RAPORT NAȚIONAL – CARTOGRAFIERE ACTORI SOCIALI - ANGAJARE

Proiect: SMART UA

Țara: România
Data: iulie 2025

Autori
Acest raport național a fost realizat de Florin Lazăr și Smaranda Witec (Asociația Școlilor de Asistență Socială din România și Universitatea din București), pe baza cartografierii actorilor instituționali și non-instituționali care sprijină accesul refugiaților ucraineni la piața muncii în România.

Mulțumiri

Mulțumiri organizației Jesuit Refugee Service România, în mod special, Cătălin Albu, Bianca Albu și Georgiana Dănciulescu pentru implicarea consistentă în procesul de consultare, pentru expertiza oferită asupra contextului angajării refugiaților ucraineni în România, precum și pentru procesul de colectare a datelor.

Proiect
Scaling the successful social inclusion and integration of Ukrainian refugees in Hungary, Romania and Slovakia through aninnovative multi-stakeholder cooperation
(Acronym SMART UA)
(Project number:ESF-SI-2024-UA-01-0074)

RAPORT NAȚIONAL – CARTOGRAFIERE ACTORI SOCIALI - ANGAJARE 1
1. Rezumat 4
2. Introducere 6
3. Metodologie 8
3.1. Obiective 8
3.2. Instrument de cercetare 8
3.3. Criterii de selecție a respondenților 9
3.4. Limitări 9
4. Profilul actorilor sociali 9
4.1. Tipuri de organizații 9
4.2. Distribuția respondenților pe județe 10
5. Activități de sprijin pentru angajare 11
5.1. Tipuri de activități și sprijin oferit 11
5.2. Utilizarea de instrumente digitale sau de evaluare a competențelor 13
5.3. Numărul de refugiați sprijiniți 14
6. Bariere și provocări 16
6.1. Principalele bariere 16
6.2. Importanța barierelor în funcție de tipul de actori 18
7. Colaborare și bune practici 22
7.1. Tipuri de colaborări 22
7.2. Calitatea parteneriatelor 24
7.3. Bune practici în integrarea profesională 25
8. Capacitate și nevoi 27
8.1. Surse de finanțare 27
8.2. Bugetul anual al organizației 27
8.3. Nevoi și priorități pentru îmbunătățirea sprijinului 28
8.4. Implicarea în activitățile viitoare ale proiectului 31
8.5. Consimțământ privind utilizarea datelor 31
9. Incluziune și grupuri țintă 32
9.1. Sprijin adaptat pentru grupuri vulnerabile 32
9.2. Alte recomandări pentru facilitarea integrării 33
10. Concluzii și recomandări 35
11. Anexe 39

Anexa 1. Lista organizațiilor care și-au dat consimțământul pentru publicarea datelor 39
Anexa 2. Extrase din răspunsurile libere 41
Bibliografie 43

1. Rezumat

Cartografierea realizată în cadrul proiectului "Scaling the successful social inclusion and integration of Ukrainian refugees in Hungary, Romania and Slovakia through an innovative multi-stakeholder cooperation (SMART UA)", ESF-SI-2024-UA-01-0074, (WP2) a avut ca scop identificarea actorilor instituționali și non-instituționali care sprijină accesul refugiaților ucraineni la locuri de muncă/angajare în România, documentarea barierelor existente și colectarea de exemple de bune practici.

Cercetarea a avut un caracter exploratoriu și s-a desfășurat în perioada aprilie – iulie 2025 prin aplicarea unui chestionar online structurat (SurveyMonkey), completat de 59 de respondenți – reprezentanți ai autorităților publice (37 AJOFM/ANOFM) și ONG-uri (reprezentând 14 ONG-uri). Din cele 41 de instituții participante, 12 și-au dat consimțământul ca datele să fie făcute publice. Datele colectate oferă o imagine de ansamblu asupra tipurilor de intervenții și a provocărilor din domeniul ocupării, fără a avea pretenția de a fi reprezentative la nivel național.

Constatări majore

În contextul sprijinirii refugiaților ucraineni, organizațiile din România – atât instituții publice, cât și organizații neguvernamentale (ONG-uri) – au desfășurat o gamă variată de activități pentru facilitarea accesului acestora pe piața muncii. Cele mai frecvente servicii oferite includ plasarea la locuri de muncă (menționată de 86,7% dintre respondenți) și formarea profesională sau dezvoltarea de competențe (48,3%). Aceste activități sunt preponderent furnizate de instituțiile publice, în special agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM).

ONG-urile, în schimb, se concentrează pe servicii complementare, precum cursuri de limba română și engleză, consultanță juridică privind drepturile de muncă, consiliere profesională, orientare culturală, sprijin pentru echivalarea studiilor, activități pentru copii și suport psiho-social. Aceste intervenții contribuie la integrarea socială și profesională a refugiaților, adresând nevoi diverse și complexe.

Colaborarea între actori este un element central al intervențiilor. Peste 80% dintre ONG-uri și aproape 70% dintre instituțiile publice colaborează cu alți actori în sprijinirea angajării refugiaților. Cele mai frecvente parteneriate sunt cu angajatori, autorități locale, ONG-uri locale și internaționale, precum și cu oficiile de ocupare a forței de muncă. Calitatea acestor colaborări este apreciată pozitiv, în special în relația cu ONG-urile și autoritățile locale, dar și cu companiile private.

În ceea ce privește finanțarea, majoritatea organizațiilor se bazează pe surse externe, în special fonduri europene (87%), finanțări guvernamentale (84%) și sprijin din partea donatorilor internaționali (52%). ONG-urile sunt mai dependente de aceste surse externe și primesc mai puțin sprijin din fonduri publice naționale, ceea ce le face mai vulnerabile în fața discontinuității finanțării.

Printre nevoile prioritare identificate se numără: instrumente pentru evaluarea competențelor (61%), platforme de networking și colaborare (59,3%), sprijin pentru politici naționale coerente (50,8%), finanțare sporită (47,5%) și instruirea personalului (42,4%). ONG-urile resimt mai acut lipsa politicilor naționale și a finanțării, în timp ce instituțiile publice subliniază nevoia de instrumente de evaluare a competențelor.

Serviciile oferite sunt în general universale, dar unele organizații, în special ONG-urile, au dezvoltat intervenții adaptate pentru grupuri vulnerabile: femei (inclusiv mame), persoane LGBTQ+, romi, alte minorități etnice și persoane cu dizabilități.

Exemplele de bune practici includ activități de integrare socială (cursuri de limba română, consiliere, servicii integrate), acces la piața muncii (intermediere, consiliere, job shadowing), formare profesională (ucenicie, redactare CV, echivalare studii) și colaborare cu angajatori (vizite, burse de locuri de muncă).

În ceea ce privește barierele, cea mai importantă este bariera lingvistică, urmată de lipsa recunoașterii calificărilor, lipsa abilităților non-tehnice, lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor și lipsa experienței pe piața muncii locale. Aceste obstacole afectează semnificativ integrarea profesională a refugiaților și necesită intervenții coordonate și adaptate.

Recomandări-cheie pentru sprijinirea angajării refugiaților ucraineni

Integrarea refugiaților ucraineni pe piața muncii din România necesită o abordare strategică, etapizată și adaptată nevoilor reale ale beneficiarilor. Recomandările-cheie se structurează astfel:

Acțiuni strategice pe termen scurt (0–6 luni)

- **Extinderea cursurilor de limba română și engleză**, cu accent pe formate intensive, accesibile și adaptate nivelului de cunoștințe.
- **Consolidarea colaborării locale** între ONG-uri, AJOFM-uri și autorități locale pentru a eficientiza intervențiile.
- **Promovarea bunelor practici** prin diseminarea de exemple de succes și organizarea de sesiuni de învățare între organizații.
- **Sprijin direct pentru angajare**, prin consiliere profesională, redactarea CV-urilor și pregătirea pentru interviuri.
- **Cartografierea actorilor și serviciilor existente**, pentru a evita suprapunerile și a identifica lacunele.

Acțiuni strategice pe termen mediu (6–18 luni)

- **Programe de formare profesională și reconversie**, inclusiv în limba maternă a refugiaților.
- **Instrumente digitale pentru evaluarea competențelor** și orientare profesională.
- **Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor**, pentru a sprijini participarea femeilor pe piața muncii.
- **Platforme de colaborare și networking** între instituții publice și ONG-uri.
- **Simplificarea procedurilor administrative** pentru echivalarea studiilor și recunoașterea calificărilor.

Acțiuni strategice pe termen lung (18+ luni)

- **Politici publice naționale** pentru integrarea durabilă a refugiaților.
- **Cadrul legal pentru recunoașterea competențelor informale și non-formale**.
- **Monitorizarea inserției profesionale** și evaluarea impactului programelor.
- **Investiții în capacitatea instituțională** a ONG-urilor și autorităților.
- **Mecanisme sustenabile de finanțare**, pentru reducerea dependenței de fonduri externe.

Acțiuni specifice pe categorii de actori

- **Instituții publice**: plasare în muncă, formare profesională, competențe digitale, colaborare cu ONG-uri.
- **ONG-uri**: cursuri de limbi străine, consiliere juridică și psiho-socială, activități pentru copii, sprijin pentru grupuri vulnerabile.

- **Angajatori**: locuri de muncă adaptate, mentorat, recunoașterea experienței profesionale anterioare.

2. Introducere

Odată cu începerea războiului din Ucraina în februarie 2022, pe fondul crizei umanitare care a izbucnit în Europa, statele membre ale Uniunii Europene au luat măsuri de sprijin destinate persoanelor care au părăsit Ucraina din calea războiului. La **30 iunie 2025,** erau **188.273 de persoane refugiate** din Ucraina înregistrate în România (UNHCR, 2025).

Refugiații ucraineni din România se confruntă cu multiple bariere în accesul pe piața muncii, inclusiv bariere lingvistice, birocratice, nepotrivirea competențelor și sisteme de sprijin limitate. Una dintre cele mai importante bariere este cea lingvistică. Cunoștințele insuficiente de limba română limitează accesul la locuri de muncă adecvate calificărilor profesionale, conducând adesea la subocupare sau angajare în sectoare slab calificate (Berveno & Moskvina, 2024; Călin et al., 2024; Incăltărau & Mocernac, 2024; Koroutchev, 2023). Deși mulți refugiați sunt persoane cu studii superioare, recunoașterea diplomelor și a calificărilor profesionale este adesea lentă sau neclară, ceea ce generează o nepotrivire între competențele lor și cerințele pieței muncii din România (Incăltărau & Mocernac, 2024; Koroutchev, 2023; Berveno & Moskvina, 2024; 2022). Pe lângă aceste dificultăți, procedurile administrative complexe și lipsa unor căi legale clare pentru angajare – cum ar fi statutul de protecție temporară sau permisele de muncă – creează confuzie și întârzieri (Koroutchev, 2023; Incăltărau & Mocernac, 2024). Necesitatea de a reînnoi statutul de protecție pentru a continua activitatea profesională adaugă un pas birocratic suplimentar (Koroutchev, 2023). Barierele economice și sociale completează acest tablou. Salariile mici și oportunitățile limitate de angajare, în special în afara marilor orașe, descurajează participarea pe piața muncii (Koroutchev, 2023; Călin et al., 2024). Lipsa serviciilor accesibile de îngrijire a copiilor afectează în special femeile cu copii, care reprezintă majoritatea refugiaților (Koroutchev, 2023; Călin et al., 2024; Incăltărau & Mocernac, 2024). În plus, lipsa unei diaspore ucrainene extinse în România reduce posibilitatea de a accesa rețele informale de sprijin pentru integrare și căutarea unui loc de muncă (Dimitrov & Pavlov, 2023). Nu în ultimul rând, dificultățile de adaptare culturală și stresul psihologic cauzat de strămutare afectează negativ motivația și capacitatea de a căuta și menține un loc de muncă (Călin et al., 2024; Incăltărau & Mocernac, 2024). Integrarea socială este strâns legată de stabilitatea financiară și satisfacția profesională (Călin et al., 2024), ceea ce subliniază importanța unor intervenții coordonate și adaptate nevoilor reale ale refugiaților.

Tabel de sinteză a barierelor

Tip de barieră	Descriere/Impact	Surse
Limbă	Limitează accesul la locuri de muncă, duce la subocupare	Berveno & alții
Birocrație	Proceduri complexe și neclare privind angajarea	Koroutchev & alții
Nepotrivirea competențelor	Diplome nerecunoscute, supracalificare	Incăltărau & alții
Îngrijirea copiilor	Lipsa sprijinului, mai ales pentru femei	Călin & alții

Tip de barieră	Descriere/Impact	Surse
Factori economici	Salarii mici, oportunități limitate	Koroutchev & alții
Social/Cultural	Rețele de sprijin reduse, stres de adaptare	Dimitrov & alții

Figura 1: Sinteză a principalelor bariere în integrarea refugiaților ucraineni pe piața muncii din România.

Refugiații ucraineni din România se confruntă cu o combinație de bariere lingvistice, birocratice, economice și sociale în accesarea pieței muncii. Un sondaj (Deliu & Tufan, 2023) arată că doar 23% dintre refugiații ucraineni din București au un loc de muncă, iar cele mai frecvente obstacole sunt dificultățile lingvistice, în special nivelul redus de cunoaștere a limbii române, care limitează accesul la numeroase ocupații, în special la pozițiile de birou. Responsabilitățile legate de îngrijirea copiilor reprezintă, de asemenea, o barieră importantă în accesarea pieței muncii, 36% dintre persoanele care nu lucrează menționând nevoia de a avea grijă de copii ca factor decisiv. Lipsa rețelelor personale și eficiența redusă a serviciilor instituțiilor publice sau ale ONG-urilor în plasarea în muncă îngreunează suplimentar angajarea, mulți respondenți obținând locuri de muncă prin intermediul altor refugiați (26%) sau al cunoștințelor române, mai degrabă decât prin canale formale. Reticența angajatorilor, programele de lucru inflexibile și un nivel redus, dar semnificativ, de discriminare pe criterii de vârstă (raportat de respondenți) adaugă obstacole suplimentare în obținerea unui loc de muncă. În ansamblu, acești factori combinați — barierele lingvistice, responsabilitățile legate de îngrijirea copiilor, lipsa sprijinului prin rețele informale, ineficiențele instituționale, prejudecățile angajatorilor și constrângerile legate de program sau vârstă — explică nivelul redus de integrare a refugiaților pe piața muncii din România.

Având în vedere că majoritatea refugiaților din Ucraina sunt femei (OECD, 2023, p. 3), tineri și părinți tineri, nevoile de îngrijire a copiilor influențează disponibilitatea de angajare (Norwegian Refugee Council, 2023).

Studiul HIAS (2023) arată o situație similară. Cea mai frecventă barieră este lipsa competențelor lingvistice în limba română, menționată de 24% dintre respondenți, care limitează accesul la locuri de muncă adecvate. În plus, 12% dintre participanți au indicat responsabilitățile familiale, în special îngrijirea copiilor, ca principal motiv pentru neangajare. Alte dificultăți includ lipsa accesului la informații privind oportunitățile de angajare (9%), statutul juridic incert și problemele legate de obținerea documentelor necesare pentru muncă (8%), precum și lipsa locurilor de muncă în domeniile de specializare ale refugiaților (8%). De asemenea, 7% dintre respondenți au menționat că nu dețin calificările cerute de angajatorii români.

Având în vedere că aceste provocări sunt similare cu cele întâlnite în alte state gazdă precum Polonia, Ungaria sau Slovacia proiectul SMART UA își propune o cartografiere transnațională a actorilor care contribuie la integrarea refugiaților ucraineni, cu accent pe accesul la piața muncii și pe identificarea de bune practici și modele replicabile.

Scopul acestei cercetări este de a identifica actorii-cheie, dificultățile întâmpinate și oportunitățile existente în sprijinirea accesului la locuri de muncă pentru refugiații ucraineni în România. Datele au fost colectate în lunile iunie-iulie 2025, printr-un chestionar structurat adresat actorilor instituționali și non-

instituționali care intervin în domeniul ocupării (autorități locale, ONG-uri, inițiative comunitare, agenții de ocupare a forței de muncă, etc.) ([Metodologie SMART UA, 2025]).

Cartografierea actorilor implicați în sprijinirea accesului la locuri de muncă pentru refugiații ucraineni în România se înscrie în cadrul pachetului de lucru WP2 din proiectul SMART UA, derulat în parteneriat cu institute de cercetare din România, Ungaria și Slovacia. Această cercetare contribuie la înțelegerea barierelor sistemice, sprijină formularea de politici informate și fundamentează dezvoltarea de instrumente practice pentru actori locali și internaționali implicați în sprijinirea refugiaților.

3. Metodologie

Cartografierea actorilor relevanți în domeniul ocupării pentru refugiații ucraineni în România a fost realizată în cadrul pachetului de lucru WP2 al proiectului SMART UA, în perioada aprilie – iulie 2025. Datele au fost culese printr-un chestionar autocompletat de respondenți, urmărind identificarea și analiza tipurilor de intervenții, percepțiilor și provocărilor întâlnite de organizațiile și instituțiile implicate în sprijinirea accesului la ocupare pentru beneficiarii protecției temporare. Această etapă a avut un caracter exploratoriu și cantitativ, urmărind să ofere evidențe care să contribuie la :

- Îmbunătățirea coordonării între actori
- Informarea advocacy-ului și a dialogului politic
- Sprijinirea dezvoltării de instrumente practice și recomandări în toate țările

3.1. Obiective

Cercetarea a urmărit:

- identificarea **actorilor instituționali și non-instituționali** care contribuie, direct sau indirect, la sprijinirea refugiaților ucraineni în accesarea pieței muncii;
- evidențierea **modalităților concrete de intervenție** și **resurselor implicate**;
- surprinderea **percepțiilor asupra barierelor sistemice**, nevoilor și posibilelor soluții;
- să adune exemple de **inițiative locale** relevante sau replicabile.

3.2. Instrument de cercetare

Instrumentul principal utilizat a fost un chestionar, elaborat în limba engleză și tradus în limba română, conținând întrebări închise și deschise, grupate în cinci secțiuni tematice: profilul organizației, activitatea în domeniul ocupării, obstacole întâlnite (din perspectiva organizației și pentru beneficiari), cooperarea cu alți actori și exemple de bune practici.

Chestionarul a fost completat online, prin platforma SurveyMonkey**,** în perioada 7–22 iulie 2025**.** Distribuirea chestionarului către respondenți a fost realizată de JRS România, prin email, fiind urmată de apeluri telefonice de reamintire pentru a crește rata de răspuns. Datele au fost analizate cu SPSS 29, Microsoft Excel și Copilot.

3.3. Criterii de selecție a respondenților

Au fost invitați să răspundă actori care:

- sunt implicați activ sau intermitent în sprijinirea refugiaților ucraineni în ceea ce privește accesul la piața muncii**;**
- activează la nivel local, județean sau național**,** în orașe cu prezență semnificativă a refugiaților;
- reprezintă autorități publice**,** organizații non-guvernamentale**,** inițiative civice**,** furnizori de locuințe**,** rețele de voluntari sau alți actori relevanți.

Cercetarea nu a urmărit reprezentativitatea națională, ci **diversitatea tipurilor de actori și experiențe**. Eșantionarea a fost una de disponibilitate, fiind ghidată de obiectivele cercetării. La finalul chestionarului respondenții au putut alege dacă sunt de acord ca informațiile cu privire la bunele practici să fie făcute publice sau să fie utilizate doar de echipa proiectului.

3.4. Limitări

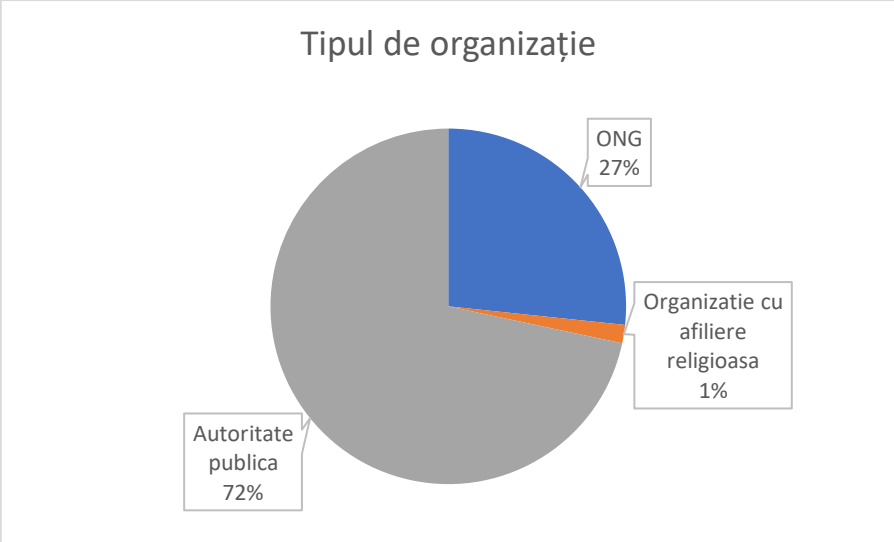
- Numărul de răspunsuri este redus, raportat la dimensiunea potențială a organizațiilor implicate în domeniu;
- Distribuția geografică este inegală, concentrată în zonele urbane și centrele cu densitate mai mare de refugiați;
- Informațiile obținute sunt auto-raportate și reflectă percepțiile și experiențele actorilor, nu experiențele directe ale refugiaților sau datele statistice.
- Având în vedere schimbările posibile în legislația națională (sau din alte țări), dar și în evoluția războiului din Ucraina, informațiile sunt valabile la momentul culegerii lor, stabilitatea lor în timp fiind limitată.

Notă: Pe parcursul raportului termenul refugiat nu este folosit în sensul legal (de persoană care a solicitat oficial statutul de refugiat), ci desemnează orice persoană venită din Ucraina în România și care a intrat în legătură cu serviciile oferite de organizațiile participante la cercetare.

4. Profilul actorilor sociali

4.1. Tipuri de organizații

In total au răspuns la chestionar 59 de respondenți, cei mai mulți reprezentând autorități publice (72%, adică 43 persoane din 37 de AJOFM/AMOFM și ANOFM), iar aproximativ un sfert (27%) au fost din organizații neguvernamentale (16 persoane din 13 ONG-uri). O singură persoană a fost dintr-o organizație cu afiliere religioasă și niciuna din partea unui agent economic sau a unei organizații create de refugiați.



4.2. Distribuția respondenților pe județe

Distribuția respondenților din AJOFM-uri acoperă aproape toată țara, inclusiv nivelul central reprezentat de ANOFM.

Nr.crt.	Județ	Nr. crt.	Județ
1	Alba	19	Hunedoara
2	Arad	20	Ialomița
3	Argeș	21	Ilfov
4	Bacău	22	Maramureș
5	Bihor	23	Mures
6	Bistrița-Năsăud	24	Olt
7	Botoșani	25	Prahova
8	Braila	26	Sălaj
9	Brașov	27	Satu Mare
10	Buzău	28	Sibiu
11	Cluj	29	Suceava
12	Constanța	30	Timiș
13	Covasna	31	Tulcea
14	Dâmbovița	32	Vâlcea
15	Dolj	33	Vrancea
16	Galati	34	București-AMOFM
17	Gorj	35	București-Sector 5
18	Harghita	36	București-Sector 6
		37	ANOFM

Paleta de organizații guvernamentale care au răspuns la chestionar este și ea variată (Asociaţia Profesională Neguvernamentală de Asistenţă Socială ASSOC, Ateliere Fara Frontiere, Organizatia Salvati Copiii România, Fundatia Terre des hommes - Aide a l'enfance dans le monde, Fundația ICAR, Asociația LOGS - Grup de Inițiative Sociale, Asociația Proiect Voiajor / Jobs for Ukraine, Asociatia Novapolis- Centrul de Analize si Initiative pentru Dezvoltare, Federația YMCA Romania, Asociația City Makers, Fundatia World Vision Romania, Asociația Filantropia Oradea și Asociația Ecumenica a Bisericilor din România Aidrom), acoperind principalele zone în care se află un număr mare de refugiați din Ucraina, precum București, Suceava, Timiș, Maramureș sau Bihor.

Din perspectiva acoperirii geografice a activităților desfășurate de organizațiile participante la cercetare, aceasta vizează toate cele 8 regiuni de dezvoltare și toate județele. Dintre reprezentanții autorităților publice, numai 2 respondenți au fost din cadrul ANOFM, având o acoperire națională, ceilalți acționând la nivel local, județean.

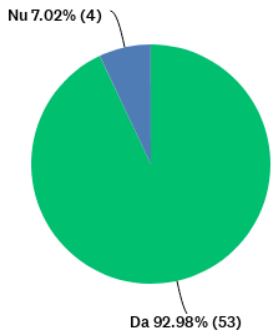
Regiune de Dezvoltare	**Județ**	**Regiune de Dezvoltare**	**Județ**
Nord-Vest	Bihor	București-Ilfov	București
	Cluj		Ilfov
	Maramureș	Sud-Vest Oltenia	Dolj
	Satu Mare		Olt
	Sălaj		Vâlcea
Centru	Alba		Gorj
	Brașov		Mehedinți
	Covasna	Vest	Arad
	Harghita		Hunedoara
	Mureș		Timiș
	Sibiu		Caraș-Severin
Nord-Est	Botoșani	Sud	Arges
	Iași		Dâmbovița
	Suceava		Giurgiu
	Neamț		Ialomița
	Vaslui		Călărași
	Bacău		Prahova
Sud-Est	Galați		Teleorman
	Brăila		
	Constanța		
	Tulcea		
	Buzău		

5. Activități de sprijin pentru angajare

5.1. Tipuri de activități și sprijin oferit

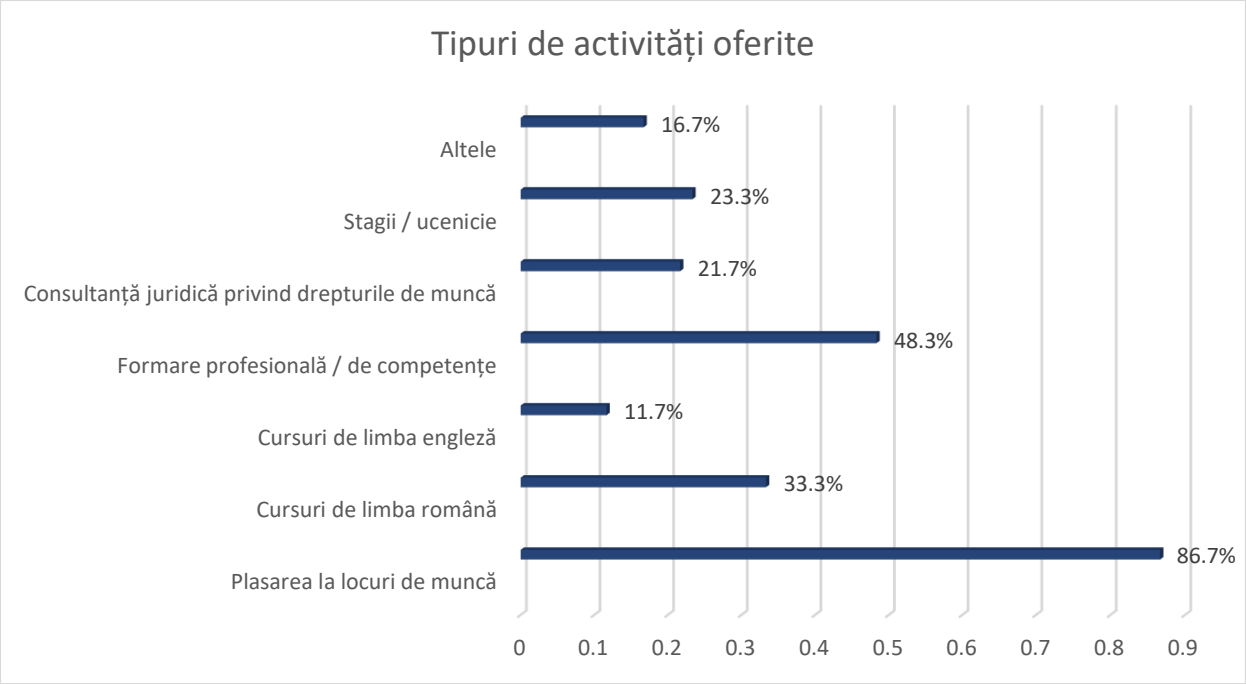
La întrebarea Q15 privind implicarea actuală în oferirea de sprijin pentru angajarea refugiaților ucraineni, din 57 de răspunsuri, 53 (92,98%) au indicat că sunt implicate în prezent în astfel de activități și doar 4 organizații au indicat că nu sunt implicate în prezent în astfel de activități, aceștia provenind din două ONG-uri și din două AJOFM-uri. Cu toate acestea unul dintre cei 2 respondenți din AJOFM a menționat unele dintre serviciile de sprijinire a ocupării ca fiind oferite de instituție.

Q15 EXPERIENȚĂ ȘI ACTIVITĂȚI4.1 Organizația dumneavoastră este implicată în prezent în sprijinirea angajării refugiaților ucraineni?



In privința activităților de sprijinire a angajării refugiaților din Ucraina, cei mai mulți respondenți (52) au menționat plasarea la locuri de muncă (86,7%) și formare profesională/de competențe (29, reprezentând 48,3% din total respondenți), cei mai mulți dintre aceștia reprezentând instituții publice (AJOFM-uri). Procente mai mici regăsim pentru cursurile de limba română (33,3%), stagii/ucenicie (23,3%), consultanță juridică privind drepturile de muncă (21,7%), respectiv cursurile de limba engleză (11,7%).

Astfel, din instituții/autorități publice sunt 40 din cei 52 de respondenți care oferă servicii de plasare la locuri de muncă, 11 din cei 20 care oferă cursuri de limba română, 4 din 7 care oferă cursuri de limba engleză, 26 din 29 dintre cei care oferă formare profesională, toți cei 14 care oferă stagii/ucenicie și 5 din cei 13 care oferă consultanță juridică privind drepturile de muncă, iar restul sunt oferite de organizații neguvernamentale. Astfel, remarcăm faptul că ONG-urile oferă mai degrabă cursuri de limba română sau engleză și consultanță juridică privind drepturile de muncă și mult mai puțin formare profesională sau plasarea la locuri de muncă.

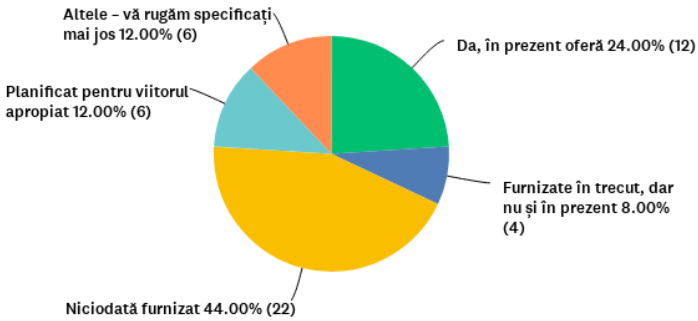


O parte dintre respondenți au menționat și alte servicii pe care le oferă refugiaților ucraineni, printre care : informare, consiliere profesională (ex. pregătirea pentru interviu, pregătirea CV-urilor, căutare activă de locuri de muncă), medierea muncii, orientare culturală, consiliere juridica, cursuri online, cursuri de integrare, traducere documente și sprjin pentru depunerea documentelor pentru echivalare (la CNRED). Sunt menționate și activiăți dedicate mai degrabă copiilor, precum: afterschool, parenting, activitati recreative, educatie non-formala, sau pentru suportul psiho-social (ex. consiliere psihologica individuala și de grup, curs de educație civică, sport: yoga, Pilates) sau ajutor material. Aceste activități sunt oferite mai degrabă de ONG-uri decât de autoritățile publice.

5.2. Utilizarea de instrumente digitale sau de evaluare a competențelor

În ceea ce privește derularea de programe de pregătire destinate refugiaților din Ucraina care să vizeze dobândirea de competențe digitale, cei mai mulți respondenți (n=22) declară că organizațiile pentru care lucrează nu au oferit vreodată astfel de programe, 4 au oferit în trecut dar nu și la momentul colectării datelor, 12 oferă în prezent (din care 8 din instituții publice și 4 din ONG-uri), iar 6 au planificat să ofere astfel de programe în viitorul apropiat (4 AJOFM-uri și 2 ONG-uri). Alți respondenți menționează faptul că nu au avut astfel de solicitări (fie în limba ucraineană, fie într-o altă limbă străină), că oferă cursuri de competențe digitale generale (fără a fi specifice unei categorii de beneficiari sau alta) sau că pot oferi astfel de cursuri doar celor care au diplome recunoscute.

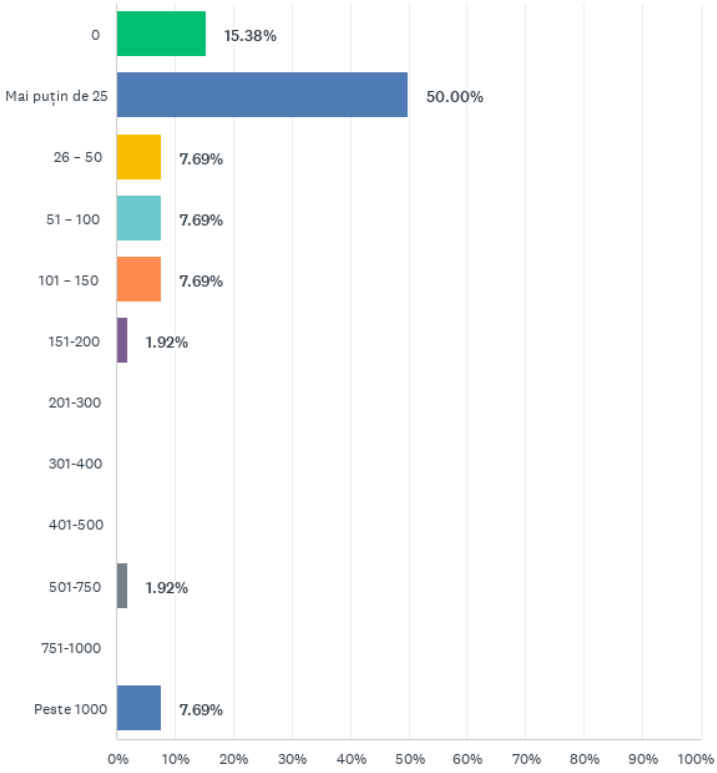
Q28 COMPETENȚE DIGITALE ȘI ACCES LA TEHNOLOGIEContext introductiv: Această secțiune își propune să evalueze măsura în care serviciile de sprijin pentru ocuparea forței de muncă includ formarea în competențe digitale, care este din ce în ce mai importantă pentru accesul la un loc de muncă în toate sectoarele.8.1. Organizația dumneavoastră oferă sau facilitează în prezent instruire în domeniul competențelor digitale pentru refugiații ucraineni ?DATE ȘI INSTRUMENTE DIGITALE



5.3. Numărul de refugiați sprijiniți

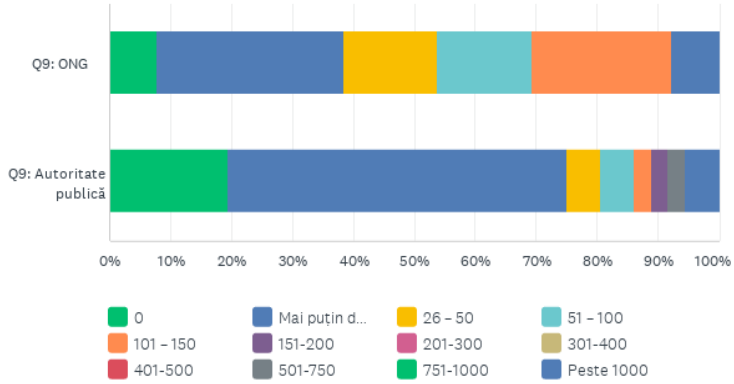
În privința numărului de refugiați ucraineni sprijiniți în procesul de angajare, jumătate dintre respondenți declară că au mai puțin de 25 de beneficiari/persoane cu care lucrează în acest sens, în timp ce câte 4 organizații/respondenți au între 26-50 (2 din organizații publice și 2 din ONG-uri), 51-100 (2 din organizații publice și 2 din ONG-uri), 101 și 150 (din care 3 din ONG-uri și 1 dintr-o autoritate publică) și peste 1000 de beneficiari (din care 1 din ONG-uri și 3 dintr-o autoritate publică). Câte un reprezentant al unei organizații publice declară un număr de beneficiari între 151-200, respectiv 501-750, iar 8 răspund că nu se ocupă de nici un refugiat ucrainean pentru angajare.

Q18 4.6. Câți refugiați ucraineni sprijiniți în prezent pentru a-i angaja? (Vă rugăm să alegeți o variantă din cele de mai jos)



Din perspectiva tipului de furnizor, observăm că autoritățile publice se ocupă de un număr mai mare de refugiați ucraineni în sprijinirea angajării comparativ cu ONG-urile, lucru explicabil prin diferențele între capacitățile celor două tipuri de furnizori de servicii.

Q18 4.6. Câți refugiați ucraineni sprijiniți în prezent pentru a-i angaja? (Vă rugăm să alegeți o variantă din cele de mai jos)

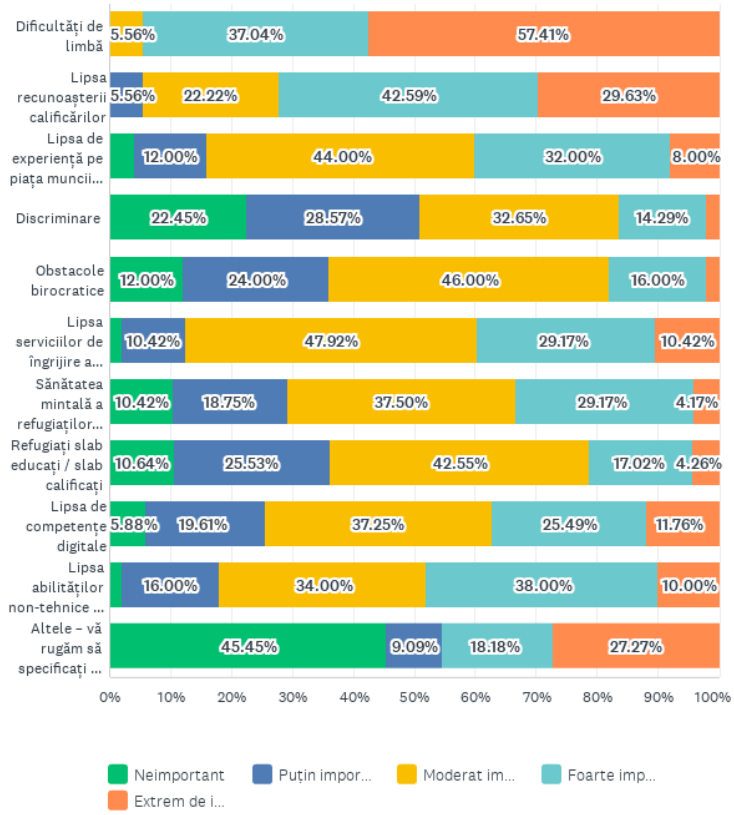


6. Bariere și provocări

6.1. Principalele bariere

Integrarea pe piața muncii a refugiaților din Ucraina nu este una facilă, întâmpinând diferite bariere și provocări. Întrebarea nr. 17 le-a cerut respondenților să evalueze importanța unui număr de bariere. Cea mai importantă barieră este considerată cea lingvistică (apreciată drept foarte importantă și extrem de importantă de 94,45% dintre respondenți), urmată de lipsa recunoașterii calificărilor, lipsa abilităților non-tehnice (de exemplu, abilități de comunicare, flexibilitate, rezolvarea problemelor, lucrul independent etc.), lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor, lipsa de experiență pe piața muncii locală, lipsa de competențe digitale, sănătatea mintală a refugiaților din Ucraina și slaba calificare a refugiaților. Cele mai puțin importante bariere sunt considerate discriminarea și birocrația.

Q17 4.4 Cât de importante sunt următoarele bariere pentru intrarea pe piața muncii a refugiaților ucraineni? (Vă rugăm să evaluați importanța fiecărei bariere)



În tabelul de mai jos aceste bariere sunt ordonate în funcție de media importanței acordate de respondenți. Aceștia au dat note între 1 (neimportantă) și 5 (extrem de importantă), iar media a fost calculată din răspunsurile valide (coloana N). O medie mai mare indică o importanță mai mare a respectivei bariere, din perspectiva respondenților.

Tabel 1 Bariere la angajare, în ordinea crescătoare a mediilor

Bariera	N	Media
Discriminare	49	2.4490
Obstacole birocratice	50	2.7200
Altele	11	2.7273
Refugiați slab educați / slab calificați	47	2.7872
Sănătatea mintală a refugiaților din Ucraina	48	2.9792
Lipsa de competențe digitale	51	3.1765
Lipsa de experiență pe piața muncii locală	50	3.2800
Lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor	48	3.3542
Lipsa abilităților non-tehnice (de exemplu, abilități de comunicare, flexibilitate, rezolvarea problemelor, lucrul independent etc.)	50	3.3800

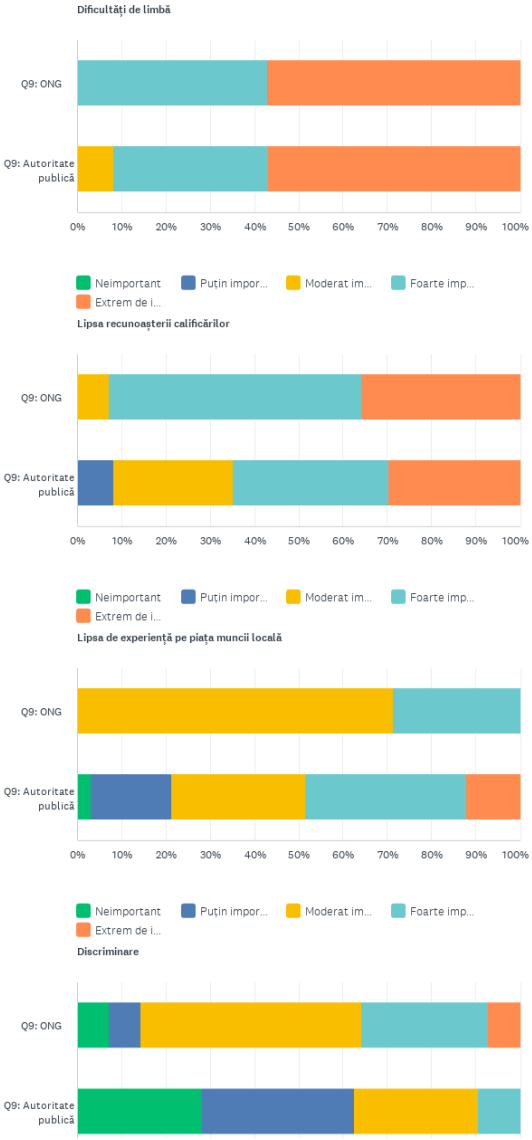
Lipsa recunoașterii calificărilor	54	3.9630
Dificultăți de limbă	54	4.5185

N=numărul de răspunsuri.
Notă: Media este calculată în funcție de răspunsurile pe o scală Likert în 5 trepte, de la 1=neimportantă la 5=extrem de importantă.

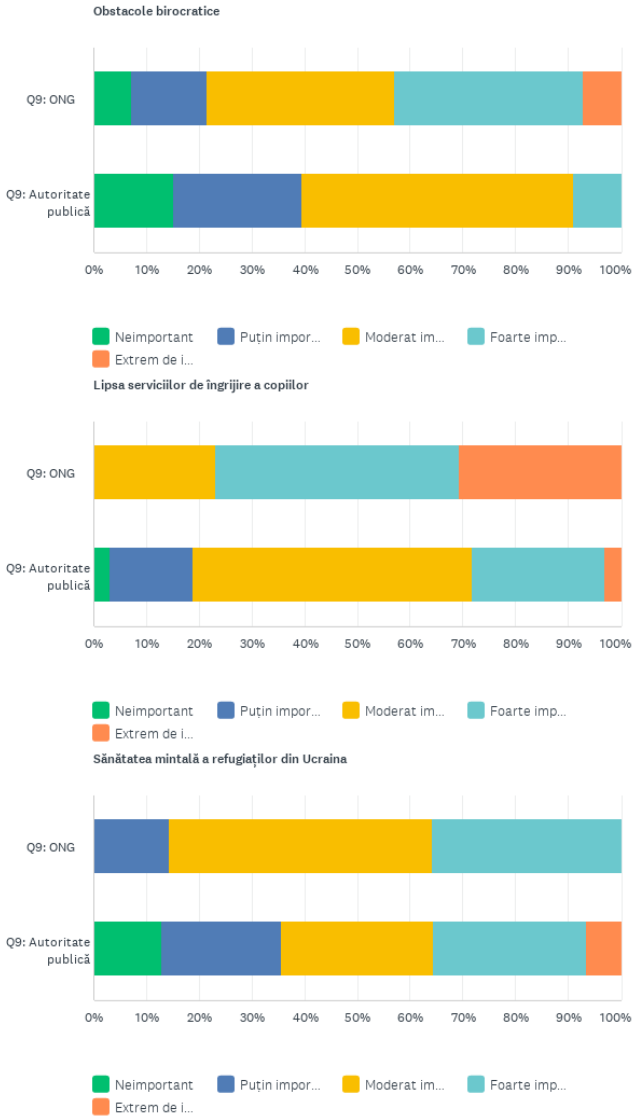
6.2. Importanța barierelor în funcție de tipul de actori

Din figurile de mai jos se pot observa diferențele în aprecierea importanței diferitelor bariere în funcție de tipul de organizație în care activează respondenții – publică sau neguvernamentală. In privința dificultăților lingvistice nu sunt diferențe mari între cele două categorii, deși cei din ONG-uri consideră într-o mai mare măsură a fi importante aceste bariere. Situația este similară în privința recunoașteri calificărilor, în sensul că cei din autoritățile publice consideră mai puțin importante aceste bariere decât cei din ONG-uri. In schimb, un procent mai mare dintre cei din administrația publică consideră foarte sau extrem de importantă lipsa de experiență pe piața muncii locală a refugiaților din Ucraina, comparativ cu cei din ONG-uri. Discriminarea este considerată a fi o problemă importantă într-o proporție mai mare de către cei din ONG-uri față de cei din instituții publice.

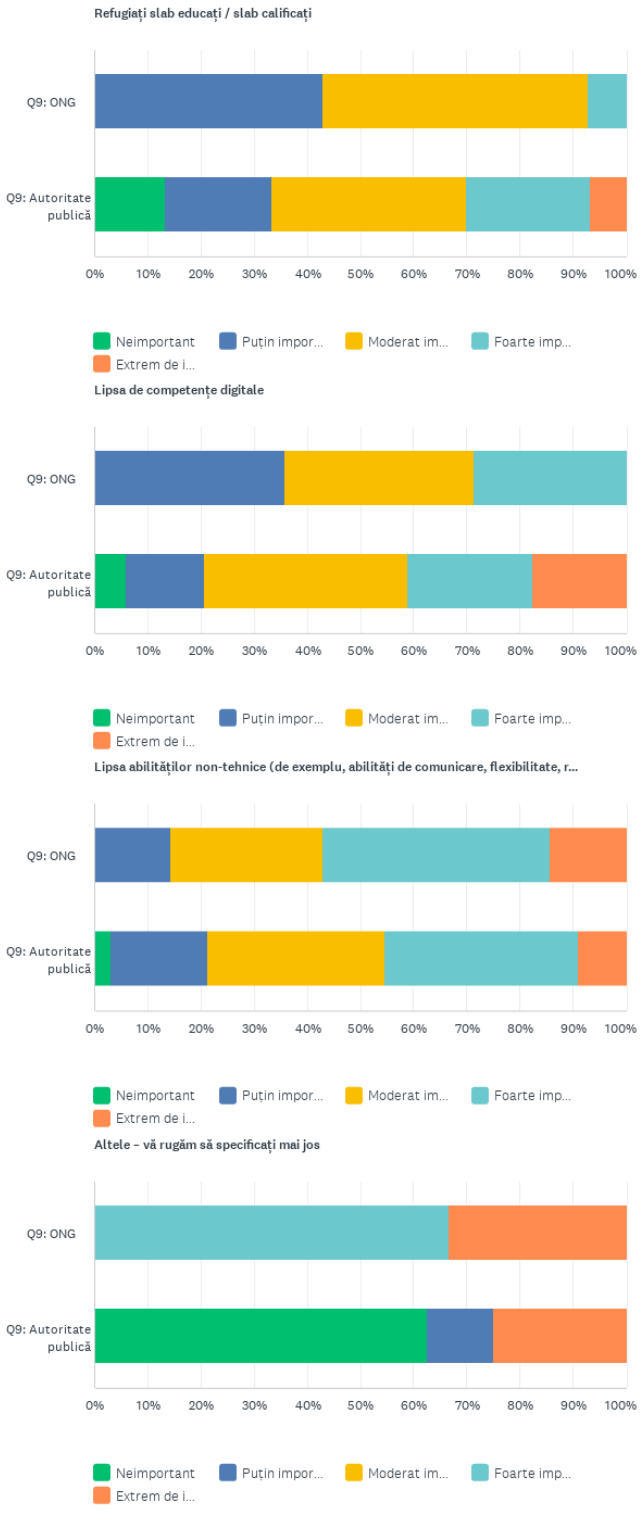
Q17 4.4 Cât de importante sunt următoarele bariere pentru intrarea pe piața muncii a refugiaților ucraineni? (Vă rugăm să evaluați importanța fiecărei bariere)



De asemenea, obstacolele birocratice sunt considerate o problemă foarte sau extrem de importantă de aproape jumătate dintre cei din ONG-uri, pe când doar 10% din cei din autoritățile publice o consideră la fel de importantă. De remarcat este și faptul tot cei din ONG-uri sunt mai îngrijorați de lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor decât cei din autorități publice (peste 75% vs. 30%) și de sănătatea mintală a refugiaților din Ucraina.



Respondenții din autoritățile publice consideră într-o proporție mai mare decât cei din ONG-uri ca fiind foarte sau extrem de importantă slaba calificare a refugiaților (30% vs. aproape 10%) și lipsa de competențe digitale (40% vs. 30%). În schimb cei din ONG-uri consideră mai importantă lipsa abilităților non-tehnice decât cei din autoritățile publice



Răspunsurile libere ale celor care au menționat alte bariere au fost grupate în 5 categorii:

1. Nivelul venitului și stabilitatea locului de muncă

- **Așteptări ridicate** din partea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în special în ceea ce privește flexibilitatea programului (part-time, adaptabilitate pentru îngrijirea copiilor).
- **Oferta limitată** de locuri de muncă part-time nu corespunde cererii.
- **Renunțarea rapidă** la locul de muncă de către unele persoane, fără o alternativă clară.
- **Motive invocate** pentru renunțare: oboseală, dificultăți de comunicare, nevoia de a reveni temporar în Ucraina.

2. Distanța între locul de muncă și domiciliu / mobilitate

- **Lipsa mobilității** este o barieră majoră în ocuparea unui loc de muncă.
- **Accesul limitat** la mijloace de transport sau distanțele mari între locuință și locul de muncă pot contribui la abandonul profesional.

3. Dificultăți în identificarea unei locuințe

- Deși nu este detaliat explicit în text, **problema locuirii** este sugerată indirect prin mențiunea mobilității reduse și instabilității personale.
- **Accesul la locuințe** adecvate și stabile este esențial pentru integrarea pe termen lung.

4. Accesarea serviciilor și integrarea socială

- **Acces limitat** la servicii medicale și dificultăți în certificarea cursurilor de limba română.
- **Percepția de temporaritate** a ședерii în România, accentuată de prelungirea anuală a dreptului de ședere, reduce motivația de integrare.
- **Lipsa dorinței de integrare** este o consecință directă a incertitudinii juridice și sociale.

5. Motivația inițială pentru venirea în România

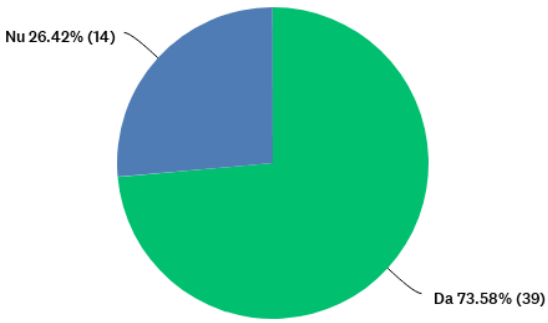
- **Motivul umanitar** al sosirii în România este principalul factor pentru rata scăzută de ocupare.
- Mulți cetățeni nu au venit cu scopul de a munci, ceea ce influențează nivelul de implicare în piața muncii.

7. Colaborare și bune practici

7.1. Tipuri de colaborări

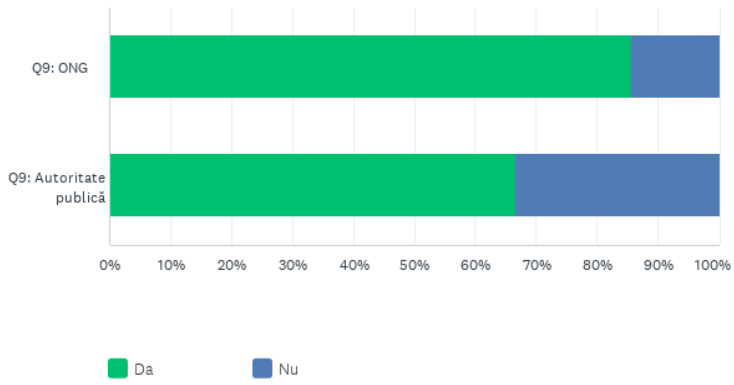
Din perpectiva colaborărilor cu alte organizații, cele mai multe organizații (73,58%) au astfel de colaborări în domeniul ocupării forței de muncă pentru refugiați ucrainieni, în timp ce doar puțin peste un sfert declară că nu au astfel de colaborări.

Q19 CELE MAI BUNE PRACTICI ȘI COLABORARE5.1 Organizația dvs. colaborează cu alti actori în furnizarea de ajutor în domeniul ocupării forței de muncă pentru refugiați ucrainieni?



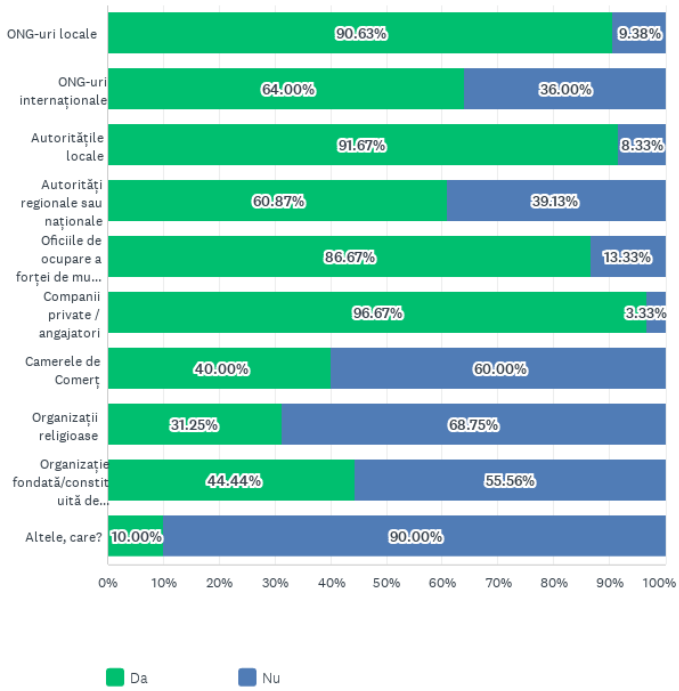
Urmărind diferențele între ONG-uri și autorități publice remarcăm faptul că peste 80% dintre respondenții din mediul neguvernamental colaborează cu alți actori în furnizarea de ajutor în domeniul ocupării forței de muncă pentru refugiații ucraineni, iar dintre respondenții din instituții publice procentul se apropie de 70%.

Q19 CELE MAI BUNE PRACTICI ȘI COLABORARE5.1 Organizația dvs. colaborează cu alti actori în furnizarea de ajutor în domeniul ocupării forței de muncă pentru refugiați ucrainieni?



În privința colaborărilor, cel mai frecvent respondenții au declarat că au colaborat cu angajatori/companii private (peste 96%), autorități locale (91,67%), ONG-uri locale (90,67%), oficiile de ocupare a forței de muncă (86,67%), ONG-uri internaționale (64%) și autorități regionale sau naționale (60%). Intr-o mai mică măsură s-a colaborat cu Camerele de comerț, cu ONG-uri religioase ori cu cele create de refugiați.

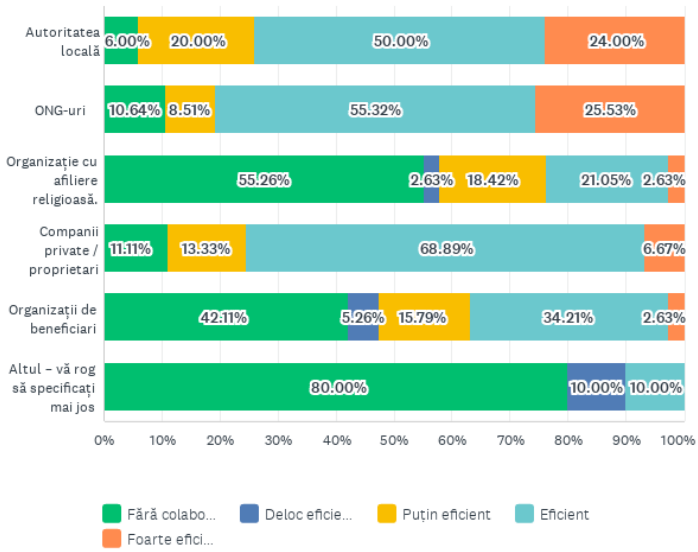
Q20 5.2 Dacă da – Cu care dintre următoarele tipuri de actori colaborează ? (Vă rugăm să indicați dacă organizatia dvs. colaborează cu următorii actori)



7.2. Calitatea parteneriatelor

Din punctul de vedere al eficienței colaborărilor, cele mai eficiente sunt considerate colaborările cu ONG-urile și autoritățile locale – aproximativ un sfert se declară foarte mulțumiți de acestea (declară colaborări foarte eficiente), iar în jur de 50-55% le consideră eficiente. De asemenea, colaborările cu unele companii private/proprietari sunt considerate eficiente de 2/3 din respondenții care au avut astfel de colaborări.

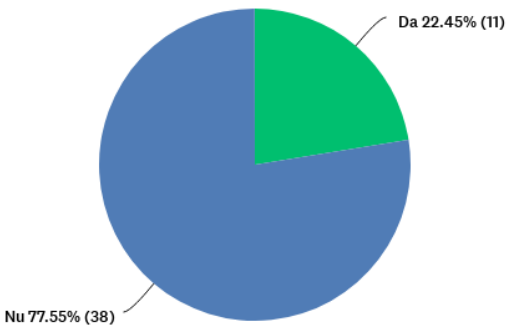
Q23 5.6 Cum evaluați colaborarea cu următorii actori ? (Vă rugăm să evaluați calitatea colaborării cu fiecare actor cu care lucrați)



7.3. Bune practici în integrarea profesională

11 dintre respondenți au derulat un program pe care îl consideră ”bună practică” – 3 sunt AJOFM-urile din Cluj, Ilfov și Maramureș, iar ceilalți 8 sunt din ONG-uri, respectiv : Asociaţia Profesională Neguvernamentală de Asistenţă Socială ASSOC, Asociația LOGS - Grup de Inițiative Sociale, Asociația Proiect Voiajor / Jobs for Ukraine, Federația YMCA Romania, Asociația City Makers, Fundația World Vision Romania, Asociația Filantropia Oradea, Asociația Ecumenica a Bisericilor din România Aidrom.

Q21 5.4. Ați implementat/derulat vreun program pe care îl considerați ”Bună practică” pe care l-ați recomanda?



Aceste exemple de bună practică vizează o serie de activități de facilitare a accesului la un loc de muncă pentru refugiați, grupate astfel :

1. Integrarea refugiaților ucraineni în societatea românească

- Organizarea de cursuri de limba română pentru cetățenii ucraineni.
- Consiliere individuală privind echivalarea studiilor și calificărilor.
- Sesiuni de informare privind drepturile legale în România.
- Sprijin personalizat în cadrul Centrului Comunitar ROUA (consiliere, ateliere, activități pentru copii).
- Model holistic de servicii integrate în hub și centru mobil.
- Sprijin complex care combină protecția, integrarea socială și accesul la servicii esențiale.

2. Accesul pe piața muncii și angajabilitate

- Intermedierea comunicării cu angajatorii locali.
- Crearea de legături directe între angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Activități desfășurate pe teritoriul companiilor (ex. Ikea).
- Program de consiliere: suport informațional, plasarea forței de muncă, formare.
- Activități precum „One Day Job Shadowing" – vizite în companii pentru familiarizarea cu mediul de lucru.

3. Formare profesională și educație

- Cursuri de limba română și engleză.
- Sprijin în redactarea CV-ului.
- Finanțare program de ucenicie la locul de muncă.
- Consiliere privind completarea și depunerea dosarelor de echivalare.

4. Colaborarea cu angajatori și instituții

- Discuții directe cu angajatori din județul Ilfov.
- Participarea la Bursa Locurilor de Muncă.
- Vizite și activități desfășurate în companii (ex. Ikea).

5. Proiecte și inițiative finalizate

- Proiectele în beneficiul persoanelor strămutate din Ucraina s-au încheiat în iunie 2025.
- Angajarea migranților nu a fost un obiectiv direct, dar s-a oferit sprijin prin referire către instituții publice și ONG-uri.

Pentru detalii specifice am adăugat și răspunsurile individuale la invitația de prezentare a exemplului de bună practică pentru o mai bună înțelegere a fiecărui program în parte în Anexa 2.

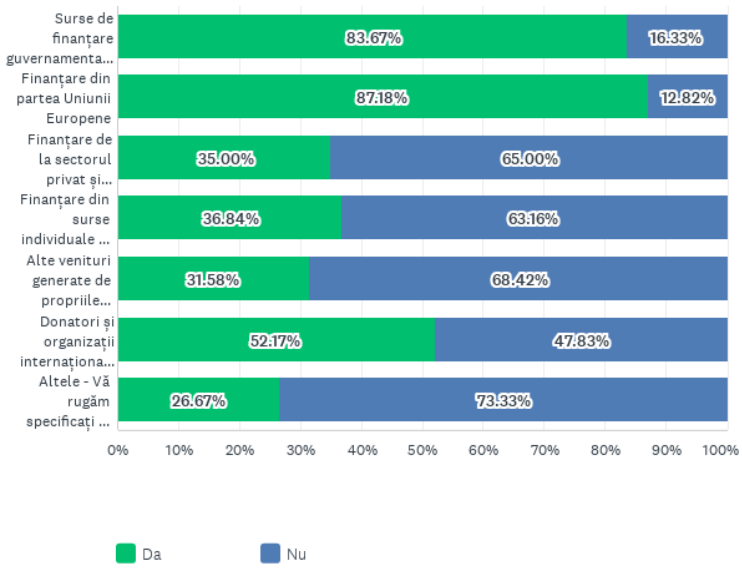
8. Capacitate și nevoi

8.1. Surse de finanțare

În privința surselor de finanțare, cei mai mulți respondenți au menționat finanțările din partea Uniunii Europene (87,18%), urmate de cele din surse guvernamentale și de la autoritățile județene/locale (83,67%) și de la donatori și organizații internaționale (52,17%). Mult mai rar sunt menționate veniturile obținute din activitățile proprii ale organizației (31,58%), de la sectorul privat (35%) și din surse individuale (36,84%) sau alte surse. Din cele 16 respondenți din ONG-uri, numai 7 menționează că organizația pe care o reprezintă primește finanțare din surse publice.

Datele privind finanțarea arată importanța fondurilor externe (fie din partea Uniunii Europene, fie de la donatori și organizații internaționale) în susținerea organizațiilor care oferă servicii de facilitare a accesului la piața muncii persoanelor provenind din Ucraina, dar și vulnerabilitatea acestor programe și dependența lor de finanțările externe.

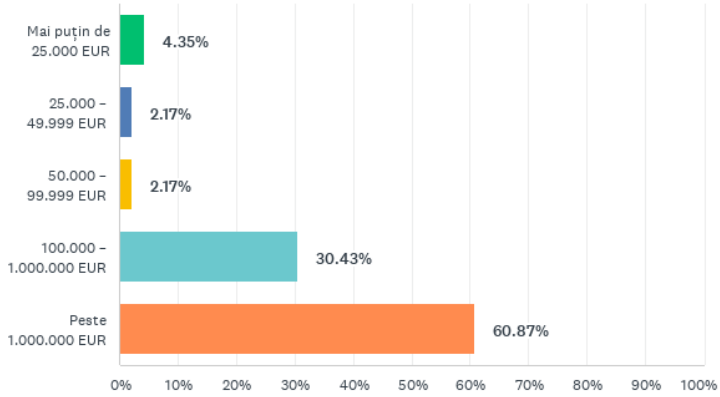
Q13 3.2. Surse de finanțare (Vă rugăm să indicați dacă organizația dvs. primește finanțare din următoarele surse)



8.2. Bugetul anual al organizației

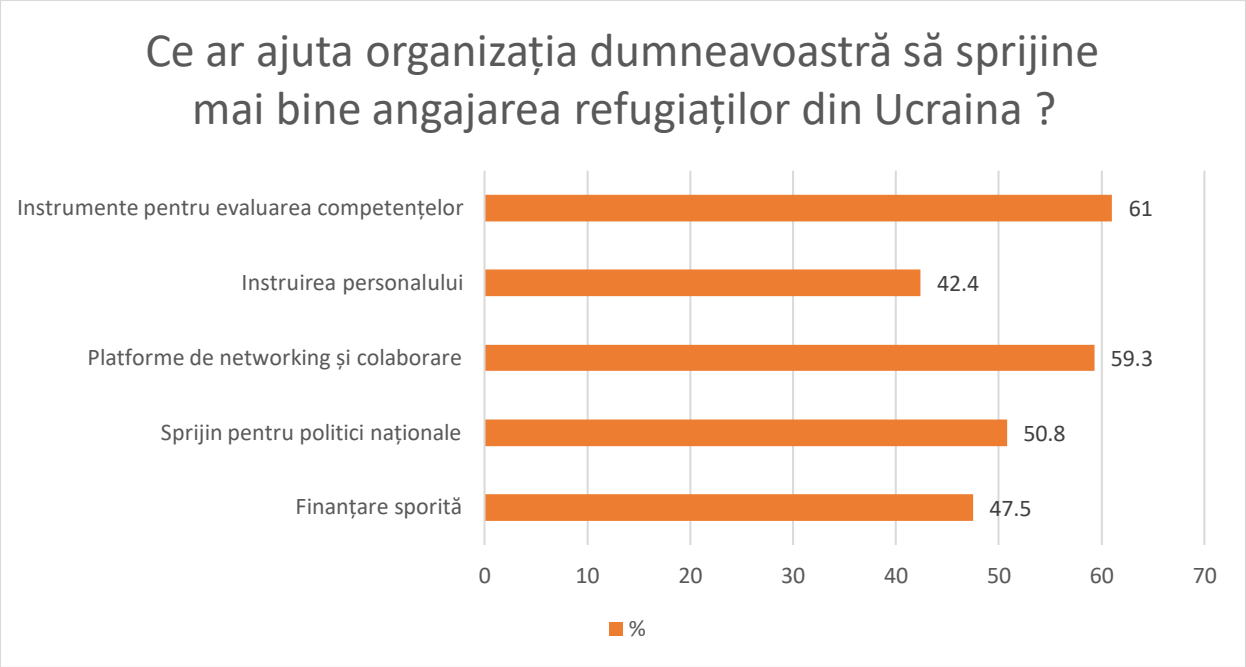
În ceea ce privește bugetul anual al organizației, cele mai multe organizații au bugete de peste 1 million de euro, din cei 28 de respondenți cu astfel de bugete (reprezentând 60.87% din total), doar 2 sunt din ONG-uri cu bugete de peste 1 million de euro anual, restul fiind din autorități publice. Dintre cei 14 respondenți (30,4%) care au răspuns că au bugete cuprinse între 100 mii și 1 million euro, 9 sunt din ONG-uri, iar dintre cei care au bugete mai mici de 100 mii euro, toți respondenții provin din AJOFM-uri.

Q14 3.4. Bugetul anual (Vă rugăm să indicați bugetul anual aproximativ al organizației dumneavoastră - în EUR)



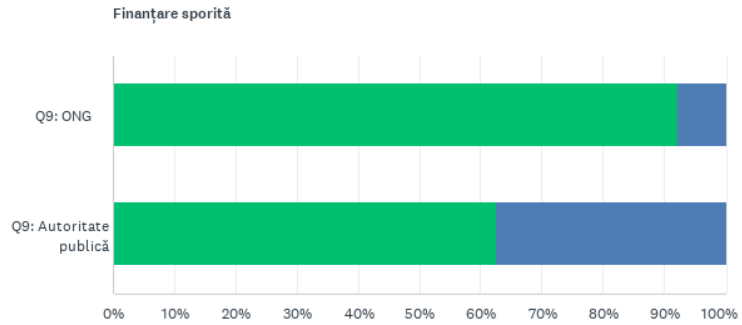
8.3. Nevoi și priorități pentru îmbunătățirea sprijinului

Pentru a evalua nevoile organizațiilor din domeniu pentru a sprijini mai bine angajarea refugiaților din Ucraina au fost propuse o listă de posibile activități și instrumente, iar respondenții au ales care dintre ele sunt mai importante. Cele mai importante sunt considerate instrumentele pentru evaluarea competențelor (61%), platformele de networking și colaborare (59,3%) și sprijinul pentru politici naționale (50,8%). Finanțarea sporită este menționată de aproape jumătate dintre respondenți (47,5%), iar instruirea personalului de 42,4% dintre aceștia.

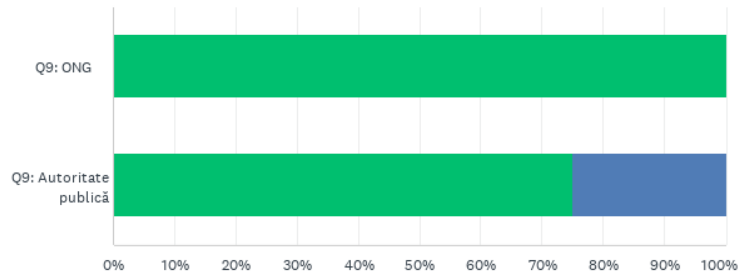


Din analiza diferențelor între respondenții care provin din autorități publice și cei din ONG-uri (vezi figura de mai jos), reiese că cei din urmă au mai mare nevoie de politici naționale, creșterea finanțărilor și platforme de networking și colaborare, în timp ce în instituțiile publice se resimte mai acut nevoia de a avea instrumente pentru evaluarea competențelor și platforme de colaborare.

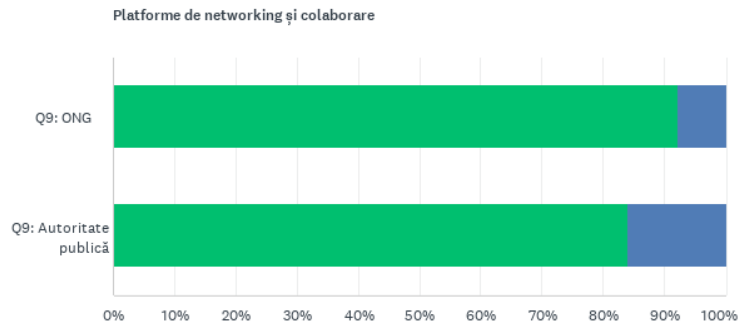
Q25 PERSPECTIVE ȘI NEVOI6.1. Ce ar ajuta organizația dumneavoastră să sprijine mai bine angajarea refugiaților din Ucraina ? (Vă rugăm să evaluați importanța fiecărui tip de suport pentru organizația dvs.)



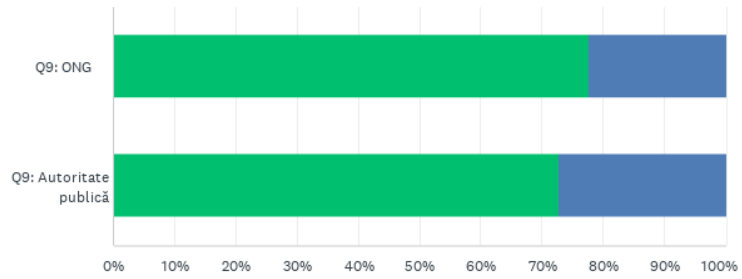










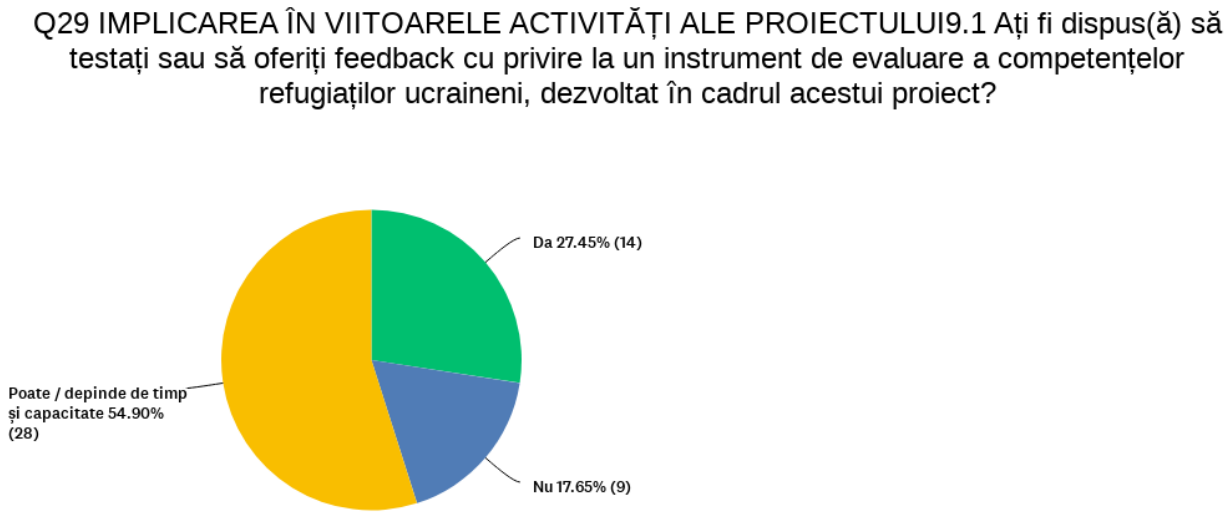




În afara activităților propuse prin chestionar, respondenții au mai menționat și următoarele care ar crește eficiența intervențiilor: cursuri de limba română, echivalarea actelor de studii si de calificare, precum și interesul și disponibilitate din partea persoanelor ucrainene să învețe limba. De notat este că toate aceste activități suplimentare fuseseră deja incluse între cele curente la întrebările de la începutul chestionarului.

8.4. Implicarea în activitățile viitoare ale proiectului

Întrebarea 29 a urmărit să evalueze deschiderea respondenților față de viitoarele activități din cadrul proiectului, respectiv disponibilitatea de a testa sau de a oferi feedback cu privire la un instrument de evaluare a competențelor refugiaților ucraineni. Astfel, doar 9 respondenți resping această posibilitate, în timp ce 14 (reprezentând 27.45%) sunt de acord, iar ceilalți 28 (54,9%) se arată dispuși, dar în funcție de timp și capacitate.



8.5. Consimțământ privind utilizarea datelor

La finalul chestionarului, organizațiile participante au fost invitate să își exprime opțiunea privind utilizarea informațiilor de contact furnizate, în conformitate cu principiile de protecție a datelor (GDPR). Această întrebare viza posibilitatea includerii organizației într-o listă publică a actorilor interesați.

La finalul chestionarului, respondenții au fost invitați să își exprime acordul privind publicarea datelor de contact ale organizației lor într-o listă de actori relevanți. Acest demers sprijină transparența și respectarea principiilor GDPR, permițând în același timp folosirea informațiilor în scopuri de colaborare și cercetare.

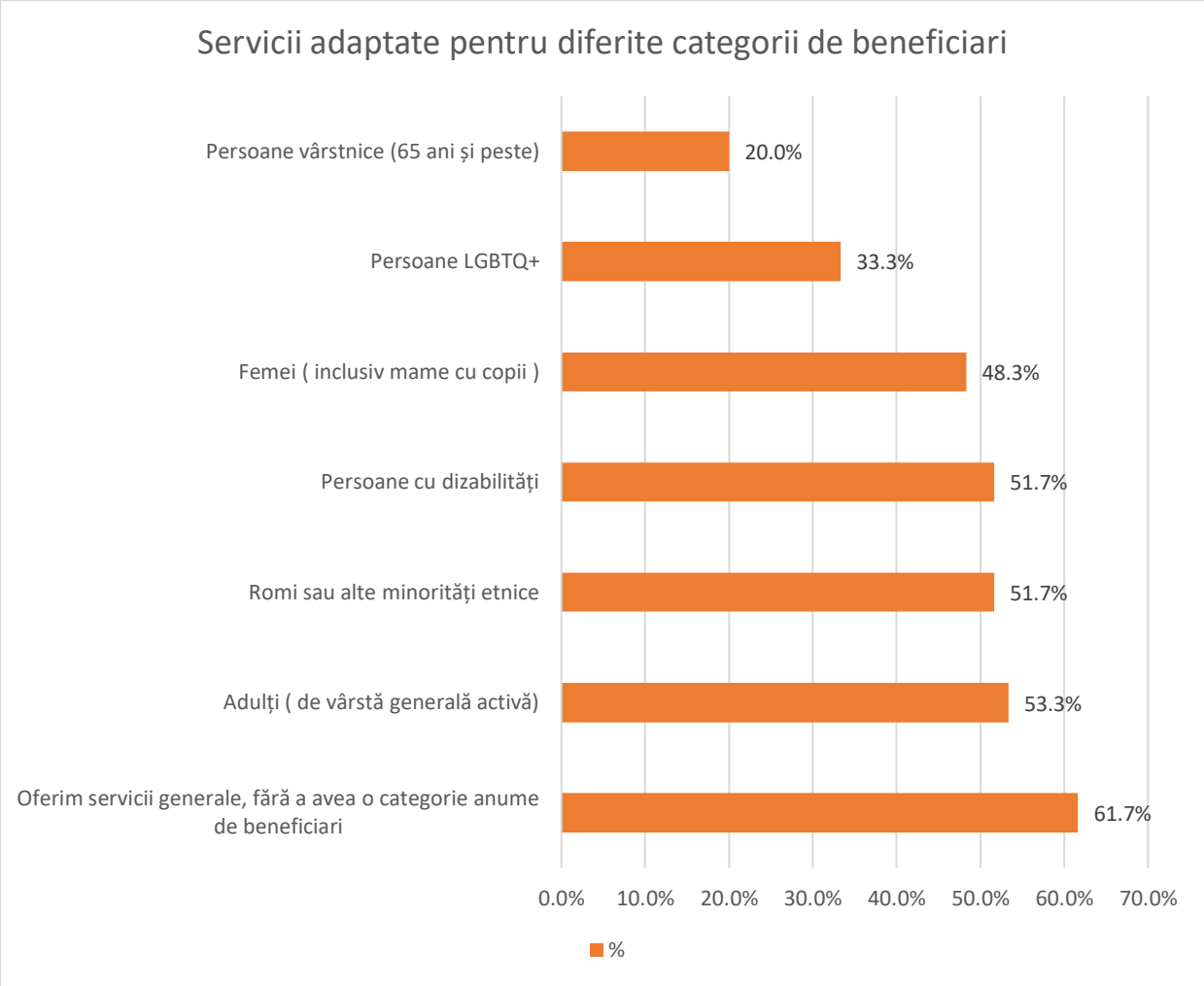
Astfel, 14 respondenți din autorități publice și 5 din ONG-uri au fost de acord ca datele organizației să fie făcute publice (vezi Anexa 1), ceilalți alegând să nu le facă publice.

9. Incluziune și grupuri țintă

9.1. Sprijin adaptat pentru grupuri vulnerabile

Din perspectiva categoriilor de beneficiari cu care lucrează, cele mai multe organizații (61,7% din respondenți) oferă servicii generale, fără a viza o anume categorie specifică. Puțin peste jumătate au dezvoltat servicii specifice pentru adulți de vârstă activă, Romi sau alte minorități etnice și persoane cu dizabilități. Aproape jumătate au adaptat serviciile nevoilor specifice ale femeilor (inclusiv mame cu copii), o treime ale persoanelor LGBTQ+ și 20% persoanelor vârstnice. În funcție de tipul de organizație – publică sau neguvernamentală, 27 de respondenți din autorități publice și 10 din ONG-uri oferă servicii generale, 24 din instituții publice și 7 din ONG-uri oferă servicii adaptate pentru persoane cu dizabilități, pentru Romi 23 din autorități publice și 8 din ONG-uri, iar pentru adulți de vârstă activă oferă servicii adaptate 23 din sistemul public, respectiv 9 din mediul neguvernamental. Pentru femei, 20 de respondenți din instituții publice și 9 din ONG-uri oferă servicii adaptate, în timp ce pentru persoane LGBTQ+ 12 din autorități publice și 8 din ONG-uri.

Din analiza acestor date reiese că autoritățile publice oferă mai degrabă servicii generale, pe când ONG-urile sunt mai active în a sprijini categorii mai puțin vizate de serviciile publice, precum femeile, persoanele LGBTQ+ și cele de etnie Romă sau din alte minorități etnice. Având în vedere numărul mic de respondenți este greu de stabilit diferențe semnificative.



9.2. Alte recomandări pentru facilitarea integrării

Din răspunsurile libere am identificat mai multe categorii de măsuri posibile, fiecare cu subteme și exemple extrase din conținut (vezi Anexa 2 pentru citate extinse):

1. Competențe lingvistice și comunicare

- **Bariera lingvistică** este una dintre cele mai mari provocări:
  - *„Comunicare deficitară”*
  - *„Extinderea de activități de învățare a limbii române în mod intensiv”*
  - *„Cursuri intensive de limba română”*
  - *„Necunoașterea limbii române și a unei limbi de circulație internațională (engleză, franceză)”*

2. Accesul pe piața muncii și tipologia locurilor de muncă

- **Dificultăți în integrarea profesională**:
    - *„Mai multă flexibilitate în a înțelege necesitatea identificării unui loc de muncă”*
    - *„Este nevoie de joburi bune care nu solicită un nivel avansat de limbă română”*
    - *„Joburi care recunosc competențele și experiența acumulată în străinătate fără formalități”*
    - *„Joburi part-time pentru familii monoparentale”*
    - *„Joburi care oferă cazare”*
    - *„De obicei sunt angajați în joburi sub pregătirea și calificarea lor”*

3. Formare profesională și orientare

- **Necesitatea dezvoltării competențelor**:
    - *„Programe de formare profesională și reconversie”*
    - *„Cursuri de formare profesională în limba ucraineană”*
    - *„Orientare profesională personalizată”*
    - *„Dezvoltarea de competențe-cheie”*
    - *„Programe de mentorat sau job shadowing”*

4. Îngrijirea copiilor și sprijin pentru familii

- **Lipsa serviciilor de sprijin pentru părinți**:
    - *„Lăsarea copiilor în structuri de tip after school”*
    - *„Serviciile de îngrijire a copiilor sunt subdezvoltate și împiedică mamele să lucreze”*

5. Integrare socială și atitudini ale beneficiarilor

- **Atitudini și comportamente față de integrare**:
    - *„Ar fi necesară o mai mare deschidere a beneficiarilor din UA pentru a învăța limba română”*
    - *„Deschidere din partea cetățenilor ucraineni, cooperare din partea lor, dorință de a se integra în societate”*
    - *„Așteptările și aspirațiile cetățenilor ucraineni privind locurile de muncă”*
    - *„Resping ofertele angajatorilor din motive legate de neconcordanța cu ocupațiile anterioare”*

6. Rolul angajatorilor și al instituțiilor

- **Implicarea actorilor relevanți**:
    - *„Implicarea angajatorilor”*
    - *„Monitorizarea inserției pe termen lung”*
    - *„Reducerea barierelor administrative”*

10. Concluzii și recomandări

Datele colectate de la 59 de respondenți, reprezentând 37 de Agenții de ocupare a forței de muncă și 14 ONG-uri (din care unul cu afiliere religioasă), oferă o imagine detaliată a sprijinului pentru accesul la un loc de muncă destinat refugiaților ucraineni în România. In ciuda limitelor inerente unei cercetări exploratorii, nereprezentative la nivel național, sunt surprinse unele tendințe și probleme structurale care afectează participarea refugiaților ucraineni pe piața muncii din România.

10.1. Lecții-cheie din cartografierea sprijinului pentru angajare

- Cele mai frecvente activități oferite refugiaților ucraineni sunt:
  - **Plasarea la locuri de muncă** (86,7% dintre respondenți).
  - **Formarea profesională/de competențe** (48,3%).
- **Instituțiile publice (AJOFM)** sunt principalii furnizori ai acestor servicii.
- **ONG-urile** oferă mai ales:
  - Cursuri de limba română și engleză.
  - Consultanță juridică privind drepturile de muncă.
  - Servicii complementare: consiliere profesională, orientare culturală, sprijin pentru echivalarea studiilor, activități pentru copii și suport psiho-social.
- **Nivel ridicat de colaborare între actori**
  - Peste 80% dintre ONG-uri și aproape 70% dintre instituțiile publice colaborează cu alți actori în sprijinirea angajării refugiaților ucraineni.
  - Cele mai frecvente colaborări sunt cu: angajatori, autorități locale, ONG-uri locale și internaționale, oficiile de ocupare a forței de muncă.
- **Calitatea parteneriatelor este apreciată pozitiv**
  - Colaborările cu ONG-uri și autorități locale sunt considerate cele mai eficiente.
  - Colaborările cu companii private sunt, de asemenea, bine evaluate de două treimi dintre respondenți.
- **Finanțarea este dominată de surse externe**
  - Cele mai frecvente surse: Uniunea Europeană (87%), autorități publice (84%), donatori internaționali (52%).
  - ONG-urile sunt mai dependente de finanțări externe și mai puțin sprijinite din surse publice.
- **Nevoi prioritare pentru îmbunătățirea sprijinului**
  - Cele mai importante nevoi identificate:
  - Instrumente pentru evaluarea competențelor (61%).
  - Platforme de networking și colaborare (59%).
  - Sprijin pentru politici naționale (51%).
  - Finanțare sporită (47,5%).
  - Instruirea personalului (42,4%).
- **Diferențe între tipurile de organizații**:
  - ONG-urile au nevoie mai mare de politici naționale, finanțare și colaborare.
  - Instituțiile publice resimt mai acut lipsa instrumentelor de evaluare a competențelor.
- **Serviciile sunt în general universale, dar unele organizații vizează grupuri vulnerabile**
  - 61,7% oferă servicii generale.
  - Peste 50% oferă servicii adaptate pentru:
  - Adulți de vârstă activă.
  - Romi și alte minorități etnice.

- Persoane cu dizabilități.
- Aproape jumătate oferă servicii adaptate pentru femei (inclusiv mame).
- ONG-urile sunt mai active în sprijinirea categoriilor vulnerabile (femei, LGBTQ+, minorități).

- **Exemple de Bune practici includ:**
  - Integrare socială (cursuri de limba română, consiliere, servicii integrate).
  - Acces la piața muncii (intermediere, consiliere, job shadowing).
  - Formare profesională (ucenicie, redactare CV, echivalare studii).
  - Colaborare cu angajatori (vizite, burse de locuri de muncă).
  - Proiecte finalizate cu sprijin indirect pentru angajare.

10.2. Bariere și provocări în integrarea pe piața muncii

- Cele mai importante bariere identificate:
  - **Bariera lingvistică** (94,45% o consideră foarte sau extrem de importantă).
  - **Lipsa recunoașterii calificărilor**.
  - **Lipsa abilităților non-tehnice** (comunicare, flexibilitate, rezolvarea problemelor).
  - **Lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor**.
  - **Lipsa experienței pe piața muncii locale**.

10.3. Perspective pentru implicare ulterioară

- Doar 27% dintre respondenți sunt dispuși să se implice în activități viitoare, în timp ce 55% ar putea participa „în funcție de resurse și timp”, ceea ce sugerează un grad ridicat de **suprasolicitare a angajaților din organizații**.

10.4 Recomandări

Pe baza rezultatelor, sunt necesare intervenții coordonate și multisectoriale. Recomandările sunt structurate pe termen scurt, mediu și lung și includ acțiuni specifice pentru diferite categorii de actori, precum și direcții pentru continuarea proiectului SMART UA.

10.5. Acțiuni strategice pe termen scurt (0–6 luni)

- **Extinderea cursurilor de limba română și engleză**, cu accent pe formate intensive și accesibile.
- **Facilitarea colaborării între actori locali** (ONG-uri, AJOFM-uri, autorități locale) pentru sprijinirea angajării.
- **Promovarea bunelor practici existente**, prin diseminarea exemplelor de succes și organizarea de sesiuni de schimb de experiență.
- **Sprijinirea refugiaților în redactarea CV-urilor, pregătirea pentru interviuri și consiliere profesională.**
- **Cartografierea serviciilor existente** și a actorilor implicați pentru a evita suprapunerile și a eficientiza intervențiile.

10.6. Acțiuni strategice pe termen mediu (6–18 luni)

- **Crearea și implementarea de programe de formare profesională și reconversie**, inclusiv în limba maternă a refugiaților.
- **Dezvoltarea de instrumente digitale pentru evaluarea competențelor** și orientare profesională.
- **Extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor** (creșe, afterschool) pentru a sprijini participarea femeilor pe piața muncii.
- **Consolidarea platformelor de colaborare și networking** între instituții publice și ONG-uri.
- **Simplificarea procedurilor administrative** pentru echivalarea studiilor și recunoașterea calificărilor.

10.7. Acțiuni strategice pe termen lung (18+ luni)

- **Elaborarea și implementarea unor politici publice naționale** pentru integrarea durabilă a refugiaților pe piața muncii.
- **Crearea unui cadru legal și operațional pentru recunoașterea competențelor informale și non-formale.**
- **Monitorizarea inserției profesionale a refugiaților** și evaluarea impactului programelor de integrare.
- **Investiții în dezvoltarea capacității instituționale** a ONG-urilor și autorităților publice.
- **Stabilirea unui mecanism sustenabil de finanțare**, care să reducă dependența de fonduri externe.

10.8. Acțiuni specifice pe categorii de actori
Instituții publice (AJOFM, autorități locale, ministere)

- Oferirea de servicii de plasare în muncă și formare profesională.
- Implementarea de programe de competențe digitale și sprijin pentru echivalarea studiilor.
- Coordonarea cu ONG-urile pentru completarea serviciilor oferite.

ONG-uri

- Furnizarea de cursuri de limbi străine, consiliere juridică și psiho-socială.
- Organizarea de activități pentru copii și sprijin pentru părinți.
- Implicare în orientare culturală și integrare comunitară.
- Dezvoltarea de servicii adaptate pentru grupuri vulnerabile (femei, LGBTQ+, minorități etnice).

Angajatori

- Crearea de locuri de muncă adaptate (part-time, cu cazare, fără cerințe lingvistice avansate).
- Participarea la programe de mentorat și job shadowing.
- Recunoașterea experienței profesionale anterioare a refugiaților.

10.9. Mesaj central

Integrarea refugiaților ucraineni pe piața muncii din România este un proces complex, dar esențial pentru coeziunea socială și dezvoltarea economică fiind influențată de o combinație de factori economici, sociali și psihologici. Este nevoie de o abordare coordonată, multisectorială și adaptată nevoilor reale ale

refugiaților, care să combine intervenții rapide cu politici sustenabile pe termen lung. Colaborarea între instituții publice, ONG-uri și angajatori este cheia unei integrări eficiente și demne.

11. Anexe

Anexa 1. Lista organizațiilor care și-au dat consimțământul pentru publicarea datelor

AGENTIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ BIHOR
Persoană de contact: Nica Daciana
Județ: Bihor
Localitate: Oradea
Adresă: Str. Transilvaniei nr. 14
Telefon: 0359 800 960
Email: ajofm.bh@anofm.gov.ro
Website: http://www.anofm.ro

AGENTIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ COVASNA
Persoană de contact: Kelemen Tibor
Județ: Covasna
Localitate: Sf. Gheorghe
Adresă: Str. Gen. G. Bălan, nr. 14, 520013
Telefon: 0040 267 312157
Email: ajofm.cv@anofm.gov.ro
Website: http://www.anofm.ro

AGENTIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ GALAȚI
Persoană de contact: Nastase Cezar – Director executiv adjunct AJOFM Galați
Județ: Galați
Localitate: Galați
Adresă: Str. Domnească nr. 191, cod poștal 800163
Telefon: +40 236 412 262
Email: ajofm.gl@anofm.gov.ro
Website: http://www.anofm.ro
Facebook: https://www.facebook.com/AJOFMGalati

AGENTIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ BRAȘOV
Persoană de contact: Dragomir Liliana – Director executiv
Județ: Brașov
Localitate: Brașov
Adresă: Str. Lungă nr. 1A, cod poștal 500035
Telefon: 0268 411 960
Email: ajofm.bv@anofm.gov.ro
Website: https://www.anofm.ro/brasov/
Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=100007604867119

ASOCIAȚIA PROFESIONALĂ NEGUVENAMENTALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ASSOC
Persoană de contact: Coza Alexandra Oana
Județ: Maramureș
Localitate: Baia Mare
Adresă: Str. Lascăr Pană nr. 3, cod 430204
Telefon: 0743 566 401

Email: alexandra.coza@assoc.ro
Website: http://www.assoc.ro
Facebook: https://www.facebook.com/asociatiaAssoc

FUNDAȚIA TERRE DES HOMMES – AIDE À L'ENFANCE DANS LE MONDE
Persoană de contact: Rodica Novac
Județ: București
Localitate: București
Adresă: Piața Pache Protopopescu nr. 1, etaj 2, ap. 6
Telefon: 0722 327 262
Email: rodica.novac@tdh.org
Website: http://www.tdh.ro
Facebook: https://www.facebook.com/TdhRomania

FUNDAȚIA WORLD VISION ROMÂNIA
Persoană de contact: Liviu Văcăreanu
Județ: București
Localitate: București
Adresă: Str. Rotașului nr. 7, Sector 1
Telefon: 0793 399 784
Email: liviu_vacareanu@wvi.org
Website: https://worldvision.ro/

ASOCIAȚIA FILANTROPIA ORADEA
Persoană de contact: Popa Adriana
Județ: Bihor
Localitate: Oradea
Adresă: Str. Episcop Roman Ciorogariu nr. 3 / Punct de lucru: Str. Buzăului nr. 2B
Telefon: 0743 081 449
Email: adrianapopa@filantropiaoradea.ro
Website: https://www.filantropiaoradea.ro
Facebook: https://www.facebook.com/filantropiaoradea

Anexa 2. Extrase din răspunsurile libere

Extrase din răspunsurile libere la întrebarea despre exemplele de Bună practică

finantare program de ucenicie la locul de munca
Prin discutii cu angajatorii din judetul Ilfov si prin Bursa Locurilor de Munca
În contextul sprijinirii refugiaților ucraineni, am desfășurat o serie de activități menite să faciliteze integrarea acestora în societatea românească. Activitățile au inclus: Organizarea de cursuri de limba română pentru cetățenii ucraineni, cu scopul de a-i sprijini în dobândirea abilităților de comunicare de bază necesare în viața de zi cu zi și la locul de muncă; Consiliere individuală privind procedura de echivalare a documentelor de studii și calificare profesională, inclusiv oferirea de suport în completarea și depunerea dosarelor; Intermedierea comunicării cu angajatorii locali, prin discuții directe, în vederea facilitării accesului cetățenilor ucraineni pe piața muncii și înțelegerii cerințelor acestora. Rezultate obținute: Un număr semnificativ de beneficiari au dobândit competențe lingvistice de bază în limba română; Mai mulți cetățeni ucraineni au reușit să își echivaleze studiile și calificările; S-au creat legături directe între angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, contribuind la integrarea profesională a acestora.
cursuri de limba română pentru refugiații ucraineni
Proiectele noastre in beneficiul persoanelor strămutate din Ucraina s-au încheiat in iunie 2025. Angajarea migranților nu a fost un obiectiv al proiectelor noastre, am sprijinit persoanele interesate prin referire către instituții publice si ONG-uri care au derulat acest tip de proiecte.
Am desfășurat sesiuni de informare dedicate cetățenilor ucraineni, având ca scop prezentarea drepturilor legale în România, sprijinirea procesului de redactare a CV-ului și facilitarea accesului la oportunități de angajare
Program de consiliere - suport informațional, plasarea forței de muncă, formare și creșterea angajabilității Cursuri de limba română și engleză
Model holistic de servicii integrate in hub si in centru mobil
Considerăm că Centrul Comunitar ROUA este o bună practică. Este un spațiu sigur co-creat cu refugiați ucraineni, unde oferim sprijin personalizat (consiliere, ateliere de angajare, activități pentru copii), dezvoltăm leadership comunitar și organizăm constant evenimente de coeziune socială. 80% din personal este format din refugiați, iar feedbackul beneficiarilor este folosit activ pentru a ajusta serviciile. Modelul este sustenabil, replicabil și cu impact direct în integrarea pe termen lung.
Sprijin complex și adaptat pentru refugiații ucraineni, care combină protecția, integrarea socială și accesul la servicii esențiale printr-o abordare centrată pe nevoile fiecărui beneficiar.
One Day Job Shadowing – un concept inovativ prin care ne-am propus să aducem mai aproape angajatorii de (viitorii/posibilii) angajați. Practic preț de câteva ore un număr mic de refugiați (până în 10 persoane) sunt însoțite la o companie, unde un reprezentat face o prezentare a întregii companii, după caz, persoanele pot să intre în partea de producție să vadă efectiv ce presupune munca, să adreseze întrebări etc.
Am ținut o legătură strânsă cu un angajator mare: Ikea, am făcut vizite acolo împreună cu ucrainenii. Am cerut să desfășurăm activități pe teritoriul companiei împreună cu refugiații.

Extrase cu răspunsurile la întrebarea deschisă despre alte posibile recomandări pentru îmbunătățirea rezultatelor programelor asistare a angajării refugiaților din Ucraina în România

Ar fi necesara o mai mare deschidere a beneficiarilor din UA pentru a invata limba romana, mai multa flexibilitate in a intelege necesitatea identificarii unui loc de munca, a lasarii copiilor in structuri de tip after school, etc.
COMUNICARE DEFICITARA

cursuri intensive de limba română
Deschidere din partea cetatenilor ucraineni, cooperare din partea lor, dorinta de a se integra in societate
Este nevoie de următoarele locuri de muncă pentru refugiații ucraineni: joburi bune care nu solicită un nivel avansat de limbă română, care recunosc competențele și experiența acumultă în străinătate fără formalități, joburi part-time pentru familii monoparentale și joburi care oferă cazare
Extinderea de activități de învățare a limbii române in mod intensiv, condiție pentru toți cetățenii Ucrainieni,in vederea diminuării barierei lingvistice.
implicarea angajatorilor, programe de formare profesionala si reconversie,
Migrantii ucraineni sunt in majoritate femei, cu calificari nerecunoscute in Romania, cu copii in ingrijire. De obiecei sunt angajati in job-uri sub pregatirea si calificarea lor, sau in sectoare cu salarii foarte mici. Cursuri de formare profesionala in limba ucraineana ar ajuta foarte mult, dar, practic, nu pare realist. Serviciile de ingrijire a copiilor sunt subdezvoltate si impiedica mamele sa lucreze.
Orientare profesională personalizată, Reducerea barierelor administrative și lingvistice, Implicarea angajatorilor, Dezvoltarea de competențe-cheie, Programe de mentorat sau job shadowing, Monitorizarea inserției pe termen lung,
Principala problema identificata in interactiunea cu cetatenii straini a fost aceea cu privire la necunoasterea limbii romane, dar nici a uneia de circulatie internationala (engleza, franceza), ceea ce face dificila comunicarea. Alt aspect important de precizat este cel legat de asteptarile, aspiratiile pe care le au cetatenii ucrainieni in momentul in care decid sa-si stabileaza resedinta temporara in Romania. In multe cazuri resping ofertele angajatorilor din motive legate de faptul ca se asteapta sa li se ofere si sa presteze aceeasi activitate ca cea din tara de unde provin (majoritatea fiind persoane cu studii superioare declarate la inregistrarea ca persoane aflate in cautare de lor de munca, dar fara acte de studii care sa confirme aceste studii).

Bibliografie

- Berveno, O., & Moskvina, A. (2024). The problem of adaptation of Ukrainian refugees in the UK and EU labour markets. *Series: Economic science*. https://doi.org/10.33042/2522-1809-2024-2-183-2-7
- Călin, M., Sandu, M., Rus, M., & Ciocan, T. (2024). The challenges of social integration of Ukrainian refugee women and their children. DIALOGO. https://doi.org/10.51917/dialogo.2024.11.1.12
- Deliu A, & Trifan E. (2023) Ukrainian refugees in Bucharest: integration, obstacles, and future plans. *Journal of Community Positive Practices*, *4*, 3-20. https://doi.org/10.35782/JCPP.2023.4.01
- Dimitrov, A., & Pavlov, V. (2023). Economic Challenges to Ukrainian Refugee Integration in Central and Eastern Europe. *Journal of Liberty and International Affairs*, Institute for Research and European Studies - Bitola. https://doi.org/10.47305/jlia2393089d
- HIAS & Center for Comparative Migration Studies (CSCM). (2023). *Labour Market Assessment on Ukrainian Refugees in Romania*. București: HIAS.
- Koroutchev, R. (2023). Internal Displacement of the Ukrainians. Migration towards Moldova, Romania and Bulgaria. *Espacio Tiempo y Forma. Serie VI, Geografía*. https://doi.org/10.5944/etfvi.16.2023.37182
- Incaltarau, C., & Mocernac, A. (2024). Political institutions and society reaction to the Ukrainian war refugees in Romania. *Eastern Journal of European Studies*. https://doi.org/10.47743/ejes-2024-si03
- Norwegian Refugee Council. (2023). *Hope and Uncertainty: A Needs Assessment of Ukrainian Youth Refugees in Romania and Moldova*. Oslo: NRC.
- OECD. (2023). *What are the integration challenges of Ukrainian refugee women?* Paris: OECD Publishing.
- UNHCR. (2025). *Ukraine Refugee Situation – Romania*. https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine