



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Cum pot OSC- urile folosi analiza pieței muncii pentru acțiuni strategice

I. Introducere: Imperativul Strategic al Acțiunilor Bazate pe Dovezi

1.1. De la Activism la Strategie: Rolul Evolutiv al OSC-urilor pe Piața Muncii

Organizațiile Societății Civile (OSC) joacă un rol fundamental în abordarea problemelor comunitare și în influențarea structurilor de politici publice. Într-un context socio-economic dinamic și marcat de provocări structurale, eficiența acțiunilor OSC-urilor depinde din ce în ce mai mult de o colaborare strategică și de maximizarea impactului intervențiilor. Atingerea acestui nivel de performanță impune tranziția de la simpla furnizare reactivă de servicii la o planificare proactivă, bazată pe dovezi solide.

Implementarea măsurilor complexe de soluționare a problematicei pieței muncii necesită participarea activă și coordonată a tuturor actorilor relevanți: autorități, organizații patronale, syndicate, instituții de învățământ, dar, esențial, și a OSC-urilor. În acest peisaj, Analiza Pieței Muncii (LMA) devine o resursă strategică critică. LMA nu este doar un exercițiu statistic, ci o cerință fundamentală pentru dezvoltarea durabilă a capitalului uman al unei țări. Utilizarea LMA permite OSC-urilor să își fundamenteze intervențiile în mod obiectiv, asigurând că resursele (în special cele europene) sunt direcționate către lacunele identificate și către grupurile cele mai vulnerabile.

1.2. Definirea Analizei Pieței Muncii (LMA) ca Resursă Critică

LMA reprezintă un proces analitic complex ce depășește simpla colectare de statistici privind rata șomajului sau numărul de locuri vacante. Aceasta presupune o "grilă de lectură specializată" pentru interpretarea datelor cantitative și formularea de soluții concludente ce permit realizarea unor previziuni detaliate. Aceste previziuni se referă la relații complexe, cum ar fi corelația dintre muncă, salariu și management, sau conexiunile dintre inflație, productivitate și șomaj.

Obiectivul strategic al LMA pentru OSC-uri este de a traduce informațiile brute despre dinamica cererii și a ofertei de forță de muncă într-o justificare bazată pe evidențe pentru orice intervenție propusă, fie că este vorba de un program de formare profesională sau de o inițiativă de politică publică. Această abordare metodologică asigură că activitățile sunt relevante și aliniate la realitățile economice locale și regionale.

II. Fundamentele Analitice ale Pieței Muncii (LMA)

2.1. Concepte Cheie: Cererea și Oferta – O Confruntare Dinamică

Piața muncii funcționează ca locul de întâlnire și confruntare între cerere (totalitatea locurilor de muncă disponibile pe care angajatorii sunt dispuși să le ofere) și ofertă (forța de muncă disponibilă).



Din această interacțiune se stabilește prețul forței de muncă, adică salariul. Pentru OSC-uri, înțelegerea acestei dinamici necesită o analiză nuanțată a structurii pieței.

Analiza distinge, în general, între piața principală a muncii, caracterizată printr-un nivel ridicat de stabilitate a locului de muncă și de școlarizare, și piața secundară, definită de instabilitate accentuată și salarizare modestă. Un demers strategic al unei OSC impune determinarea prealabilă a pieței țintă: vizează programele sale inserția pe piața primară, contribuind la dezvoltare durabilă, sau oferă soluții imediate pentru tranziția profesională pe piața secundară, adresând grupurile marginalizate? De asemenea, LMA trebuie efectuată la ambele niveluri: cel macroeconomic, care stabilește principiile generale de salarizare și contextul legislativ, și cel microeconomic, care definește condițiile de muncă specifice prin ofertele de angajare și contractele individuale.

2.2. Indicatorii Esențiali pe care OSC-urile Trebuie să Îi Monitorizeze

O analiză strategică aprofundată a pieței muncii necesită colectarea și interpretarea unui set de indicatori esențiali.

A. Factorii Demografici și Structurile Socio-Economice

Factorul demografic, incluzând numărul populației și structura acesteia, reprezintă cheia pentru înțelegerea și anticiparea schimbărilor. Repartizarea teritorială a populației de vârstă activă este fundamentală pentru determinarea intensității fenomenelor demografice și a necesarului de servicii sociale. De exemplu, populația regiunii Sud Muntenia (care include județe precum Argeș, Prahova, Teleorman) era de 3.115.086 de persoane la 1 iulie 2021, reprezentând aproximativ 15% din populația României. Aceste date brute, extrase din surse oficiale precum Balanța Forței de Muncă (INSSE), sunt punctul de plecare pentru orice strategie de ocupare.

Un aspect critic care decurge din analiza demografică și socio-economică îl constituie identificarea zonelor cu un grad accentuat de sărăcie, așa cum sunt determinate prin Indicele Dezvoltării Sociale a Localității (IDSL). Dacă un teritoriu este demonstrat a avea un grad ridicat de sărăcie, LMA oferă dovada necesității alocării de fonduri structurale. Aceasta permite OSC-urilor să justifice implicarea în inițiative precum Dezvoltarea Urbană Durabilă (DUD), pentru care proiectele de regulamente prevăd alocarea a minimum 6% din fondurile FEDR în perioada post-2020.

B. Analiza Ocupării, Șomajului și a Decalajelor de Competențe

OSC-urile trebuie să utilizeze statisticile oficiale (provenite de la ANOFM sau AJOFM) pentru a monitoriza evoluțiile pieței muncii și poziția Serviciului Public de Ocupare (SPO). Evaluarea stării pieței muncii include analiza ratei de ocupare, a structurii șomajului și a tendințelor de angajare.

Estimarea decalajului de forță de muncă (skills gaps) necesită o metodologie comparativă, implicând analiza cererii (estimată adesea pe baza Produsului Intern Brut (PIB) la nivel de județ) și a ofertei (bazată pe rata șomajului ponderată de populația totală a județului). Aceste date ajută la cuantificarea decalajului de competențe, oferind organizațiilor o bază factuală pentru a proiecta programe de formare menite să echilibreze piața.

2.3. Harta Disparităților Regionale: Identificarea Zonelor „Țintă” și a Celor „Sursă”

Analiza pieței muncii evidențiază disparități structurale semnificative între județe, ceea ce impune adaptarea soluțiilor naționale la realitățile teritoriale. OSC-urile pot folosi această diferențiere pentru a-și calibra intervențiile și a maximiza eficiența.

A. Regiuni cu Deficit de Forță de Muncă (Județe "Țintă")

Aceste regiuni sunt caracterizate de o cerere mare de forță de muncă și o ofertă redusă. Județe precum Brașov, București, Cluj, Constanța, Ilfov, Prahova, Timiș, Arad, Sibiu și Maramureș sunt clasificate ca zone "țintă". Cu toate acestea, chiar și în aceste zone cu deficit general, cererea poate fi polarizată. De



exemplu, în județul Maramureș, deși este o zonă cu cerere mare, ofertele vacante înregistrate la AJOFM vizează preponderent ocupații elementare, cu peste 200 de locuri din totalul de 380 adresate muncitorilor necalificați (în domenii precum prelucrarea lemnului, construcții, confecții). Doar o mică parte, de exemplu 12 locuri la un moment dat, sunt destinate persoanelor cu studii superioare (precum ingineri sau contabili).

Această realitate a pieței semnalează un fenomen de **polarizare a ofertei**. Analiza arată că, la nivel european, se înregistrează o tendință clară spre „polarizarea locurilor de muncă”, cu o cerere tot mai mare fie pentru ocupații non-manuale de înaltă calificare (profesioniști, manageri), fie pentru ocupații elementare de calificare joasă. OSC-urile trebuie să își polarizeze strategic intervențiile pentru a răspunde acestei structuri duale, investind fie în recalificare rapidă pentru forța de muncă existentă, fie în programe de educație pe termen lung în domenii de nișă.

B. Regiuni cu Excedent de Forță de Muncă (Județe "Sursă")

Aceste regiuni prezintă o cerere mică de forță de muncă și o ofertă mare. Județe precum Harghita, Ialomița, Mehedinți, Sălaj, Teleorman, Vaslui, Vrancea, Bacău, Buzău, Dâmbovița, Galați, Gorj, Mureș și Olt sunt considerate zone "sursă".

Decalajele regionale, evidențiate de LMA, impun integrarea soluțiilor de mobilitate profesională în programele OSC-urilor. Formarea profesională într-un județ "sursă" devine strategică doar dacă este corelată cu sprijinul pentru relocare sau cu inițiative de dezvoltare a pieței primare în regiunea respectivă. LMA subliniază unde se află forța de muncă și unde se află oportunitățile de angajare, transformând sprijinul pentru mobilitate într-o măsură strategică activă, esențială pentru ocupare.

III. LMA ca Instrument de Design Programatic (Programe și Servicii)

3.1. Diagnosticarea Nevoilor Comunitare prin LMA

LMA permite OSC-urilor să depășească percepțiile subiective și să diagnosticheze cu precizie nevoile reale ale pieței, măsurând modul în care anumite ocupații pot fi acceptate de angajatori. Acest diagnostic este vital pentru identificarea grupurilor vulnerabile care necesită măsuri active de ocupare specifice.

Prioritățile naționale vizează categorii precum tinerii, șomerii de lungă durată, persoanele de etnie romă, și persoanele cu dizabilități. LMA este utilizată pentru a crea pachete integrate de măsuri active personalizate. De exemplu, proiectele adresate tinerilor NEETs (care nu sunt încadrați profesional și nu urmează programe educaționale sau de formare, cu vârsta între 16 și 29 de ani) din regiuni precum Nord-Vest vizează obiective cuantificabile, cum ar fi servicii de sprijin pentru 280 de tineri, incluzând o proporție specifică de tineri NEETs (40%) și tineri aparținând minorității roma (16%). Aceste măsuri includ acordarea de subvenții angajatorilor pentru încadrarea în muncă.

O altă constatare importantă este efectul pe termen lung al educației asupra vulnerabilității. Studiile indică faptul că persoanele vârstnice cu un nivel de educație mai ridicat au șanse mai mici de a necesita servicii de îngrijire pe termen lung (ÎLD). Prin urmare, o investiție a OSC-urilor în educația de bază și profesională nu este doar o măsură de ocupare, ci o strategie de reducere a poverii sistemului de protecție socială.

3.2. Programe de Formare Profesională Aliniate la Cererea Angajatorilor

Succesul unui program de formare depinde de alinierea sa la cererea explicită a pieței.

A. Adaptarea la Tranziția Digitală și Verde

Analiza pieței muncii anticipează o creștere semnificativă a ocupării forței de muncă în domeniul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor (TIC) până în 2035, în paralel cu o cerere sporită de



competențe digitale și STIM (Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică) necesare pentru o economie mai durabilă. OSC-urile trebuie să utilizeze LMA pentru a dezvolta un plan pe termen lung care să promoveze Educația și Formarea Profesională (EFP) în aceste domenii, anticipând insuficiența tinerilor cu competențele necesare pentru posturile de înaltă calificare.

B. Soluționarea Crizelor din Sectorul Social

LMA evidențiază deficite structurale în sectorul asistenței sociale și serviciilor de îngrijire. Deși organizațiile non-guvernamentale deserveșc un număr mediu de beneficiari mai mic comparativ cu furnizorii publici, ele sunt vitale în managementul cazurilor complexe. LMA servește la justificarea necesității de a debloca posturile și de a adapta metodele de recrutare în acest domeniu, contracarând consecințele migrației masive și a creșterii nevoilor de îngrijire pe termen lung (ÎLD). De asemenea, LMA ajută la cuantificarea barierelor non-competențiale (precum dependențele sau bolile cronice), susținând nevoia de servicii integrate (sociale, de sănătate și de ocupare) înainte ca beneficiarii să fie apți pentru formarea profesională.

3.3. Metodologii de Cercetare Calitativă Aplicată

Pentru a obține o imagine exhaustivă, OSC-urile trebuie să combine metodele cantitative (date ANOFM, INSSE) cu cele calitative.

Instrumente precum interviurile aprofundate cu reprezentanții organizațiilor neguvernamentale, factorii de decizie din administrația publică locală și angajatori, alături de focus-group-uri, permit colectarea de informații de înaltă calitate despre procesul de contractare socială. Colaborarea cu partenerii de practică (angajatori) este crucială pentru a asigura că stagiile de practică răspund nevoilor grupului țintă și garantează transferul real de competențe profesionale.

IV. LMA și Justificarea Accesului la Resurse (Finanțare Europeană)

4.1. Cadrul FSE+ și PEO: Alinierea Strategică

LMA este o precondiție esențială pentru atragerea finanțării europene. Accesul la fonduri prin Programul Educație și Ocupare (PEO) este strâns legat de Obiectivul Specific ESO4.2: *Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe.*

OSC-urile nu trebuie să se concentreze doar pe numărul de participanți, ci pe capacitatea de *anticipare* a pieței. LMA trebuie să fie o funcție organizațională permanentă, permițând demonstrarea capacității de a evalua și prognoza necesitățile, transformând OSC-ul într-un furnizor de servicii eficient. Proiectele de consolidare organizațională, care vizează creșterea capacității OSC-urilor de a furniza servicii pe piața muncii, sunt în mod explicit susținute în acest cadru. Proiectele care se aliniază la Prioritatea P2 (Valorificarea potențialului tinerilor) a PEO folosesc LMA pentru a justifica pachetele integrate de măsuri active personalizate adresate tinerilor, inclusiv NEETs.

4.2. Demonstrarea Necesității și a Impactului (Alocarea Eficientă a Resurselor)

Deciziile strategice de alocare a resurselor trebuie prioritizate pe baza eficienței, luând în considerare factori precum timpul, probabilitatea și disponibilitatea resurselor. LMA furnizează baza de dovezi necesară pentru această prioritarizare.

Ghidurile strategice post-2020 se bazează pe studii aprofundate ale pieței muncii. OSC-urile pot utiliza datele LMA pentru a influența și a accesa alocările teritoriale, cum ar fi cele pentru Dezvoltarea Urbană Durabilă (DUD), care impun alocarea a minimum 6% din fondurile FEDR, pe baza strategiilor locale



bazate pe nevoi demonstrate. În acest mod, OSC-urile folosesc LMA pentru a justifica alocarea financiară și pentru a propune organisme de implementare adaptate.

4.3. Monitorizarea și Evaluarea de Impact (M&E)

Urmărirea rezultatelor anticipate și atingerea indicatorilor asumați (de exemplu, rata de ocupare post-formare a beneficiarilor) este o cerință fundamentală a finanțării FSE+. LMA nu doar stabilește obiectivele realiste de ocupare, ci servește și la construirea liniilor de bază necesare pentru evaluarea impactului.

Un OSC care dorește să obțină succes pe termen lung în atragerea de fonduri trebuie să își consolideze capacitatea de a demonstra impactul real. Acest lucru se realizează prin adoptarea unor metodologii riguroase de evaluare de impact, cum ar fi cea cvasi-experimentală (folosită de Organizația Internațională a Muncii pentru evaluarea măsurilor active de ocupare). O astfel de abordare, bazată pe instrumente econometrice, transformă OSC-ul într-un furnizor de servicii credibil și capabil să asigure conformitatea cu obiectivele stabilite.

V. LMA ca Pârghie de Influențare a Politicilor Publice

5.1. Formularea de Politici Publice pe Bază de Evidențe

În România, instituționalizarea noțiunii de politici publice a fost stimulată de instituții internaționale, impunând o tranziție de la o perspectivă orientată spre menținerea instituțiilor la una axată pe rezultate. LMA este instrumentul prin care OSC-urile pot formula politici bazate pe rezultate măsurabile.

Rolul datelor este esențial în fundamentarea deciziilor: datele statistice brute devin semnificative numai prin interpretarea lor sub formă de relații cauzale, rate, ponderi și tendințe. Indicatorii LMA (de exemplu, inserția pe piața muncii) oferă o "grilă de lectură specializată" și un instrument de evaluare a gradului de realizare a obiectivelor de politici publice. Atunci când o propunere de politică publică este fundamentată pe statistici clare privind deficitul de forță de muncă sau impactul demografic, argumentul devine incontestabil, sporind transparența și încrederea reciprocă.

5.2. Bugetarea Participativă și Analiza Alocărilor

OSC-urile pot utiliza LMA pentru a se implica în analiza bugetară participativă, evaluând în ce măsură alocările financiare (guvernamentale sau europene) se aliniază la angajamentele sociale anunțate.

Analiza pe bază de dovezi ajută la demistificarea conținutului tehnic al bugetului. De exemplu, LMA poate demonstra că, în ciuda nevoilor critice pe piața muncii și a politicilor de reconciliere, infrastructura pentru îngrijirea copilului a primit o pondere foarte mică din Fondul European de Dezvoltare Regională într-o perioadă anterioară. Prin LMA, OSC-urile pot justifica necesitatea realocării fondurilor pentru a sprijini măsuri care cresc participarea pe piața muncii, în special a femeilor.

5.3. Bune Practici de Advocacy bazate pe Date

Platformele de dialog la nivel european, cum ar fi Forumul European pentru Migrație, ilustrează modul în care reprezentanții societății civile își pot exprima poziția bazată pe date, influențând o abordare globală a problemelor. La nivel național, LMA oferă un limbaj comun, bazat pe cifre și indicatori, care reduce subiectivismul și formalismul în colaborarea cu administrația publică.

În loc să fie percepute ca simple grupuri de interese, OSC-urile pot folosi LMA pentru a se poziționa ca "anticipatori" de criză. Prin identificarea tendințelor de polarizare a locurilor de muncă și a decalajelor



de competențe digitale , OSC-urile pot avertiza factorii de decizie cu privire la crizele viitoare (de exemplu, deficitul de tineri cu competențe IT) și pot deveni parteneri esențiali în planificarea de contingență.

VI. Consolidarea Parteneriatelor Strategice prin Date

6.1. Colaborarea cu Serviciul Public de Ocupare (SPO)

Serviciul Public de Ocupare (SPO), prin ANOFM și agențiile județene (AJOFM), este sursa primară de statistici și date agregate despre piața muncii. OSC-urile trebuie să își alinieze obiectivele la prioritățile clare ale SPO, care vizează creșterea șanselor de ocupare pentru grupurile vulnerabile (NEETs, șomeri de lungă durată) și prevenirea șomajului.

LMA este instrumentul prin care OSC-urile își justifică implicarea în modernizarea SPO. Proiectul de modernizare SMART-SPO vizează explicit crearea unei *Rețele de Suport cu actori locali*. Prin furnizarea de analize locale de înaltă calitate bazate pe LMA, OSC-urile devin membri indispensabili ai acestei rețele, contribuind direct la obiectivul ESO4.2 de a asigura servicii personalizate corelate cu cerințele pieței muncii. LMA facilitează și diseminarea eficientă a datelor către toți actorii interesați (patronate, sindicate, instituții de învățământ).

6.2. Parteneriatele Public-Privat și Sectorul Patronal

LMA oferă OSC-urilor argumentele necesare pentru a atrage sectorul privat în parteneriate strategice. Demonstrarea unui deficit regional de forță de muncă (cazul județelor "țintă") sau a unei cereri mari pentru anumite ocupații specifice (cum ar fi muncitorii necalificați sau profesioniștii din TIC) oferă angajatorilor o motivație clară de a investi în programele propuse de OSC-uri.

Un element vital este implicarea directă a angajatorilor în elaborarea curriculumurilor și implementarea programelor de instruire (inclusiv ucenicia și instruirea la locul de muncă). LMA oferă angajatorilor datele necesare pentru a identifica exact competențele lipsă, asigurând că formarea este aliniată la necesitățile pieței. OSC-urile pot valorifica studiile sectoriale inițiate de confederațiile patronale (de exemplu, cele realizate de Confederația Patronală Concordia împreună cu KPMG) pentru a-și calibra oferta de formare după modelul companiilor de succes care investesc în programe interne de dezvoltare a competențelor.

6.3. Depășirea Obstacolelor: Birocrația și Neîncrederea

Analiza colaborării dintre administrația publică locală (APL) și OSC-uri indică obstacole majore, precum birocrăția excesivă și lipsa de transparență din partea APL, dar și lipsa de încredere în APL și neimplicarea OSC-urilor în formularea politicilor publice.

LMA acționează ca un catalizator pentru dezvoltarea contractării sociale. Soluțiile propuse (evitarea formalismului, transparența în procedura de evaluare și comunicarea susținută) sunt atinse natural atunci când propunerile sunt bazate pe date obiective. Statul dorește să păstreze rolul de manager în domeniul serviciilor sociale, lăsând furnizarea în sarcina sectorului neguvernamental. OSC-urile pot folosi datele LMA pentru a demonstra flexibilitate și capacitate de răspuns rapid la nevoile pieței (de exemplu, prin formarea specifică pentru ocupațiile deficitare), justificând astfel externalizarea serviciilor și construind încredere prin performanță măsurabilă. Un avantaj adițional este capitalizarea pe parteneriatele existente, deoarece aderarea la rețelele de colaborare ale OSC-urilor permite accesul la informații analitice și studii relevante , reducând efortul analitic individual.



VII. Concluzii și Recomandări Strategice pentru Viitor

Analiza Pieței Muncii (LMA) transcende rolul său descriptiv, devenind o funcție strategică indispensabilă pentru Organizațiile Societății Civile. Prin adoptarea LMA, OSC-urile se transformă din furnizori reactivi de servicii în actori de dezvoltare proactivi, capabili să contribuie la soluționarea problemelor structurale de pe piața muncii. LMA asigură alinierea ofertei de servicii la cererea reală (evitând programele irelevante), justifică cererile de finanțare europeană (în special prin Obiectivul Specific ESO4.2) și consolidează legitimitatea instituțională în fața autorităților și a sectorului privat. Capacitatea de a folosi datele demografice (cum ar fi cele din Sud Muntenia) și de a cuantifica decalajele regionale (județe "țintă" vs. "sursă") reprezintă baza oricărei decizii de alocare eficientă a resurselor.

Recomandări Strategice pentru Consolidarea Capacității Analitice a OSC-urilor:

1. **Adoptarea unei Metodologii Hibride Riguroase:** Este necesară investiția în expertiză analitică care să îmbine analiza datelor cantitative provenite de la ANOFM/INSSE cu cercetarea calitativă proprie (inclusiv interviuri aprofundate cu angajatorii), asigurând o evaluare pertinentă și nuanțată a pieței muncii.
2. **Focalizare pe Prognoză și Tendințe:** LMA trebuie utilizată pentru a anticipa provocările viitoare, în special cele generate de tranziția digitală și cea verde. Programele de formare trebuie să vizeze competențe STIM și TIC pe termen lung, pentru a asigura sustenabilitatea locurilor de muncă și pentru a preveni căderea forței de muncă în "valea morții" a calificărilor medii, cele mai vulnerabile la automatizare.
3. **Prioritizarea Măsurilor Active de Ocupare (MAO) Bazate pe Impact:** OSC-urile trebuie să utilizeze LMA pentru a dezvolta MAO specific concepute pentru grupurile vulnerabile (NEETs, Roma, șomeri de lungă durată). Este imperativă implementarea evaluărilor de impact riguroase (cum ar fi cele cvasi-experimentale), transformând ratele de ocupare a beneficiarilor în dovezi incontestabile ale eficacității programelor.
4. **Integrarea în Rețeaua de Suport a SPO:** OSC-urile sunt încurajate să se poziționeze ca parteneri analitici cheie în modernizarea Serviciului Public de Ocupare (SPO) prin participarea la Rețeaua de Suport locală. Furnizarea constantă de analize locale de piață va consolida rolul OSC-urilor în formularea și implementarea politicilor publice orientate către rezultate.
5. **Utilizarea LMA pentru Justificarea Serviciilor Integrate:** În special pentru grupurile cu multiple dezavantaje (ex: persoane cu dependențe sau din zone cu sărăcie accentuată), LMA trebuie să justifice includerea pachetelor integrate de servicii (sociale, medicale, educaționale) alături de formarea profesională. Aceasta reflectă o înțelegere profundă a barierelor non-competențiale care împiedică accesul la muncă.

Tăut Andrei-Liviu

Funcție: Referent îmbunătățire capacitate OSC S