari, respectiv de specialiști în diverse domenii de activitate. În ceea ce privește numărul locurilor de muncă vacante, cele mai mari creșteri au fost pentru ocupațiile de specialiști în diverse domenii de activitate, respectiv de membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori și operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente.

La polul opus, rata locurilor de muncă vacante a înregistrat scăderi mai mari în rândul ocupațiilor de lucrători în domeniul serviciilor, lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit și respectiv în ocupațiile elementare - grupa majoră 9.

Astfel, atât în ceea ce privește rata, cât și numărul locurilor de muncă vacante, cele mai relevante creșteri s-au observat în rândul ocupațiilor de operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - grupa majoră 8, specialiști în diverse domenii de activitate - grupa majoră 2, respectiv în ocupațiile elementare - grupa majoră.

Diferențe față de perioadele anterioare pe grupe majore de ocupații											
Denumirea grupelor majore de ocupații	Cod COR 2008 Nivel grupă majoră	rata loc.munca			nr.loc.vacante			rata loc.vac		nr.loc.vacante	
		TRIM 2 2021	TRIM 1 2022	TRIM 2 2022	TRIM 2 2021	TRIM 1 2022	TRIM 2 2022	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2022	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2021	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2022	Tr. 2 2022 vs Tr. 1 2021
Membru al corpului legislativ, al executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	GM1	0,48	0,45	0,48	1701	1630	1752	0,03	0,00	122	51
Specialiști în diverse domenii de activitate	GM2	1,03	1,21	1,23	11401	13650	13940	0,02	0,20	290	2539
Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	GM3	0,85	0,86	0,86	4130	4320	4361	0,00	0,01	41	231
Funcționari administrativi	GM4	1,03	1,17	1,15	3148	3534	3485	-0,02	0,12	-49	337
Lucrători în domeniul serviciilor	GM5	0,70	0,82	0,67	5387	6415	5364	-0,15	-0,03	-1051	-23
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	GM6	0,43	0,57	0,50	91	122	111	-0,07	0,07	-11	20
Muncitori calificați și asimilați	GM7	0,73	0,90	0,85	4928	6049	5707	-0,05	0,12	-342	779
Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente	GM8	0,63	0,89	0,89	3497	4846	4903	0,00	0,26	57	1406
Ocupații elementare	GM9	0,79	1,00	0,93	5221	6753	6353	-0,07	0,14	-400	1132





Conform datelor statistice ale ANOFM, cei mai importanți angajatori din regiune, după numărul de salariați, sunt: SC Liberty Galați SA, Spitalul Clinic Județean de Urgență Galați, SC Șantierul Naval Damen Galați, SC Vard Tulcea SA, Arabesque SRL, DGRFP Galați, Spitalul Județean de Urgență Brăila, Damen Shipyards Mangalia, Raja SA.

Conform datelor ANOFM, cele mai multe locuri vacante în regiunea Sud Est au fost înregistrate pe următoarele ocupații: agent securitate, brutar, dulgher, lucrator bucatarie, lucrator comercial, manipulant marfuri, muncitor necalificat în industria confecțiilor, muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor, muncitor necalificat în construcții.

Numarul locurilor vacante este influențat și de înființarea de noi societăți comerciale, iar în regiunea Sud Est au fost înființate în anul 2021, aproximativ 6661 firme, din care cele mai numeroase au ca domeniu de activitate: Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale (559 firme), Transporturi rutiere de marfuri (437 firme), Comerț cu amănuntul în magazine (316 firme), Restaurant (250), Facilități de cazare pentru vacanță (178 firme), Coafură și alte activități de înfrumusețare (137 firme).

Perspective economice pentru regiunea Sud Est

Pentru regiunea Sud - Est se așteaptă o creștere reală anuală a PIB cu 0,2 puncte procentuale sub media națională în toți anii orizontului de prognoză respectiv 4,0% în medie, bazată în principal pe construcții (+8,1%). Deși creșterile prețurilor la materiile prime și personalul calificat insuficient coexistă în prezent, atenuarea acestor factori inhibitori se va realiza pe termen mediu, astfel încât proiectele importante de investiții să conducă la o creștere ridicată a sectorului construcțiilor în regiune. Datorită faptului că și în anul 2021 activitatea economică a continuat să se desfășoare în condiții de pandemie, inclusiv cu intervale de carantină pe plan local, procesul de redresare al economiei regionale a continuat și pe parcursul anului 2022, fiind favorizat de creșterea mobilității. Totuși, trebuie menționat faptul că, un factor important care limitează competitivitatea la nivelul regiunii Sud - Est este capacitatea de inovare scăzută a economiei, "Regional Innovation Scoreboard 2021" clasând regiunea ca inovator modest, performanța inovării scăzând cu 2,7% în perioada 2014-2021, pe fondul subfinanțării sectorului de CDI dar și a ecosistemului regional de inovare insuficient structurat.





Având în vedere că regiunea Sud - Est este singura care are deschidere la mare, acest aspect oferă oportunitatea dezvoltării transportului maritim și fluvial, dar și a activităților conexe. În agricultură, exceptând anul 2022, se preconizează dinamici superioare față de media națională a VAB, datorită nivelului favorabil din punct de vedere al meteo-dependenței activității (în special în județul Brăila, având cea mai mare pondere a terenurilor irigate în totalul terenurilor arabile), dar și al costurilor mai reduse de transport pentru producția exportată.

În ceea ce privește dinamica VAB în sectorul serviciilor, s-a estimat pentru anul curent o creștere de 3,7%, luându-se în considerare o intensificare a activității de transport, în special cel maritim, în contextul în care, ca urmare a conflictului armat de la granițele naționale, portul Constanța a devenit cel mai important port de la Marea Neagră. De asemenea, în medie pentru intervalul de prognoză 2022-2025 se preconizează pentru sectorul serviciilor o creștere de 4,0% luând în calcul pe de o parte potențialul turistic din Delta Dunării, dar și din județele cu regiuni muntoase. În ceea ce privește sectorul industriei, acesta se preconizează să înregistreze o dinamică medie anuală de 3,0% a valorii adăugate brute. Trebuie menționat faptul că industria construcțiilor navale constituie un domeniu reprezentativ pentru regiune, în șantierele navale de la Brăila, Galați, Mangalia, Tulcea și Constanța construindu-se nave cu grad ridicat de complexitate, cu tehnologii moderne (în special șantierele Vard Tulcea și Vard Brăila).

Perspectiva privind locurile de munca vacante

Piața muncii va înregistra o evoluție pozitivă, la fel ca și în cazul regiunii Nord - Est, structura îmbunătățindu-se în favoarea ocupării sub formă salarială. Populația ocupată civilă va avea dinamici pozitive, însă ușor sub media națională.

Numărul mediu de salariați este prognozat la 587,0 mii persoane în 2025 față de 547,9 mii persoane cât s-a înregistrat în anul 2021 (+7,1%).

Rata șomajului va ajunge la 3,1% la sfârșitul anului 2025 față de 3,6% cât s-a înregistrat în anul 2021. În măsura în care se poate vorbi despre un decalaj al dezvoltării economice, se poate remarca faptul că județul Constanța înregistrează cel mai ridicat nivel de dezvoltare economico-socială cu o valoare a PIB-ului estimată la peste 68 mld. lei în anul 2025 (PIB de aproximativ 5 ori mai mare față de Tulcea, județ situat pe ultimul loc).





d) Studii, statistici privind oferta si cererea pe piata fortei de munca

Dupa doi ani de pandemie, piata muncii din Romania poate fi caracterizata de cel putin trei mari tendinte in 2022:

- A. Flexibilitate**, este prima caracteristica in randul beneficiilor cerute de angajati;
- B. Presiunea pe nivelul salarial**, va fi mare pentru angajatori;
- C. Fluctuatia de personal**, este in crestere.

Tendinta angajatorilor de a le permite angajatilor sa lucreze de acasa sau in regim de munca remote este una care continua si va continua pentru o lunga perioada pe piata muncii.

A aparut o tendinta de reinventare a proceselor interne si a mediului de lucru prin munca de acasa sau sistemul hybrid si care probabil va face parte din noul normal.

Pe langa importanta salariului si a beneficiilor deja existente, angajatii mizeaza mai mult pe aceasta nevoie de flexibilitate, la un program de lucru hybrid, cu zile in care se poate lucra si de acasa.

Angajatorii care nu vor tine cont de aceste cerinte ale angajatilor vor risca sa piarda oameni valorosi. Acest risc este cu atat mai mare cu cat, anul acesta se observa o disponibilitate crescuta din randul angajatilor de a-si schimba locul de munca., in comparatie cu 2020-2021, cand situatia incerta din mai multe sectoare de pe piata muncii, i-a determinat sa se bucure de securitatea postului curent.

Pe langa aceasta flexibilitate, angajatii cauta sa faca parte din organizatii care au valori similare cu ale lor. Astfel practicile de employer branding sunt vitale pentru atragerea candidatilor. Intr-o perioada in care cererea depaseste oferta, iar candidatii au o plaja mult mai mare de oportunitati, reputatia locului de munca este un criteriu dupa care candidatii se orienteaza.

Angajatorii pun accent mai mult ca in anii trecuti pe abilitatile angajatilor. Tech skills sunt foarte cautate in randul angajatilor in domenii precum IT. Insa angajatorii sunt atenti si la abilitatile soft, adesea influentate mai mult de personalitate decat de educatie sau formare, care au un impact foarte mare in coeziunea echipelor, coordonare, comunicare si mediu de lucru. Tot mai multi angajatori doresc sa se diferentieze de concurenta si sa aiba angajati care sa vina cu idei inovative, iar cel mai bun mod de a face acest lucru este angajarea unui capital uman foarte pregatit, capabil





sa se descurce si atunci cand se intalneste cu cele mai neasteptate provocari. Ca atare, angajatorii vor fi nevoiti sa-si adapteze semnificativ pachetul de beneficii astfel incat sa reuseasca sa retina angajatii in firma, dar sa atraga personal nou.

In ceea ce ii priveste pe angajati, acestia au devenit mult mai activi si dornici de schimbari profesionale, astfel incat fluctuatia mare de personal marcheaza si ea o tendinta anul acesta.

In ceea ce priveste salariile, este destul de greu de apreciat, piata muncii fiind dintr-un moment extrem de dynamic, insa cererea mare de produse si servicii dupa ridicarea restrictiilor Covid-19, conflictul din Ucraina si perturbarea globala a lanturilor de aprovizionare au dus la o crestere a inflatiei si nu stim daca angajatorii vor tine pasul cu inflatia, avand in vedere ca rata anuala a inflatiei la nivel national in luna iulie 2022 comparativ cu luna iulie 2021 este 15%, conform Institutului National de Statistica.

Ca efect direct, aceasta accelerare puternica a ritmului de crestere pe termen foarte scurt a inflatiei va incetini considerabil evolutia economica in urmatoorii doi ani, ceea ce se va resimti si in activitatea companiilor. Presiunea pe nivelul salarial va fi destul de mare, deoarece inflatia va reduce puterea de cumparare a populatiei cu salariile actuale. Compensarea acestora prin modificari salariale, in contextual actual economic si international ridica provocari semnificative pentru angajatori.

Dezbaterea privind Directiva UE privind *transparentizarea salariilor* a inceput in Parlamentul European din aprilie 2022.

Transparenta ofertei salariale in anuntul de angajare este un criteriu tot mai important in alegerea jobului, mai ales sub impactul inflatiei in crestere si a mobilitatii accelerate a candidatilor. Preferinta celor care sunt in cautarea unui loc de munca este clara, 85% vor sa stie salariul din anunt, atunci cand aplica pentru un job.

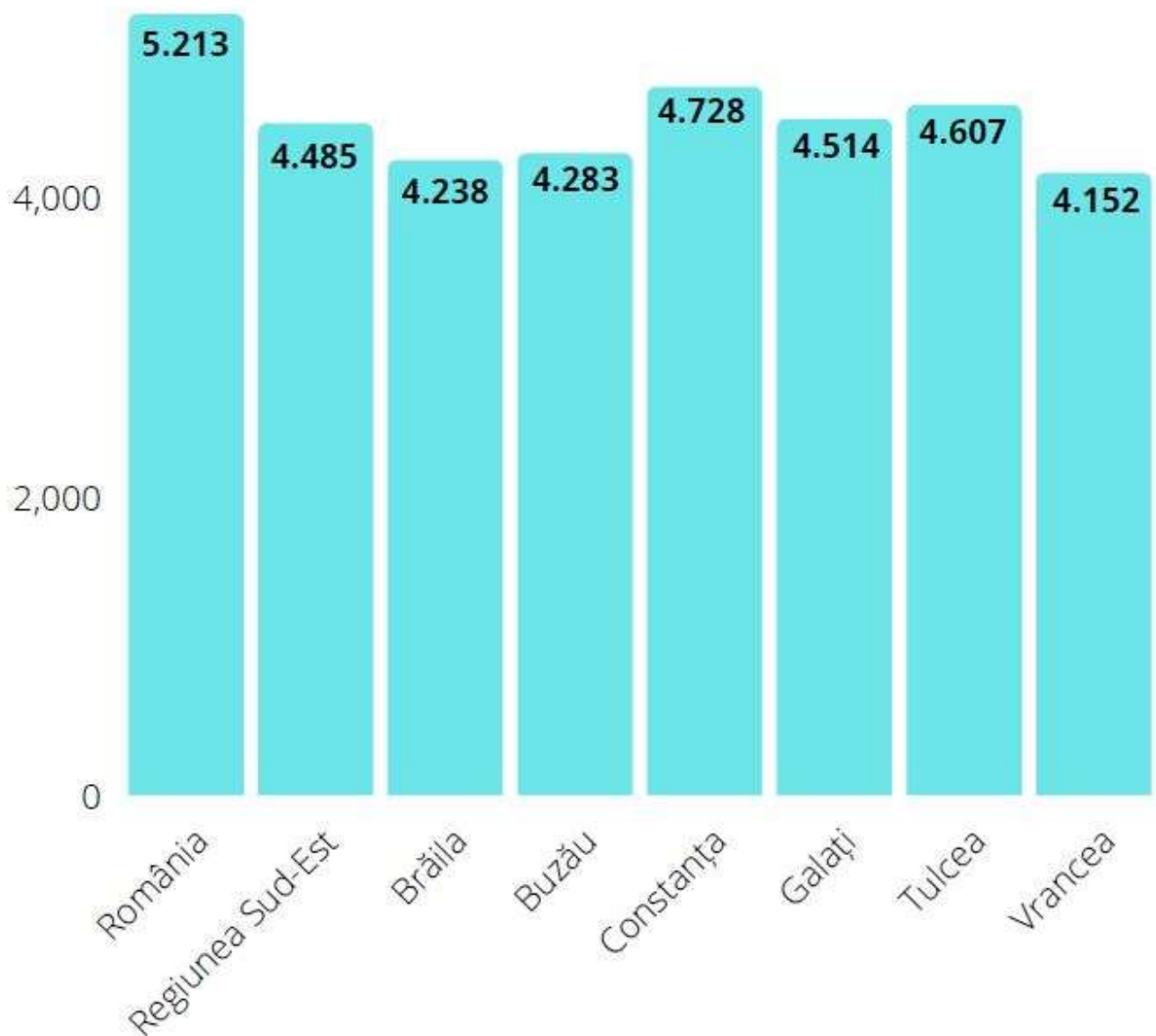
Sunt deja angajatori in Romania care si-au asumat rolul de early adaptors si au inceput publicarea ofertelor salariale in anunturile de angajare. Aceasta tendinta va creste si tot mai multi angajatori vor aborda aceasta instrument.

Prima jumatate a anului 2022 a fost marcata de o activitate intensa pe piata muncii. Oferta de locuri de munca a atins o medie de 40000 de joburi activate lunare pe site-urile specializate si un varf de 42000 oferte de angajare inregistrate (ex Bets jobs – luna mai 2022).





Câștigul salarial nominal mediu brut lunar în România și regiunea Sud-Est (RON)



Salariul mediu lunar brut lunar din toate județele regiunii Sud Est este sub cel de la nivel de țară.

Salariile medii cele mai mici din regiune sunt în județele Vrancea și Braila, iar salariile medii cele mai mari în județele Constanța și Tulcea.

Cele mai mici salarii medii sunt în următoarele domenii de activitate:

- Tabacirea și finisarea pieilor, fabricarea de încălțăminte;

Beneficiar:



Project Management Solution
Consultanta in management

Parteneri:





UNIUNEA EUROPEANĂ



- Prelucrarea lemnului;
- Fabricarea de mobile;
- Fabricarea de incataminte;
- Hoteluri si restaurante;

Cele mai mari salarii medii sunt in urmatoarele domenii de activitate:

- Prelucrarea titeiului;
- Servicii anexe extractiei;
- Productia si distributia de energie electrica si termica, gaze naturale;
- Administratia publica;
- Fabricarea produselor din tutun
- Sanatate si asistenta sociala

Conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la finele lunii martie 2022, cel mai mare număr de șomeri s-a înregistrat pe următoarele ocupații: muncitor necalificat în agricultură; muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolid; încărcător-descărcător; muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet; muncitor necalificat la întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje; mecanic agricol; vânzător; lăcătuș mecanic; lucrător comercial; cameristă hotel.

La nivel regional se observa o scadere a numarului de someri inregistrati in trimestrul II 2022, fata de aceeași perioadă din 2021.

Someri inregistrati in regiunea Sud Est

Judete	Localitati	Perioade	
		Luna august 2021	Luna august 2022
		UM: Numar persoane	
		Numar persoane	Numar persoane
Braila	TOTAL	3987	3392
Buzau	TOTAL	9497	7446
Constanta	TOTAL	5316	4726
Galati	TOTAL	10915	10872
Tulcea	TOTAL	2546	2391
Vrancea	TOTAL	5781	5007

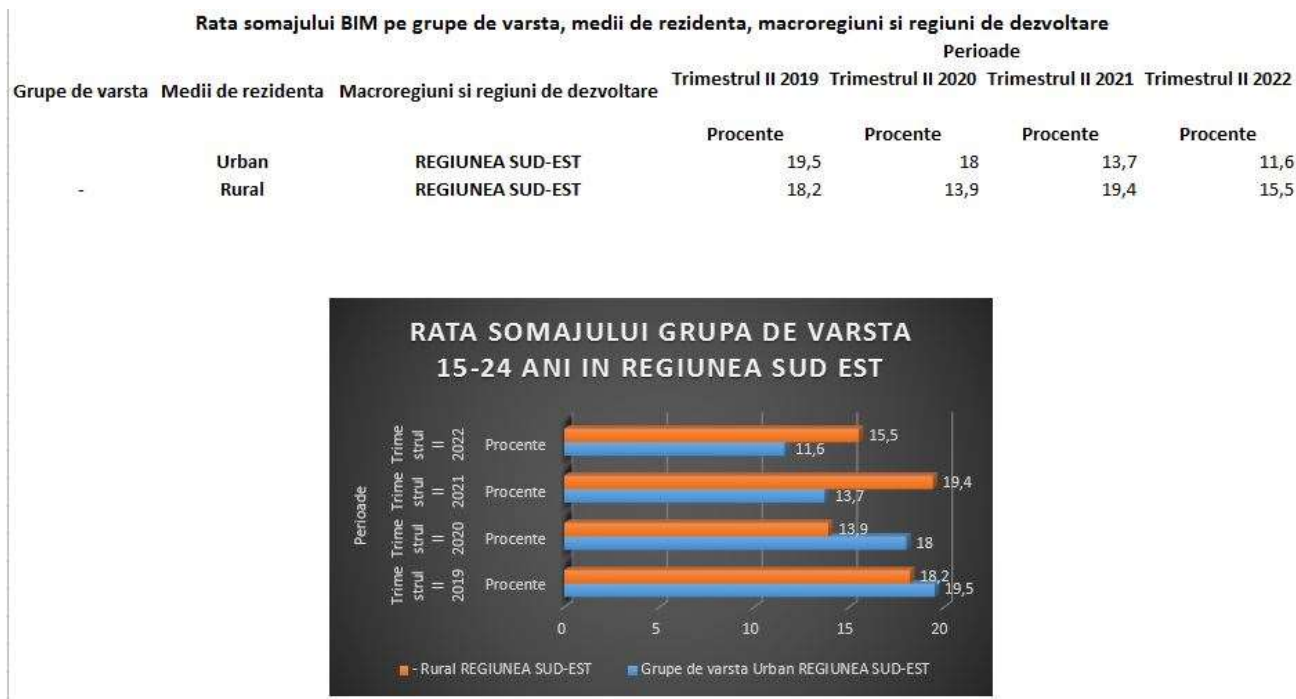




Situația tinerilor pe piața muncii reprezintă o provocare majoră pentru Uniunea Europeană.

Șomajul în rândul tinerilor nu este un fenomen nou și mai multe state membre ale UE se confruntă cu niveluri extrem de ridicate ale acestuia de mai mulți ani.

Rata somajului in randul tinerilor NEETs in Regiunea Sud Est



La nivel regional, figura de mai sus, observam o descrestere a numarului de someri inregistrati in trimestrul II 2022.

In regiunea Sud Est, cel mai mare numar de someri inregistrati sunt in judetul Galati, urmat de Buzau, iar cel mai mic numar se inregistreaza in judetul Tulcea. In ceea ce priveste rata somajului in regiunea Sud Est din punct de vedere al mediului de rezidenta, se observa o rata mai mare in mediul rural decat in cel urban.

Aceeasi situatie este si in randul tinerilor cu varste cuprinse intre 15-24 de ani. Rata somajului in mediul urban este mai mic decat in mediu rural.





CAPITOLUL VI

INSTRUMENTE SPECIALE UTILIZATE IN MEDIERE

Instrumentele speciale ce se utilizeaza in mediere in cadrul proiectului sunt :

- a) Cerere pentru a fi luati in evidenta pentru serviciul mediere (anexa 1)
- b) Planul individual de mediere (Anexa 2).
- c) Fisa individuala de mediere (Anexa 3)
- d) Formular de locuri de munca disponibile (Anexa 4),
- e) Formular de cerere de loc de munca (Anexa 5),
- f) Scrisoare (email) catre potentiali angajatori (Anexa 6)
- g) Protocol cu agentii economici (Anexa 7)
- h) Declaratie pe proprie raspundere refuz oferta munca/ curs (Anexa 8)

CEREREA DE LUARE IN EVIDENTA PENTRU SERVICIUL DE MEDIERE (ANEXA 1)

Beneficiarii, persoane care sunt in cautarea unui loc de munca, trebuie sa depuna o cerere (**Anexa 1**), pentru a fi luati in evidenta de catre expertii de mediere, in vederea beneficiarii de servicii privind medierea muncii. In cazul neincadrarii in munca, sa reinnoiasca cererea la 6 luni, mentionand daca au mai beneficiat anterior de aceste servicii in cadrul altui proiect cu surse de finantare din proiecte europene.

Ca urmare a cererilor de luare in evidenta se formeaza o baza de date cu beneficiari care sunt in cautarea unui loc de munca.





PLANUL INDIVIDUAL DE MEDIERE (ANEXA 2)



Planul individual de mediere, numit în continuare plan, se întocmește pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă, înregistrată ca și somer.

Scopul pentru care se întocmește planul de mediere este ocuparea persoanei în căutarea unui loc de muncă prin realizarea măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă.

Planul cuprinde în mod obligatoriu următoarele capitole:

- a) ofertele de locuri de muncă puse la dispoziția persoanei în căutarea unui loc de muncă;
- b) cursurile de formare profesională stabilite pentru persoană în căutarea unui loc de muncă în vederea creșterii și diversificării competențelor sale profesionale și ocupării unui loc de muncă;
- c) alte acțiuni întreprinse pentru creșterea șanselor de ocupare;

La capitolul “*Loc de muncă oferit*” pentru fiecare ofertă de loc de muncă se înregistrează:

- locul de muncă oferit, care este în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și interesele persoanei în căutarea unui loc de muncă;
- numărul ofertei de loc de muncă;
- codul ocupației/meseriei/specialității din Clasificarea Ocupațiilor din România;
- denumirea angajatorului;
- codul fiscal al angajatorului;
- domeniul de activitate conform cod CAEN;
- data la care i s-a oferit locul de muncă;
- semnătura persoanei în căutarea unui loc de muncă;
- semnătura expertului de mediere care a făcut înregistrarea;
- rezultatul acțiunii, care se va completa la data la care există confirmarea rezultatului medierii: “încadrat”, “neîncadrat”, “refuz loc de muncă”.





La capitolul “Cursuri de formare” se trec:

- ocupatia/meseria/specialitatea pentru care se organizeaza cursul la care s-a inscris persoana in cautarea unui loc de munca;
- tipul cursului de formare: “cu incadrare in munca”, “in intampinarea pietei muncii”;
- codul ocupatiei/meseriei/specialitatii din Clasificarea Ocupatiilor din Romania;
- semnatura expertului de mediere care a facut inregistrarea;
- rezultatul actiunii: “absolvent”, “incadrat”, “neincadrat”, “refuz curs”.

In cazul in care persoana aflata in cautarea unui loc de munca refuza nejustificat locul de munca sau cursul de formare recomandat si stabilit de expertul de mediere, va da ***o declaratie pe proprie raspunde de refuz. (anexa nr. 8)***

La capitolul “Alte actiuni”, expertul de mediere va mentiona ce alte actiuni au fost intreprinse pentru cresterea sansei de ocupare a persoanei in cautarea unui loc de munca:

- informare si consiliere profesionala;
- consultanta si asistenta pentru inceperea unei activitati independente sau pentru initierea unei afaceri;
- participare la bursa locurilor de munca.

Pentru somerii inregistrati la capitolul “Vize”, sunt inregistrate datele vizelor lunare aplicate in carnetul de evidenta.

La capitolul “Observatii” se consemneaza date referitoare la:

- sansele de integrare pe piata muncii;
- gradul de interes manifestat la recomandarile facute de expertul de mediere;
- motivul eventualului abandon al cursului de formare la care a fost inscris;
- orice observatie utila actiunii de mediere.





FISA INDIVIDUALA DE MEDIERE (ANEXA 3)

Aceasta este planul de actiune, punctul de plecare al beneficiarului pentru integrarea pe piata muncii. Fisa individuala este un plan personal, care identifica scopul si obiectivele, precum si cursurile de formare necesare. In prima faza ajuta beneficiarul sa isi evalueze situatia si sa stabileasca obiective. Impreuna cu expertul de mediere stabileste ce metode se vor utiliza si ce actiuni se vor intreprinde pentru atingerea obiectivelor.

Fisa individuala trebuie sa contina obiective si metode realiste in functie de profilul, evaluarea si autoevaluarea beneficiarului aflat in cautarea unui loc de munca.

FORMULAR LOCURI DE MUNCA DISPONIBILE (ANEXA 4)

Aceasta etapa a procesului consta in primirea unei oferte ferme din partea angajatorului, in functie de nevoiele acestuia si dupa semnarea acordului de parteneriat. Se va completa de catre angajator cu datele de identificare ale acestuia si informatii privind locurile vacante care constau in:

- + denumire pozitie
- + cod COR
- + numar locuri vacante
- + localitatea unde se afla locul vacant
- + conditii minime privind: vechimea, studiile sau alte conditii
- + durata incadrare in munca: nedetrminata sau determinate
- + durata muncii
- + salariul de incadrare
- + alte beneficii
- + eventual responsabilitatile pozitiei

In baza acestui formular, expertul de mediere, verifica baza de date cu beneficiarii care sunt in cautarea unui loc de munca vacant si trece la preselectia beneficiarilor care corespund din punct de vedere al locurilor de munca oferite si in concordanta cu pregatirea, aptitudinile, experienta si interesele acestora.

Beneficiar:



Project Management Solution
Consultanta in management

Parteneri:





FORMULAR DE CERERE LOC DE MUNCA (ANEXA 5)

Dupa luarea in evidenta, expertul va solicita beneficiarului completarea acestui formular de cerere de loc de munca in care acesta va mentiona: date personale (nume si prenume, data nasterii, adresa, date de contact, studii, calificari, experienta) cat si locul de munca pentru care candideaza/pozitia sau locul de munca dorit. Aceste informatii sunt utile expertului la momentul prezentarii unei oferte.

ETAPE MEDIERE

Activitatea de mediere presupune intermedierea legaturii profesionale de catre expertul de mediere intre angajator si beneficiar.

1. Beneficiarii vor avea sprijinul expertilor de mediere in:
 - Realizarea unui CV, a unei scrisori de intentie;
 - Prezentarea de metode si tehnici de cautare a unui loc de munca
 - Ce comportament si eticheta trebuie adoptate la un interviu de angajare
 - Simularea unui interviu
2. In functie de proiectul profesional al fiecarui beneficiar, expertii de mediere vor identifica posturile potrivite pentru acestia. Asa cum am mai specificat acest lucru se va face prin : cautarea in baza de date, a furnizorului de servicii de mediere, cu posturi vacante realizata prin selectia de anunturi de locuri de munca din mediu online, locurile vacante postate de catre Agentiile Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca, stabilirea de parteneriate cu agentii economici.
3. Imediat ce a fost identificat un post potrivit pentru beneficiar, expertul de mediere va cere acordul acestuia pentru continuarea procesului de mediere. In aceasta etapa, expertul de mediere va incepe completarea planului individual de mediere. Daca acesta refuza din motive nefondate oferta, atunci beneficiarul va completa o declaratie pe proprie raspunde de refuz. In caz de sunt mai mult de 5 oferte propuse de mediator si respins de beneficiar, fara un temei, acesta va fi considerat ostil si va fi scos din proiect.



4. In cazul in care beneficiarul accepta oferta propusa de expertul de mediere, expertul va completa planul individual de mediere la capitolul "loc de munca oferit". Si se va proceda la pregatirea impreuna cu beneficiarul, a documentelor necesare pentru a aplici la locul de munca identificat, in conditiile in care beneficiarul are studii solicitate si corespunde cu specificatiile postului respective, care este si in concordanta cu interesele lui.

5. Urmatoarea etapa este contactarea agentului economic angajator, pentru a incepe procesul de recrutare. Contactarea se va face prin e-mail sau prin telefon.





6. Monitorizarea procesului de selectie realizat de catre angajator, este o alta etapa si se realizeaza prin mentinerea legaturii cu responsabilul de recrutare din cadrul companiei angajatoare si cu beneficiarul.
7. Procesul se va finaliza in urmatoarele modalitati, aspect care se va inregistra in fisa individuala de mediere, la rezultatul actiunii de mediere:



- a) Cu angajarea beneficiarului – se va solicita in acest caz o adeverinta sau o copie a contractului de munca;

- b) Fara angajarea beneficiarului, caz in care se reia procesul de angajare si ne intoarcem la etapa 2 de mai sus.
- c) In cazul in care beneficiarul este respins dupa interviul cu angajatorul de mai mult de 3 ori, expertul de mediere va analiza situatia si va face sugestii, recomandari pentru formari profesionale sau ore de consiliere suplimentare in vederea cresterii sansei de integrare pe piata muncii.





CAPITOLUL VI

ANEXE

ANEXA 1 – CERERE PENTRU A FI LUAT IN EVIDENTA MEDIERE

ANEXA 2 – PLAN INDIVIDUAL DE MEDIERE

ANEXA 3 – FISA INDIVIDUALA DE MEDIERE

ANEXA 4 – FORMULAR DE LOCURI DE MUNCA DISPONIBILE

ANEXA 5 – FORMULAR DE CERERE DE LOC DE MUNCA

ANEXA 6 – SCRISOARE/E-MAIL CATRE POTENTIALI ANGAJATORI

ANEXA 7 – PROTOCOL AGENTI ECONOMICI

ANEXA 8 – DECLARATIE PE PROPRIA RASPUNDERE REFUZ

ANEXA 9 – SCRISOARE DE INTENTIE

ANEXA 10 – CURRICULUM VITAE





FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 – Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o sansa pentru viitor! **Contract POCU/991/1/3/153690**

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | **Membru 1 –** WORK CONSULTING S.R.L. |

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT S.R.L.

ANEXA 1

Subsemnatul(a), nascut(a) la data de

..... in localitatea de, domiciliat(a) in localitatea
....., str , nr., bl., sc., ap. , Judetul
....., posesor / posesoare al/a actului de identitate seria, nr, cod
numeric personal, solicit inscrierea in evidenta in vederea acordarii de **servicii
de mediere a muncii in cadrul proiectului ”Tineri NEETs, o sansa pentru viitor!”**,

ID 153690.

Mentionez ca nu am beneficiat anterior si nu beneficiez de alte servicii similare din surse de finantare din proiecte europene.

Data

Semnatura



Project Management Solution
Consultanta in management





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!; Contract POCU/991/1/3/153690

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | Membru 1 – WORK CONSULTING S.R.L. |

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT S.R.L.

Anexa 2. Planul individual de mediere

Nume și prenume:

CNP:

PLAN INDIVIDUAL DE MEDIERE

Nr. CRT.	Recomandări, acțiuni în sprijinul solicitantului de loc de muncă						Rezultatul (Încadrat, Neîncadrat, Refuz LM)	Data completării	Semnatura solicitantului	Mediator
	Loc de muncă oferit	Nr. Oferta LM	Cod COR	Angajator	Cod fiscal	CAEN				
1										



Project Management Solution

Consultanță în management



2	Cursuri de formare / dezvoltare personala		Tip curs	cod COR	Rezultate actiune				Semnatura	
					Absolvent	Incadrat	Neincadrat	Refuz curs		
3	Alte actiuni									
4	Observatii									



Project Management Solution
Consultanta in management



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 – Inițiativa „Locuri de munca pentru tineri”

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o sansa pentru viitor! **Contract POCU/991/1/3/153690**

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | **Membri 1 – WORK CONSULTING S.R.L.**

Membri 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT S.R.L.

Anexa 3. Fisa individuala de mediere

Nume si prenume:
Varsta:
Localitate:
Statut pe piata muncii:
Curs frecventat:
Obiective propuse:
Metode utilizate:
Obiective atinse:
Propuneri beneficiar:
Recomandari:
Expert mediere:
Semnatura:
Data:



UNIUNEA EUROPEANA

**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!; Contract POCU/991/1/3/153690

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L.; Membru 1 – WORK CONSULTING S.R.L.;

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT S.R.L.

Anexa 4. Formular de ofertă a locurilor de muncă disponibile**A. Date de identificare a angajatorului**

Denumire:

Cod fiscal:

Domeniul de activitate/Cod CAEN:

Adresa:

Telefon/Fax:

Email:

Persoana de contact:

B. Date privind locurile de muncă vacante

Nr. Crt.	Ocupatia		Numar de locuri de munca vacante			Localitatea si Judetul in care se afla locul vacant	Conditii minime de ocupare			Durata incadrării in munca *	Durata muncii **	Salariul de incadrare	Alte avantaje	Valabilitatea ofertei
	Denumire	Cod COR	Nr. Locuri	Vacant ca urmare a încetării raporturilor de munca sau de serviciu	Nou creat		Vechime in domeniu	Studii	Alte conditii					



Project Management Solution

Consultanta in management



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 – Inițiativa „Locuri de munca pentru tineri”

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansa pentru viitor! **Contract POCU/991/1/3/153690**

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | **Membru 1 –** WORK CONSULTING S.R.L. |

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT S.R.L.

Anexa 5. Formular de cerere de loc de munca

Nume si prenume:
Data nasterii:
Adresa:
Telefon, email:
Studii, calificari, specializari:
Pregatire profesionala:
Locul de munca pentru care se candideaza/pozitia/locul de munca dorit:
Disponibilitate naveta:
Semnatura:
Data:

Coordonator M2

Expert Mediere



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!; Contract POCU/991/1/3/153690

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | Membru 1 – WORK CONSULTING SRL

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT SRL

ANEXA 6

Bună ziua Stimată Doamnă / Stimate Domn,

Jobmarket Recruitment SRL, în calitate de furnizor de servicii de mediere și de partener al proiectului „**Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!**”, având numărul de identificare POCU/991/1/3/153690, împreună cu Proiect Management Solution SRL și Work Consulting SRL,

Vă oferă oportunitatea de a angaja în cadrul companiei dumneavoastră, în funcție de numărul de locuri vacante, tineri NEETs cu vârsta între 16 - 29 ani, cu domiciliul în regiunea SE (Constanța, Tulcea, Braila, Galați, Vrancea, Buzău).

Serviciile de mediere nu implică niciun cost din partea dumneavoastră, singura rugămințe este să ne fiți alături în susținerea acestor tineri în includerea lor pe piața muncii.

În cazul în care sunteți interesat, vă rugăm să completați acordul de parteneriat atașat cu datele societății dumneavoastră.

Vă mulțumim și rămânem în așteptarea răspunsului dumneavoastră.

Cu stimă,

Socoteala Nicoleta

Coordonator măsuri ocupare M2



Project Management Solution

Consultanță în management





FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!; Contract POCU/991/1/3/153690

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L.

Membri 1 – WORK CONSULTING S.R.L.

Membri 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT S.R.L.

ACORD DE PARTENERIAT

Nr. din.....

privind încadrarea în munca a tinerilor NEETS în cadrul
proiectului *Tineri NEETS, o șansă pentru viitor !* – POCU 153690

Cap. I PĂRȚILE

Art.1.1. Prezentul acord se încheie între:

JobsMarket Recruitment SRL, cu sediul în Mangalia, Sos. Constantei, bl.B2, sc.A, ap.2, jud. Constanta, având punctul de lucru în Constanta, str. Dimitrie Cantemir nr. 2, Clădirea Modarex, etaj 3, telefon 0770183039, cod fiscal 23606643, reprezentată prin doamna Mangu Paula Alina, în calitate de Administrator, partener al proiectului „Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!”, având numărul de identificare POCU/991/1/3/153690, împreună cu Project Management Solution SRL și Work Consulting SRL, denumită în continuare **furnizor servicii mediere**

și

S.C. _____ SRL sediul în _____, str. _____, nr. _____, tel. _____, fax _____, email _____, cod fiscal/CUI _____, reprezentată prin domnul/doamna _____ în calitate de _____, denumită în continuare **agent economic/angajator**.

Art. 1.2. Prezentul Acord de parteneriat este încheiat în baza proiectului « Tinerii NEETs, o șansă pentru viitor !, având numărul de identificare POCU/991/1/3/153690. Acordul are drept scop creșterea gradului de integrare pe piața muncii a 372 tineri NEETS, someri cu vârsta între 16-29 ani, cu domiciliul în regiunea SE, din județele : Constanța, Galați, Tulcea, Braila, Vrancea și Buzău, prin oferirea de servicii de mediere pe perioada de implementare a proiectului.

Perioada de implementare este de 18 luni

Cap. II OBIECTUL ACORDULUI

Art.2.1. Acordul de parteneriat stabilește cadrul general de derulare a activităților legate de încadrarea în muncă a tinerilor NEETS, din cadrul proiectului Tineri NEETS, o șansă pentru viitor, POCU 153690, prin prestarea de servicii în domeniul resurselor umane, respectiv recrutarea de personal în vederea ocupării posturilor vacante din cadrul societății agentului economic/potentialului angajator de către beneficiarii din cadrul proiectului și

Art.2.2 Îndeplinirea tuturor formalităților necesare privind activitatea de mediere pentru încheierea unui contract de muncă cu beneficiarii proiectului nr.153690, conform capitolului IV din prezentul acord.

Cap. III DURATA ACORDULUI

Art.3. Acordul intră în vigoare la data semnării de către părți și este valabil până la data 31.12.2023.

Cap. IV Obligațiile și drepturile părților

4.1. Obligațiile furnizorului de servicii mediere:

- a) Întocmirea unui dosar al beneficiarului care să conțină cel puțin următoarele documente: în copie - act de identitate, acte de calificare, diplome de studii, curriculum vitae;
- b) Gestionarea cererilor din partea angajatorilor, pentru realizarea selecției și recrutării de personal pentru locurile de muncă vacante;
- c) Analiza profilului beneficiarului de proiect, astfel încât să corespundă postului și să se încadreze în profilul convenit cu agentul economic/posibilul angajator.

b) Intermedierea relației dintre angajator și beneficiarul serviciilor de mediere prin transmiterea CV-urilor posibilor candidați la ocuparea locurilor de muncă declarate de agentul economic, organizarea de interviuri, întâlniri între posibilul angajator/agentul economic și beneficiarii proiectului.

c) Asigurarea confidențialității datelor personale, informațiilor de care ia cunoștință în cursul activității sale de mediere, precum și cu privire la documentele întocmite sau care i-au fost predate de către părți pe parcursul medierii, chiar și după încetarea funcției sale.

d) Informarea beneficiarilor din proiect cu privire la documentele necesare, condiții angajare, responsabilități, durata timpului de muncă și repaos, drepturi salariale, alte beneficii acordate în baza unui contract de muncă.

4.2. Obligațiile agentului economic/potential angajator :

- a) să anunțe furnizorul de servicii mediere de pozițiile vacante pe care le are în cadrul societății
- b) să informeze furnizorul de servicii de mediere referitor la cerințele și condițiile locului de muncă declarat vacant: profilul candidatului, durata angajare, condiții de angajare, durata timp de muncă și repaos, salariul lunar, sporuri, ore suplimentare și alte drepturi, responsabilități conform fișei de post.
- c) să informeze furnizorul de servicii dacă locul de muncă vacant declarat s-a ocupat prin instrumente proprii de selecție și recrutare.
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului: ex o adeverință care să ateste statutul de salariat al beneficiarului în cadrul agentului economic
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

Cap. V. Modificarea, încetarea și rezilierea Acordului de parteneriat

Art. 5. - Prezentul Acord va putea fi modificat la cererea oricăreia dintre părți, urmând ca cealaltă parte să își dea acordul cu privire la modificarea propusă. Prezentul Acord poate înceta la cererea oricăreia dintre părți, cu respectarea unui termen de preaviz de cel puțin 30 zile.

Cap. VI. Protecția datelor cu caracter personal

Art. 6. - Părțile semnatare declară că datele nu vor fi stocate și arhivate mai mult timp decât este necesar în vederea îndeplinirii obiectivelor prezentului protocol.

Părțile semnatare declară că au cunoștință despre prevederile Regulamentului (UE) nr. 679/2016, privind protecția datelor cu caracter personal și că, în vederea respectării dispozițiilor acestuia, părțile vor

gestiona în mod corespunzător toate datele cu caracter personal colectate în baza prezentului acord și în executarea ulterioară a acestuia vor fi prelucrate și stocate numai în vederea executării prevederilor prezentului protocol, vor fi comunicate numai acelor terți față de care există obligativitatea legală de a face acest lucru (ex. instituții publice, organe legale de control) și nu vor face obiectul unor prelucrări ulterioare care nu au legătură cu obiectul prezentului protocol.

Fiecare parte se va asigura, atunci când sunt colectate, comunicate și procesate datele cu caracter personal în baza protocolului încheiat, că vor fi colectate, comunicate și procesate numai informațiile necesare îndeplinirii scopului în care a fost încheiat prezentul protocol.

Părțile vor asigura standardele de securitate cu privire la datele cu caracter personal, conform prevederilor art. 32 din Regulamentul (UE) nr. 679/2016 și vor aplica măsuri tehnice și operaționale adecvate în vederea protejării datelor cu caracter personal împotriva oricăror distrugerii accidentale sau ilegale, pierderi, modificări, dezvăluiri sau acces neautorizat și împotriva procesării ilegale.

Pentru exercitarea drepturilor angajaților ale căror date personale sunt colectate, transmise și procesate, aceștia se pot adresa agentului economic/angajator.

Cap. VII. Dispoziții finale

Art.7. - Orice problemă întâmpinată de una dintre părți pe parcursul medierii sau angajării tinerilor NEETS va fi comunicată și celeilalte părți, în vederea soluționării de comun acord.

Prezentul Acord este încheiat și semnat în 2 (doua) exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte semnatară a acordului.

JobsMarket Recruitment SRL

Mangu Paula Alina

Coordonator M2

Manager de proiect

Sapera Olimpia Rozalia

AGENT ECONOMIC

Reprezentant legal/Functie

.....

.....



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!; Contract POCU/991/1/3/153690

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | Membru 1 – WORK CONSULTING SRL

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT SRL

ANEXA 8

Declarație pe proprie răspundere refuz oferta de muncă/curs de formare

Subsemnatul(a), posesor/posesoare al/a actului de identitate seria..... nr....., CNP, va face cunoscută decizia mea conform căreia NU SUNT DE ACORD cu:

- a) Oferta de muncă prezentată de expertul de mediere la data de din partea
- b) Cursul de formare, recomandat de expertul de mediere.

Refuzul meu exprimat în scris este pe proprie răspundere.

Data:

Semnatura:



Project Management Solution
Consultanță în management





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa Prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidență în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri NEETs, o șansă pentru viitor!; Contract POCU/991/1/3/153690

Lider: PROJECT MANAGEMENT SOLUTIONS S.R.L. | Membru 1 – WORK CONSULTING SRL

Membru 2 - JOBSMARKET RECRUITMENT SRL

ANEXA 9

NUME SI PRENUME

str. _____

Telefon : _____

e-mail: _____

Data: _____

Domnule director al Departamentului de Resurse Umane,

Studiile mele în electronică, din cadrul Universității Ovidius Constanța, mi-au permis să dobândesc cunoștințe aprofundate în diverse aplicații din electronică, de la fabricarea componentelor până la concepția și programarea circuitelor electronice și oferirea de soluții adaptate problemelor tehnice.

Proaspăt absolvent și tânăr inginer electronist, sunt în căutarea unui prim loc de muncă, cu intenția de a mă perfecționa într-o meserie motivantă. Numeroasele stagii la care am participat în timpul facultății mi-au permis să-mi dezvolt spiritul de inițiativă, capacitatea de a rezolva probleme concrete și de a oferi soluții pertinente.

Aprofundarea și analizarea problemelor, căutarea și propunerea de soluții adecvate, comunicarea, evaluarea într-un mediu internațional, sunt de asemenea criterii care răspund foarte bine aspirațiilor mele.

Vă rog să aveți în vedere și competențele mele umane și tehnice, rigurozitatea și calitățile relaționale, dinamismul meu, dar și capacitatea foarte bună de adaptare, atunci când analizați prezentările potențialilor angajați.

În speranța unui răspuns pozitiv, vă rog să primiți salutările mele.

Cu respect,



Project Management Solution
Consultanță în management



Inserați fotografia. (rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Nume / Prenume

Nume, Prenume (rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Adresă(e)

Număr imobil, nume stradă, cod poștal, localitate, țară (rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Telefon(oane)

(rubrică facultativă, vezi
instrucțiunile)

Mobil: (rubrică facultativă, vezi
instrucțiunile)

Fax(uri)

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

E-mail(uri)

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Naționalitate(-tăți)

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Data nasterii

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Sex

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Perioada

Menționați separat fiecare experiență profesională relevantă, începând cu cea mai recentă dintre acestea. (rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Funcția sau postul ocupat

Activități și responsabilități principale

Numele și adresa angajatorului

Tipul activității sau sectorul de activitate

Perioada

Menționați separat fiecare formă de învățământ și program de formare profesională absolvite, începând cu cel mai recent. (vezi instrucțiunile)

Calificarea / diploma obținută

Disciplinele principale studiate /
competențe profesionale dobândite

Numele și tipul instituției de învățământ
/ furnizorului de formare

Nivelul în clasificarea națională sau
internățională

(rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)

Limba(i) maternă(e)

Precizați limba(ile) maternă(e) (dacă este cazul specificați a doua limbă maternă, vezi instrucțiunile)

Limba(i) străină(e) cunoscută(e)

Autoevaluare

Nivel european ()*

Limba

Limba

[illegible]

ANEXA 10

(*) [Nivelul Cadrului European Comun de Referință Pentru Limbi Străine](#)

Competențe și abilități sociale	Descrieți aceste competențe și indicați contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Competențe și aptitudini organizatorice	Descrieți aceste competențe și indicați contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Competențe și aptitudini tehnice	Descrieți aceste competențe și indicați contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului	Descrieți aceste competențe și indicați contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Competențe și aptitudini artistice	Descrieți aceste competențe și indicați contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Alte competențe și aptitudini	Descrieți aceste competențe și indicați contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Permis(e) de conducere	Menționați dacă dețineți un permis de conducere și categoria. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Informații suplimentare	Includeți aici orice alte informații utile, care nu au fost menționate anterior, de exemplu: persoane de contact, referințe etc. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)
Anexe	Enumerați documentele anexate CV-ului. (Rubrică facultativă, vezi instrucțiunile)