



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



**AVANTAJELE PARTICIPĂRII ONG-  
URILOR LA DIALOGUL SOCIAL ȘI CIVIC  
PRIVIND OCUPAREA ȘI FORMAREA  
PROFESIONALĂ**

**Elaborat:**

**MIHAI ȘEITAN**

**Specialist în activitatea de lobby**

**August 2024**



## CUPRINS

<b>1. INTRODUCERE</b>	<b>5</b>
<b>2. DEFINIREA DIALOGULUI SOCIAL ȘI A DIALOGULUI CIVIC</b>	<b>6</b>
<b>2.1. DIALOGUL SOCIAL</b>	<b>6</b>
2.1.1. Definiții și clasificări	6
2.1.2. Reglementări principale de funcționare	7
2.1.3. Evoluții și probleme ale dialogului social	8
<b>2.2. DIALOGUL CIVIC</b>	<b>10</b>
2.2.1. Definiții și clasificări	10
2.2.2. Reglementări principale de funcționare	11
2.2.3. Evoluții și probleme ale dialogului social	14
<b>3. DIALOGUL SOCIAL ȘI DIALOGUL CIVIC ÎN ROMÂNIA</b>	<b>16</b>
<b>3.1. SCURT ISTORIC</b>	<b>16</b>
<b>3.2. INSTITUȚII ALE DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN ROMÂNIA</b>	<b>17</b>
3.2.1. Consiliul Social Tripartit pentru dialog social	17
3.2.2. Consiliul Economic și Social	18
3.2.3. Comisiile de dialog social la nivel teritorial	20
3.2.4. Alte structuri de dialog social tripartit la nivel național	21
3.2.4.1. Consiliul de administrație al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate	21
3.2.4.2. Consiliul de administrație al Agenției Naționale de Ocupare și Formare profesională	22
3.2.4.3. Consiliului National al Calificărilor și al Formării Profesionale	23
3.2.4.4. Consiliul de administrației al Casei Naționale de Pensii Publice	25
3.2.4.5. Consiliul Tripartit al Fondului Național de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale	25
3.2.5. Alte structuri de dialog social tripartit la nivel teritorial	26
3.2.5.1. Consilii de Administrație ale Caselor Județene de Asigurări de Sănătate	26
3.2.5.2. Consilii Consultative Tripartite ale Agențiilor Teritoriale (județene) pentru ocuparea forței de muncă	27
3.2.5.3. Consilii Consultative Tripartite pentru Asigurări de accidente de muncă și boli profesionale, la nivelul caselor teritoriale de pensii	27



3.2.5.4. Comitetele Europene de întreprindere	28
3.2.5.5. Comitetele de securitate și sănătate în muncă	28
<b>3.3. DIALOGUL SOCIAL BIPARTIT ÎN ROMÂNIA</b>	<b>29</b>
3.3.1. Ce reprezintă dialogul social bipartit ?	29
3.3.2. Negocieri colective obligatorii	29
3.3.3 Alte forme de dialog bipartit	29
<b>4. DIALOG SOCIAL ȘI CIVIC LA NIVEL EUROPEAN</b>	<b>31</b>
4.1. DIALOG SOCIAL LA NIVEL INTERNAȚIONAL	31
4.2. DIALOG SOCIAL LA NIVEL EUROPEAN	31
4.3. COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN	32
4.3.1. Considerații privind Comitetul Economic și Social European	32
4.3.2. Componenta Comitetului Economic și Social European	33
4.3.3. Modul de funcționare al Comitetului Economic și Social European	34
4.3.4. Organizarea Comitetului Economic și Social European	34
<b>5. OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ – DOMENII DE INTERES MAJOR ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI ÎN ROMÂNIA</b>	<b>37</b>
5.1. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ – DOMENIU VITAL AL DEZVOLTĂRII ECONOMICE	37
5.1.1. Obiective ale Uniunii Europene privind politicile în domeniul ocupării forței de muncă	37
5.1.2. Politici ale Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și a educației	38
5.1.3. Ocuparea forței de muncă în România	40
5.1.3.1. Contextul dezvoltării strategiei	40
5.1.3.2. Cadrul legislativ național	41
5.2. FORMAREA PROFESIONALĂ – DOMENIU VITAL AL DEZVOLTĂRII ECONOMICE	42
5.2.1. Obiectivul strategic al Uniunii Europene în domeniul formării profesionale	42
5.2.2. Conceperea unui cadru comun european al formării profesionale	45
5.2.3. Organizarea formării profesionale în România	45
5.2.4. Formarea profesională a adulților în România	46
5.2.4.1. Conținutul formării profesionale a adulților	47
5.2.4.2. Forme de realizare a formării profesionale a adulților	48
5.2.4.3. Furnizori de formare profesională a adulților	49



5.2.4.4. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților	50
5.2.4.5. Finanțarea formării profesionale a adulților	50
<b>5.2.5. Formarea profesională a adulților în sistem on-line</b>	<b>50</b>
<b>5.2.6. Calitatea programelor de formare profesională</b>	<b>52</b>
<b>5.3. UTILITATEA INSPECTIEI MUNCII PENTRU SIGURANȚA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA OCUPĂRII ȘI FORMĂRII PROFESIONALE</b>	<b>53</b>
5.3.1. Atribuțiile specifice Inspecției Muncii	53
5.3.2. Legislația românească și directivele europene relevante privind funcționarea Inspecției Muncii	53
5.3.3. Instituții aflate în subordinea Inspecției Muncii	54
5.3.4. Importanța cunoașterii și respectării regulamentelor din sfera Inspecției Muncii	55
<b>6. NECESITATEA DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN DEMERSUL ONG-URILOR DE A ÎMBUNĂTĂȚI OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ</b>	<b>56</b>
<b>6.1. PREOCUPĂRI PENTRU CONSOLIDAREA DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ</b>	<b>56</b>
6.1.1. Dialogurile cu cetățenii și participarea acestora la procesul decizional al Uniunii Europene (UE)	56
6.1.1.1. Argumentele și obiectivele pentru implicarea cetățenilor	56
6.1.1.2. Experiența și deficiențele inițiativelor participative	57
6.1.1.2. Etapele mecanismelor participative permanente	58
6.1.2. Consolidarea capacității pentru un dialog social eficace în Uniunea Europeană	59
6.1.3. Viitorul dialogului social și dialogului civic la nivel european	60
6.1.3.1. Dialogul social	61
6.1.3.2. Dialogul civic	62
<b>6.2. IMPORTANȚA CONSOLIDĂRII DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC PRIVIND OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ROMÂNIA</b>	<b>63</b>
<b>6.2.1. Tendințe și provocări ale structurii non guvernamentale în România</b>	<b>63</b>
6.2.1.1. Situația numerică a organizațiilor non guvernamentale în România	63
6.2.1.2. Influența și interesele urmărite de ONG-uri	65
<b>6.2.2. Modalități de implicare civică în dezvoltarea României</b>	<b>67</b>
<b>6.2.3. Importanța dialogului social în formarea și reconversia profesională adaptate la realitățile pieței muncii</b>	<b>68</b>



<b>6.3. ROLUL DIVERȘILOR ACTORI SOCIALI PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII FORMĂRII PROFESIONALE ÎN ROMÂNIA</b>	<b>70</b>
6.3.1. Responsabilități ale statului	70
6.3.2. Responsabilitățile partenerilor sociali (patronate și sindicate)	71
6.3.3. Responsabilități ale furnizorilor de formare profesională	72
6.3.4. Responsabilitățile indivizilor	72
<b>7. BIBLIOGRAFIE</b>	<b>74</b>
<b>8. ANEXE</b>	<b>77</b>



## 1. INTRODUCERE

Proiectul : „Implică-te în dialogul social pentru ocupare și formare!” cod proiect 305039 în cadrul programului PEO (Program Educație Ocupare) își propune consolidarea dialogului social precum și a parteneriatelor pentru ocupare și formare III - Organizațiile Societății Civile-regiunea București – Ilfov.

Obiectivul specific în cadrul acestui apelul îl reprezintă 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. În cadrul acestui obiectiv specific, operațiunea principală se referă la consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare, inclusiv cu participarea societății civile.

În acest context, studiul prezentat mai jos se dorește a facilita campania de promovare privind avantajele dialogului social și civic pentru formare și ocupare ce va fi realizată (online și, după caz, prin prezență fizică) în București și principalele localități din județul Ilfov, sub formă de expuneri urmate de dezbateri.

Dezbaterile ce vor avea loc, pe baza elementelor prezentate în studiu vor facilita cunoașterea unor puncte de vedere din partea Organizațiilor Societății Civile participante privind obstacolele cu care se confruntă în participarea la dialogul social, deficiențele în comunicarea cu instituțiile publice cu responsabilități în domeniu, relațiile cu patronate și sindicate, propuneri de măsuri care să conducă la activizarea participării Organizațiilor Societății Civile la dialogul social și civic vizând cadrul de reglementare al ocupării și formării, inclusiv a implementării politicilor pieței muncii în interesul membrilor și grupurilor reprezentate.

Iată de ce, dialogul social ca formă de negociere, consultare sau schimb de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și angajaților în probleme de interes comun privind politica socială și economică și dialogul civic dintre reprezentanții societății civile (parteneri sociali, ONG-uri), precum și dialogul direct dintre administrația centrală/locală, prin intermediul unei Platforme ONG sau alte tipuri de rețele oferă oricarei organizații a societății civile oportunitatea de a se implica în procesul de elaborare a legislației pentru apărarea drepturilor și intereselor membrilor pe care îi reprezintă.

În baza Legii 57/2001 privind asigurarea transparenței decizionale, Organizațiile Societății Civile pot participa activ la luarea deciziilor administrative ca beneficiari ai acestora. Lipsa de resurse financiare cu care se confruntă majoritatea Organizațiilor Societății Civile, lipsa personalului propriu pregătit în domeniul transparenței decizionale și a dialogului social și civic, lipsa instrumentelor moderne de informare, consultare, negociere, sunt tot atâtea bariere în fața acestor organizații de a folosi beneficiile democrației participative asigurate de cadrul legislativ în vigoare. În această situație, acest proiect va permite identificarea barierelor actuale și măsurile de creștere a capacității Organizațiilor Societății Civile ca factor activ în dialogul social pentru ocupare și formare.



## 2. DEFINIREA DIALOGULUI SOCIAL ȘI A DIALOGULUI CIVIC

### 2.1. DIALOGUL SOCIAL

#### 2.1.1. Definiții și clasificări

În scopul asigurării unei utilizări uniforme și complete a instrumentului principal de democrație participativă la nivel central și local, Guvernul României, prin Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, a stabilit următoarea definiție pentru Dialog Social :

**Toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială.**

Această definiție a fost preluată integral din prevederile Organizației Internaționale a Muncii și a fost detaliată în Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, Titlul 1.<sup>1</sup> În plus, legea menționează conținutul definitoriu a elementelor componente ale dialogului social și anume:

- **Informare** - transmiterea de date de către reprezentanți ai Guvernului, angajatori/organizații patronale, către sindicat/organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
- **Consultare** - schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali;
- **Negociere colectivă** - toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

De asemenea, dialogul social poate fi un clasificar, după modul de desfășurare, într-un proces **bipartit** (sindicate-patronate) sau **tripartit** (guvernul fiind parte oficială a dialogului) informal sau instituționalizat.

În plus, trebuie arătat că legislația permite ca dialogul social să se desfășoare atât la nivel național, regional, sau de companie dar și inter-profesional, sectorial sau o combinație între cele două.

Dialogul social este o componentă fundamentală a modelului social european. Acesta le permite partenerilor sociali (reprezentanți ai conducerii și ai personalului) să contribuie activ, inclusiv prin acorduri, la conceperea politicii sociale europene și de ocupare a forței de muncă.

---

<sup>1</sup> LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social Titlul I Dispoziții generale



### 2.1.2. Reglementări principale de funcționare

Trebuie adăugat faptul că Organizația Internațională a Muncii a precizat patru condiții cheie necesare bunei desfășurări a dialogului social <sup>2</sup>:

- patronate și sindicate puternice și independente, ce au capacitatea tehnică și acces la informații relevante pentru participarea la acest proces;
- voință și angajament politic;
- respectarea drepturilor fundamentale (libertatea de asociere și negocierea colectivă);
- susținere instituțională adecvată.

Patru convenții OIM au o importanță deosebită pentru dialogul social și anume :

- Convenția Nr. 87 cu privire la libertatea de asociere și protejarea dreptului de organizare;
- Convenția Nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă;
- Convenția Nr. 144 cu privire la consultările tripartite;
- Convenția Nr. 154 cu privire la negocierea colectivă.<sup>3</sup>

Aceste instrumente, precizate în convențiile Organizației Internaționale a Muncii (ratificate integral de țara noastră) garantează dreptul lucrătorilor și organizațiilor patronale de a negocia condițiile ce țin de muncă, fără ingerințe externe, și de a fi consultați de către autoritățile naționale cu privire la aspectele economice și sociale importante.<sup>4</sup>

Legea Dialogului Social definește partenerii sociali ca fiind ”sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social.”<sup>5</sup> În **anexa 1** sunt prezentate organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

Participarea organizațiilor sindicale sau patronale la dialogul social instituționalizat este condiționată de obținerea reprezentativității la nivel național, fapt ce conferă organizației în cauză statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii.

Îndeplinirea condițiilor necesare pentru obținerea reprezentativității este constatată prin **hotărâre judecătorească**, la cererea organizației sindicale sau patronale în cauză, după depunerea dosarului de reprezentativitate, ce trebuie să cuprindă documentele din **Anexa 2**, de către:

- a) Organizație sindicală - instanța care a acordat și personalitatea juridică – tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul.
- b) Organizație patronală – Tribunalul Municipiului București.

<sup>2</sup> Dialogul social în România, prezent și viitor – Confederația Patronală Concordia – Document de poziție, 14 octombrie 2021, pag. 1,2

<sup>3</sup> International Labour Organization - Social Dialogue and Tripartism – [www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standard/conventions-and-recommendations/](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standard/conventions-and-recommendations/)

<sup>4</sup> Dialogul social în România, prezent și viitor – Confederația Patronală Concordia – Document de poziție, 14 octombrie 2021, pag. 1

<sup>5</sup> LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social Titlul I, art 1 (A)





### 2.1.3. Evoluții și probleme ale dialogului social

Din punct de vedere istoric, activitățile specifice dialogului social au început în România încă de la finalul secolului al XIX-lea, însă au fost ca inexistentă în timpul regimului comunist.

Reîntoarcerea la economia de piață nu a condus, din păcate, la o emulație a dezvoltării dialogului social în România și, mai ales, a participării unor parteneri sociali la dezvoltarea accelerată a țării. În primul rând, în perioada de tranziție spre economia de piață, orientată majoritar pe privatizarea companiilor de stat, statul a continuat să joace un rol dublu: acela de angajator și de autoritate de reglementare<sup>6</sup>. În principal, acest fapt se datorează lipsei unui capital privat suficient de puternic pentru a putea prelua o economie avidă de restructurare, dar și a guvernelor succesive care s-au dorit să devină mai mult patroni decât administratori. În acest context s-a dezvoltat un sistem de interese personale și corupție la majoritatea nivelelor administrative și nu numai.

Totodată, în perioada 1990-2000 restructurarea economică a generat conflicte în relațiile industriale, dialogul social fiind utilizat preponderent pentru soluționarea acestora. Gradul de fragmentare ridicat în ceea ce privește partenerii sociali a debutat în manieră extremă în anul 1990, cu o anumită consolidare realizată până în prezent.

În ciuda încercării de a reforma dialogul social în această perioadă, acesta pare mai slab decât în perioada 2000-2010, cu un caracter mai mult formal, pe fondul unui grad mare de fragmentare, a capacității scăzute a partenerilor sociali și a lipsei de încredere, în absența unei experiențe îndelungate de dialog și un deficit major de pregătire profesională în domeniu, atât a reprezentanților administrației cât și a partenerilor sociali.

Aceste evoluții slabă a dialogului social a fost de altfel sesizată în anii 2019 – 2020 și de Uniunea Europeană în Rapoartele de Țară prin care atrage atenția asupra implicării limitate a partenerilor sociali în elaborarea politicilor și a rolului limitat îndeplinit de Consiliul Economic și Social și de comisiile de dialog social<sup>7</sup>.

Slăbiciunea dialogului social în România se datorează unor probleme sistemice între care se pot enumera<sup>8</sup>:

#### a. Diseminarea mare a organizării partenerilor sociali.

În România există un număr mare de organizații sindicale și patronale, fapt care conduce la un grad crescut de fragmentare și respectiv la un nivel de reprezentare scăzut. Împărțirea nejustificată a organizațiilor patronale în foarte multe structuri dovedește faptul că mediul de afaceri nu este suficient consolidat. În plus, gradul de asociere patronală scăzut face

<sup>6</sup> ANFP, Studiu comparativ privind dialogul social în administrația publică din România și Norvegia, Decembrie 2014, p. 18.

<sup>7</sup> Comisia Europeană, Raportul de țară din 2019 privind România, inclusiv un bilanț aprofundat referitor la prevenirea și corectarea dezechilibrelor economice, SWD(2019) 1022 final, 27.02.2019; Comisia Europeană, Raportul de țară din 2020 privind România, SWD(2020) 522 final, 26.02.2020

<sup>8</sup> Dialogul social în România, prezent și viitor – Confederația Patronală Concordia – Document de poziție, 14 octombrie 2021, pag. 4,5



ca reprezentativitatea patronală să aibă o acoperire relativ redusă la nivelul economiei naționale.

În prezent, partenerii sociali își obțin reprezentativitatea prin hotărâri judecătorești. Procedura practică pentru obținerea reprezentativității este total ineficientă și, în absența unor mecanisme transparente de verificare și control, există suspiciunea că, de fapt, unele organizații nu sunt în realitate reprezentative. Veridicitatea datelor trecute în declarațiile depuse la dosarul de reprezentativitate nu este verificată de instanțe, iar întreaga procedură presupune o birocrație excesivă, trasabilitatea datelor incluse neputând fi asigurată.

#### **b. Reprezentabilitate inter-sectorială scăzută și număr redus de sectoare economice**

Sindicatul reprezintă preponderent sectorul public, pe când patronatele sunt constituite exclusiv de către mediul privat, fapt ce îngreunează posibilitatea de a ajunge la scopuri comune și acorduri între partenerii sociali.

Prin hotărâre de Guvern<sup>9</sup> se stabilește o listă de 29 de sectoare de activitate în funcție de care se pot constitui organizațiile sindicale/patronale. Această clasificare este limitativă și nu reușește să reflecte diversitatea economică actuală. Prin urmare, nu există interese comune în rândul angajatorilor bazate pe caracteristici similare ale domeniului de activitate care să facă posibilă și utilă asocierea angajatorilor din domenii foarte diferite să se asocieze în federații la nivel sectorial. Acesta este și unul din motivele pentru care negocierile la nivel sectorial dintre sindicate și patronate nu sunt suficient de bine dezvoltate.

Această problemă este menționată și în Rapoartele și Recomandările de țară din cadrul Semestrului European, elaborate de către Comisia Europeană<sup>10</sup>. Acestea precizează faptul că delimitarea sectoarelor reflectă diversitatea economiei și respectiv nu permite o reprezentare suficientă a lucrătorilor sau angajatorilor, iar discuțiile privind revizuirea sectoarelor economice nu evoluează ci s-a oprit.

#### **c. Capacitatea organizațională scăzută a partenerilor sociali**

Gradul de diseminare crescut determină și o capacitate organizațională scăzută din cauza lipsei de resurse. Partenerii sociali nu beneficiază nici de resursele financiare, nici de resurse umane suficiente pentru a întreprinde acțiuni concrete, coerente și documentate în dialogul social, fapt ce afectează semnificativ, pe de o parte, percepția autorităților care tind să îi trateze cu mai puțină seriozitate, și pe de altă parte, funcționarea dialogului social bipartit la nivel sectorial și național.

Acest tip de negocieri și consultări, pentru a se desfășura cu eficiență, incumbă resurse pentru documentare, analiză, fundamentare și negociere, cu atât mai importante cu cât subiectele cu care se confruntă societatea și implicit partenerii sociali, sunt mai noi și mai complexe (vezi, de exemplu, tranzițiile la economia verde și digitală și viitorul muncii, în acest context).

<sup>9</sup> Hotărârea nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate

<sup>10</sup> Comisia Europeană, Raportul de țară din 2019 privind România, inclusiv un bilanț aprofundat referitor la prevenirea și corectarea dezechilibrelor economice, SWD(2019) 1022 final, 27.02.2019; Comisia Europeană, Raportul de țară din 2020 privind România, SWD(2020) 522 final, 26.02.2020



Totodată, capacitatea organizațională și autonomia scăzute limitează posibilitatea partenerilor sociali din România de a implementa acordurile cadru autonome încheiate de partenerii sociali europeni.

#### d. Lipsa încrederii

Există o lipsă de încredere importantă între partenerii sociali, fapt ce împiedică de cele mai multe ori găsirea unui consens și, prin urmare, a unei soluții pentru diferite probleme de interes comun. Unul dintre motive este politizarea raporturilor dintre partenerii sociali, aceștia găsiind la decidenții politici un răspuns mai rapid sau mai mult sprijin în anumite circumstanțe, decât găsesc la partenerii sociali (scurtătură circumstanțială).

## 2.2. DIALOGUL CIVIC

### 2.2.1. Definiții și clasificări

O distincție importantă este cea dintre dialogul social și dialogul civic. În timp ce dialogul social se desfășoară între reprezentanții angajatorilor și cei ai lucrătorilor, la care se adaugă autoritățile centrale sau locale, participanții la dialogul civic sunt atât patronatele și sindicatele, cât și reprezentanții societății civile (ONG-uri), la care se pot adăuga reprezentanții Guvernului sau altor autorități publice.

**Dialogul civic constituie o formă de dialog între reprezentanții societății civile (parteneri sociali, organizații ale societății civile organizate, respectiv fundații, asociații mestesugărești, ale pensionarilor, etc., denumite generic organizații neguvernamentale - ONG), precum și forma de dialog direct între Guvern sau administrație cu ONG-urile prin intermediul unei Platforme ONG sau a altor tipuri de rețele de consultare.**

Această definiție a fost preluată și susținută de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Dialogul civic se referă în mod specific la dialogul despre problemele, politicile sau deciziile civice care au consecințe asupra vieții oamenilor, comunităților și societății. Dialogul civic abordează o chestiune de importanță civică pentru participanții la dialog.

Democrația participativă este reală doar dacă principiile informării, consultării și transparenței în luarea deciziilor sunt puse în practică; pentru cetățeni lipsa de transparență sau o transparență formală conduc la pierderea încrederii în instituții, în reprezentanții acestora și nu face decât să creeze o prăpastie între cetățean și autorități.

Implicarea cetățenilor în procesul decizional înseamnă în același timp responsabilitate și responsabilizare, dar și legitimitate pentru autorități și deciziile acestora, fiind o expresie a libertății democratice. Autoritățile și cetățenii lucrează împreună pentru binele societății.

Cetățenii se pot implica în dialogul civic atât individual, cât și sub o formă organizată prin exercitarea dreptului la asociere. Pentru a avea un impact real asupra luării deciziilor de către autorități, este esențial ca cetățenii să își exercite dreptul la asociere, deoarece în acest mod vocea lor se aude mai puternic, crescând capacitatea de a influența procesul decizional.



Cea mai importantă formă de organizare a cetățenilor este sub forma de organizație neguvernamentală<sup>11</sup>. Astfel, cetățenii care urmăresc desfășurarea unor activități de interes general sau în interesul unor colectivități pot constitui asociații ori fundații respectând pașii reglementați prin Ordonanța Guvernului nr. 26/2000. Asociațiile și fundațiile constituite în acest mod sunt persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial.

Asociația este subiectul de drept privat constituit de trei sau mai multe persoane care, pe baza unei înțelegeri, pun în comun și fără drept de restituire contribuția materială, cunoștințele sau aportul lor în muncă pentru realizarea unor activități în interes general, al unor colectivități sau, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial.

### 2.2.2. Reglementări principale de funcționare

Dialogul civic este reglementat în România prin Consiliul Economic și Social (CES)<sup>12</sup>

Consiliul Economic și Social este organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin legea lui de organizare și funcționare. Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ai societății civile.

Pentru a avea un impact real asupra luării deciziilor de către autorități, este esențial ca cetățenii să își exercite dreptul la asociere, deoarece în acest mod vocea lor se aude mai puternic, crescând capacitatea de a influența procesul decizional.

Cea mai importantă formă de organizare a cetățenilor este sub forma de organizație neguvernamentală reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații. Asociațiile și fundațiile constituite în acest mod sunt persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial.

Asociația este subiectul de drept privat constituit de trei sau mai multe persoane care, pe baza unei înțelegeri, pun în comun și fără drept de restituire contribuția materială, cunoștințele sau aportul lor în muncă pentru realizarea unor activități în interes general, al unor colectivități sau, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial. În **anexa 3** sunt arătați pașii pentru constituirea unei asociații.

Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu asupra proiectelor de acte normative inițiate de Guvern sau a propunerilor legislative ale deputaților ori senatorilor. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative.

<sup>11</sup> Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații.

<sup>12</sup> LEGE nr. 248 din 19 iulie 2013 (\*\*republicată\*\*) privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social\*)



În afara dialogului civic desfășurat prin intermediul CES, consultarea publică<sup>13</sup> este un proces prin care instituțiile publice informează și supun dezbaterii proiecte de reglementări și de politici publice, în acest mod, cetățenii, organizațiile acestora și alte entități având posibilitatea de a se implica în procesul de luare a deciziilor.

Principii ale procesului de consultare<sup>14</sup> :

- informarea în prealabil, din oficiu, a persoanelor asupra problemelor de interes public care urmează să fie dezbătute de autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și asupra proiectelor de acte normative;
- consultarea cetățenilor și a asociațiilor legal constituite, la inițiativa autorităților publice, în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative;
- participarea activă a cetățenilor la luarea deciziilor administrative și în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative, cu respectarea următoarelor reguli:

Reguli aplicabile autorităților publice:

- ședințele și dezbaterile autorităților și instituțiilor publice sunt publice;
- dezbaterile trebuie consemnate și făcute publice;
- minutele acestor ședințe vor fi înregistrate, arhivate și făcute publice.

Autoritățile care au obligația de a aplica procedura de consultare publică:

- ministerele și alte organe centrale ale administrației publice din subordinea Guvernului sau a ministerelor;
- serviciile publice descentralizate ale acestora;
- autoritățile administrației publice locale: consiliile județene și locale; primăriile (primarii); serviciile publice de interes județean sau local.

Mecanisme de participare a cetățenilor :

- crearea posibilității pentru cetățeni și organizații de a transmite recomandări/propuneri/opinii scrise;
- organizarea de întâlniri de dezbatere publică a proiectelor de reglementări/politici publice; autoritatea publică inițiatoare organizează o întâlnire de dezbatere publică a proiectului de act normativ/politică publică, fie din proprie inițiativă fie la cererea scrisă a unei asociații legal constituite. În cazul în care întâlnirea de dezbatere publică este solicitată de o asociație, autoritatea inițiatoare este obligată să organizeze această întâlnire.

Orice persoană interesată poate participa direct la lucrările ședințelor publice ale autorităților și instituțiilor publice care fac obiectul legii.

Dialogul civic este alcătuit dintr-o serie de discuții publice care urmăresc atingerea unui consens cu privire la obiectivele unei acțiuni comunitare. În aceste discuții, facilitate de o persoană cu experiență, participanții sunt încurajați să își exprime părerile, să învețe unii de la

<sup>13</sup> Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională

<sup>14</sup> „Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programului Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020”



alții și să se angajeze în acțiuni concrete pentru viitor. Toți cei interesați pot participa, fiecare opinie este valorizată și toate experiențele individuale sunt binevenite.

Se pleacă întotdeauna de la premisa că o înțelegere comună a obiectivelor de urmat într-o acțiune comunitară, conduce la creșterea încrederii reciproce dintre autorități și cetățeni, la coeziune locală, dar și la dezvoltarea unor soluții eficiente și chiar inovative. O decizie luată la nivel comunitar este mult mai sustenabilă dacă este împărtășită și asumată de cetățeni, nu doar de autoritatea locală.

Dar pentru ca deciziile să fie urmate de acțiuni eficiente, e nevoie ca punctele de vedere ale actorilor cheie să fie bine cunoscute de toți aceștia, să existe o bună cunoaștere a domeniului în care se iau deciziile, iar acțiunile care derivă din acest dialog să fie realiste, cu impact concret și să poată fi monitorizate.

Un subiect este potrivit să fie supus dialogului civic dacă:

- Cetățenii au cunoștință de subiectul respectiv și sunt interesați de el.
- Nu există încă o înțelegere aprofundată a subiectului și nu există încă un acord cu privire la acțiunile necesare în comunitate.
- Subiectul are nevoie de acțiuni concrete pentru a fi rezolvat.

Etapile principale într-un dialog civic eficient sunt următoarele<sup>15</sup>:

**Etapa 1. Sensibilizarea** – Cetățenii trebuie să aibă un anumit grad de familiarizare cu subiectul supus discuției și să fie interesați de el, înainte de a decide o implicare mai mare în acțiunile de dialog. Dacă această sensibilizare nu există, sunt necesare acțiuni de informare care să permită participanților să înțeleagă mai bine contextul problemei și consecințele adoptării unei soluții în domeniul respectiv.

**Etapa 2 – Cunoașterea aprofundată a subiectului** și obținerea unui consens asupra soluțiilor de rezolvare a problemei supuse dialogului. În această etapă au loc informări mai detaliate cu privire la subiect și soluțiile posibile, consultări pentru a identifica toate punctele de vedere și apoi negocierea soluțiilor apreciate ca fiind cele mai potrivite pentru rezolvarea problemelor locale (dialog și decizie).

**Etapa 3 – Implementarea acțiunii colective** care conduce la rezolvarea problemei, în acord cu soluțiile adoptate prin consens. Această acțiune finală poate lua forma unei intervenții implementate de către autoritatea locală, a unui parteneriat public-privat pentru rezolvarea unei probleme locale, a unei acțiuni de cooperare între actori, reglementată prin contracte sau acorduri între părți.

Există mai multe forme de dialog civic în comunitate. Prezentăm în continuare câteva modalități prin care autoritățile publice și cetățenii pot analiza și căuta soluții împreună, la problemele prioritare ale localității sau județului lor:

(1) **Consultări și dezbateri pentru publicul larg**, organizate de către autoritățile publice, pe un subiect anunțat. Aceste dezbateri sunt organizate de obicei atunci când autoritatea publică inițiază modificări legislative sau hotărâri de consilii locale pentru rezolvarea unor probleme considerate prioritare.

<sup>15</sup>[www.poca.ro](http://www.poca.ro) Competența face diferența! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European



(2) **Organizarea unor consilii consultative tematice** – aceste structuri sunt alcătuite din reprezentanții unui public restrâns, implicat în analiza sau gestionarea unui anumit domeniu sau tematici. Aceste consilii sunt invitate la dialog de către autoritățile publice, atunci când tematica respectivă face obiectul unor propuneri de reglementare legală sau ajustare administrativă. La nivel național, de pildă, **Consiliul Național al Vârstnicilor** este o structură de reprezentare care propune Guvernului programe privind ameliorarea continuă a condițiilor de viață a persoanelor vârstnice și urmărește aplicarea reglementărilor legale privind persoanele vârstnice. Un exemplu de structură de reprezentare la nivel local este **Comitetul Consultativ de Dialog Civic pentru Problemele Persoanelor Vârstnice din județul Constanța**, care se reunește periodic la invitația Prefecturii sau a Consiliului Județean<sup>16</sup>.

(3) **Consultări deschise publicului larg, pentru identificarea unor tematici prioritare** de acțiune Aceste reuniuni au ca scop prioritizarea unor subiecte-cheie pentru autoritatea locală, care vor face ulterior obiectul unor dialoguri mai concentrate. Ele pot fi derulate online sau față în față, la inițiativa autorităților sau a grupurilor de cetățeni de la nivel local).

(4) **Comunicarea autorități-cetățeni în urma unor cereri, petiții, memorii** din partea cetățenilor.

### 2.2.3. Evoluții și probleme ale dialogului civic

Rolul și contribuția ONG-urilor este din ce în ce mai apreciată de către instituțiile europene începând cu anii 1990, ceea ce a produs o schimbare de perspectivă de la conceptul de „gubernământ” la cel de „gubernare”, care include o varietate mai largă de actori în procesul decizional. În ultimii 15 ani, au fost practicate metode structurate de dialogare între Uniunea Europeană și ONG-urile naționale, numite în general „dialog civic”. Dezvoltarea acestei practici a cunoscut în ultimii ani progrese semnificative<sup>17</sup>:

Totuși, până acum Uniunea Europeană a avut o abordare a dialogului cu ONG-urile, ce poate fi caracterizată de următoarele aspecte:

- **Existența unor „standarde minime”** și nu a unui tratat care să instituționalizeze raportul dintre cele două părți – până la ratificarea și implementarea Tratatului Constituțional, dialogul civic nu are nici o bază legală conform celorlalte tratate comunitare. Cu toate acestea, o serie de Standarde Minime pentru Consultări a fost definită, ce trebuie respectată de către Comisie în consultările sale cu societatea civilă. Printre altele, aceste standarde includ aspecte precum durata, publicitatea și evaluarea făcută de părțile implicate în proces;

<sup>16</sup> [www.poca.ro](http://www.poca.ro) Competența face diferența! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European

<sup>17</sup> Cartea Albă a Comisiei Europene despre Gubernare (COM(2001) 428); Standardele Minime de Consultare (COM(2002) 704); Incluziunea în Tratatul Constituțional al UE a Articolului 47 referitor la democrația participativă.



- **Orientarea către Comisie** – cadrul operativ din momentul de față se concentrează mai ales asupra practicilor Comisiei, neexistând prevederi specifice pentru celelalte instituții comunitare;

- **Absența unui sistem de acreditare** – Comisia Europeană a încercat în repetate rânduri să propună o definiție a reprezentativității ONG-urilor<sup>18</sup>. În ciuda acestor eforturi, nu s-a ajuns la stabilirea unei liste de organizații care să îndeplinească criteriile europene, sau la acreditarea pe care o oferă Organizația Națiunilor Unite sau Consiliul Europei;

- **Definiția ambiguă a societății civile** – Definiția societății civile, așa cum este ea propusă de instituțiile europene, include de cele mai multe ori actori economici, ceea ce ridică o serie de probleme în privința dezechilibrului de putere și inegalității de acces, inclusiv a conflictului de interese dintre companiile de afaceri și organizațiile de interes public.

În practică dialogul civic acoperă o largă varietate de proceduri, cu un impact diferit și accesibilitate din partea publicului. Dintre acestea, trebuie menționate<sup>19</sup>:

- Întâlnirile bianuale cu Comisia Europeană care sunt organizate spre exemplu de Platforma Europeană a ONG-urilor Sociale, încă din 1995, dar și de CONCORD, Confederația Europeană a ONG-urilor pentru Ajutor și Dezvoltare. În baza unei agende acceptate de comun acord, aceste întâlniri facilitează dezbaterile dintre membrii platformelor și/sau secretariatul general ori chiar Comisarul european sau înalți oficiali.

- Consultări electronice deschise sunt ținute prin intermediul website-ului „Vocea ta în Europa”, pe tema inițiativelor majore de politici publice.

Această abordare, promovată de guvernele succesive ale României și dirijată într-un fel de preocupările Uniunii Europene în domeniu au făcut ca dialogul civic în România să se dezvolte lent, greoi, fără o susținere legislativă, financiară și socială importantă.

Din aceste motive, dezvoltarea parteneriatului și a dialogului civic în România, strâns condiționate de realitățile economice și sociale, de mentalitățile și valorile umane, de cultura și maturitatea civică a comunității naționale nu își arată potențialul uriaș de progres privind democrația participativă.

---

<sup>18</sup> (European Commission “An open and structured dialogue between the Commission and Special Interest Groups”, SEC (92) 2272 final, European Commission “Communication on promoting the role of voluntary organizations and foundations in Europe”, COM (97) 241, Comisia Europeană (200b) “The Commission and Non Governmental Organizations: building a stronger partnership”).

<sup>19</sup> Proiect finanțat de către Fundația MOTT Charles Stewart și Comisia Europeană (Direcția Generală pentru Educație și Cultură, planul de bugetare pentru încurajarea societății civile).





### 3. DIALOGUL SOCIAL ȘI DIALOGUL CIVIC ÎN ROMANIA

#### 3.1 SCURT ISTORIC

O societate umană fără dialog ar fi de neconceput. Din multitudinea de accepțiuni pe care Dicționarul explicativ al limbii române le conferă vocabulei „dialog”, cele mai relevante pentru demersul nostru sunt următoarele: „Convorbire între două sau mai multe persoane. ♦ Spec. Convorbire (cu caracter oficial) care are loc între reprezentanții a două părți, a două țări etc.

Datorită importanței sale, dialogul se manifestă atât la nivelul persoanelor privite în mod individual, cât și între colectivități. Având în vedere această perspectivă a dialogului, se poate afirma că și statele se află în dialog, negociind cu privire la probleme de interes comun. S-a afirmat că în sistemele democratice dialogul de la nivelul societății se concretizează în următoarele forme: dialogul social, dialogul civic și dialogul politic.

Dialogul social este purtat între principalii actori ai relațiilor de muncă. Este vorba despre angajați, reprezentați de sindicate sau în alt mod prevăzut de lege, angajatori, reprezentați, la rândul lor, conform legii, și, în cazul dialogului social tripartit, și de guvern. Această formă de dialog se numește „dialog social”, deoarece are ca obiect atingerea prin dialog la consens în probleme care țin de politica socială. Dialogul social evoluează în fiecare stat în funcție de factorii economici și politici care influențează modul de desfășurare a acestei forme de dialog. Principalul obiectiv al dialogului social este înfăptuirea păcii sociale. Mai mult, așa cum am arătat mai sus, datorită importanței sale, dialogul social este reglementat și în cadrul dreptului internațional, în special la nivelul Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) și în cadrul Uniunii Europene (U.E.). În România, dialogul social s-a consolidat după anul 1989, în prezent, dialogului social fiindu-i consacrată și o lege care îi reglementează regimul juridic. Prevederi legale relevante sunt cuprinse și în Codul muncii<sup>20</sup>, care reglementează parțial regimul juridic al dialogului social.

Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social definește dialogul social ca fiind „procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun”.

Dialogul social a fost definit ca fiind „o modalitate suplă și concretă care urmărește explicit realizarea democrației economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuțiilor și a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății”. S-a susținut corect că

---

<sup>20</sup> Codul muncii 2024 - Legea 53/2003 actualizată, valabil 2024



dialogul social se poate desfășura la nivel de unitate, la nivel de sector sau local, la nivel național, la nivel continental și, respectiv, internațional.

Un dialog social eficient implică și participarea statului prin diferitele forme stabilite de lege, astfel încât să garanteze aplicabilitatea dispozițiilor negociate de părți. Statul își manifestă rolul său, în primul rând, prin stabilirea cadrului legislativ în care se desfășoară dialogul social. Legislația în materie trebuie să prevadă dispoziții imperative cu privire la protejarea drepturilor salariaților.

Instituțiile statale pot avea și rol de mediator, în cazul apariției conflictelor colective de muncă, asigurând continuitatea dialogului social. Statul poate încheia acorduri tripartite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale. Statul poate fi considerat un participant la dialogul social și prin delegarea reprezentanților în instituțiile de profil, precum CES. și Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social.

### **3.2. INSTITUȚII ALE DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN ROMÂNIA**

În România, dialogul social este reglementat prin Legea dialogului social nr. 367/2022. Dialogul civic la nivel național se desfășoară conform Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social și a Regulamentului de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social.

#### **3.2.1 Consiliul Social tripartit pentru dialog social**

În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Național Tripartit, organism consultativ la nivel național al partenerilor de dialog social <sup>21</sup>.

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

- a) președinții confederațiilor patronale reprezentative la nivel național;
- b) președinții confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;
- c) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a prim-ministrului, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii de dialog social;
- d) președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii de dialog social.

Consiliul Național Tripartit este prezidat de prim-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul responsabil cu dialogul social și îndeplinește următoarele atribuții principale:

- a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- b) dezbateră și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și a standardelor în domeniul dialogului social;

---

<sup>21</sup> LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, art. 83,84



- d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natura socială și economică;
- e) negocierea și încheierea acordurilor și a pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
- f) stabilirea sectoarelor de negociere colectivă în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv;
- g) analizarea și dezbateră plângerilor sindicale și patronale înaintate la Biroul Internațional al Muncii, al Organizației Internaționale a Muncii, în conformitate cu prevederile din Constituția acesteia;
- h) analizarea și dezbateră programelor naționale de reformă și a recomandărilor specifice de țară formulate de Comisia Europeană;
- i) analizarea și dezbateră raportului privind Carta Socială Europeană revizuită solicitat de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum și a raportului privind convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de România;
- j) reexaminarea la intervale adecvate a convențiilor neratificate și a recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii, pentru adoptarea măsurilor de promovare a implementării și ratificarea acestora;
- k) analizarea întrebărilor care decurg din rapoartele care urmează să fie înaintate Biroului Internațional al Muncii în temeiul art. 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii;
- l) propuneri de denunțare a convențiilor ratificate;
- m) alte atribuții convenite între părți.

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de ministerul responsabil cu dialogul social. Consiliul Național Tripartit se întrunește, de regulă, în prima lună a fiecărui trimestru, iar la ședințele acestuia pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

Principala problemă referitoare la funcționalitatea Consiliului Național Tripartit o reprezintă lipsa unei regularități a întâlnirilor acestui organism, în ciuda importanței ce ar trebui să îi fie atribuită ca for de dialog social la cel mai înalt nivel. Totodată, întâlnirile ar trebui să aibă la bază o agendă comunicată într-un timp rezonabil, cu subiecte clare, de actualitate și de interes pentru partenerii sociali, ce se înscriu în competențele Consiliului Național Tripartit.

### 3.2.2. Consiliul Economic și Social

Consiliul Economic și Social<sup>22</sup> este organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin lege. Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu asupra proiectelor de acte normative inițiate de Guvern sau a propunerilor legislative ale deputaților ori senatorilor.

Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative. În Consiliul Economic și Social sunt reprezentați, prin organizații reprezentative la nivel național (**anexa 1**) cei doi parteneri sociali respectiv angajatorii (patronatele) și lucrătorii (sindicatele) precum și organizațiile societății civile.

---

<sup>22</sup> Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social



**Domeniile de specialitate ale Consiliului Economic și Social sunt:**

- a) politicile economice;
- b) politicile financiare și fiscale;
- c) relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament;
- d) agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă;
- e) protecția consumatorului și concurență loială;
- f) cooperatie, profesii liberale și activități independente;
- g) drepturi și libertăți cetățenești;
- h) politicile în domeniul sănătății;
- i) politicile în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului.

**Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții:**

1. avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate prevăzute mai sus, inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;
2. elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;
3. semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
4. analizează cauzele stărilor conflictuale apărute la nivel național sau de ramură și face propuneri de rezolvare a acestora în interes național;
5. elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;
6. semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
7. urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Convenția nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

**Plenul Consiliului Economic și Social** este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând președintele și vicepreședinții, desemnarea acestora făcându-se după cum urmează:

- a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, constituind partea patronală;
- b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, constituind partea sindicală;
- c) 15 membri reprezentând societatea civilă, constituind partea societății civile, numiți prin decizie a prim-ministrului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizațiilor pentru protecția consumatorilor, comunității științifice și academice, organizațiilor de agricultori, organizațiilor de pensionari, organizațiilor comunităților locale, asociațiilor care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități și al altor organizații



neguvernamentale cu activități în domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social.

Pentru a asigura accesarea societății civile în CES, în data de 15.05.2006, Plenul CES a aprobat domeniile din care pot proveni reprezentanții societății civile, alții decât sindicatele și patronatele precum și modalitatea de a accede a acestora în Plenul CES.

Pot dobândi calitatea de membru al Plenului Consiliului Economic și Social persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) sunt desemnate în scris de către organizațiile reprezentate în Consiliul Economic și Social;
- b) au capacitate deplină de exercițiu;
- c) nu au antecedente penale;
- d) nu au făcut poliție politică.

Mandatul de membru al Plenului Consiliului Economic și Social este de 4 ani și poate fi reînnoit. În exercitarea atribuțiilor sale<sup>23</sup>, Plenul Consiliului Economic și Social adoptă hotărâri, prin consensul părților. În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adoptă prin vot, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul membrilor Plenului Consiliului Economic și Social prezenți.

**Comisiile de specialitate** sunt structurile Consiliului Economic și Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite și care propun plenului măsuri de soluționare a acestora. În cadrul lor sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de inițiatori și sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii Plenului Consiliului Economic și Social.

În structura Consiliului Economic și Social sunt organizate comisii de specialitate permanente (**anexa 4**) sau temporare (pot fi constituite pentru soluționarea unor probleme care se ivesc în domenii specifice de activitate

Procedura de lucru a comisiilor de specialitate permanente se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social<sup>24</sup>

### **3.2.3 Comisiile de dialog social la nivelul ministerelor și la nivel teritorial**

În cadrul ministerelor ce compun Guvernul României, conform structurii aprobate de Parlament, al altor instituții/autorități publice, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și funcționează comisii de dialog social<sup>25</sup>, formate din reprezentanții

<sup>23</sup> Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, art.20, lit. b) – h)

<sup>24</sup> Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, cu adăugările și modificările ulterioare

<sup>25</sup> Legea 367/2022 privind dialogul social, titlu V art. 89-94



administrației publice centrale sau locale, după caz, reprezentanții organizațiilor patronale și reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.

Comisiile de dialog social constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județul respectiv.

Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele:

- a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială;
- b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;
- c) alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe și municipiul București asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din cadrul ministerelor, al instituțiilor/autorităților publice prevăzute de lege, precum și de la nivel teritorial, vor fi instruite prin programe derulate de ministerul responsabil cu dialogul social prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.

Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale este prevăzut în **anexa 5**.

### **3.2.4. Alte structuri de dialog social tripartit la nivel național**

#### **3.2.4.1. Consiliul de administrație al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate**

**Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)**<sup>26</sup> este condusă de o structură tripartită conform legii. Această structură include adunarea reprezentanților și consiliul de administrație.

CNAS are următoarele organe de conducere:

**Adunarea reprezentanților** se constituie pe o perioadă de 4 ani și cuprinde:

- a) reprezentanți ai asiguraților delegați de consiliile județene și de Consiliul General al Municipiului București, în număr de unu pentru fiecare județ și doi pentru municipiul București.;
- b) 31 de membri numiți astfel: 2 de către Președintele României, 3 de către primul-ministru, la propunerea ministrului sănătății, 3 de către Senat, la propunerea comisiei

<sup>26</sup> Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată cu modificările și completările ulterioare



de specialitate, 3 de către Camera Deputaților, la propunerea comisiei de specialitate, un reprezentant al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, un reprezentant al Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, 5 de către asociațiile patronale reprezentative la nivel național, 5 de către organizațiile sindicale reprezentative la nivel național, 7 reprezentanți ai ministerelor și instituțiilor centrale cu rețele sanitare proprii, respectiv câte un reprezentant al Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Justiției, Ministerului Transporturilor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale și un reprezentant al Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice.

Sunt reprezentative la nivel național asociațiile patronale și organizațiile sindicale care îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Adunarea reprezentanților are următoarele atribuții:

- a) analizează repartizarea bugetului aprobat de către cei în drept și recomandă ordonatorului principal de credite luarea măsurilor necesare pentru modificarea acestuia, în condițiile legii;
- b) analizează modul de utilizare a fondului, costurile din cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate, serviciile medicale acordate și tarifele practicate la contractarea pachetului de servicii de bază și recomandă măsurile legale pentru folosirea cu eficiență a fondurilor și de respectare a drepturilor asiguraților.

Consiliul de administrație al CNAS se constituie din 9 membri, cu un mandat pe 4 ani, după cum urmează:

- a) 6 reprezentanți ai statului, dintre care 2 sunt numiți de Președintele României, iar 4 sunt numiți de prim-ministru, la propunerea ministrului sănătății;
- b) un membru numit de către confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
- c) un membru numit de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- d) un membru numit de primul-ministru, cu consultarea Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice.

Consiliul de administrație se întrunește lunar, la convocarea președintelui CNAS. Consiliul de administrație se poate întruni și în ședințe extraordinare, la cererea președintelui sau a cel puțin a unei treimi din numărul membrilor săi. În exercitarea atribuțiilor ce îi revin Consiliul de administrație al CNAS adoptă hotărâri. Modul de rezolvare a divergențelor dintre președintele CNAS și consiliul de administrație, în îndeplinirea atribuțiilor stabilite de lege, se reglementează prin statutul CNAS. Atribuțiile Consiliului de administrație CNAS sunt prezentate în **anexa 6**.

### **3.2.4.2. Consiliul de administrație al Agenției Naționale de Ocupare și Formare profesională**

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**<sup>27</sup> este organizată și funcționează pe principiul tripartitismului, fiind condusă de un Consiliu de administrație

---

<sup>27</sup>Legea nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu modificările și completările ulterioare



format din reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

Consiliu de administrație este alcătuit din 15 membri, după cum urmează:

- a) 5 membri, reprezentanți ai Guvernului, numiți prin decizie a primului-ministru;
- b) 5 membri numiți prin consens de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- c) 5 membri numiți prin consens de confederațiile patronale reprezentative la nivel național.

Consiliul de administrație aprobă programele anuale ale ANOFM, propunerile pentru fundamentarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj, precum și planul anual de activitate EURES (EUROpean Employment Services). La nivelul agențiilor județene și a municipiului București funcționează consilii consultative alcătuite după același principiu ca și Consiliul de administrație<sup>28</sup>.

Fiecare dintre confederațiile prevăzute la lit. b) și c) de mai sus are de drept un loc în consiliul de administrație, dacă numărul lor este de cel mult 5 organizații. În cazul unui număr mai mare de organizații candidate, nominalizarea se face prin consens, iar, în caz de dezacord, prin vot, în cadrul fiecărei părți, cu majoritatea de trei părți din numărul total al confederațiilor. Mandatul membrilor consiliului de administrație este de 4 ani, putând fi reînnoit. Atribuțiile Consiliului de administrație ANOFM sunt prezentate în **anexa 7**.

### 3.2.4.3. Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale

**Consiliul Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (CNCFPA)** se constituie și funcționează în sistem tripartit și are în componență reprezentanți ai administrației publice centrale, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național. Atribuțiile principale ale Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (CNCFPA) sunt prezentate în **anexa 8**.

Principalul rol al **comitetelor sectoriale** constă în dezvoltarea, actualizarea și validarea calificărilor, prin participarea partenerilor sociali, la nivelul sectoarelor de activitate. Comitetele sectoriale sunt instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate în baza legii la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național în vigoare. La nivelul unei ramuri de activitate se poate constitui un singur comitet sectorial.

Pentru înființarea unui comitet sectorial este necesar acordul de asociere a cel puțin două organizații, una patronală și una sindicală, de tip federativ și reprezentative la nivelul aceleiași ramuri, potrivit legii, pentru care se înființează respectivul comitet. Prin excepție, acolo unde angajatorul este un minister, pentru înființarea unui comitet sectorial este necesar acordul de asociere a cel puțin unei organizații sindicale reprezentative la nivel de ramură și a ministerului, respectiv a autorității de reglementare care are rolul de angajator. Din componența

---

<sup>28</sup> <https://www.anofm.ro/index.html?agentie=&categ=1&subcateg=4&idpostare=523>





comitetului sectorial mai pot face parte și reprezentanți ai asociațiilor profesionale din ramura de activitate respectivă.

Finanțarea comitetelor sectoriale se asigură:

- a) de la bugetul de stat, pentru acoperirea cheltuielilor legate de funcționarea secretariatului tehnic, din bugetul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, prin bugetul Unității Executive a Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (UECNCFPA), care devine ordonator secundar de credite bugetare, ca autoritate finanțatoare în urma semnării unui contract de finanțare; numărul de posturi aferent secretariatelor tehnice ale comitetelor sectoriale este de două persoane;
- b) din venituri realizate prin prestarea serviciilor de validare a standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate, activități finanțate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, pe bază de tarife stabilite de Consiliul Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților, la propunerea UECNCFPA;
- c) din venituri realizate prin prestarea serviciilor de validare a calificărilor și a standardelor de pregătire profesională, activități finanțate de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, pe bază de tarife stabilite de Consiliul Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (CNCFPA), la propunerea UECNCFPA;
- d) din venituri proprii care se pot constitui din veniturile realizate prin prestațiile efectuate terților;
- e) din alte venituri realizate prin programe;
- f) din donații și/sau sponsorizări.

Statutul de utilitate publică conferă comitetelor sectoriale<sup>29</sup> următoarele drepturi și obligații:

- a) dreptul de a li se atribui în folosință gratuită bunuri proprietate publică;
- b) dreptul de a menționa în toate documentele pe care le întocmesc calitatea de utilitate publică;
- c) obligația de a transmite CNCFPA și UECNCFPA rapoartele de activitate și situațiile financiare anuale;
- d) obligația de a comunica, în extras, Ministerului Justiției și Libertăților Cetățenești, în termen de 3 luni de la încheierea anului calendaristic, copii ale rapoartelor de activitate și ale situațiilor financiare anuale, însoțite de dovada eliberată de Regia Autonomă Monitorul Oficial de solicitare a publicării acestora și în Monitorul Oficial al României, Partea a IV-a;
- e) obligația de a înregistra în evidențele contabile ale comitetelor sectoriale, separat, bunurile achiziționate sau construite din bani publici. În cazul dizolvării unui comitet sectorial, bunurile provenite din resurse bugetare și rămase în urma lichidării se vor repartiza, prin hotărâre a Guvernului, către alte comitete sectoriale sau către instituții publice cu același obiect de activitate

---

<sup>29</sup> Legea nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a adulților cu modificările și completările ulterioare



#### **3.2.4.4. Consiliul de administrației al Casei Naționale de Pensii Publice**

Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) este instituție publică de interes național, cu personalitate juridică care administrează sistemul public de pensii fiind sub autoritatea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Consiliul de administrație al CNPP<sup>30</sup> este compus din 19 membri, după cum urmează:

- a) președintele CNPP;
- b) 5 reprezentanți ai Guvernului, din partea: Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, Ministerului Justiției, Ministerului Finanțelor și Ministerului Sănătății, propuși de conducătorii respectivelor ministere și numiți de Guvern;
- c) 5 reprezentanți ai patronatelor, desemnați de organizațiile patronale reprezentative la nivel național;
- d) 5 reprezentanți ai sindicatelor, desemnați de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- e) 3 reprezentanți ai pensionarilor, desemnați de organizațiile naționale ale pensionarilor.

Membrii Consiliului de administrație, cu excepția președintelui CNPP sunt desemnați pe o perioadă de 4 ani.

Numărul de personal al structurilor CNPP, la nivel central și local, nu poate fi mai mic decât numărul corespunzător raportului de un salariat la 2.000 de asigurați și beneficiari de prestații de asigurări sociale.

Realizarea atribuțiilor ce revin caselor teritoriale de pensii, potrivit legii, este supusă controlului CNPP. Realizarea atribuțiilor ce revin CNPP, potrivit legii, este supusă controlului Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Salarizarea personalului CNPP, al caselor teritoriale de pensii, al Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă (INEMRCM) și a personalului cabinetelor teritoriale de expertiză medicală a capacității de muncă se realizează potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare. Cheltuielile curente și de capital ale CNPP, ale caselor teritoriale de pensii și ale INEMRCM se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat.

#### **3.2.4.5. Consiliul Tripartit al Fondului Național de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale**

Conducerea activității de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale este asigurată de președintele CNPP și de un consiliu tripartit.

Consiliul tripartit este format din 9 membri:

- a) 3 reprezentanți ai Guvernului, dintre care președintele CNPP și directorul general prevăzut de lege ca membri de drept, iar al treilea, un reprezentant al Agenției Naționale de Administrare Fiscală, desemnat de Ministerul Finanțelor Publice;

---

<sup>30</sup>LEGEA 360/2023 privind sistemul public de pensii, Publicare la data de 07 Dec 2023



- b) 3 reprezentanți ai salariaților, desemnați prin consens de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, conform Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) 3 reprezentanți ai patronilor, desemnați prin consens de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform Legii nr. 130/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Membrii consiliului tripartit își desfășoară activitatea în baza unui mandat pe o durată de 4 ani. Președintele CNPP este și președintele consiliului tripartit.

### **3.2.5. Alte structuri de dialog social tripartit la nivel teritorial**

#### **3.2.5.1. Consilii de Administrație ale Caselor Județene de Asigurări de Sănătate**

Organele de conducere ale caselor de asigurări sunt consiliul de administrație și președintele-director general.

**Consiliul de administrație** al caselor de asigurări de sănătate județene și a municipiului București este alcătuit din 11 membri, desemnați după cum urmează:

- a) unul de consiliul județean, respectiv de Consiliul General al Municipiului București;
- b) unul de prefect, la propunerea direcției de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București;
- c) 3 de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, desemnați prin consens;
- d) 3 de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, desemnați prin consens;
- e) 2 de consiliile județene ale persoanelor vârstnice, respectiv al municipiului București;
- f) președintele, care este directorul general al casei de asigurări.

Mandatul membrilor consiliilor de administrație ale caselor de asigurări este de 4 ani.

Consiliile de administrație ale caselor de asigurări au următoarele atribuții generale:

- a) aprobă proiectul statutului propriu;
- b) avizează proiectul bugetului de venituri și cheltuieli anuale aferente fondului;
- c) aprobă rapoartele de gestiune semestriale și anuale, prezentate de președintele-director general;
- d) avizează politica de contractare propusă de președintele-director general, cu respectarea contractului-cadru;
- e) avizează programele de acțiuni de îmbunătățire a disciplinei financiare, inclusiv măsurile de executare silită potrivit prevederilor legale în vigoare;
- f) alte atribuții date prin lege sau prin statut.

Consiliul de administrație ia hotărâri prin vot, în prezența a cel puțin două treimi din numărul membrilor. Ședințele consiliului de administrație sunt publice, cu excepția cazurilor în care membrii consiliului decid prin vot ca acestea să se desfășoare cu ușile închise. Problemele legate de buget se vor discuta întotdeauna în ședințe publice.



### 3.2.5.2. Consilii Consultative Tripartite ale Agențiilor Teritoriale (județene) pentru ocuparea forței de muncă

Consiliile consultative ale agențiilor teritoriale sunt alcătuite din câte 15 membri, după cum urmează:

- a) 5 membri, din care un membru reprezentant al autorităților publice locale, numit de președintele consiliului județean, și 4 membri reprezentanți ai serviciilor deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ teritoriale propuse de agențiile teritoriale, numiți de prefect;
- b) 5 membri desemnați de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- c) 5 membri desemnați de confederațiile patronale reprezentative la nivel național. Consiliile consultative ale agențiilor teritoriale se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, la cererea directorilor executivi sau a unei treimi din numărul membrilor acestora.

Consiliile consultative ale agențiilor teritoriale au, în principal, următoarele atribuții:

**A.** consiliază directorii executivi în adoptarea deciziilor cu privire la:

- a) măsurile de realizare a sarcinilor ce le revin potrivit programelor elaborate în domeniul ocupării forței de muncă și indicatorilor specifici domeniului de activitate, prevăzuți în contractele de performanță managerială;
- b) repartizarea între subunități a sarcinilor ce le revin potrivit contractelor de performanță managerială;

**B.** analizează:

- a) execuția bugetară lunară și situația financiară trimestrială;
- b) raportul anual de activitate, situația financiară anuală și execuția bugetară;

**C.** fac propuneri cu privire la:

- a) programele de activitate ale subunităților din subordinea agențiilor teritoriale;
- b) proiectele programelor de ocupare a forței de muncă și de formare profesională la nivelul județului;
- c) proiectul de buget;
- d) înființarea și dezvoltarea punctelor de lucru.

### 3.2.5.3. Consilii Consultative Tripartite pentru Asigurări de accidente de muncă și boli profesionale, la nivelul caselor teritoriale de pensii<sup>31</sup>

La nivelul caselor teritoriale de pensii, pentru activitatea de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale se constituie consilii tripartite consultative. Componenta, atribuțiile, organizarea și funcționarea consiliilor tripartite consultative se stabilesc prin Statutul CNPP. Membrii desemnați în consiliile tripartite consultative nu beneficiază de indemnizație de ședință”.

---

<sup>31</sup> Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale republicată, cu modificările și completările ulterioare:



#### 3.2.5.4. Comitetele Europene de întreprindere

**Comitetul european de întreprindere (CEÎ)** reprezintă angajații unei companii multinaționale la nivel european sau „întreprindere de dimensiune comunitară” („întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariați în statele membre și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea”).

Prin intermediul CEÎ reprezentanții angajaților sunt consultați și informați de către managementul companiei cu privire la decizii transnaționale luate de compania respectivă care le ar putea afecta locul sau condițiile de muncă.

Înființarea, funcționarea și atribuțiile Comitetele europene de întreprindere sunt reglementate, în țara noastră, prin legea<sup>32</sup> care a transpus în sistemul de drept din România „**DIRECTIVA 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind instituirea unui Comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară**”

#### 3.2.5.5. Comitetele de securitate și sănătate în muncă

Sunt reglementate de **Legea nr. 53/2003** Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă<sup>33</sup> cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României. Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni. În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

<sup>32</sup> Legea nr. 217/2005 privind Comitetul European de Întreprindere, cu modificările și completările ulterioare

<sup>33</sup> Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare



### 3.3. DIALOGUL SOCIAL BIPARTIT ÎN ROMÂNIA

#### 3.3.1 Ce reprezintă dialogul social bipartit ?

Dialogul social bipartit<sup>34</sup> îmbracă forma unui dialog autonom între sindicate și patronate, fără orice formă de implicare a autorităților statului în reglementare și organizare, fiind înțeles ca dialog între sindicate-patronate, manifestat în cadrul **negocierii colective obligatorii** (reglementate prin lege).

Deși sunt adesea confundate cu dialogul bipartit, consultările între Guvern și sindicate sau Guvern și patronate pentru soluționarea unor probleme de interes economic, reprezintă mai degrabă forme incomplete ale dialogului tripartit. Dialogul autonom (bipartit) ar trebui să depășească cadrul reglementărilor legislative, fiind conceput a se baza pe respectul reciproc între parteneri, pe capacitatea de acțiune și negociere voluntară și pe implicarea angajată a părților.

Practica demonstrează că în România, dialogul autonom rămâne parțial neînțeles și slab dezvoltat, ca urmare a rolului central asumat de Guvern de-a lungul istoriei în reglementarea și desfășurarea negocierii colective și a dialogului social, în general.

#### 3.3.2. Negocieri colective obligatorii

Dialogul social bipartit se manifestă cu predilecție în cadrul negocierii colective obligatorii, reglementate prin lege, precum și în cadrul procedurii de soluționare a conflictelor colective de muncă. Astfel, în conformitate cu dispozițiile legale<sup>35</sup> nivelul obligatoriu de negociere colectivă este unitatea. Tot legea stabilește reprezentativitatea părților la negociere, efectele și aplicabilitatea contractelor colective încheiate, precum și modul de soluționare a conflictelor colective de muncă, cu respectarea normelor și a convențiilor internaționale în domeniul muncii.

În încercarea de a promova dialogul bipartit autonom, legea recunoaște posibilitatea părților de a negocia colectiv în funcție de necesități și interese, pe principiul recunoașterii reciproce, cu aplicabilitate părților semnatare.

Dialogul bipartit manifestat în cadrul negocierii colective, pentru a fi eficient, trebuie să fie autonom, bazat pe capacitatea de expertiză, de inițiativă și de negociere a partenerilor sociali.

#### 3.3.3 Alte forme de dialog bipartit

Un alt tip de dialog bipartit se manifestă în cadrul mecanismelor de soluționare amiabilă a conflictelor colective de muncă, prevăzute de Legea nr. 367/2022, cu referire la procedura de conciliere, mediere și arbitraj. În acest sens a fost instituit pe lângă Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Oficiul Național de Mediere și Arbitraj.

<sup>34</sup> Ghidul-dialogului-social- CNSLR FRĂȚIA pag 4 -7

<sup>35</sup> Legea nr. 367/2022 privind dialogul social,



Tot o formă de dialog bipartit sunt considerate și consultările permanente sau ocazionale dintre sindicate și reprezentanți angajatorilor/managementului în cadrul întâlnirilor organizate punctual sau a altor cadre de dialog, de tip comitet sau comisie bipartită.

O structură atipică de dialog autonom, promovată în încercarea de a prelua modelul de dialog autonom din cadrul comitetelor sectoriale europene, o reprezintă comitetul sectorial, organizat(tradițional) la nivel de „ramură” în baza Legii nr. 132/1999, actualizată, privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților. Acesta se constituie din asocierea a cel puțin două organizații, una patronală și una sindicală de tip federativ, reprezentative la nivel de sector de activitate, dar poate lua o formă atipică dialogului autonom, multipartită, prin posibilitatea integrării în componență inclusiv a reprezentanților ministerelor.

Deși rolul atribuit comitetului sectorial este important în materie de participare la strategiile de formare profesională, în evaluarea și certificarea competențelor, în analiza situației ocupaționale a sectorului în care funcționează, putând fi extins chiar la negocierea și încheierea acordurilor sectoriale în mod autonom (caz comitete sectoriale europene), acestea nu sunt pe deplin funcționale.

Ca priorități ale dialogului social bipartit menționăm promovarea negocierii colective și a numărului de sectoare de activitate acoperite, precum și promovarea dialogului bipartit autonom și a inițiativei de acțiune și negociere la orice nivel, în funcție de nevoi și interesul de soluționare a problemelor existente prin creșterea capacității de reprezentare și negociere a partenerilor sociali.



## 4. DIALOG SOCIAL INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN

### 4.1, DIALOGUL SOCIAL LA NIVEL INTERNAȚIONAL

Organizația Internațională a Muncii (OIM) reprezintă forul în cadrul căruia se desfășoară dialogul social tripartit la nivel internațional. Guvernele, angajatorii și reprezentanții lucrătorilor din statele membre OIM sunt reprezentați în cele două organisme însărcinate cu elaborarea standardelor de muncă și politicilor OIM, și anume organul de conducere (Governing Body) și Conferința Internațională a Muncii.

Conferința Internațională a Muncii, de multe ori denumită și parlamentul internațional al muncii, are o serie de atribuții printre care se numără elaborarea și adoptarea standardelor internaționale sub forma Convențiilor și Recomandărilor. Aceste instrumente sunt rezultatul direct al dialogului social tripartit desfășurat la nivelul OIM.

Odată adoptate, Convențiile au statutul de tratate internaționale, deschise ratificării de către statele membre, ce creează obligații legale de conformitate cu prevederile acestora.

Recomandările nu au caracter legal obligatoriu, reprezentând doar un ghid pentru acțiunile întreprinse de guvernele naționale.

La nivelul OIM, partenerii principali de dialog social sunt Organizația Internațională a Patronatelor (IOE), pe parte patronală și Confederația Internațională a Sindicatelor (ITUC) pe parte sindicală.. Patru confederații sindicale din România sunt afiliate la ITUC (BNS, Cartel ALFA, CSDR, CNSLR -Frăția)<sup>36</sup>

### 4.2. DIALOGUL SOCIAL LA NIVEL EUROPEAN

Dialogul social este recunoscut prin Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE)<sup>37</sup>. Comisia Europeană are obligația de a consulta partenerii sociali înainte de prezentarea unor propuneri în domeniul politicii sociale, precum și pe conținutul acestor propuneri<sup>38</sup>, iar aceștia pot decide, în baza autonomiei recunoscute, să abordeze subiectul în format bipartit. Consultarea la nivel european este un proces structurat în două etape<sup>39</sup>:

Prima are ca obiect posibilele direcții ale potențialei propuneri legislative în domeniul politicilor sociale. Comisia notifică partenerii sociali în legătură cu inițiativa și transmite un document ce schițează cadrul propunerii legislative.

---

<sup>36</sup> International Labour Organization, "How the ILO works", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm> International Labour Organization, "About the ILC", <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>

<sup>37</sup> Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, versiune consolidată, C 326/47, Art. 154, 155

<sup>38</sup> Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, versiune consolidată, C 326/47, Art. 154

<sup>39</sup> European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, "Consulting European social partners: Understanding how it works", August 2011, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2012-00292-E.pdf>





A doua etapă a consultării are ca obiect documentul elaborat ca urmare a centralizării contribuțiilor colectate în prima etapă. Partenerii sociali au posibilitatea de a influența în mod direct elaborarea noilor inițiative legislative. Aceștia pot deschide negocieri și aborda o anumită problemă prin dialog social bipartit în orice moment pe parcursul celor două etape ale consultării.

Există mai multe structuri implicate în dialogul social european<sup>40</sup>:

- Principalul organism pentru dialogul social trans-sectorial la nivel european este **Comitetul pentru Dialog Social (SDC)**. Este alcătuit din reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor din statele membre, partenerii sociali europeni și reprezentanții Comisiei Europene. Se întâlnește de 3-4 ori pe an, adoptă texte negociate de ambele părți și identifică potențiale viitoare inițiative.
- **Comitetele Sectoriale Europene de Dialog Social** – forul în care reprezentanții partenerilor sociali europeni la nivel de sector pot discuta problemele specifice. Există 43 de comitete sectoriale în prezent.
- **Summitul Social Tripartit** – este organizat de două ori pe an (unul la fiecare președinție rotativă) și reunește reprezentanții troika ai președinției rotative ai Consiliului Uniunii Europene, ai Comisiei Europene și ai partenerilor sociali, la cel mai înalt nivel. Obiectivul acestui for este să asigure participarea efectivă a partenerilor sociali în implementarea politicilor economice și sociale UE, în raport cu agenda troika.
- **Comitetele Consultative** – stabilite pentru susținerea anumitor politici UE au o structură tripartită (reprezentanți ai statelor membre și ai partenerilor sociali). Astfel, partenerii sociali europeni pot juca un rol informal de coordonare. Un astfel de comitet este Comitetul pentru Fondul Social European (ESF).
- **Agenții europene tripartite** – partenerii sociali sunt reprezentați și în Consiliile de Administrație ale următoarelor agenții europene, contribuind astfel în mod direct la guvernarea acestor organisme:
  - **Eurofound** (Fundația Europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și muncă)
  - **EU-OSHA** – Agenția Europeană pentru Siguranța și Sănătatea în Muncă;
  - **EDEFOP** – Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Vocaționale.

### 4.3. COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

#### 4.3.1. Considerații privind Comitetul Economic și Social European

Comitetul Economic și Social European<sup>41</sup> este organismul consultativ care reprezintă organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor și alte grupuri de interese. CESE a fost înființat prin Tratatul de la Roma din 1957 pentru a implica grupurile de interese economice și sociale

<sup>40</sup> European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, "Consulting European social partners: Understanding how it works", August 2011, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2012-00292-E.pdf>

<sup>41</sup> **Site web:** [Comitetul Economic și Social European](#)



în crearea pieței comune și pentru a oferi o structură instituțională pentru informarea Comisiei Europene și a Consiliului de Miniștri cu privire la chestiuni legate de Comunitatea Europeană.

CESE emite avize pe teme legate de Uniunea Europeană adresate Comisiei Europene, Consiliului UE și Parlamentului European, acționând astfel ca o punte între instituțiile decizionale ale Uniunii Europene și cetățenii europeni.

CESE oferă grupurilor de interese un cuvânt de spus la nivel oficial cu privire la propunerile legislative ale Uniunii Europene și are trei sarcini principale:

- să se asigure că politica și legislația UE sunt adaptate la condițiile economice și sociale, prin căutarea unui consens care să servească binelui comun
- să promoveze o Uniune Europeană participativă, oferindu-le organizațiilor de lucrători și angajatori și altor grupuri de interese posibilitatea de a-și face vocea auzită și asigurând dialogul cu acestea
- să promoveze valorile integrării europene și cauza democrației participative și a organizațiilor societății civile.

#### 4.3.2. Componența Comitetului Economic și Social European

Membrii CESE reprezintă diversitatea organizațiilor societății civile din Europa, printre care întreprinderi, sindicate și alte părți interesate. Criteriile de selecție pentru membrii CESE variază în funcție de țară. În cazul României, criteriile pentru selecția reprezentanților organizațiilor neguvernamentale în CESE sunt prezentate în **anexa 9**.

Comitetul Economic și Social European (CESE) are în prezent 329 de membri, reprezentând diversitatea organizațiilor societății civile din Europa. Acești membri sunt desemnați de guvernele naționale și numiți de Consiliul Uniunii Europene pentru un mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit. Numărul de membri pentru fiecare țară depinde de populația țării respective.

De exemplu, Germania, Franța și Italia au câte 24 de membri fiecare, Spania și Polonia au câte 21, iar România are 15 membri. CESE își alege președintele și 2 vicepreședinți pentru un mandat de doi ani și jumătate.

Numărul de membri pentru fiecare stat membru este următorul:

- Franța, Germania, Italia: 24
- Polonia și Spania: 21
- România: 15
- Austria, Belgia, Bulgaria, Grecia, Portugalia, Republica Cehă, Suedia, Țările de Jos și Ungaria: 12
- Croația, Danemarca, Finlanda, Irlanda, Lituania și Slovacia: 9
- Letonia, Slovenia și Estonia: 7
- Cipru, Luxemburg: 6
- Malta: 5

În cadrul CESE există trei grupuri:



- angajatori
- lucrători
- alte grupuri de interese (de exemplu, fermieri, consumatori).

#### 4.3.3. Modul de funcționare al Comitetului Economic și Social European

CESE este consultat de Parlamentul European, de Consiliul Uniunii Europene și de Comisia Europeană cu privire la diverse subiecte. Totodată, Comitetul poate emite avize din proprie inițiativă. Membrii săi lucrează pentru Uniunea Europeană, independent de guvernele lor. Ei se reunesc de 9 ori pe an. Avizele sunt adoptate prin vot, cu majoritate simplă.

Ședințele sunt pregătite de secțiunile specializate ale CESE și de Comisia consultativă pentru mutații industriale. Grupurile de reflecție specializate ale CESE (cunoscute sub numele de observatoare) urmăresc evoluția strategiilor Uniunii Europene.

CESE menține legătura cu consiliile economice și sociale de la nivel regional și național din întreaga Uniune Europeană, în principal pentru a face schimb de informații și pentru a discuta chestiuni specifice.

Sarcina membrilor este de a emite avize cu privire la chestiuni de interes european, pe care le prezintă Consiliului, Comisiei și Parlamentului European

Consultarea CESE de către Comisie sau Consiliu este obligatorie în anumite cazuri; în altele, ea este opțională. CESE poate să adopte și avize din proprie inițiativă. Actul Unic European (17.2.1986) și Tratatul de la Maastricht (7.2.1992) au extins gama domeniilor în care trebuie sesizat Comitetul. Tratatul de la Amsterdam a extins, la rândul său, gama domeniilor în care trebuie sesizat Comitetul și a autorizat consultarea acestuia de către Parlamentul European. În medie, CESE emite 170 de documente consultative și avize pe an (dintre care circa 15 % sunt avize din proprie inițiativă). Toate avizele sunt transmise organelor decizionale ale UE și apoi publicate în Jurnalul Oficial al UE.

În ultimii ani, CESE și-a consolidat rolul în Uniunea Europeană și a depășit rolul fundamental care i-a fost atribuit prin tratate. El acționează ca un forum pentru piața unică și, cu sprijinul altor organisme ale Uniunii Europene, a găzduit o serie de evenimente menite să aducă UE mai aproape de cetățeni.

#### 4.3.4. Organizarea Comitetului Economic și Social European

O dată la doi ani și jumătate, CESE alege un birou cu un președinte și doi vicepreședinți, selectați prin rotație din fiecare dintre cele trei grupuri. Președintele este responsabil pentru buna desfășurare a activității Comitetului. El este asistat de vicepreședinți, dintre care unul este responsabil pentru comunicare, iar celălalt pentru buget. Președintele reprezintă CESE în relațiile cu organismele externe.

Notele informative comune (relațiile cu AELS, țările din Europa Centrală și de Est, Uniunea Maghrebului Arab, țările ACP, America Latină și alte țări terțe și „Europa pentru cetățeni”) intră în sfera de competență a Biroului CESE și a președintelui.



Principala sarcină a Biroului este să organizeze și să coordoneze activitatea organelor CESE și să stabilească orientările în materie de politici pentru această activitate.

Comitetul are șase secțiuni specializate:

- Secțiunea pentru uniunea economică și monetară și coeziune economică și socială (ECO)
- Secțiunea pentru piața unică, producție și consum (INT)
- Secțiunea pentru transporturi, energie, infrastructură și societatea informațională (TEN)
- Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie (SOC)
- Secțiunea pentru agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului (NAT)
- Secțiunea pentru relații externe (REX)

Avizele secțiunii sunt elaborate de grupuri de studiu. Acestea sunt alcătuite, de obicei, din 12 membri, printre care se numără și raportorul. Membrii grupului de studiu pot fi asistați de consilieri.

CESE are dreptul de a înființa subcomitete temporare pentru chestiuni specifice. Aceste subcomitete funcționează după aceleași principii ca secțiunile.

În cadrul sesiunilor plenare, avizele sunt adoptate cu majoritate simplă, pe baza avizelor secțiunilor. Ele sunt transmise instituțiilor și se publică în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.

Comitetul este sprijinit de un secretariat general, condus de un secretar general care raportează președintelui, care, la rândul său, reprezintă Biroul.

Personalul CESE este alcătuit din aproximativ 700 de membri. Începând cu 1 ianuarie 1995, CESE și Comitetul Regiunilor au anumite servicii comune, cum ar fi logistica, tehnologia informației și traducerea.



## 5. OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ – DOMENII DE INTERES MAJOR ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI ÎN ROMÂNIA

### 5.1. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ – DOMENIU VITAL AL DEZVOLTĂRII ECONOMICE

#### 5.1.1. Obiective ale Uniunii Europene privind politicile în domeniul ocupării forței de muncă

Unul dintre principalele obiective ale politicii de la nivelul Uniunii Europene constă în atingerea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă prin dezvoltarea unei strategii coordonate în acest context, care să promoveze o forță de muncă cu calificări corespunzătoare, instruită și adaptabilă, și piețe ale muncii care să răspundă tuturor schimbărilor economice derivate din contextul european actual sau viitor.

Statele membre ale Uniunii Europene (UE) consideră politicile lor economice și promovarea ocupării forței de muncă ca fiind chestiuni de interes comun și le coordonează în cadrul Semestrului European care reprezintă cadrul utilizat pentru coordonarea politicilor economice din întreaga Uniune Europeană. Acest demers include aspecte de coordonare atât la nivel european, cât și național și permite statelor membre UE să discute planurile lor economice și bugetare și să monitorizeze progresele înregistrate în anumite momente din cursul unui an.

Prioritățile pe termen scurt și mediu la nivel european, dar și în statele membre se vor focaliza pe patru dimensiuni prioritare: mediul, productivitatea, stabilitatea și echitatea. Un element de noutate în cadrul acestui proces de coordonare european este faptul că principalul instrument prin care Comisia Europeană stabilește prioritățile economice și sociale generale pentru UE și statele membre oferind orientări politice pentru următoarele douăsprezece luni a fost redenumit - **Strategia Anuală privind Creșterea Durabilă 2020**.

Această strategie reflectă viziunea de creștere economică promovată de Comisia Europeană în **Pactul Ecologic European (European Green Deal)**. Provocările economice pe termen lung (referitoare la schimbările climatice, digitalizarea și evoluțiile demografice) trebuie abordate printr-un nou model de creștere, care să permită menținerea competitivității economice și atingerea obiectivului privind neutralitatea climatică.

Măsurile dezvoltate în cadrul pactului au rolul de a determina o tranziție justă și echitabilă din punct de vedere social, care să nu excludă nicio persoană sau nicio regiune și care să permită cetățenilor și întreprinderilor din UE să beneficieze de tranziția către o economie verde și durabilă. În acest context, se va pune accent pe investițiile în tehnologii ecologice, soluții durabile și dezvoltarea de noi întreprinderi adaptate la noul model de creștere.



De asemenea, Pactul ecologic european reprezintă un prim pas în integrarea Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite și a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă în contextul și cadrul de coordonare dezvoltat la nivel european.

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă face parte din pachetul de toamnă, alături de Strategia Anuală privind Creșterea Durabilă, și oferă o imagine de ansamblu anuală asupra principalelor evoluții la nivel social și în domeniul ocupării forței de muncă în Europa, precum și asupra acțiunilor de reformă ale statelor membre, în conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă prezintă obiective strategice pentru politicile naționale pentru ocuparea forței de muncă și conțin priorități politice în domeniile ocupării forței de muncă, educației și incluziunii sociale. Dintre cele 10 orientări integrate, patru orientări sunt formulate pentru politicile de ocupare a forței de muncă, restul de șase fiind orientări de politică economică în sens mai larg (articolul 121 din TFUE).

Pentru a corespunde celor patru dimensiuni ale Strategiei Anuale de Dezvoltare Durabilă și, în special, dimensiunea sustenabilității mediului înconjurător, care reflectă o Europă socială mai puternică pentru tranziții juste și care integrează Obiectivele Organizației Națiunilor Unite de Dezvoltare Durabilă, textul **Orientărilor pentru anul 2020** a fost modificat în consecință, așa cum se prezintă în **anexa 10**.

### **5.1.2. Politici ale Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și a educației**

În UE, educația și formarea intră în sfera de competență a statelor membre. În acest context, inițiativele europene pentru competențe urmăresc mobilizarea tuturor părților interesate pentru sprijinirea următoarelor direcții de acțiune: înțelegerea competențelor, dezvoltarea competențelor, asigurarea transparenței și recunoașterii competențelor.

Investițiile în oameni, în special în tineri, reprezintă o prioritate majoră la nivelul uniunii, având în vedere că o educație de înaltă calitate pentru toți cetățenii ajută UE să își atingă obiectivele economice și sociale. În plus, sistemele solide de educație reprezintă punctul de plecare atât pentru o carieră profesională de succes, cât și cea mai bună protecție împotriva șomajului și a sărăciei.

**Educația și formarea profesională** (EFP) reprezintă un element esențial al sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții, ajutându-i pe cetățeni să obțină cunoștințele, abilitățile și competențele cerute pentru a avea acces la locurile de muncă disponibile pe piața muncii. EFP răspunde nevoilor economiei, dar, în același timp, le oferă cursanților competențe importante de care au nevoie pentru a se dezvolta pe plan personal și pentru a deveni cetățeni activi. De asemenea, EFP contribuie la creșterea performanței întreprinderilor și a competitivității, susține cercetarea și inovarea și este un element central al politicii sociale și de ocupare a forței de muncă.



Agenda pentru competențe<sup>42</sup> contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate „*Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții*”, prin abordarea a unor provocări presante ale economiilor actuale:

- lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde necesităților de pe piața muncii;
  - transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor;
  - dificultatea de a anticipa și de a determina necesitățile în materie de competențe.
- Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, fiecare dintre acestea cu direcții specifice de intervenție, astfel:
- îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe;
  - sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;
  - promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.

Pornind de la Agenda pentru competențe adoptată în 2016 și valorificând potențialul Planului de redresare pentru Europa, prin o nouă Agendă pentru competențe<sup>43</sup>, Comisia Europeană a stabilit o abordare nouă și dinamică a politicii în materie de competențe la nivelul UE. Pentru ca acest demers să fie o reușită, învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți trebuie să devină o realitate în Europa, în fiecare stat membru și în fiecare regiune.

#### **Politici europene centrate pe promovarea competențelor în rândul tinerilor.**

Consiliul European a încurajat statele membre, Consiliul UE și Comisia Europeană: să continue demersurile din cadrul inițiativelor importante care promovează spațiul european al învățării (precum Programul Erasmus+, universitățile europene, recunoașterea reciprocă a diplomelor etc.); să analizeze provocările legate de competențe digitale și inteligență artificială; să promoveze incluziunea în educație și formare pe tot parcursul vieții, cu accent pe inovație, dezvoltarea industriilor culturale.

Nouă agendă a UE pentru învățământul superior a fost dezvoltată în contextul creșterii cererii de persoane înalt calificate și implicate din punct de vedere social. Până în anul 2025, se preconizează că jumătate din toate locurile de muncă vor necesita calificări de nivel înalt. Reforma învățământului superior este responsabilitatea statelor membre, iar cadrul de coordonare de la nivelul UE poate sprijini statele membre în eforturile lor de reformă educațională.

Noua agendă pentru învățământul superior vizează corelarea inițiativelor UE de sprijin a modernizării învățământului superior cu provocările statelor membre și cu procesul de pregătire a următoarei perioade de finanțare multi-anuală a UE 2021 – 2027. În acest context,

---

<sup>42</sup> COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O NOUĂ AGENDĂ PENTRU COMPETENȚE ÎN EUROPA Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității - COM(2016) 381 final

<sup>43</sup> (COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience COM(2020) 274 final



agenda pentru învățământul superior se va concentra pe patru priorități corespunzătoare de acțiune, sprijinite prin activități la nivelul UE, respectiv:

1. Combaterea viitoarelor necorelări în materie de competențe și promovarea excelenței în dezvoltarea competențelor;
2. Consolidarea unor sisteme de învățământ superior favorabile incluziunii și conectate;
3. Asigurarea faptului că instituțiile de învățământ superior contribuie la inovare;
4. Sprijinirea unor sisteme de învățământ superior eficiente și eficiente.

### **5.1.3. Ocuparea forței de muncă în România**

Principalele coordonate ale dezvoltării ocupării forței de muncă sunt incluse în Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2021 – 2027.

#### **5.1.3.1. Contextul dezvoltării strategiei**

În ultimii 30 de ani, România se confruntă cu un declin demografic puternic determinat în principal de reducerea ratei fertilității totale, de menținerea unor valori mari a mortalității în general și a celei infantile în special, precum și de creșterea migrației externe temporare sau permanente. Declinul demografic și consecințele acestuia se manifestă ca o tendință de durată și vulnerabilizează piața muncii, creând presiuni asupra sustenabilității pe termen lung a sistemelor sociale și de pensii.

Cu toate că scăderea în sine a populației României și a resurselor de muncă din ultimii ani nu a avut efecte economice negative pe termen scurt, continuarea acestei tendințe va genera dezechilibre din ce în ce mai mari ale pieței muncii, afectând totodată și dezvoltarea economică.

În perioada implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, România a înregistrat o evoluție economică pozitivă, fapt resimțit și pe piața muncii printr-o îmbunătățire semnificativă a principalilor indicatori de ocupare și șomaj.

Noul document strategic în domeniul ocupării forței de muncă a fost dezvoltat în contextul în care Comisia Europeană a lansat, propunerea pentru pachetul legislativ privind Politica de Coeziune (PC), aferentă cadrului financiar 2021-2027, cuprinzând Regulamentul privind prevederile comune (CPR), Regulamentul privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune (FC), Regulamentul privind cooperarea teritorială, Regulamentul privind mecanismul de cooperare transfrontalieră, Regulamentul privind „Fondul social european plus” (FSE+).

Pentru atenuarea și limitarea efectelor negative determinate de criza economică și socială previzionată, pe termen scurt și mediu este esențial ca instituțiile, autoritățile și partenerii sociali să coopereze și să își coordoneze eforturile pentru relansarea economiei, cu impact direct asupra realizării unui echilibru pe piața muncii, cu accent pe dezvoltarea de programe care să pună bazele unei integrări durabile pe piața muncii a persoanelor inactive apte de muncă.

Eficientizarea intervențiilor și implementarea de măsuri cu un impact pozitiv cuantificabil trebuie să reprezinte obiective esențiale care să ghideze activitățile entităților cu competențe pe piața muncii.





**Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020** și-a propus să impulsioneze eforturile naționale în scopul atingerii țintei de ocupare de 70% stabilită de România pentru anul 2020 pentru populația în vârstă 20-64 de ani. Strategia a avut la bază o viziune integrată asupra politicilor relevante pentru piața muncii, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestionării ofertei de forță de muncă. Obiectivele specifice și direcțiile de acțiune a acestei strategii sunt prezentate în **anexa 11**.

**Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025** și Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018-2025 au fost elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Strategia are fixate trei obiective specifice asociate procesului amplu de tranziție la „economia verde”, respectiv:

**Obiectivul Specific 1** - Stimularea antreprenoriatului și creării de locuri de muncă verzi cu accent pe sectoarele de competitivitate crescută identificate în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014 - 2020 și Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 – 2020;

**Obiectivul Specific 2** - Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi;

**Obiectivul Specific 3** - Consolidarea cooperării cu actorii relevanți și a dialogului cu partenerii sociali din sectoarele cu potențial pentru crearea de locuri de muncă verzi.

**Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020**<sup>44</sup> este documentul strategic în domeniul ocupării tinerilor care a continuat măsurile și programele din cadrul Planului de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, elaborat ca urmare a recomandării menționate anterior.

Garanția pentru Tineret a urmărit să asigure ca toți tinerii sub vârsta de 25 de ani să primească o ofertă de bună calitate de obținere a unui loc de muncă, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal..

ANOFM a implementat măsuri de stimulare a ocupării tinerilor, atât prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, cât și prin Fondul Social European (ucenicie, stagii, prime de mobilitate, prime de activare și subvenționarea locurilor de muncă).

### 5.1.3.2. Cadrul legislativ național

**Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**, cu modificările și completările ulterioare, are ca scop realizarea mai multor obiective pe piața muncii, printre care: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității

<sup>44</sup> Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei Garanții pentru tineret. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\) from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01) from=EN)



forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională, precum și protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

**Legea nr.72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare**, reglementează suportul acordat angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Astfel, angajatorii beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință. Stimulentul financiar se acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru o perioadă de maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

**Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare**, reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, prin promovarea de stagii care să le permită absolvenților de studii universitare un prim contact cu piața muncii și sporirea competențelor profesionale în concordanță cu nevoile angajatorilor. Angajatorul care încheie un contract de stagiu beneficiază, pe perioada derulării contractului de stagiu (6 luni), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună.

**Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare**. Ucenicia la locul de muncă are drept scop creșterea nivelului de competențe pentru forța de muncă prin învățare și practicarea unor ocupații direct la locul de muncă. Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă pentru locurile de muncă declarate vacante și care încheie un contract de ucenicie, beneficiază, la cerere, pe perioada derulării acestuia (între 6 luni și 3 ani, în funcție de nivelul de calificare pentru care se realizează programul), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul (6 luni pentru calificări de nivel 1; 12 luni pentru calificări de nivel 2; 24 de luni pentru calificări de nivel 3; 36 de luni pentru calificări de nivel 4).

**Legea nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările ulterioare**. Legea definește economia socială ca fiind ansamblul activităților organizate independent de sectorul public, al cărui scop este să servească interesul general, interesele unei colectivități și/sau interesele personale nepatrimoniale, prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor aparținând grupului vulnerabil și/sau producerea și furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări. Aceasta are la bază inițiativa privată, voluntară și solidară, cu un grad ridicat de autonomie și responsabilitate, precum și distribuirea limitată a profitului către asociați.

## 5.2. FORMAREA PROFESIONALĂ – DOMENIU VITAL AL DEZVOLTĂRII ECONOMICE

### 5.2.1. Obiectivul strategic al Uniunii Europene în domeniul formării profesionale

Opțiunea pentru o societate bazată pe cunoaștere necesită investiții în dezvoltarea resurselor umane pentru a încuraja angajații să dobândească noi competențe și să accepte



mobilitatea ocupațională. În același timp, este important să se promoveze calitatea atunci când se fac angajări și să se dezvolte strategii de învățare și de formare profesională pe tot parcursul vieții, în beneficiul cât mai multor oameni.

Strategiile pentru îmbunătățirea accesului efectiv la învățare și la formare profesională pe tot parcursul vieții, în scopul de a elimina deficitele de competență, trebuie să asigure coordonarea responsabilităților partajate ale autorităților publice, ale partenerilor sociali și ale indivizilor, cu contribuția corespunzătoare din partea societății civile. Partenerii sociali sunt solicitați să negocieze măsuri de îmbunătățire a educației și formării profesionale continue, precum și de mărire a capacității de adaptare a acestora.

Învățarea pe tot parcursul vieții devine un imperativ al unei economii și societăți bazate pe cunoaștere iar formarea profesională continuă este destinată să contribuie la creșterea ocupării, a adaptabilității și mobilității forței de muncă în consens cu cerințele de calificare ale economiei și ale companiilor.

Concomitent, acumularea de cunoștințe și abilități permite îmbunătățirea poziției pe piața muncii a diferitelor persoane și categorii de forță de muncă și determină creșterea productivității și a competitivității, aducând beneficii personale și sociale.

Uniunea Europeană a formulat (Consiliul de la Lisabona) un nou **obiectiv strategic** pentru următoarea decadă, și anume: **să devină cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică susținută, cu locuri de muncă mai numeroase și de o mai bună calitate și care să fie capabilă să asigure o mai mare coeziune socială.**

Atingerea acestui obiectiv solicită o strategie globală îndreptată către:

- pregătirea tranziției către o economie și o societate bazată pe cunoaștere, prin politici mai bune privind dezvoltarea societății informaționale, precum și a cercetării și dezvoltării, ca și prin înaintarea în procesul de reformă structurală, pentru asigurarea competitivității și inovării și dezvoltarea pieței interne;
- modernizarea modelului social european, prin investirea în resursele umane și combaterea excluderii sociale;
- susținerea viziunii globale asupra unei economii sănătoase și a unor perspective de creștere favorabile, prin aplicarea unor politici coerente la nivel macro-economic.

Sistemele de formare profesională trebuie să se adapteze atât la cerințele societății cunoașterii, cât și la nevoile de ridicare a nivelului și calității locurilor de muncă. Ele trebuie să ofere oportunități de învățare și formare profesională adaptate diverselor grupuri țintă, aflate în diferite stadii ale vieții lor: tineri, adulți fără un loc de muncă, precum și cei angajați ale căror competențe sunt în pericol de a fi depășite de schimbările rapide intervenite pe piața muncii.

Această nouă abordare ar trebui să aibă ca principale componente: dezvoltarea centrelor locale de învățare, promovarea noilor competențe de bază, în special privind tehnologiile de informare și comunicare, creșterea transparenței calificărilor. Sistemul de învățământ și formare profesională trebuie să fie adaptate pentru a oferi o bază largă de cunoștințe și să dezvolte ocuparea forței de muncă și competențele necesare vieții active.



În viitor indivizii vor fi solicitați să înțeleagă situațiile complexe, care se pot schimba într-un mod imprevizibil, dar pe care progresul științei ar trebui să le facă mai ușor de controlat. De asemenea, ei vor fi confrunțați cu o diversitate de situații sociale și diferite contexte culturale și geografice. În plus, indivizii se vor confrunța cu o mare cantitate de informații fragmentate și incomplete, deschise unor interpretări diferite și analize parțiale. De aceea, în cadrul societății există riscul unei rupturi între cei care pot înțelege și interpreta, cei care pot doar utiliza și cei care sunt împinși în afara societății și se bazează pe sprijin social; cu alte cuvinte între aceia care știu și aceia care nu știu.

Cunoștințele de bază sunt în principal oferite prin sistemele de învățământ și de formare profesională și reprezintă fundamentul pe care se bazează perspectivele de angajare ale individului. Educația de bază ar trebui să mențină un echilibru între dobândirea de **CUNOȘTINȚE** și dobândirea de **COMPETENȚE**, care să le permită indivizilor să învețe singuri.

**CUNOȘTINȚELE TEHNICE** sunt achiziționate parțial în cadrul sistemelor de învățământ și formare profesională și parțial la locul de muncă, permițând o identificare clară cu o ocupație. Ele s-au schimbat substanțial ca rezultat al noilor tehnologii de informare și comunicare și al dispariției liniilor clare de demarcație dintre ocupații, anumite competențe de bază devenind esența diferitelor ocupații.

**COMPETENȚELE SOCIALE** se dobândesc în general într-un mediu de lucru și, în special, la locul de muncă. Acestea se referă în special la competențe interpersonale precum: comportamentul la lucru, asumarea responsabilității, abilitatea de a coopera și de a lucra ca membru al unei echipe, creativitate și abordare a calității.

Posibilitățile de angajare și capacitatea de adaptare a persoanelor sunt legate de modul în care acestea sunt capabile de a combina diferite tipuri de cunoștințe și competențe și de a le valorifica. În acest context, indivizii devin principalii arhitecți ai propriilor abilități și pot combina competențele dobândite prin rutele instituționale tradiționale cu cele dobândite prin experiență la locul de muncă sau prin efort propriu de autoinstruire.

Pentru ca indivizii să-și îndeplinească într-o mai mare măsură responsabilitățile, ei trebuie mai întâi să poată intra în sistemele de formare profesională mai ușor. Acest lucru presupune familiarizarea cu aceste sisteme, lărgirea accesului și o mai bună mobilitate între diferitele cursuri. Două posibile răspunsuri devin evidente : fie nivelul calificărilor este menținut, caz în care numărul persoanelor fără documente privind calificarea crește, fie numărul persoanelor care dețin un document de calificare trebuie crescut, punându-se astfel problema calității acelor calificări.

O nouă soluție adoptată de unele țări este de a nu renunța la documentele de calificare, ci de a recunoaște calificările parțiale și de a-i încuraja pe cei respinși de sistemul formal să-și valorifice și dezvolte competențele pe care le posedă.

Într-o societate a învățării, indivizilor trebuie să li se valideze competențele de bază, tehnice și ocupaționale, indiferent de modalitățile prin care aceștia le-au dobândit. Aceasta se poate aplica unor anumite domenii de cunoștințe fundamentale, care pot fi împărțite relativ ușor pe niveluri, cum ar fi: comunicare, matematică, management, informatică, legislație și economie, unor domenii de cunoștințe tehnice, care sunt evaluate în cadrul companiilor,



precum: contabilitate, finanțare, export, sau chiar domeniilor ocupaționale, care întreține o serie discipline diferite ca: simțul ordinii, anumite domenii privind adoptarea deciziilor.

### **5.2.2. Conceperea unui cadru comun european al formării profesionale**

Indiferent de diferențele substanțiale dintre sistemele de formare profesională din cadrul statelor membre ale Uniunii Europene și de relativa influență a intereselor implicate, provocarea legată de modul în care se poate răspunde la schimbări este comună tuturor statelor.

Ca urmare, Uniunea Europeană a acționat ca un punct de referință foarte important pentru dezvoltarea politicilor naționale și identificarea unor domenii de cooperare, în scopul de a face față provocărilor comune, incluzând: facilitarea adaptării la schimbări, sprijinirea integrării indivizilor pe piața muncii și promovarea egalității șanselor dintre femei și bărbați.

Opiniile comune ale partenerilor sociali au constituit de asemenea, un punct de referință la nivelul Uniunii Europene, contribuind la dezvoltarea modurilor de abordare a problematicii formării profesionale.

Formarea unei baze largi de cunoștințe și instruirea profesională pentru angajare nu sunt două concepte contradictorii. Există o recunoaștere, care se manifestă din ce în ce mai mult, privind importanța cunoștințelor generale în valorificarea competențelor profesionale.

- Există cerința de a construi punți de legătură între educație, formare profesională și sectorul economic. Provocarea cooperării dintre instituțiile de învățământ și agenții economice este aceea de a accepta întreprinderile ca partener în procesul de formare profesională. Nu mai este posibilă reducerea rolului unui agent economic doar la recrutarea indivizilor calificați sau la furnizarea unei formări profesionale suplimentare. Întreprinderea este acum privită ca un important generator de cunoștințe și tehnologii. Procesul de formare profesională, în special în domenii transversale, sunt însoțite de un parteneriat foarte larg, implicând autorități locale, asociații ale consumatorilor și organisme specializate.
- Drepturile egale la educație sunt privite în contextul asigurării de șanse egale, incluzând discriminarea pozitivă în favoarea celor dezavantajați.
- Societatea informațională dezvoltă noi cerințe din partea sistemelor de învățământ și de formare profesională, reînnoiește abordările privind predarea și învățarea, facilitând în permanență dezvoltarea contactelor și legăturilor între profesori și instituții la nivel european.

Multe din problemele privind dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții afectează conținutul și organizarea formării profesionale, care intră în responsabilitatea statelor membre. Cadrul politicii de formare profesională la nivel european trebuie să ia în considerare faptul că răspunsul la problemele comune poate să difere de la o țară la alta, în funcție de caracteristicile sale istorice, sociale, culturale și economice.

### **5.2.3. Organizarea formării profesionale în România**

Formarea profesională în diverse forme este reglementată de Codul muncii în vigoare (art. 192 – 200). Conform acestuia, modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și



obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Angajatorul cu peste 20 de salariați are obligația să elaboreze anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. Planul de formare profesională elaborat devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. Totodată, salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională iar participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații suportând cheltuielile cu formarea profesională. Însă modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

În general calificare la locul de muncă se poate realiza numai prin încheierea unui contract de calificare profesională sau a unui contract de ucenicie. Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator. Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani. Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației Naționale.

Pregătirea profesională a salariaților este obligatorie. Angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariații proprii, în baza cărora eliberează certificate de absolvire recunoscute numai în cadrul unităților respective. Certificatele au recunoaștere națională numai dacă angajatorii sunt autorizați ca furnizori de formare profesională.

Întrucât cursurile organizate de angajator constituie o modalitate de pregătire profesională prevăzută de lege, angajatorul poate asigura participarea salariaților la programe de formare profesională și prin organizarea unor astfel de cursuri. În acest caz, salariatul trebuie să fie de acord cu această formă de pregătire profesională. Ca urmare, se încheie act adițional la contractul de muncă în care vor fi stipulate condițiile formării, la finalizarea formării salariatul va dobândi calificarea și va putea fi modificat contractul de muncă prin act adițional



cu noua funcție. Modificarea va fi transmisă și în registrul general de evidență a salariaților, însă certificatul de absolvire a cursurilor are valabilitate numai în cadrul unității.

## 5.2.4. Formarea profesională a adulților în România

### 5.2.4.1. Conținutul formării profesionale a adulților

Adulții<sup>45</sup> sunt persoanele care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și pot participa la programe de formare profesională. Adulții au drepturi egale de acces la formare profesională, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenență politică sau religioasă.

Drepturile și obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în perioada în care salariații participă la programele de formare profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională. Principalele obiective ale formării profesionale a adulților sunt prezentate în **anexa 12**.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, împreună cu Ministerul Educației Naționale, Autoritatea Națională pentru Calificări și comitetele sectoriale, elaborează metodologia de implementare a principiilor pentru asigurarea calității, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului

**Formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă** organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă. Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Competențele profesionale se dobândesc pe cale formală, non formală sau informală.

Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

a) **inițierea** reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

---

<sup>45</sup> ORDONANȚĂ nr. 129 din 31 august 2000 (\*\*republicată\*\*) privind formarea profesională a adulților\*\*)  
Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 110 din 13 februarie 2014



b) **calificarea, respectiv recalificarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

c) **perfecționarea, respectiv specializarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

Formarea profesională a adulților se poate realiza, după caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora, denumite în continuare **furnizori de formare profesională**.

#### 5.2.4.2. Forme de realizare a formării profesionale a adulților

Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

- a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
- b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- d) alte forme de pregătire profesională.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Educației Naționale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări, în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale, elaborează politici și strategii naționale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv calificările și formarea profesională a adulților, pe care le supun spre aprobare Guvernului

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă îndeplinește următoarele atribuții în domeniul formării forței de muncă:

- a) coordonează la nivel național activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, potrivit legii, pune în aplicare politicile și strategiile privind calificarea și recalificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- b) organizează programe de formare profesională pentru aceste categorii de adulți prin centre proprii, prin centre private sau prin furnizori de formare profesională autorizați;
- c) atribuie programe de formare profesională prin încredințare directă, prin selecție de oferte sau prin licitație, în condițiile legii.

Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru ocupații, meserii, specializări și profesii, denumite în continuare ocupații, cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România - C.O.R. Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională și pentru:

- a) competențe profesionale comune mai multor ocupații;
- b) competențe-cheie;
- c) competențe transversale.





Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale, respectiv standardele de pregătire profesională, recunoscute la nivel național. Standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională, este documentul care precizează competențele profesionale necesare practicării unei ocupații, respectiv specifice unei calificări

#### 5.2.4.3. Furnizori de formare profesională a adulților

Furnizorii de formare profesională care organizează programe finalizate cu certificate de calificare recunoscute la nivel național încheie contracte de formare profesională cu participanții la aceste programe. Formarea profesională se poate realiza și prin ucenicie la locul de muncă

Furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională, numai dacă au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizația pentru desfășurarea unor activități independente, activități de formare profesională și sunt autorizați în condițiile legii.

Programele postuniversitare de educație permanentă, furnizate de instituțiile de învățământ superior acreditate, precum și alte programe de formare profesională a adulților de nivel universitar, organizate în învățământul superior, se supun numai mecanismelor specifice de autorizare și acreditare academică.

Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională este coordonată de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, care înființează în subordinea sa comisii de autorizare județene, respectiv a municipiului București, fără personalitate juridică.

Comisiile de autorizare sunt constituite din 5 membri, după cum urmează:

- a) directorul agenției pentru plăți și inspecție socială județene, respectiv a municipiului București, care are calitatea de președinte;
- b) un reprezentant al inspectoratului școlar județean, respectiv al municipiului București;
- c) un reprezentant al agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București;
- d) un reprezentant al asociațiilor patronale reprezentative la nivel județean, propus prin consens;
- e) un reprezentant al organizațiilor sindicale reprezentative la nivel județean, propus prin consens.

În exercitarea atribuțiilor ce le revin, comisiile de autorizare folosesc evaluatori de furnizori și programe de formare. Sediile comisiilor de autorizare se află la agențiile pentru plăți și inspecție socială județene, respectiv a municipiului București

Comisiile de autorizare au următoarele atribuții:

- a) autorizează furnizorii de formare profesională;
- b) oferă consultanță și informații furnizorilor de formare profesională;
- c) monitorizează activitatea furnizorilor de formare profesională și organizarea examenelor de absolvire și, după caz, retrag autorizația acestora;



d) coordonează organizarea examenelor de absolvire la terminarea cursurilor de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare profesională și alte forme specifice.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire la cererea furnizorului, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei de valabilitate a autorizației (**Anexa 13**).

#### **5.2.4.4. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților**

Participanții la programele de formare profesională susțin examene de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică sau practică. Examenul de absolvire reprezintă un set de probe teoretice și/sau practice prin care se constată dobândirea competențelor specifice programului de formare profesională, cu respectarea criteriilor de asigurare a calității.

Metodologia certificării formării profesionale a adulților se aprobă, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări, prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului educației naționale

În funcție de tipul programului și de formele de realizare a formării profesionale, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

- a) pentru cursuri de calificare sau recalificare și pentru ucenicie la locul de muncă, certificat de calificare profesională;
- b) pentru cursuri și stagii de inițiere, precum și pentru cursuri și stagii de perfecționare sau de specializare, certificat de absolvire.

#### **5.2.4.5. Finanțarea formării profesionale a adulților**

Formarea și evaluarea rezultatelor formării profesionale a adulților se finanțează din următoarele surse:

- a) fonduri proprii ale angajatorilor;
- b) bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) sponsorizări, donații, surse externe atrase;
- d) taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.

Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori salariații primesc drepturile salariale stabilite potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru. Angajatorii suportă cheltuielile de deplasare pentru participarea la programele de formare profesională, dacă aceste programe se desfășoară în altă localitate decât cea în care salariatul își are locul de muncă.

Programele de formare profesională organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă se finanțează din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Finanțarea formării profesionale se poate realiza și din sponsorizări, donații sau din surse externe.

#### **5.2.5. Formarea profesională a adulților în sistem on-line**

Resursele umane ale programului de formare profesională se referă la persoanele cu atribuții de pregătire teoretică și practică, denumite în continuare formatori. Pentru a fi



autorizați pentru organizarea de programe de formare în sistem on-line<sup>46</sup>, furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulților, pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire și care dețin competențe digitale dovedite cu certificate, diplome sau alte documente, inclusiv declarație pe propria răspundere.

Furnizorul de formare profesională trebuie să facă dovada că dispune de baza materială necesară pentru desfășurarea programului de formare profesională în sistem online:

a) furnizorul de formare profesională trebuie să îi asigure fiecărui participant la programul de formare profesională posibilitatea să își desfășoare activitatea teoretică sau practică și totodată să fie supravegheat și îndrumat de către formator;

b) fiecărui participant la programul de formare profesională i se asigură echipamentele necesare desfășurării în condiții optime a programului de formare, dacă aceștia declară că nu le dețin;

c) fiecare participant la programul de formare profesională are acces individual la suportul de curs/manualul cursantului.

d) după caz, furnizorul de formare profesională pune la dispoziție participanților la programul de formare profesională alte materiale de tipul: materiale documentare, bibliografie, programe informatice.

Baza materială a furnizorilor de programe de formare profesională poate fi deținută în proprietate sau concesionată, închiriată, dobândită prin parteneriat ori alte forme, pe durata programului de formare profesională, fapt dovedit cu documente.

Cererea de autorizare, însoțită de dosarul de autorizare, se depune prin poșta electronică, direct sau prin poștă cu confirmare de primire, la secretariatul tehnic al comisiei de autorizare din județul în care furnizorul de formare profesională are sediul social.

Dosarele de autorizare complete sunt analizate de către comisia de autorizare. Comisia de autorizare verifică îndeplinirea condițiilor de eligibilitate. În cazul în care comisia de autorizare constată că sunt îndeplinite condițiile de eligibilitate, președintele acesteia alege din lista de specialiști aprobată 2 specialiști ale căror pregătire și experiență au legătură directă cu ocupația pentru care se solicită autorizarea și care dețin competențe digitale, dovedite cu certificate, diplome sau alte documente, inclusiv declarație pe propria răspundere.

Fiecare specialist verifică, în mod independent, dacă sunt îndeplinite criteriile de autorizare.

Autorizația se eliberează de către secretariatul tehnic reprezentantului legal al furnizorului de formare profesională, în cel mult 15 zile de la data comunicării deciziei de autorizare. Autorizația este valabilă 4 ani de la data deciziei de autorizare.

---

<sup>46</sup> PROCEDURĂ din 16 iulie 2020 pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line



### 5.2.6. Calitatea programelor de formare profesională

Funcțiile, sarcinile și activitățile, împreună cu cunoștințele și competențele identificate ca fiind caracteristice unei ocupații sau domeniu ocupațional trebuie translate în programe de formare profesională. Pentru proiectarea unui program de formare profesională sunt necesare câteva etape, din care esențiale sunt:

- definirea obiectivelor finale ale formării profesionale;
- specificarea cerințelor de participare la program;
- definirea curriculumului;
- precizarea condițiilor necesare unei formări de calitate.

Sistemul de evaluare a formării profesionale va trebui să utilizeze nivelurile de competență stabilite în urma analizei ocupaționale, pentru a se realiza o echivalență între cerințele locului de muncă și cele ale sistemului educațional.

Referitor la structura unui **program de formare profesională a adulților** s-a propus următoarea structură :

- Obiective și finalități ale programului de formare profesională
- Curriculum (incluzând obiective curriculare, teme, concepte, cunoștințe, competențe, activități, resurse)
- Metode și strategii de predare
- Evaluarea cursanților
- Mediul de formare profesională necesar

Identificarea nevoilor de învățare presupune determinarea diferenței dintre o stare de cunoaștere și competență existentă și o stare dorită. Decalajul dintre cele două stări trebuie să reprezinte fundamentul oricărei activități, curs sau program de formare. Pentru identificarea nevoilor este necesar să se apeleze la o varietate de surse de informare, incluzând și potențialii cursanți.

Nevoile pot fi identificate în raport cu o societate, o profesie, o comunitate, o organizație sau un grup de indivizi. Nevoile pot apare din diverse motive cum ar fi: schimbarea legislației sau a unor reglementări, noi așteptări privind performanța sau existența unor deficiențe, schimbări determinate de modernizarea proceselor de producție, utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare, modificarea atitudinilor și cerințelor consumatorilor, introducerea unor sisteme noi de management și de organizare a întreprinderilor, evoluția ocupațiilor etc. Procesul de identificare a nevoilor trebuie să precizeze populația țintă afectată, respectiv identificarea cursanților potențiali.

După identificarea nevoilor, acestea trebuie analizate pentru a determina dacă o soluție educațională sau de formare profesională este potrivită. Ca răspuns la nevoile identificate, furnizorul trebuie să precizeze într-un document, clar și concis, rezultatele învățării pe care activitatea, cursul sau programul de formare intenționează să le obțină.

Rezultatele învățării, exprimate prin enunțuri scrise referitoare la obiective centrate pe performanțe sau comportamente ale cursanților, trebuie să aibă următoarele caracteristici:



- să furnizeze un cadru pentru proiectarea activității, cursului sau programului de formare
- să constituie baza pentru definirea conținutului sau a strategiilor de instruire
- să prezinte cursanților în mod precis care sunt cunoștințele, competențele și/sau atitudinile pe care aceștia trebuie să le demonstreze ca urmare a activității, cursului sau programului de învățare
- să reprezinte baza pentru obținerea permanentă de feedback, pentru măsurarea progresului și pentru evaluarea finală
- să precizeze clar ceea ce vor fi în stare absolvenții să realizeze după participarea la activitatea, cursul sau programul de formare.

Direcțiile de acțiune stabilite pentru formarea profesională în România sunt prezentate în **anexa 14**.

### **5.3. UTILITATEA INSPECȚIEI MUNCII PENTRU SIGURANȚA ȘI ÎMBUNĂTĂȚIREA OCUPĂRII ȘI FORMĂRII PROFESIONALE**

#### **5.3.1. Atribuțiile specifice Inspecției Muncii**

Atribuțiile specifice Inspecției Muncii<sup>47</sup> includ aplicarea legilor muncii, investigarea sesizărilor și efectuarea inspecțiilor pe teren pentru a se asigura ca angajatorii respectă reglementările.

##### **a. Supravegherea respectării legislației muncii.**

Inspecția muncii supraveghează conformitatea cu legislația în vigoare, garantând salarii, ore de lucru și contracte echitabile, rezolvând probleme legate de salariul minim, orele suplimentare și drepturile la concediu. Totodată, cercetează accidentele de muncă, coordonează activitățile de pregătire și instruire a angajaților și controlează contractele de muncă.

##### **b. Controlul aplicării normelor de securitate și sănătate în muncă**

Inspectorii monitorizează reglementările privind sănătatea și securitatea la locul de muncă pentru a preveni accidentele, furnizând orientări și impunând sancțiuni în caz de nerespectare.

##### **c. Monitorizarea condițiilor de lucru și asigurarea protecției muncii**

Inspectorii supraveghează condițiile de muncă, evaluează măsurile de siguranță și asigură protecția angajaților, acordând atenție aspectelor cum ar fi folosirea corectă a echipamentului, prevenirea riscurilor și bunăstarea personalului.

#### **5.3.2. Legislația românească și directivele europene relevante privind funcționarea Inspecției Muncii**

Inspecția Muncii operează în conformitate cu directivele europene relevante, asigurându-se ca legislația națională privind munca se aliniaza cu standardele Uniunii

---

<sup>47</sup> Hotărârea Guvernului nr.488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii



Europene referitoare la drepturile, sănătatea și securitatea lucrătorilor, precum și alte aspecte legate de ocuparea forței de muncă.

Legislația pentru Inspekția Muncii include aspecte legate de anumite cerințe minime referitoare, printre altele, la:

- utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție
- șantierele temporare sau mobile
- regimul materiilor explozive
- manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători
- expunerea la agenți biologici
- expunerea la riscuri generate de câmpuri electromagnetice
- protecția maternității și a tinerilor
- exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (registru zilieri)

Legislația definește drepturile și obligațiile atât ale angajatorilor, cât și ale angajaților. Angajatorii au obligația de a furniza condiții de muncă sigure, salarii echitabile și beneficii legale, în timp ce angajații au dreptul la un loc de muncă sigur, salariu minim și la negocieri colective. Discriminarea și hărțuirea sunt interzise.

Sanțiunile pentru nerespectarea legislației muncii pot varia în severitate, de la avertismente și amenzi până la suspendarea activităților comerciale. Legislația specifică tipul și gradul de sancțiuni pentru încălcări, subliniind importanța respectării regulilor muncii pentru a proteja lucrătorii și a menține practici de muncă echitabile.

### **5.3.3. Instituții aflate în subordinea Inspekției Muncii**

#### **a). Inspectorate Teritoriale de Muncă**

Inspectoratul Teritorial de Muncă este o componentă esențială a Inspekției muncii. Rolul acestor inspectorate este de a monitoriza și implementa legislația muncii în diferite regiuni, asigurând respectarea reglementărilor și standardelor de muncă.

#### **b). Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional**

Centrul pentru Monitorizarea Riscurilor Profesionale are expertiza necesară pentru evaluarea și reducerea riscurilor privind sănătatea și securitatea în muncă, oferind îndrumări întreprinderilor pentru a proteja lucrătorii și preveni accidentele la locul de muncă.

#### **c). Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspekției Muncii – Botoșani**



Centrul de Formare și Dezvoltare Profesională al Inspectoratului de Muncă din Botoșani joacă un rol important în pregătirea inspectorilor de muncă, îmbunătățirea competențelor și cunoștințelor acestora și asigurându-se că aceștia rămân actualizați cu cele mai recente evoluții în legislația și reglementările muncii.

#### **5.3.4. Importanța cunoașterii și respectării reglementelor din sfera Inspecției Muncii**

Cunoașterea și respectarea reglementărilor Inspecției Muncii sunt aspecte deosebit de importante pentru menținerea unor condiții de muncă corecte, sigure și în conformitate cu legea. Prin respectarea acestor reglementări, angajatorii se asigură că angajații sunt tratați corect, beneficiază de avantaje esențiale și lucrează în medii de lucru sigure.

De la o amendă până la închiderea afacerii, nerespectarea reglementărilor Inspecției Muncii poate avea consecințe serioase. Aceste încălcări pun în pericol sănătatea și siguranța angajaților, crescând riscul de accidente, vătămări sau boli legate de locul de muncă. Drept urmare, este imperativ să ții cont de legislație. O sesizare la Inspecția Muncii te poate pune la risc pentru o amendă legată de munca la negru sau poate duce la suspendarea activității comerciale.

Colaborarea cu instituțiile responsabile de aplicarea regulilor de siguranță la locul de muncă aduce numeroase beneficii. Ajută companiile să creeze medii de lucru mai sigure și mai productive, reducând astfel riscul de accidente și probleme legale. Totodată, promovează o relație pozitivă cu angajații, ceea ce are un impact pozitiv asupra moralului și productivității generale la locul de muncă. În plus, cooperarea conduce la o mai bună conformitate cu legile și reglementările muncii, reducând potențialele răspunderi legale și îmbunătățind reputația companiei.



## 6. UTILITATEA DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN DEMERSUL ONG-URILOR DE A ÎMBUNĂTĂȚI OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

### 6.1. PREOCUPĂRI PENTRU CONSOLIDAREA DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

#### 6.1.1. Dialogurile cu cetățenii și participarea acestora la procesul decizional al Uniunii Europene (UE)

##### 6.1.1.1. Argumentele și obiectivele pentru implicarea cetățenilor

Potrivit mai multor sondaje **Eurobarometru**, o mare parte a populației Uniunii Europene nu este mulțumită de modul în care funcționează democrația în UE și tinde să nu aibă încredere în instituțiile Uniunii.

O parte considerabilă a cetățenilor UE nu se simt auziți și văd Uniunea ca pe o entitate îndepărtată. Pentru a atenua această percepție a distanțării, este esențial ca cetățenii să fie implicați în dezbateri cu privire la politicile UE.

În prezent, inițiativa cetățenească europeană (ICE), plângerile adresate Ombudsmanului European și petițiile adresate Parlamentului European sunt singurele instrumente care pornesc de la bază spre vârf prin care cetățenii își pot spune cuvântul cu privire la politicile și instituțiile UE. Prin urmare, printr-un dialog continuu cu cetățenii, ar trebui creat un nou for public, pentru a le crește influența asupra procesului de elaborare a politicilor UE.

Scopul participării cetățenilor este de a le crește sentimentul de apropiere față de o Uniune care le reflectă nevoile și vederile. Obiectivele specifice<sup>48</sup> sunt următoarele:

- crearea unor instrumente participative care să ofere fiecăruia posibilitatea de a-și exprima ideile și preocupările și de a contribui în mod semnificativ la conturarea viitorului UE;
- oferirea unor oportunități de discuții și deliberări între cetățeni, dar și între cetățeni, politicieni, actori și experți, permițând o pluralitate de opinii și perspective, precum și o participare echilibrată și diversă a cetățenilor;
- garantarea faptului că toate instrumentele participative se concentrează asupra politicilor UE și includ schimburi transnaționale de opinii între cetățenii din diferite state membre;
- dezvoltarea unor mecanisme participative permanente, care să devină exerciții regulate și frecvente și să facă parte integrantă din procesul decizional al UE.

---

<sup>48</sup> Propunere de rezoluție a parlamentului european referitoare la dialogurile cu cetățenii și participarea cetățenilor la procesul decizional al UE (2020/2201(INI))





### 6.1.1.2 Experiența și deficiențele inițiativelor participative

În ultimii ani, instituțiile UE au avut diverse inițiative pentru a colabora cu cetățenii, cum ar fi consultarea online privind viitorul Europei efectuată de Comisie și Evenimentul tineretului european bienal găzduit de Parlament.

Și organismele UE au organizat consultări cu cetățenii, cum ar fi consultările naționale intitulate „Consultări cu privire la viitorul Europei” organizate de Comitetul Economic și Social European. La nivel național, statele membre au desfășurat simultan „consultări cetățenești europene” pe teritoriul lor.

Cea mai mare acțiune pentru participarea cetățenilor la nivelul UE va fi realizată de Conferința privind viitorul Europei, care ar trebui să devină o oportunitate de a-i implica îndeaproape pe cetățeni într-un exercițiu ascendent, aceasta fiind o condiție importantă de reușită. Conferința va aduce o experiență valoroasă a colaborării cu cetățenii pe scară largă, din care vor trebui trase învățăminte.

Ombudsmanul European, al cărui rol este de a îmbunătăți protecția cetățenilor în cazurile de administrare defectuoasă la nivelul UE, contribuie la creșterea transparenței și a responsabilizării democratice în procesul decizional și în administrația UE. Mandatul său nu include însă creșterea participării cetățenilor la procesul decizional al UE. În plus, adesea rolul Ombudsmanului European nu este înțeles sau cunoscut la nivel local și național.

Petițiile adresate Parlamentului European reprezintă un instrument din ce în ce mai popular de contestare a aplicării dreptului UE. Cu toate acestea, impactul asupra elaborării politicilor în UE este destul de limitat, deoarece scopul său nu este participarea cetățenilor la procesele legislative ale UE.

Comisia organizează consultări publice online pentru a le permite cetățenilor să-și exprime opiniile cu privire la politicile și legislația UE, care ar trebui luate în considerare în procesul decizional. Deși orice cetățean poate participa, Comisia identifică de obicei un grup-tintă în funcție de politica în cauză, astfel încât participanții sunt în cea mai mare parte grupuri de interese organizate. În plus, Comisia este cea care selectează temele pentru consultările publice.

Instrumentele participative existente nu oferă cetățenilor mijloace foarte eficiente de a influența procesul decizional al UE și nu exploatează întregul potențial al participării cetățenilor pentru consolidarea legitimității democratice a UE.

Pentru a dezvolta mecanisme permanente de participare a cetățenilor, ar trebui creat un grup de lucru interinstituțional. Organizarea unor dialoguri regulate cu cetățenii ar putea fi utilă în mai multe scopuri, cum ar fi stabilirea priorităților politice și legislative anuale, elaborarea unor propuneri concrete pentru anumite chestiuni, discutarea unor aspecte instituționale sau luarea deciziilor privind cheltuirea anumitor resurse publice.



### 6.1.1.3. Etapele mecanismelor participative permanente

#### Etapa pregătitoare

Pentru a implica cât mai mulți cetățeni, este necesară o abordare incluzivă. Ar trebui să participe nu numai cetățenii UE, ci și rezidenții. O atenție deosebită ar trebui acordată implicării tinerilor. Selecția participanților ar trebui să asigure o reprezentare echilibrată a persoanelor de diferite vârste, genuri, medii socioeconomice și educaționale, inclusiv a minorităților, astfel încât diversitatea societăților să fie pe deplin reflectată. Participanții trebuie să provină din diferite țări de reședință, inclusiv din regiuni rurale și îndepărtate, precum și din țări candidate la aderarea la UE. În plus, în aceste exerciții ar trebui implicate persoane cu opinii diferite despre UE.

**Organizațiile societății civile** ar trebui să aibă un rol major în instrumentele participative, pentru că ele se pot adresa tuturor tipurilor de cetățeni, inclusiv grupurilor marginalizate. În plus, rețelele și agențiile UE existente ar trebui implicate pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la astfel de exerciții și pentru a facilita participarea, în special prin intermediul unei Convenții a societății civile, compusă din platforme europene de asociații care să includă platforme și rețele naționale.

Pentru a implica diferite tipuri de participanți, este necesară o combinație de metode online și offline. Ar trebui să se recurgă la instrumentele online de participare a cetățenilor care există deja. Site-ul web al Comisiei „Exprimați-vă părerea” ar putea deveni o resursă unică, care să permită accesul la toate instrumentele participative. Pentru ca dialogurile cu cetățenii să fie eficiente, este important ca scopul lor să fie comunicat încă de la început. Instituțiile UE trebuie să se angajeze să ia măsuri pe baza rezultatului participării cetățenilor înainte de începerea procesului, pentru a evita dezamăgirea și frustrarea după terminarea acestuia.

#### Etapa desfășurării

Subiectele de discutat ar trebui să nu fie prea vagi, ci să se concentreze asupra unor chestiuni politice specifice. Discuțiile ar trebui să fie clar structurate, în funcție de temele care urmează a fi discutate. Participanții ar trebui să fie ajutați de experți, care ar putea oferi orientări și asistență, prezentând temele sau evaluând propunerile. Dezbaterile ar trebui să fie moderate în mod neutru, fără a pre-formata discuțiile.

Procesele participative ale cetățenilor trebuie să respecte un nivel maxim de transparență. Evenimentele ar trebui transmise în direct pe internet, înregistrate și puse la dispoziția publicului. Documentele aferente ar trebui publicate în toate limbile oficiale ale UE. Dialogurile cu cetățenii trebuie făcute publice la nivel local, național și la nivelul UE, utilizând toate mijloacele disponibile, analogice și digitale.

#### Etapa acțiunilor subsecvente

Rezultatul procesului participativ trebuie clar definit, astfel încât să poată face obiectul unui demers obligatoriu din punct de vedere juridic. Participanților ar trebui să li se ofere un feedback scris la încheierea procesului. Instituțiile UE ar trebui să explice în detaliu care dintre



propunerile cetățenilor vor fi adoptate și care vor fi respinse și să își motiveze deciziile. Un astfel de feedback va asigura responsabilitatea instituțiilor și credibilitatea procesului.

Ar trebui înființat un for independent al societății civile pentru a monitoriza procesul și măsurile ulterioare luate de instituțiile UE. Forul ar trebui să fie compus din organizații ale societății civile din toate statele membre și ar trebui să fie invitat regulat să ofere contribuții pe parcursul întregului proces, integrate la final într-un raport. În plus, ar trebui alocate suficiente fonduri UE pentru aceste dialoguri.

### **6.1.2. Consolidarea capacității pentru un dialog social eficace în Uniunea Europeană**

**6.1.2.1. Consolidarea capacității pentru un dialog social eficace în Uniunea Europeană** reprezintă obiectivul principal al raportului<sup>49</sup> prin care Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă (Eurofound) poate să-și aducă aportul la dezvoltarea unui dialog social eficace.

Obiectivele specifice ale raportului sunt de a prezenta și analiza lacunele în materie de capacitate, nevoile și problemele identificate până în prezent, de a susține eventualele soluții și de a prezenta indicatori pentru elaborarea de politici în vederea unor acțiuni ulterioare. În ianuarie 2020 condusă de președinta Ursula von der Leyen, și-a reafirmat intenția de a promova dialogul social și negocierea colectivă și de a spori capacitatea partenerilor sociali la nivelul UE și la nivel național.

#### **6.1.2.2. Lacune și bariere structurale:**

- slaba capacitate a partenerilor sociali și lipsa reprezentativității și a mandatului de negociere;
- negociere colectivă limitată la nivel sectorial și acoperire redusă a negocierilor colective;
- limitări în materie de tripartism și cadre de asigurare a eficacității dialogului social;
- lipsa autonomiei partenerilor sociali și rolul dominant al statului;
- lipsa de încredere între partenerii sociali, cele două părți participante la relația de muncă și administrațiile centrale.

#### **Necesități:**

- reforme legislative în vederea promovării dialogului social și a negocierii colective;
- asumarea unui rol de susținere din partea statului;
- creșterea numărului de membri, a reprezentativității și a capacității, precum și extinderea mandatului de negociere;

---

<sup>49</sup> Raportul Capacity building for effective social dialogue in the European Union (Consolidarea capacității pentru un dialog social eficace în Uniunea Europeană) este disponibil la adresa: <http://eurofound.link/ef20002> Director de cercetare: Christian Welz [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă EF/20/002/RO



- îmbunătățirea resurselor umane și dezvoltarea competențelor;
- îmbunătățirea resurselor financiare. Indicatori pentru elaborarea de politici

**6.1.2.3. Raportul definește consolidarea capacității ca fiind îmbunătățirea competențelor, a abilităților și a forței partenerilor sociali** de a se implica efectiv la diferite niveluri (UE, național, regional, sectorial, de întreprindere și de unitate) în următoarele domenii:

- dialog social;
- negociere colectivă;
- reglementarea relației de muncă;
- consultări tripartite și bipartite;
- elaborare de politici publice;
- influențarea activităților de elaborare a politicilor publice prin acțiuni de promovare verbală (advocacy).

Dialogul social și relațiile de muncă funcționale servesc interesului general și ar trebui sprijinite prin politici publice. Alți indicatori identificați pentru elaborarea de politici sunt:

- Ar trebui sprijinite încercările de eliminare a lacunelor structurale din cadrul sistemelor naționale de relații de muncă.
- Ar trebui respectată și consolidată autonomia partenerilor sociali.
- Partenerii sociali ar trebui să fie sprijiniți în eforturile de a-și spori numărul de membri, reprezentativitatea și capacitatea de a negocia și de a pune în aplicare acorduri.
- Dialogul social bipartit reprezintă nucleul relațiilor de muncă naționale și ar trebui să se bazeze pe cadre juridice de susținere.
- Ar trebui sprijinită dezvoltarea expertizei ambelor părți participante la relația de muncă în privința unor competențe specifice.
- Partenerii sociali ar trebui să investească în clădirea sau, dacă este nevoie, în reclădirea încrederii, pentru a crește eficacitatea dialogului social.
- Mai bună legătură între UE și nivelurile naționale ale relațiilor de muncă, inclusiv o mai bună punere în aplicare a acordurilor autonome europene, ar favoriza un dialog social mai eficace.
- S-ar putea realiza mai multe campanii de sensibilizare cu privire la dialogul social și la potențialul acestuia de îmbunătățire a condițiilor de muncă și a competitivității.
- Eurofound ar putea să analizeze mai îndeaproape și, eventual, să dezvolte instrumente specifice pentru facilitarea unor exerciții de învățare reciprocă

### 6.1.3. Viitorul dialogului social și dialogul civic la nivel european

Dialogul cu și între partenerii sociali, respectiv cu alte grupuri de interese economico-sociale este intitulat **dialog social**, iar dialogul cu organizații nonguvernamentale și comunitatea religioasă - **dialog civic**. Ambele componente fac parte



din dialogul macroeconomic european, menit să asigure o guvernare democratică, apropiată de cetățenii săi, de opțiunile, nevoile și interesele acestora.

În opinia unor experți români<sup>50</sup>, evoluția viitoare la nivel european a fiecăreia dintre cele două componente de dialog este condiționată decisiv de caracteristicile și parametri actuali. În acest sens, în bogata experiență de circa 30 de ani se poate constata o dinamică accelerată a dialogului social, în special la nivelul ultimilor 10 ani, semnificativ în acest sens reprezentând-o includerea în Tratatul Uniunii Europene a unor reglementări de susținere și promovare a acestui instrument de dezvoltare economico-socială. În ceea ce privește dialogul civic, putem considera existența sa în cadrul fazei de proiectare, pași importanți fiind realizați numai la nivelul ultimilor ani.

### 6.1.3.1. Dialogul social

Dialogul social va reprezenta în secolul XXI, o componentă importantă a fundamentului pentru luarea deciziilor comunitare în fața provocărilor economico-sociale cu care Uniunea Europeană se va confrunta. Asumarea de noi responsabilități de către partenerii sociali, utilizarea într-un grad cât mai ridicat a instrumentelor puse la dispoziție de Tratatul Uniunii Europene, creșterea calității relațiilor industriale și accentuarea principiului de subsidiaritate în implementarea acordurilor realizate între partenerii sociali sunt tendințe preconizate la nivel comunitar.

Raporturile dintre instituțiile europene și partenerii sociali, precum și între aceștia se reflectă în dezbateri, informări, consultări, negocieri, acorduri și acțiuni comune. Organizațiile reprezentative ale diferitelor grupuri de interese economico-sociale pot astfel informa membrii lor asupra deciziilor care îi afectează, le pot influența sau pot participa la implementarea lor. Aceste raporturi conduc la o îmbunătățire și stabilitate a cadrului legislativ european, la creșterea responsabilităților actorilor sociali, la creșterea competitivității agenților economici, la respectarea drepturilor și a valorilor europene.

Crearea unui sistem consolidat de dialog social adaptabil și integrat în procesul de elaborare și implementare a politicilor comunitare trebuie să reprezinte o prioritate pentru evoluția viitoare a Uniunii Europene.

O îmbunătățire a convergenței acțiunilor partenerilor sociali de la nivelul statelor membre, cu acțiunile partenerilor sociali de la nivel comunitar este necesară pentru eficacitatea dialogului social european.

Coordonatele actuale de consultare între instituțiile europene și partenerii sociali sunt determinate de un ansamblu structurat de reglementări comunitare, între care o semnificație aparte o are Acordul asupra Politicii Sociale, anexat la Tratatul de la Maastricht. Acest document conferă administrației comunitare capacitatea de a face față provocărilor sociale și asigură un rol important instrumentului de dialog social în acest proces..

---

<sup>50</sup> Ion Giurescu – Opinie despre viitorul dialogului social și civic în Uniunea Europeană.  
[www.mdlpl.ro/\\_documente/info\\_integrare/romania\\_si\\_viit\\_europei/opinie.htm](http://www.mdlpl.ro/_documente/info_integrare/romania_si_viit_europei/opinie.htm)



Dialogul social se va extinde către domenii ca modernizarea organizării muncii, anticiparea schimbărilor structurale, dezvoltarea sistemului de formare profesională continuă, reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie, integrarea persoanelor defavorizate, etc.

Evoluția dinamică a partenerilor sociali, în special în contextul integrării europene, impune evaluări periodice asupra reprezentativității acestora. Uniformizarea criteriilor de reprezentativitate la nivelul statelor membre reprezintă o direcție care poate eficientiza sistemul de evaluare a reprezentativității partenerilor sociali de la nivel european.

Accesul partenerilor sociali la informații este critic pentru buna funcționalitate a dialogului social. Instituțiile comunitare trebuie să construiască noi sisteme de informare a partenerilor sociali, utilizând în special avantajele generate de tehnologiile informaționale și de comunicații. O mai bună cunoaștere a rezultatelor procesului de dialog social dintre sindicate și patronate ( înțelegeri, opinii, recomandări ) este necesar a fi promovată la toate nivelurile comunității. Un sistem de comunicare bine structurat între instituțiile europene și partenerii sociali, între partenerii sociali și membrii lor și un sistem de informare asupra rezultatelor procesului de dialog social reprezintă obiective principale pentru asigurarea unei funcționări normale a componentei informaționale a dialogului social.

În contextul noii Europe, o componentă importantă a dialogului cu partenerii sociali revine platformei de dialog social din țările candidate care va afecta cu siguranță parametrii actuali ai dialogului european. Reprezentativitatea și maturitatea partenerilor sociali, sistemele de informare și consultare a partenerilor sociali sunt premise ale unei bune integrări a sistemului de dialog social din aceste țări, în spațiul european.

### 6.1.3.2. Dialogul civic

Societatea civilă organizată constituie o matrice complexă de colaborare, parteneriate și legături între partenerii sociali, alte grupuri de interese economico - sociale - liber profesioniști, fermieri, etc, și organizații non-guvernamentale. Această construcție face parte din viața cotidiană a cetățenilor Europei și necesită o extrapolare și la nivelul procesului decizional comunitar.

Crearea cadrului instituționalizat de consultare a societății civile organizate, care să includă un ansamblu mai integrat al intereselor economice și sociale din spațiul comunitar, inclusiv a organizațiilor neguvernamentale, reprezintă o nouă etapă pentru dezvoltarea dialogului macroeconomic european. În acest sens, rolul principal va reveni, cel puțin într-o primă fază, Comitetului Economic și Social European care poate acționa pentru:

- promovarea construcției unei societăți civile organizate la nivel european, importantă majoră fiind acordată aspectelor de autonomie, reprezentativitate și recunoaștere a personalității juridice;



- promovarea cooperării între partenerii de dialog tradiționali ai instituțiilor europene - sindicate și patronate și organizațiile reprezentative ale societății civile.

Un rol important va reveni în perioada următoare și Comisiei Europene care trebuie să lanseze anumite inițiative de dezvoltare a canalelor de comunicare și informare cu structuri organizate ale organizațiilor non-guvernamentale, precum și a unor inițiative de promovare a consultării organizațiilor non-guvernamentale în anumite domenii de interes specific.

Reprezentativitatea societății civile va reprezenta un aspect importat de soluționat pentru construcția dialogului civic la nivel european. Dacă în ceea ce privește partenerii sociali, reprezentativitatea poate fi definită prin anumite criterii ușor identificabile și acceptate de către părțile implicate, pentru organizațiile non-guvernamentale acest lucru este mult mai dificil. Totuși, problema va trebui dezbătută avându-se în vedere necesitatea din ce în ce mai mare de instituționalizare a dialogului cu societatea civilă organizată la nivel european.

Separarea excesivă a celor două forme de dialog din punct de vedere al capacității de producere de rezultate, din punct de vedere al importanței acordate în cadrul proceselor de dialog reprezintă un risc de instabilitate în defavoarea cetățenilor comunității. Crearea unor forumuri și platforme comune de dialog constituie o soluție la aceste noi cerințe.

Dialogul cu societatea civilă organizată constituie un obiectiv al administrației europene, al Comitetului Economic și Social, al Parlamentului European, al Comitetului Regiunilor și al Consiliului, obiectiv care trebuie tradus în mijloace, resurse și termene pentru atingerea sa. Crearea unui cadru regulat și sistematic pentru dialogul dintre instituțiile europene și societatea civilă organizată reprezintă cheia pentru atingerea obiectivelor politicilor comunitare în raport cu cetățenii săi.

## **6.2. IMPORTANȚA CONSOLIDĂRII DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC PRIVIND OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ROMÂNIA**

### **6.2.1. Tendințe și provocări ale structurii non guvernamentale în România**

#### **6.2.1.1. Situația numerică a organizațiilor non guvernamentale în România**

De peste 30 de ani asociațiile și fundațiile au reprimut dreptul de a exista în România. De altfel, în toată Europa de Est, sectorul a crescut exponențial încă din anii 1990<sup>51</sup>. Totuși, este greu de evaluat câte ONG-uri sunt în țările din jur și din Uniunea Europeană la modul

<sup>51</sup> România 2024 -Sectorul neguvernamental – Profil, tendințe provocări. Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile. [www.stareademocrației.ro/2024/](http://www.stareademocrației.ro/2024/)



general. Eurostat, biroul de statistică al Comisiei Europene, nu furnizează date sistematice în acest sens, dar are o estimare la aproximativ **3,8 milioane de asociații în Uniune**, care ar reprezenta 90% din totalul sectorului non-profit. Rezultatul este de 4,22 milioane de asociații și fundații (Eurostat, 2023).

Pe baza raportărilor de la nivel național, putem estima câte organizații sunt în fiecare țară, cu observația că metodologia de calcul poate fi diferită, iar cifrele nu sunt mereu comparabile. Imaginea de ansamblu este cea a unei varietăți mari de situații. În acest context divers, dinamica și dimensiunea sistemului în România folosește în acest sens două tipuri de măsurători: în primul rând dimensiunea structurală – câte organizații există iar al doilea tip de măsurătoare se referă la câți oameni sunt angajați (plătiți) sau participă (ca membri sau voluntari) la acțiunile sectorului ONG.

Numărul de organizații înscrise în Registrul Național ONG este sursa primordială pentru informații. Versiunea actualizată în ianuarie 2024 includea **127.053 ONG-uri** probabil active și 8003 despre care se știe că sunt radiate, dizolvate sau în lichidare. Dintre cele fără indicii că ar încetat activitatea, 106.433 sunt asociații, 19.046 – fundații, 1.529 – federații, 759 – uniuni, 37 – filiale ale unor organizații din afara României.

Distribuția geografică a acestor organizații, privite în raport cu dimensiunea populației județului în care sunt înregistrate, relevă o variație extrem de mare, cu valori mai mici înregistrate în Moldova și în Valahia de Sud, respectiv mai mari în București și Nord-Vest. Valorile cele mai mici sunt în Vaslui (2,1 ONG-uri la mia de locuitori), Ialomița (2,4), Călărași și Olt (2,6 ambele). La polul opus, sunt 10,6 organizații la mia de locuitori în Harghita, urmată de Cluj (10,4), București (10,0), Sibiu (9,6), Maramureș (7,6), Bihor (7,2), Arad (6,9).

Estimările de mai sus sunt limitate la numărul ONG-urilor care sunt constituite legal<sup>52</sup>. Aici nu intră unele entități care se înființează prin lege specială și nu sunt obligate să se înscrie în Registrul Național ONG.

Comparația internațională permite să identificăm unde se află România în raport cu alte țări europene. Cele aproape 130000 de ONG-uri din lista Registrului Național ONG reprezintă aproximativ 6,7 entități la mia de locuitori. Cifra este sub media UE de 9,41, România plasându-se ca densitate de organizații sub Ungaria (13,8), Slovacia (7,2), sau Germania (7,6), la același nivel cu Portugalia (6,7) și peste Polonia (3,8), Grecia (0,4) sau Irlanda (5,2). Ritmul de creștere al sectorului este peste cel din Polonia, Ungaria sau Slovacia, care mai degrabă stagnează. Sunt însă și țări care au un ritm susținut de creștere a sectorului. În Franța, numărul de ONG-uri înființate anual este de aproximativ 70.000, adică de 17-18 ori mai mult ca în România

Cifrele arată că sunt aproximativ 125.000 de înregistrări unice în Registrul Național ONG, aproape 82.000 au depus măcar o dată bilanț ONG în perioada 2013-2022, iar aproape 58.000 au depus bilanț ONG în 2022, ultimul an fiscal pentru care avem informație disponibilă.

---

<sup>52</sup> Legea 276/2020, care aprobă, modifică și completează Ordonanța Guvernului nr. 26/2000, care a reglementat sectorul timp de două decenii, după ce înlocuise legea 21/1924





Estimările realizate folosind eșantionul de 7200 de ONG-uri<sup>53</sup> conduc la rate de activitate similare celor bazate pe analiza cifrelor ANAF și Registrului National al ONG: 63-66% este rata de activitate a ONG-urilor din registru, iar dintre ele probabil 30% sunt în adormire.

### 6.2.1.2. Influența și interesele urmărite de ONG-uri

Încrederea populației în sectorul ONG în ansamblul său este mai degrabă medie spre redusă. Mai multe anchete realizate la nivel național pe populația adultă neinstituționalizată indică o cotă de încredere (mare și foarte mare) de doar 19-27% (CURS, Ianuarie și Septembrie 2023, Ianuarie 2022, Ianuarie 2021 IRES, Ianuarie 2021). Desigur, situația nu este neapărat specifică României, cote similare de încredere regăsindu-se în multe alte țări din Estul Europei<sup>54</sup>.

Având în vedere acest context caracterizat mai degrabă prin neîncredere în ONG-uri, vom descrie reprezentările actorilor cu privire la două teme majore: influența ONG-urilor și interesele urmărite de ONG-uri. Pentru o perspectivă comparativă, au fost măsurate reprezentările a trei categorii de actori: (a) populația generală adultă, (b) liderii ONG-urilor și (c) membrii / angajații / voluntarii din ONG-uri.

#### (a) Perspectiva populației privind influența și interesele urmărite de ONG-urilor.

O foarte mică pondere a populației (10-20%) consideră că ONG-urile au o influență negativă (rea sau foarte rea), cu mici variații în funcție de obiectul evaluării. Firesc, când e vorba despre beneficiarii ONG-urilor și respondenți, evaluările negative sunt prezente (11%). Pe de altă parte, în ceea ce privește mersul lucrurilor la nivel național, ponderea evaluărilor negative aproape se dublează (19%). Aproximativ jumătate din populație consideră că ONG-urilor nu produc o diferență (în bine sau în rău), indiferent de domeniu, dar mai ales în ceea ce privește viața personală a fiecăruia dintre noi.

O treime din populația generală apreciază că influența ONG-urilor este pozitivă. Din nou, cel mai puțin influențată este viața populației generale (24% influență pozitivă) și cel mai mult viața beneficiarilor (50% influență pozitivă). Pe scurt, la nivelul populației, reprezentarea majoritară e că ONG-urile au o influență pozitivă în cazul beneficiarilor direcți, respectiv o influență neutră în rest. Impactul pozitiv cu privire la libertățile și drepturile românilor este recunoscut și apreciat de 41% dintre cetățeni, ceea ce este îmbucurător, mai ales că aportul adus de ONG-uri în această sferă este unul relativ mai puțin vizibil în general.

La nivel general, există un segment important de populație (aproape jumătate din aceasta) care apreciază că majoritatea ONG-urilor funcționează în interesul beneficiarilor, respectiv al sectorului ONG (scopul fiind reproducerea și funcționarea sistemului). Aproximativ o treime din populația generală asociază interesele prioritare ale ONG-urilor cu interesele partidelor și oamenilor politici, respectiv oamenilor de afaceri

<sup>53</sup> ROMÂNIA 2024 SECTORUL NEGUVERNAMENTAL PROFIL, TENDINȚE, PROVOCĂRI, pag. 30

<sup>54</sup> Mohamed Younis și Andrew Rzepa (2019) One in Three Worldwide Lack Confidence in NGOs, Gallup Blog, June 20, 2019, accesat 22.02.2024 la <https://news.gallup.com/opinion/gallup/258230/one-three-worldwide-lack-confidence-ngos.aspx>



### (b) Perspectiva liderilor ONG

Firească imaginea liderilor cu privire la interesele urmărite de sector este una ceva mai favorabilă: o foarte mică parte a liderilor consideră că majoritatea ONG-urilor urmăresc interesele oamenilor de afaceri sau a oamenilor politici, respectiv că nu urmăresc în principal interesele beneficiarilor.

Au fost reținute patru tipuri de lideri ONG:

- Primul tip, numit “interesele nimănui”, are o pondere mică (aproximativ 8%) și este compus din liderii care privesc negativ sectorul, fiind de părere că nu mai mult de un sfert din ONG-uri urmăresc interesele cuiva (indiferent cine este acesta).
- Al doilea tip, “interesele tuturor (jumătate)”, are o pondere de 44% și îi include pe liderii care consideră că aproximativ jumătate din ONG-uri urmăresc mai degrabă nediferențiat interesele actorilor.
- Al treilea tip, “interesele sistemului / beneficiarilor / societății / locale” (40%), îi include pe liderii care apreciază că majoritatea ONG-urilor urmăresc interesele actorilor din sistem, a beneficiarilor și societății/locale.
- Ultimul tip, “interesele beneficiarilor / societății / localității” (“idealiștii”), îi include pe cei 8% lideri care consideră că majoritatea ONG-urilor urmăresc în principal doar interesele **beneficiarilor și a societății / localității**.

### (c) Perspectiva membrilor / angajaților / voluntarilor din ONG-uri.

Firească imaginea acestora cu privire la interesele urmărite de sector este una în general pozitivă: majoritatea membrilor și voluntarilor consideră că majoritatea ONG-urilor urmăresc interesele tuturor actorilor, cu excepția oamenilor de afaceri și a oamenilor politici. Mai puțin de așteptat e reprezentarea conform căreia ONG-urile urmăresc aproximativ în egală măsură interesele beneficiarilor și cele ale finanțatorilor ONG-urilor. Destul de probabil, asta se întâmplă deoarece membrii și voluntarii consideră că interesele celor două părți sunt de fapt aceleași: finanțatorii au ca principal interes interesele beneficiarilor

La nivelul populației, reprezentarea majoritară e că ONG-urile au o influență pozitivă în cazul beneficiarilor și neutră în rest, cei care evaluează că influența este negativă fiind marginali.

În ceea ce privește influența percepută, există două segmente mari de cetățeni: cei care apreciază că, indiferent de aspectul avut în vedere, ONG-urile au o influență neutră (46%) și cei care consideră că influența este pozitivă (35%).

În general, jumătate din populație apreciază că ONG-urile urmăresc interesele beneficiarilor și ceva mai puțini interesele celor care lucrează în sector. Există însă un segment important de cetățeni (30%) care văd în sectorul ONG o modalitate prin care diferiți actori sociali externi (finanțatorii ONG-urilor, oamenii de afaceri, partidele și oamenii politici) își promovează și susțin interesele politice și economice personale. Promovarea unor interese care



țin de binele general, de buna funcționare a societății în ansamblul său, este mult prea puțin vizibilă.

### 6.2.2. Modalități de implicare civică în dezvoltarea României

Întrucât peste 86% dintre români nu cred că vor avea schimbări privind implicarea civică în următorii ani (potrivit Romanian Business Leaders Foundation), întrebarea care se pune cu stăruință se referă la modalitățile prin care mișcarea civică să genereze mișcare, acțiune. Există instituții nonguvernamentale cu prestanță care au încercat și încearcă răspunsuri și, mai ales acțiuni în scopul evoluării către vitalizarea mișcării civice în România<sup>55</sup>.

În lumina acestor preocupări, mișcarea civică nu trebuie să genereze doar acțiune, ci, în timp, trebuie să genereze și o altă atitudine. De asemenea, mișcarea civică va genera mai multă acțiune și dacă entitățile din societate vor învăța să coopereze mai mult și să se pună în locul cetățeanului dezinteresat pentru a găsi metode de activare.

În România există o serie de organizații reprezentative, care sprijină sectorul nonguvernamental, așa cum este Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC). Nu se poate spune însă ca există o entitate care reprezintă mișcarea civică din România.

Mișcarea civică o poate reprezenta orice cetățean activ care să constituie un model de implicare pentru cei din jurul său. Esențial nu este cine reprezintă mișcarea civică, pentru ca nicio organizație nu poate atinge toate grupurile țintă existente, ci care este interacțiunea atât între organizații diferite, cât și la nivel individual, cum se va reuși completarea și punerea în comun a eforturilor pentru ca cei implicați civic, să devină reprezentativi pentru populația României.

Pentru o mai bună înțelegere a fenomenului se poate spune că există un trend care vine din vest, și anume implicarea civică, tot mai preponderentă, a celor care au deja o experiență profesională în spate.

Creșterea nivelului de implicare civică nu ar trebui să fie condiționată de acțiunile politicului. Soluția constă în a găsi acele mecanisme de a atinge cât mai multe grupuri țintă și de a le scoate din letargie. Miza nu este aceea de a nu implica factorul politic, ci de a nu te lăsa influențat de el în strategiile și deciziile viitoare. Un dialog real și constructiv între societatea civilă și mediul politic nu poate fi decât benefic pe termen lung.

Așa cum arată experții (GRASP) sunt multe persoane interesate să găsească oportunități de implicare civică, metode de mobilizarea a comunităților și de creștere a participării. Mulți cunosc numai cazuri clasice de implicare civică – voluntariat într-un ONG studentesc sau lecții cu copiii defavorizați - în schimb există modalități de implicare civică prin care poți să produci schimbarea fără să fii „pe teren” sau să participi la scrierea unui document de politici publice prin care oferi exemple și soluții concrete la anumite probleme.

---

<sup>55</sup> GRASP (Societatea Globală a Tinerilor Profesioniști Români) implicată în **Proiectul Romania 2020: Pentru că ne pasă. Rolul implicării civice în dezvoltarea României**, Raluca Teodor, Coordonator Birou GRASP București.



### 6.2.3. Importanța dialogului social în formarea și reconversia profesională adaptate la realitățile pieței muncii

Dialogul social este un concept pe care îl asociem doar cu discuțiile între sindicate și angajator cu ocazia semnării unui contract colectiv de muncă, sau cu discuțiile între autorități și confederațiile sindicale sau patronale pe subiecte fierbinți, cum ar fi de exemplu, determinarea unui mecanism de stabilire a salariului minim brut pe economie.

Potențialul dialogului social este mult mai mare, însă este nevoie de o cultură în acest sens și de încredere în procesul de comunicare și în bunăvoința partenerilor<sup>56</sup>.

Conform legislației în vigoare, partenerii de dialog social se întrunesc în cadrul unor Comitete Sectoriale, al căror scop este cel de a verifica și valida standardele ocupaționale (SO) ce stau la baza formării profesionale a adulților. La acest moment aceste comitete sectoriale funcționează pe sectoare de activitate ce nu mai corespund realității, având loc o actualizare a sectoarelor de activitate în anul 2023, fără ca și comitetele să treacă prin același proces.

Un Standard Ocupațional (SO) include necesarul de competențe pentru o anumită ocupație, corespunzătoare nivelului de calificare și stabilește un plan de pregătire profesională pentru persoanele care doresc să activeze în acel domeniu. SO se întocmesc pentru ocupații prevăzute în Clasificarea ocupațiilor din România, denumită COR, iar procesul în sine are 7 etape (inițierea; verificarea profesională; avizarea; verificarea metodologică; verificarea și validarea sectorială; aprobarea; publicarea și gestionarea) și este de durată, în contextul în care profesiile din piață se ajustează permanent în era inteligenței artificiale (AI).

Neglijența în elaborarea SO conduce la decalaje majore între nevoie și ofertă conducând la paradoxul următor – Companiile nu găsesc specialiști în multe zone, iar oamenii nu găsesc o muncă cu sens, care dincolo de a le acoperii nevoile de bază, pot atinge și zona de nevoie de apartenență, stimă și dezvoltare personală.

La această situație putem adăuga problema demografică precum și faptul că ne aflăm în plină schimbare de paradigmă privind felul în care muncim cu implicarea AI și a tehnologiilor ce permit munca la distanță.

Îmbunătățirea acestui proces este dezbătută constant la nivelul Uniunii Europene, anul 2023 fiind declarat Anul European al Competențelor. Este important de văzut care este rolul Comitetele Sectoriale și cum privesc acest proces de formare profesională dedicată adulților unele state, cum ar fi Franța, Italia, și Spania.

#### - OPCO (Opérateurs de Compétences) - Franța

OPCO are misiunea de a colecta și gestiona fondurile pentru formare profesională continuă pentru întreprinderile cu peste 10 angajați. OPCO are ca scop colectarea contribuțiilor obligatorii ale antreprenorilor pentru formarea continuă profesională și redistribuirea acestora pentru finanțarea acțiunilor de formare.

---

<sup>56</sup> Arabela T. Coach & HR Professional Published May 24, 2024



Principalele activități realizate de către OPCO sunt:

- diagnosticarea nevoi de formare - OPCO poate ajuta companiile să identifice abilitățile necesare pentru a-și dezvolta afacerea și să diagnosticheze nevoile de formare ale angajaților lor.
- consiliere privind aranjamentele de finanțare - OPCO este responsabil pentru colectarea și redistribuirea fondurilor de formare profesională. Ei pot astfel să consilieze companiile cu privire la mecanismele de finanțare disponibile și să le ajute să mobilizeze resursele necesare finanțării.
- oferă formare adecvată - OPCO poate oferi formare adaptată nevoilor specifice fiecărei companii și ale angajaților săi, poate ajuta companiile să aleagă furnizori de formare de calitate.
- sprijină angajații în dezvoltarea carierei profesionale
- oferă consiliere cu privire la cursurile de formare de urmat, certificările de obținut și oportunitățile de carieră disponibile.

#### - **Fondi Interprofessionali - Italia**

Fondurile Interprofesionale sunt organizații cu caracter asociativ promovate de Partenerii Sociali, adică sindicatele și patronatele. Mecanismul de bază impune companiilor să plătească un procent din salariul fiecărui angajat ca „contribuție obligatorie pentru șomaj involuntar”. Aceste sume sunt utilizate de companii pentru formarea lucrătorilor lor, prin efectuarea unei cereri explicite de aderare la un Fond Interprofesional pe un sector de activitate. Companiile pot adera la o organizație de administrare a fondurilor, acestea fiind de obicei organizate pe ramuri de activitate.

#### - **Comisiones Paritarias Sectoriales - Spania**

Comisiile mixte sectoriale fac parte din structura de guvernare a sistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă și sunt organele instituționale de participare a patronatelor și sindicatelor în activitatea de formare continuă.

Scopul comisiilor sectoriale este de a cunoaște nevoia de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă din fiecare sector, de a stabili criteriile și prioritățile generale ale ofertei de formare, participând la studii, cercetări sectoriale și făcând propuneri către Sistemul Național de Calificări și Formare Profesională.

Comisiile mixte sectoriale sunt cheia pentru sincronizarea formării profesionale cu nevoile reale din piață, întrucât sunt adevărații cunoscători ai nevoilor reale ale fiecărui sector și sunt însărcinate cu stabilirea criteriilor directe și a priorităților generale ale ofertei de formare sectorială.

Revenind la dialogul social din România și implicit la rolul organizațiilor sindicale și patronale în zona de formare profesională a adulților, lucrurile nu sunt așezate într-o manieră clară și utilă scopului de a oferi oportunități de formare și reconversie profesională adulților din piața muncii precum și resurse umane valoroase companiilor, ci mai degrabă lucrurile sunt așezate pentru a oferi obiect de activitate și venituri unor entități depășite.



Legislația în vigoare ține această zonă blocată indiferent de voința unor parteneri sociali de a se implica și prin dialog constructiv și sincer cu autoritățile de a construi ocupații profesionale (COR), standarde ocupaționale (SO) și implicit programe de formare/ reconversie adaptate nevoilor din piața muncii.

Există proiecte legislative în diferite stadii de aprobare, însă schimbările aduse nu sunt suficiente, încă ne blocăm în procese prea stufoase și neclare, partenerii de dialog social încă joacă un rol prea mic și resursele alocate în această direcție sunt insuficiente.

Pe cine putem arunca vina pentru această situație, am putea spune în mod facil autoritățile publice, însă atât timp cât noi toți nu înțelegem rolul dialogului social, ne ferim să punem în lumină acest subiect, nu vrem să înființăm sindicate și patronate, Comitetele sectoriale nu sunt formate din actorii relevanți și activi din piața muncii și au ca scop principal doar emiterea de SO, procesul de emitere SO este mult prea complicat și de nepătruns pentru oricine vrea să facă formare de calitate, codurile COR nu corespund activităților relevante astăzi, formarea profesională de calitate a adulților este un deziderat<sup>57</sup>.

### 6.3. ROLUL DIVERȘILOR ACTORI SOCIALI PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII FORMĂRII PROFESIONALE ÎN ROMÂNIA

Într-o societate a cunoașterii factorii de decizie ar trebui să încurajeze și să motiveze indivizii pentru a-și asuma responsabilități privind managementul propriei vieți și pregătiri profesionale.

Instituțiile de formare trebuie să dezvolte metode de predare de tip participativ, în care cursanții au un rol important în cadrul formării. Schimbările apărute în domeniul muncii (globalizare, influența științei și tehnicii, flexibilitatea formelor de angajare, sporirea exigențelor privind competențele etc.) impun persoanelor adulte un efort continuu de învățare pe tot parcursul vieții pentru a se putea adapta la noile cerințe<sup>58</sup>.

#### 6.3.1. Responsabilități ale statului

- Definirea structurii și organizării sistemului de învățare și formare profesională.
- Coordonare în:
  - definirea cadrului legislativ
  - stabilirea standardelor
  - asigurarea și monitorizarea calității
  - stabilirea mecanismelor de acreditare a calificărilor naționale
  - specificarea modalităților de autorizare a programelor de formare profesională

---

<sup>57</sup> **Arabela T.** Coach & HR Professional Published May 24, 2024. [www.linkedin.com/pulse/vision-mis](https://www.linkedin.com/pulse/vision-mis)

<sup>58</sup> STRATEGIE NAȚIONALĂ din 2021 pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027 .  
Publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 559 bis din 31 mai 2021  
Aprobată prin HOTĂRÂREA nr. 558 din 19 mai 2021, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 559 din 31 mai 2021.



- Încurajarea partenerilor sociali de a participa și a-și asuma responsabilități în definirea strategiilor, în managementul implementării și în alocarea resurselor necesare.
- Sprijinirea dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii pentru ca acestea, după obținerea stabilității necesare, să contribuie la rândul lor la asigurarea resurselor formării profesionale continue.
- Profesionalizarea managerilor și pregătirea persoanelor cu funcții de decizie pentru a înțelege corect: cultura organizațională, economia de piață, tendințele pieței muncii, noile cerințe privind competențele, schimbarea valorilor și atitudinilor, importanța parteneriatului, a abordărilor interdisciplinare și consultărilor, asumarea responsabilităților și motivarea angajaților.
- Definirea criteriilor pentru elaborarea standardelor ocupaționale și a celor de formare profesională și promovarea mecanismelor pentru asigurarea calității.
- Definirea politicii trebuie aibă la bază consensul social, luând în considerare opiniile partenerilor sociali și să creeze un cadru care să asigure flexibilitatea necesară implementării la nivel local, în funcție de condițiile concrete, a acestor politici.
- Monitorizarea asigurării de șanse egale pentru participarea la formarea profesională a tuturor categoriilor defavorizate.
- Asigurarea unor servicii de informare și de consiliere asupra facilităților oferite privind cariera profesională.

### **6.3.2. Responsabilitățile partenerilor sociali (patronate și sindicate)**

Patronatele au responsabilitatea atragerii unei forțe de muncă posesoare a competențelor necesare pentru atingerea obiectivelor instituționale propuse, formarea profesională fiind văzute ca o modalitate de creștere a performanțelor companiilor și de motivare a personalului. Investesc în formarea profesională continuă pe baza următoarelor considerente:

- creșterea competitivității, ca urmare a utilizării creative a noilor competențe dobândite;
- adaptarea mai rapidă a angajaților la schimbările determinate de noul model de organizare a muncii și de delegarea de responsabilități;
- implicarea angajaților în proiectarea propriei formări profesionale îi motivează și îi face mai loiali față de instituția în care lucrează;
- sporirea motivației și loialității față de companie se poate realiza și prin oferirea unor cursuri de formare la alegerea angajaților, chiar dacă nu au legătură cu locul actual de muncă.

Ele utilizează formarea profesională continuă pentru pregătirea cadrelor de conducere astfel încât aceștia să aibă curajul să inițieze schimbări și să posede competențele necesare pentru managementul acestora. Înțeleg beneficiile cooperării și parteneriatului cu sistemul educațional și de formare profesională la toate nivelurile.

Trebuie să adopte unui sistem de credite, care să permită cursurilor de scurtă durată, realizate în întreprinderi să constituie „blocuri” în construirea unei calificări viitoare. Au



responsabilitatea de a stabili în cadrul organizațiilor lor a unor sisteme și mecanisme pentru determinarea și înregistrarea performanțelor angajaților, precum și de a concepe împreună cu salariații un plan de acțiune, pentru îmbunătățirea performanțelor.

De asemenea trebuie să aibă preocupare față de nevoile pe termen lung ale angajaților și includerea într-o nouă formă de contracte a responsabilității angajatorilor față de dezvoltarea competențelor transferabile ale angajatorilor, astfel încât să se asigure perspectiva ocupării unui loc de muncă în cazul mobilității de la un angajator la altul.

Patronatele și sindicatele trebuie să influențeze și sprijine atingerea obiectivelor politicilor naționale, atât pe termen scurt, dar mai ales pe termen mediu și lung. De asemenea trebuie să se ocupe de introducerea noilor tehnologii de informare și comunicare, precum și pregătirea personalului pentru utilizarea acestora, astfel încât să se asigure competitivitatea pe piața produselor și serviciilor.

### **6.3.3. Responsabilități ale furnizorilor de formare profesională**

- Înțelegerea principiilor de funcționare și a cerințelor economiei de piață.
- Trecerea de la modelul de formare bazat pe transferarea informațiilor și cunoștințelor de la profesor la cursant, la cel bazat pe dezvoltarea competențelor, ceea ce presupune schimbarea statutului cursantului, de la o dependență pasivă, la o participare activă.
- Renunțarea la metodele tradiționale, valoroase pentru vechiul model, și dezvoltarea și utilizarea unor metode noi de formare profesională corespunzătoare noilor cerințe (presupunând conținuturi, metode de predare și materiale didactice noi).
- Motivarea personalului didactic de calitate pentru a rămâne în sistemul de formare profesională și de a nu fi tentați să caute un alt loc de muncă; în acest sens furnizorii de formare profesională din sectorul privat pot juca un rol foarte important.
- Pregătirea continuă a personalului implicat în formarea profesională (continuă) pentru a-și asuma corect rolul încredințat, pe baza unui parteneriat între guvern, patronate și furnizorii de formare profesională, care să stabilească un sistem de asigurare a calității formării formatorilor.
- Introducerea unui sistem intern de asigurare a calității serviciilor furnizate.
- Flexibilizarea modalităților de participare la formarea profesională continuă, prin orare flexibile și introducerea învățământului la distanță.
- Adaptarea metodelor de predare/învățare la specificul adulților și considerarea acestora ca o resursă importantă în procesul de instruire.
- Păstrarea legăturii cu agenții economici și crearea de parteneriate în vederea dezvoltării formării profesionale continue.

### **6.3.4. Responsabilitățile indivizilor**

- Asumarea responsabilității privind managementul propriei formări și cariere profesionale, ca urmare a schimbărilor intervenite în natura muncii, a îmbătrânirii populației active și a diminuării posibilităților de păstrare a unui singur loc de muncă toată viața.





- Înțelegerea necesității de a acționa pe baza forțelor proprii și de a nu rămâne dependent de opiniile, structurile și sprijinul acordat de angajatori, ceea ce presupune o mare provocare pentru cei care au fost instruiți toată viața să rămână pasivi și dependenți.
- Sesizarea și profitarea de oportunitățile de dezvoltare a carierei profesionale prin formare profesională continuă.
- Utilizarea serviciilor de consiliere existente.
- Utilizarea facilităților financiare oferite pentru participarea la cursuri de formare profesională continuă (în cazul în care se aprobă astfel de facilități)
- Împărtășirea cunoștințelor referitoare la principiile de organizare și de funcționare ale noii societăți către alte persoane, care nu înțeleg corect aceste principii, societatea civilă având un important rol în acest sens.



## 7. BIBLIOGRAFIE

- 1.-Viitorul UE, dialogul cu cetățenii pentru construirea unei Europe mai reziliente. Actualitate Parlamentul European
- 2.- UCESIF \_ Consiliul Economic și Social.html"
3. - Studii și analize elaborate - Consiliul Economic și Social.html
4. - ROF-CES-2023.pdf
5. - Reprezentanții României în CESE.html
6. - RAPORT referitor la dialogurile cu cetățenii și participarea cetățenilor la procesul decizional al UE - A9-0213-2021 Parlamentul European.html
7. - Procedura-CESE-2023-partea-societatii-civile.pdf
8. - PROCEDURA 16\_07\_2020 Portal Legislativ furnizori formare profesionala.html
9. - Principalele modificări aduse de noua Lege a Dialogului Social.html
10. - Plenul CES - Consiliul Economic și Social.html
11. - OPINIE PRIVIND VIITORUL DIALOGULUI SOCIAL SI CIVIC LA NIVEL EUROPEAN - Ion Giurescu.html
12. - National-report-Romania-RO.pdf
13. - Legislație - Consiliul Economic și Social.html
14. - Legea 367/2022 privind dialogul social – noi obligații pentru angajatori - JURIDICE.ro.html
15. - LEGE 109 02-07-1997 - Portal Legislativ.html
16. - Instituții ale Uniunii Europene - Wikipedia.html
- 17- Ghid complet despre atribuțiile și legislația ITM - Outstand.html
18. - Informații generale - EESC CESE.html
19. - In ce condiții se organizează formarea profesională - Ce trebuie să știți!.html
20. - Implicarea civică la români de la acțiune la interacțiune, interviu cu GRASP - Romania Pozitiva.html
21. - HOTARARE 474 06\_04\_2022 formare profesionala.html
22. - Ghidul-dialogului-social - CNSLR FRATIA.pdf
23. - Ghid-revizuit-20160530-final.pdf
24. - Dialogul-social-in-romania.pdf



25. - Dialogul social \_ Fișe descriptive despre Uniunea Europeană \_ Parlamentul European.html
26. - Dialogul Social \_ Dicționar juridic (DEX)
27. - Dialogul civic, o oportunitate pentru ONG-uri să își facă auzită vocea în UE - MultiMedia.html
28. - Dialog social - Confederația Patronală Concordia.html
29. - Control ITM - Atribuții noi pentru Inspekția Muncii apărute prin HG 488\_2017.html
30. - Constituția României \_ Consiliul Economic și Social.html
31. - Consolidarea\_dialogului\_civic\_poca\_august\_2019.pdf
32. - Consiliul-national-tripartit.pdf
33. - Tripartit pentru Dialog Social \_ Dicționar juridic (DEX).html
34. - Consiliul Economic și Social - Wikipedia.html
- 35.- Comitetul Economic și Social European \_ Uniunea Europeană.html
36. - Comitetul Economic și Social European - Wikipedia.html
37. - Comisiile de Specialitate Permanente.html
- 38.- Comisii de specialitate temporare.html
39. - Codul Muncii Adnotat - Titlul VII - Dialogul social comisii.html
40. - Codul Muncii Adnotat - Titlul VI - Formarea profesională.html
41. - Ce este dialogul civic \_\_ Editura C.H. Beck.html
42. - Atribuții \_ Consiliul Economic și Social.html
43. - AICESIS \_ Consiliul Economic și Social.html
44. - Activitatea-Consiliilor-Judetene-comitete-consultative-2020.pdf
45. - Mecanism\_dialog\_civic.pdf
46. - 2023\_Analiză\_conformitate\_standarde\_LDS.pdf
- 47.- [https://ro.wikipedia.org/wiki/Dialog\\_social](https://ro.wikipedia.org/wiki/Dialog_social)
48. - <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/58/dialogul-social>
- 49.- <https://www.eurofound.europa.eu/ro/topic/social-dialogue>
50. - <https://dialogsocial.gov.ro/>
51. - <https://dialogsocial.gov.ro/anuarul-dialogului-ocial/>



52. -<https://dialogsocial.gov.ro/legislatie>
53. - <https://dialogsocial.gov.ro/wp-content/uploads/2020/09/FISA-SUPPORTinformarea-si-consultareaangajatilor>.
- 54.-[https://www.fgs.ro/files/Ghidul\\_Angajatilor\\_privind\\_Comitetele\\_Europene\\_de\\_intreprindere.pdf](https://www.fgs.ro/files/Ghidul_Angajatilor_privind_Comitetele_Europene_de_intreprindere.pdf)
55. Raportul: “România 2024. Sectorul neguvernamental. Profil, tendințe, provocări”
56.  Cavicchi, C., & Vagnoni, E. (2023). Digital information systems in support of accountability: The case of a welfare provision non-governmental organisation. *The British Accounting Review*, 55(5), 101112
57. Centrul pentru Inovare Publică, CeRe: Centrul de Resurse pentru participare publică, ActiveWatch, Asociația pentru Tehnologie și Internet – ApTI (2024). Starea democrației în 2023. București: Grupul „ONG-uri pentru Cetățean
58. Council of the European Union (2023), Council Conclusions on the application of the EU Charter of Fundamental Rights; The role of the civic space in protecting and promoting fundamental rights in the EU, Brussels, 24 februarie 2023
59. Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC). (2020). Document de poziție. Organizațiile neguvernamentale necesită măsuri de suport pentru a se adapta și contribui activ la rezolvarea problemelor sociale generate de pandemia COVID-19, 24 Martie 2020. Disponibil la [https://www.stiri.ong/assets/files/document\\_de\\_pozitie\\_ong-urile-au-nevoie-de-masuri-de-suport-in-contextul-covid-19\\_fdsc.pdf](https://www.stiri.ong/assets/files/document_de_pozitie_ong-urile-au-nevoie-de-masuri-de-suport-in-contextul-covid-19_fdsc.pdf)
60. STRATEGIE NAȚIONALĂ din 2021 pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027  
Publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 559 bis din 31 mai 2021



## 8. ANEXE

### ANEXA 1

#### ORGANIZAȚII NAȚIONALE REPREZENTATIVE

**Confederații Sindicale:** Confederația Națională Sindicală “Cartel ALFA”

Blocul Național Sindical

Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția

Confederația Sindicală Națională Meridian

Confederația Sindicatelor Democratice din România

**Confederații Patronale:**

Confederația Patronală ”CONCORDIA”

Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România



Uniunea Generală a Industriașilor din România

Patronatul Național Român

Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România –  
CONPIROM

## **CONDIȚII CUMULATIVE PENTRU OBTINEREA REPREZENTATIVITĂȚII LA NIVEL NAȚIONAL**

### **Organizații sindicale**

Statut legal de confederație sindicală (două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite

Independență organizatorică și patrimonială;

Sindicatul membre cumulează cel puțin **5%** din numărul angajaților din economia națională;

Existența structurilor teritoriale în **50%+1** din județele României, inclusiv municipiul București.

### **Organizații patronale**

Statut legal de confederație patronală (două sau mai multe federații patronale ;

Independență organizatorică și patrimonială;

Patronatele membre cuprind cel puțin **7%** din angajații din economia națională, cu excepția celor din sectorul bugetar;

Existența structurilor teritoriale în **50%+1** din județele României, inclusiv municipiul București.



## DOCUMENTE NECESARE DOSAR REPREZENTATIVITATE

### ORGANIZAȚII SINDICALE

- Copie a hotărârii judecătorești prin care a fost dobândită personalitatea juridică;
- Copie a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
- Extras din ultimul buletin statistic referitor la numărul total de angajați din economia națională;
- Declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor membre în care este specificat numărul total de membri de sindicat din fiecare federație;
- Situație cumulativă semnată de reprezentatul legal al confederației sindicale: lista federațiilor membre; numărul total de membri ai acestora;
- Dovada depunerii unei copii a dosarului de reprezentativitate la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

### ORGANIZAȚII PATRONALE

- Copie a hotărârii judecătorești prin care a fost dobândită personalitatea juridică;
- Copie a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
- Situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale:
  - Lista federațiilor patronale membre;
  - Unitățile membre ale federațiilor afiliate;
  - Numărul total de angajați al fiecărei unități, certificat de către ITM;
- Dovada depunerii unei copii a dosarului de reprezentativitate la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.



## PAȘII DE PARCURS PENTRU ÎNFIINȚAREA UNEI ASOCIAȚII

**Pentru constituirea unei asociații, cetățenii trebuie să urmeze următorii pași:**

- 1. REȚINERE NUME ASOCIAȚIE – CERERE LA MINISTERUL JUSTIȚIEI.**  
Cererea se depune la Registratura Ministerului Justiției.
- 2. ELABORARE STATUT ȘI ACT CONSTITUTIV** (acestea sunt semnate de toți membrii fondatori, reuniți în Adunarea Generală a asociației, în ședința de constituire). Acestea se întocmesc în mai multe exemplare: câte un exemplar pentru fiecare membru fondator + 1 exemplar care să rămână la sediul asociației + 1 exemplar care rămâne la avocat/notar + câteva exemplare pentru judecătoria (de întregat la fiecare judecătorie câte exemplare originale se depun la dosar).
- 3. ATESTARE AVOCAȚIALĂ A ACTELOR CONSTITUTIVE SAU AUTENTIFICARE NOTARIALĂ** - persoana împuternicită se prezintă la avocat/notar cu toate exemplarele originale ale Actului constitutiv și ale Statutului semnate de fondatori.
- 4. CONSTITUIREA PATRIMONIULUI:** contribuția fiecărui membru se regăsește în actul constitutiv și statut; suma se depune într-un cont în bancă, iar banca va emite actul dovăditor al existenței patrimoniului vărsat. Dovada în copie se depune la dosarul de obținere a personalității juridice. Originalul se păstrează în contabilitatea asociației.
- 5. SEDIUL: se declară în actul constitutiv și în statut.** Dovezi: extras actualizat de carte funciară sau copie legalizată a titlului de proprietate.
- 6. CAZIERUL FISCAL AL ASOCIAȚILOR:** se obține de la Direcțiile/administrațiile finanțelor publice și are perioada de valabilitate de 30 de zile. Actele necesare pentru obținerea lui sunt următoarele: cerere; actul de identitate; împuternicire în situația în care sunteți reprezentat de alte persoane
- 7. DOSARUL LA JUDECĂTORIE** conține: Cerere ; Actul constitutiv; Statutul ; Dovada sediu ; Dovada constituirii patrimoniului inițial; Dovada disponibilității denumirii eliberată de Ministerul Justiției ; Cazierul fiscal al asociațiilor
- 8. ELIBERAREA COPIEI DE PE SENTINȚA CIVILĂ**  
La 2 săptămâni după pronunțare, depunere cerere la Judecătoria pentru eliberarea Sentinței civile (avizului de funcționare) și a Certificatului de Înscrisere în Registrul Asociațiilor și Fundațiilor (RAF). Model de cerere se obține de la Grefierul de serviciu.
- 9. ATRIBUIREA DE COD DE IDENTIFICARE FISCALĂ**

Se obține de la Direcția Finanțelor Publice de care aparține imobilul în care este sediul asociației. Se depune la dosar: Statut, Act constitutiv, Sentința civilă (aviz de funcționare), Certificatul de înscriere în RAF (toate în copie), 2 declarații "010" – declarația de înregistrare fiscală.





## COMISII DE SPECIALITATE PERMANENTE ALE CONSILIULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL

1. Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri (C1)
2. Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești, egalitatea de șanse și de tratament (C2)
3. Comisia pentru relațiile de muncă, politică salarială, incluziune socială, protecție socială și sănătate (C3)
4. Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă (C4)
5. comisia pentru educație, tineret, sport, cercetare, formare profesională și cultură (C5)
6. Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială (C6)
7. Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente (C7)
8. Comisia pentru drepturi și libertăți ale organizațiilor societății civile (C8)
9. Comisia pentru administrație publică și ordine publică (C9)



## REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale

### I. Componența comisiilor de dialog social

Din cadrul comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale fac parte:

1. reprezentanți ai ministerelor -secretarii de stat, precum și conducătorii instituțiilor publice, autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiți prin ordin al ministrului;

2. reprezentanți ai partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și patronale, membre ale comisiilor de dialog social, vor desemna prioritar din cadrul federațiilor sectoriale reprezentative afiliate câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice.

La ședințele comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale participă:

1. experți -organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat;

2. invitați -la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterilor care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;

3. reprezentanții Camerei de Comerț și Industrie a României vor participa în calitate de invitați la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

4. reprezentantul ministerului responsabil cu dialogul social -la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenței metodologice.

### II. Funcționarea comisiilor de dialog social

1. Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului ori, în cazul instituțiilor publice de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice. Președintele comisiei are următoarele atribuții:

a) conduce ședințele comisiei de dialog social;

b) convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;

c) asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituției publice în cauză.



2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.
3. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei.
4. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte propuse de către partenerii de dialog social și/sau de către Camera de Comerț și Industrie a României, cu aprobarea plenului comisiei.
5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri de dialog social.
6. Ședințele comisiei de dialog social convocate pentru dezbaterăa unor acte normative se întrunesc după ce actul normativ propus a fost aprobat de conducerea ministerului și înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.
7. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.
8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data ședinței comisiei.
9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută și lista de prezență a participanților, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și ministerului responsabil cu dialogul social, precum și Consiliului Economic și Social, împreună cu lista de prezență.
10. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.
11. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial -propunere de modificare -motivare.
12. Pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.
13. Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social vor fi însoțite în circuitul de avizare de minuta ședinței comisiei de dialog social, în care sunt consemnate punctele de vedere ale partenerilor sociali referitoare la actul normativ discutat.



## Atribuțiile Consiliului de Administrație al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate

- a) aprobă planul anual de activitate pentru îndeplinirea prevederilor programului de asigurări sociale de sănătate;
- b) aprobă regulamentul de organizare și funcționare a comisiilor de evaluare și standardele de evaluare a furnizorilor de servicii medicale, precum și a furnizorilor de servicii conexe actului medical pentru persoanele cu tulburări din spectrul autist;
- c) aprobă criteriile de recrutare și modalitățile de formare a personalului din sistemul de asigurări sociale de sănătate;
- d) aprobă programul de investiții;
- e) aprobă încheierea de convenții de cooperare și finanțare de programe cu organisme internaționale;
- f) aprobă atribuțiile vicepreședintelui, la propunerea președintelui;
- g) avizează statutul propriu al CNAS, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, și aprobă statutul-cadru al caselor de asigurări, la propunerea Comitetului director;
- h) aprobă propriul regulament de organizare și funcționare;
- i) aprobă strategia sistemului de asigurări sociale de sănătate cu privire la colectarea și utilizarea fondului;
- j) aprobă proiectul bugetului fondului și îl supune aprobării ordonatorului principal de credite, în condițiile legii;
- k) avizează, în condițiile legii, repartizarea pe case de asigurări a bugetului fondului;
- l) avizează utilizarea fondului de rezervă;
- m) analizează semestrial stadiul derulării contractelor și împrumuturilor;
- n) avizează rapoartele de gestiune anuale, prezentate de președintele CNAS, contul de încheiere a exercițiului bugetar, precum și raportul anual de activitate;
- o) aprobă, în baza raportului Curții de Conturi, bilanțul contabil și descărcarea gestiunii anului precedent pentru CNAS și pentru casele de asigurări;
- p) avizează proiectul contractului-cadru și al normelor metodologice de aplicare a acestuia;
- r) avizează lista medicamentelor de care beneficiază asigurații cu sau fără contribuție personală;
- s) aprobă criteriile privind calitatea asistenței medicale acordate asiguraților;
- t) analizează structura și modul de funcționare ale caselor de asigurări;
- u) avizează organigrama CNAS și organigramele caselor de asigurări teritoriale, la propunerea Comitetului director; organigramele se aprobă prin ordin al președintelui CNAS;
- v) alte atribuții acordate prin acte normative în vigoare.



**TRIBUȚIILE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL AGENȚIEI  
NAȚIONALE DE OCUPARE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ**

- a) coordonează activitatea Agenției Naționale;
- b) aprobă programele naționale anuale privind ocuparea și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- c) aprobă programele anuale de formare profesională a personalului propriu al Agenției Naționale și al unităților din subordine;
- d) aprobă propunerile pentru fundamentarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj;
- e) aprobă defalcarea bugetului asigurărilor pentru șomaj pe unitățile din subordinea Agenției Naționale în raport cu sarcinile acestora, potrivit legii;
- f) aprobă situația financiară anuală, contul de execuție bugetară și raportul anual de activitate;
- g) aprobă programul anual de investiții și urmărește realizarea acestuia, cu respectarea prevederilor legale;
- h) stabilește măsuri privind îmbunătățirea activității Agenției Naționale;
- i) analizează activitatea unităților din subordinea Agenției Naționale și propune măsuri în vederea îmbunătățirii acesteia;
- j) aprobă organizarea compartimentelor funcționale ale Agenției Naționale în cadrul structurii organizatorice aprobate;
- k) aprobă statutul de funcții al Agenției Naționale;
- l) aprobă înființarea de centre regionale, în limita numărului de posturi aprobate, precum și județele arondate acestora;
- m) aprobă înființarea de agenții locale pentru ocuparea forței de muncă, de centre proprii de formare profesională, precum și de puncte de lucru, în limita numărului de posturi aprobate;
- n) aprobă Regulamentul de organizare și funcționare al Agenției Naționale;
- o) aprobă structurile organizatorice ale unităților aflate în subordine, precum și regulamentul-cadru de organizare și funcționare al acestora;
- p) aprobă regulamentul propriu de organizare și funcționare;
- q) aprobă indicatorii specifici domeniului de activitate pe baza cărora se încheie contractele de performanță managerială cu unitățile din subordine.



## ANEXA 8

### Atribuțiile Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (CNCFPA)

- a) avizează proiecte de acte normative care au ca obiect formarea profesională a adulților;
- b) colaborează în scopul realizării obiectului său de activitate cu ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale și internaționale, cu furnizorii de formare profesională și cu alte instituții publice;
- c) participă la proiecte și programe naționale și internaționale în domeniul formării profesionale a adulților;
- d) participă la elaborarea criteriilor și procedurilor de evaluare a furnizorilor de formare profesională a adulților, a regulamentelor, metodologiilor și instrucțiunilor de lucru pentru comisiile de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, secretariatele tehnice ale acestora și pentru comisiile de examinare;
- e) stabilește tarifele pentru serviciile de asistență tehnică pentru elaborarea, verificarea și aprobarea standardelor ocupaționale și a serviciilor de formare, evaluare, asistență tehnică și autorizare a centrelor de evaluare a competențelor profesionale;
- f) întocmește și actualizează Registrul național al furnizorilor autorizați de formare profesională a adulților;
- g) elaborează criterii specifice și proceduri unitare privind realizarea și utilizarea standardelor ocupaționale;
- h) aprobă noi standarde ocupaționale și le actualizează pe cele existente, conform evoluțiilor pe piața muncii;
- i) elaborează metodologia de evaluare și certificare a competențelor profesionale a adulților pe baza standardelor ocupaționale, care va fi aprobată prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului educației, cercetării și tineretului;
- j) tipărește și gestionează certificatele de competență profesională, eliberate de centrele de evaluare autorizate persoanelor care solicită să fie evaluate;
- k) autorizează centrele de evaluare a competențelor profesionale și certifică evaluatorii de competențe profesionale, verificatorii interni și verificatorii externi;
- l) dezvoltă bănci de date care includ standarde ocupaționale, centrele de evaluare autorizate și certificatele de competență profesională;
- m) efectuează activități de pregătire, transfer de cunoștințe și asistență tehnică în domeniul său de activitate.
- n) dezvoltă și implementează metodologiile privind analiza ocupațională;
- o) dezvoltă și implementează metodologiile privind calificările;
- p) dezvoltă și implementează metodologiile privind validarea calificărilor;
- r) dezvoltă și implementează metodologiile privind certificarea competențelor profesionale și a calificărilor;
- s) elaborează și actualizează Registrul național al calificărilor.



## CRITERII PENTRU SELECȚIA REPREZENTANȚILOR ORGANIZAȚIILOR NEGUVERNAMENTALE ÎN COMITETUL ECONOMIC SI SOCIAL EUROPEAN (CESE)

### 1. Criterii eliminatorii:

Organizațiile care propun candidați trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții generale:

- să fie persoane juridice nonprofit (înregistrate ca organizații românești conform legislației românești în vigoare), altele decât organizațiile sindicale și patronale;
- să fie organizații neguvernamentale (independente față de autoritățile naționale, adică să își determine singure propriile politici și cheltuieli);
- să aibă sediul în România;
- să aibă capacitatea de a acționa în domeniile prevăzute de statut;
- să desfășoare activități de interes public;
- să desfășoare activitate neîntreruptă de cel puțin 5 ani;
- să nu aibă datorii la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale de stat;
- să nu fie în faliment, intrate în administrarea unei autorități judiciare sau în curs de lichidare, cu activitatea suspendată, subiect al procedurilor vizând aceste aspecte sau - o situație similară ca urmare a aplicării unei proceduri similare prevăzute în legislația sau reglementările naționale în vigoare;
- să nu fi făcut obiectul unei hotărâri definitive *res judicata* pentru fraudă, corupție, implicarea într-o organizație criminală sau orice altă activitate ilegală în detrimentul intereselor financiare, fără să existe dovezi că s-au luat în ultimii ani măsuri de corecție în acest sens.
- dețin structuri transparente și un președinte/ consiliu ales care răspund în fața membrilor și donatorilor;
- respectă principiile valorilor democratice, statului de drept și drepturilor omului pentru toți;
- nu promovează discursul intolerant, discriminatoriu și/sau instigator la ură;
- acționează în spațiul public și pentru binele public cu privire la preocupările și problemele legate de bunăstarea oamenilor, a grupurilor sau societății în ansamblu;
- să nu fie vinovate de grave erori profesionale.

### 2. Criterii de diferențiere:



- organizația și candidatul au activitate relevantă în domeniul sustenabilității și protecției mediului;
- organizația dispune de resurse financiare și materiale pentru îndeplinirea mandatului de reprezentare a organizațiilor (diseminarea informațiilor, consultări periodice cu partenerii și organizațiile pe care le reprezintă, formularea de observații și propuneri);
- probitate morală și profesională;
- calități de leadership și recunoaștere a organizației la nivel național și european;

## PROCEDURA DE SELECȚIE

1 Procedura de selecție presupune următoarele **etape**:

- Depunerea dosarului de candidatură de către toți candidații, prin email, la adresa [ces@ces.ro](mailto:ces@ces.ro), până la data de 7 iulie 2023;
- Evaluarea dosarelor și desemnarea câștigătorului, până la data de 11 iulie 2023;
- Depunerea de documente suplimentare de către candidatul selectat (câștigător) prin care se atestă veridicitatea informațiilor prezentate în declarațiile pe proprie răspundere
- Transmiterea propunerii de numire către Prim-ministrul României.

**2. Dosarul de candidatură** pentru CESE va cuprinde documente ale organizației sau emise de aceasta, respectiv documente ale candidatului, după cum urmează:

**Documente ale organizației** sau emise de organizație:

- Adresa de nominalizare a candidatului pentru CESE;
- Rapoarte anuale de activitate ale organizației pentru ultimii 2 ani (2021 și 2022);
- Declarație pe propria răspundere, semnată de reprezentantul legal al organizației, conform căreia: Organizația are activitate neîntreruptă de cel puțin 5 ani;
- Organizația nu are datorii la bugetul de stat;
- Organizația și membrii organelor sale de conducere și control nu au făcut obiectul unei hotărâri definitive *res judicata* pentru fraudă, corupție, implicarea într-o organizație criminală sau orice altă activitate ilegală în detrimentul intereselor financiare fără să existe dovezi că s-au luat în ultimii ani măsuri de corecție în acest sens
- În cazul în care candidatul propus va fi declarat câștigător, organizația va depune documentele suplimentare în termenul prevăzut de procedură.

**Documente ale candidatului:**

- Scrisoarea de intenție a candidatului;
- Scrisori de sprijin din partea a cel puțin 2 organizații neguvernamentale, altele decât organizația care îl nominalizează – preferabil federații, platforme și coaliții din sectorul pentru care se organizează selecția (protecția mediului și sustenabilitate);





- Raport de activitate al candidatului propus, din care să rezulte desfășurarea de activități de influențare a politicilor publice sau de reprezentare a intereselor unor grupuri de organizații care desfășoară o activitate de interes public în domeniul protecției mediului și sustenabilității;
- Curriculum Vitae al candidatului propus;
- Copie după cartea de identitate a candidatului propus;
- Declarație pe propria răspundere, semnată de candidat, conform căreia:
  - ✓ Candidatul nu are datorii la bugetul de stat;
  - ✓ Candidatul nu a făcut obiectul unei hotărâri definitive *res judicata* pentru fraudă, corupție, implicarea într-o organizație criminală sau orice altă activitate ilegală în detrimentul intereselor financiare;
  - ✓ În cazul în care va fi declarat câștigător, candidatul va depune documentele suplimentare în termenul prevăzut de procedură.

**3. Documente suplimentare:** Candidatul declarat câștigător și organizația care l-a nominalizat vor depune, sub sancțiunea descalificării, următoarele documente:

- Pentru organizație:
  - Copii conforme cu originalul ale ultimului statut al organizației și ale hotărârii judecătorești corespunzătoare, rămasă definitivă;
  - Copie conformă cu originalul a extrasului din Registrul Asociațiilor și Fundațiilor;
  - În cazul în care conducerea în funcție diferă de cea înregistrată în Registrul Asociațiilor și Fundațiilor, documente doveditoare privind alegerea componentei actuale a organelor de conducere, depuse în copie conformă cu originalul;
  - Certificatul de atestare fiscală al organizației;
  - Certificatul de cazier fiscal al organizației.
- Pentru candidat:
  - ✓ Certificat de cazier judiciar al candidatului propus;
  - ✓ Certificat de atestare fiscală al candidatului propus.



## OBIECTIVELE ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE DE DEZVOLTARE DURABILĂ - ORIENTĂRI NOI

- stimularea cererii de forță de muncă (orientarea 5);
- consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe (orientarea 6);
- consolidarea funcționării piețelor muncii și a eficacității dialogului social (orientarea 7);
- promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei (orientarea 8).
- Având în vedere contextul pandemic actual, întregul proces al Semestrului European va fi supus unei schimbări majore, ce se va materializa în următoarele:
  - Potrivit Strategiei Anuale pentru 2021 privind Creșterea Durabilă adoptată de către Comisia Europeană la 17 septembrie 2020, prin COM(2020) 575 final, Mecanismul de Redresare și Reziliență (MRR) va fi unul dintre principalele instrumente de redresare la nivelul Uniunii Europene. Acest instrument va sprijini statele membre în consolidarea rezilienței sociale și economice prin intermediul Planurilor Naționale de Redresare și Reziliență (PNRR), instrumente ce se vor concentra atât asupra reformelor, cât și asupra investițiilor care sprijină dubla tranziție verde și digitală și vor conduce la crearea de locuri de muncă și generarea creșterii economice.
  - Drept urmare, ciclul Semestrului European pentru anul 2021 va suferi modificări față de cele anterioare prin integrarea MRR în cadrul acestuia. PNRR-urile vor deveni principalul document de referință privind inițiativele de reformă ale statelor membre și împreună cu Programele Naționale de Reformă (PNR) vor fi incluse într-un singur document integrat .
  - Având în vedere că MRR va sprijini măsuri ce vizează provocări identificate în cuprinsul Recomandărilor Specifice de Țară, pentru statele membre care vor prezenta PNRR nu vor fi elaborate recomandări specifice ci doar recomandări fiscale în cadrul Pactului de Stabilitate și Creștere.
  - Totodată, Rapoartele de țară din 2021 vor fi înlocuite cu documente analitice ale Comisiei Europene, care vor evalua stadiul de implementare al PNRR, împreună cu propunerile Comisiei Europene pentru actele de punere în aplicare ale Consiliului, cu un calendar în funcție de adoptarea la nivel național a fiecărui PNRR.



## STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ 2014 - 2020

### Obiectivele specifice și direcțiile de acțiune

#### **O1. Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă, cu următoarele direcții de acțiune:**

1. Diminuarea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de tineri din categoria NEETs2(care nu sunt în ocupare, educație sau formare);
2. Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă.

#### **O2. Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cu următoarele direcții de acțiune:**

1. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;
2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie;
3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

#### **O3. Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cu următoarele direcții de acțiune:**

1. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii;
2. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

#### **O4. Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii, cu următoarele direcții de acțiune:**

1. Consolidarea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii;
2. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii



## OBIECTIVE PRINCIPALE ALE FORMĂRII PROFESIONALE A ADULȚILOR

- a)** facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- b)** pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- c)** actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- d)** schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- e)** însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f)** promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

## PRINCIPII PENTRU ASIGURAREA CALITĂȚII ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

- a)** asigurarea calității este parte integrantă a gestionării interne a instituțiilor de formare profesională a adulților;
- b)** asigurarea calității include evaluarea regulată a instituțiilor, a programelor lor sau a sistemelor de asigurare a calității prin intermediul unor organisme externe de control;
- c)** organismele externe de control responsabile pentru asigurarea calității fac obiectul unor controale regulate;
- d)** asigurarea calității include informații despre situații, aporturi, procese și rezultate, punând în același timp accentul pe efecte și pe rezultatele învățării;
- e)** inițiativele de asigurare a calității sunt coordonate la nivel național și județean pentru a se asigura supravegherea, coerența, sinergia și analiza întregului sistem;
- f)** asigurarea calității este un proces de cooperare care implică toate nivelurile și sistemele de învățământ și de formare profesională și toate părțile interesate la nivel național.



## SISTEME DE ASIGURARE A CALITĂȚII ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

- a)** obiective și standarde clare și măsurabile;
- b)** orientări pentru punerea în aplicare, inclusiv privind implicarea părților interesate;
- c)** resurse adecvate;
- d)** metode coerente de evaluare, asociind autoevaluarea cu revizuirea externă;
- e)** mecanisme de raportare și proceduri de îmbunătățire;
- f)** rezultate ale evaluării accesibile pe scară largă



## AUTORIZAREA FURNIZORILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ

Autorizația se acordă pentru fiecare dintre ocupațiile/ calificările/competențele-cheie/competențele transversale pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională.

Autorizarea se certifică printr-un document ale cărui formă, conținut și regim de eliberare se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului educației naționale.

Pentru a se supune autorizării în vederea eliberării de certificate cu recunoaștere națională, furnizorii de formare profesională stabiliți în România trebuie să îndeplinească următoarele **condiții de eligibilitate**:

- a) să fie legal constituiți;
- b) să aibă prevăzute în statut sau, după caz, în actul de înființare activități de formare profesională;
- c) să își îndeplinească obligațiile de plată a impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate, potrivit legislației în vigoare.

**Criteriile de evaluare** a furnizorilor de formare profesională au în vedere următoarele elemente:

- a) programul de formare profesională;
- b) implementarea criteriilor de asigurare a calității;
- c) experiența furnizorilor de formare profesională și rezultatele activității lor anterioare obținerii autorizării sau în alte programe de formare profesională pe care le-au realizat, dacă este cazul;
- d) resursele umane, materiale și financiare;
- e) autorizațiile și avizele necesare desfășurării programelor de formare profesională, după caz.

(3) Furnizorul de formare profesională poate începe programul de formare profesională numai dacă primește de la comisia de autorizare **acordul scris**.

Furnizorii de formare profesională sunt înregistrați, după caz, în:

- a) Registrul național al furnizorilor de formare profesională autorizați;
- b) Registrul național al furnizorilor de formare profesională neautorizați;
- c) Registrul național al furnizorilor de formare profesională transfrontalieri.



## DIRECȚIILE DE ACȚIUNE STABILITE PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ROMÂNIA

### **1. Conștientizarea cu privire la formarea profesională, beneficiile pentru persoane, angajatori și alți factori interesați:**

Schimbarea mentalității populației, angajatorilor, partenerilor sociali și a furnizorilor de formare profesională trebuie considerată o precondiție pentru implementarea cu succes a strategiei de formare profesională. Este necesară responsabilizarea comună a tuturor actorilor cheie, incluzând lumea afacerilor, autoritățile locale, pe toți cei care lucrează în educație și formare, asociațiile profesionale și societatea civilă și, nu în ultimul rând, cetățenii înșiși.

### **2. Creșterea investițiilor publice și private în formarea profesională și eficientizarea lor:**

Pentru a crește productivitatea și ocuparea pe piața muncii, este necesar să crească volumul și calitatea educației și a formării profesionale în contextul învățării pe tot parcursul vieții. Este nevoie de investiții mai mari și mai eficiente, axate pe dezvoltarea resurselor umane și pe facilitarea accesului la formarea profesională.

### **3. Dezvoltarea unui sistem de formare profesională flexibil și transparent, bazat pe competențe, pe baza Cadrului Național al Calificărilor:**

Dezvoltarea unui cadru flexibil și transparent de formare profesională, bazat pe competențe, va permite persoanelor să dobândească competențele necesare accesului pe piața muncii, dar și actualizarea și perfecționarea competențelor, prin formare ulterioară, pentru a răspunde exigențelor specifice locului de muncă sau pentru a se recalifica într-un nou sector ocupațional.

### **4. Îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională:**

Serviciile de informare, consiliere și orientare în carieră trebuie să răspundă provocării de a veni în întâmpinarea cetățenilor cu o gamă variată de metode, tehnici și instrumente cu ajutorul cărora aceștia să acceseze, să analizeze și să interpreteze o multitudine de informații, asistați de specialiști în domeniu, astfel încât traseul profesional ales să fie în concordanță cu propriile abilități și interese, dar și cu posibilitățile reale de formare și ocupare pe piața muncii.

### **5. Asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea/validarea și recunoașterea experienței și învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare non formale și informale:**

Un sistem eficient de evaluare și certificare va permite recunoașterea competențelor, a calificărilor parțiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite:



formal, non formal sau informal, dar și personalizarea formării ulterioare, raționalizarea consumului de resurse (de timp, financiare) și facilitând evoluția carierei profesionale.

#### **6. Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în formarea profesională:**

Pentru dezvoltarea sistemului de formare profesională și armonizarea cu practicile europene, este necesar să se îmbunătățească dialogul social la nivel național și să se instituie dialogul social la nivel sectorial, prin constituirea comitetelor sectoriale. Se va asigura cadrul de reglementare a activității comitetelor sectoriale și vor fi dezvoltate instrumentele prin care acestea își vor exercita atribuțiile.

#### **7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calității:**

Asigurarea calității în formarea profesională continuă este un proces de durată, care cere integrarea tuturor actorilor cheie și activităților din sistemul de formare profesională și aplicarea principiilor calității atât la nivelul componentelor, cât și al sistemului ca atare. Calitatea ofertei de formare ar putea fi un argument atât pentru angajatori, cât și pentru cursanți, pentru a investi în formarea profesională.

#### **8. Realizarea de studii, analize și statistici pentru formarea profesională:**

Dezvoltarea sistemului de formare profesională care să răspundă nevoilor pieței muncii și unei economii bazată pe cunoaștere necesită informații relevante privind evoluția meseriilor și profesiilor, tendințele de evoluție a pieței muncii, nevoile de competențe și calificări ale companiilor, gradul de corelare între cererea și oferta de forță de muncă și identificarea lipsurilor, oferta de programe a furnizorilor de formare profesională și adecvarea acestora la nevoile solicitanților..

#### **9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem de formare profesională:**

Pentru implementarea strategiei de formare profesională este necesar să se modifice și să se adapteze cadrul legislativ, în vederea înlăturării obstacolelor și dificultăților, precum și susținerea cu resurse financiare, materiale și umane adecvate. Adaptarea cadrului legislativ se referă la actele normative specifice domeniului, cele care au influență și produc efecte asupra sistemului de formare profesională, sau cele care trebuie armonizate cu sistemul de formare profesională.

**MIHAI ȘEITAN**

**Specialist în activitatea de lobby**

**August 2024**