



NECESITATEA UTILIZĂRII DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC ÎN DEMERSUL ONG-URILOR DE A ÎMBUNĂTĂȚI OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ PE PIAȚA MUNCII

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

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

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 specifice¹ 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.

¹ Propunere de rezoluție a parlamentului european referitoare la dialogurile cu cetățenii și participarea cetățenilor la procesul decizional al UE (2020/2201(INI))



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.

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 mijloacelor 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 unui 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.

1.2. Consolidarea capacității pentru un dialog social eficace în Uniunea Europeană

Consolidarea capacității pentru un dialog social eficace în Uniunea Europeană reprezintă obiectivul principal al raportului² 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.

1.2.1. 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;
- îmbunătățirea resurselor umane și dezvoltarea competențelor;
- îmbunătățirea resurselor financiare. Indicatori pentru elaborarea de politici

² 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 Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă EF/20/002/RO



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

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 români³, 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.

a. 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 acestea 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.

Dialogul social se va extinde către domenii ca modernizarea organizării muncii, anticiparea schimbărilor structurale, dezvoltarea sistemului de formare profesională

³ Ion Giurescu – Opinie despre viitorul dialogului social și civic în Uniunea Europeană.
www.mdlpl.ro/_documente/info_integrare/romania_si_viit_europei/opinie.htm



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.

b. 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 important 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.

2. IMPORTANȚA CONSOLIDĂRII DIALOGULUI SOCIAL ȘI CIVIC PRIVIND OCUPAREA ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ROMÂNIA

2.1. TENDINȚE ȘI PROVOCĂRI ALE STRUCTURII NON GUVERNAMENTALE ÎN ROMÂNIA

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 1990⁴. Totuși, este greu de evaluat câte ONG-uri sunt în țările din jur și din Uniunea Europeană la modul 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).

⁴ România 2024 -Sectorul neguvernamental – Profil, tendințe provocări. Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile. www.stareademocrației.ro/2024/



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 fi 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 legal⁵. 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.

Estimările realizate folosind eșantionul de 7200 de ONG-uri⁶ conduc la rate de activitate similare celor bazate pe analiza cifrelor ANAF și Registrului Național al ONG: 63-66% este rata de activitate a ONG-urilor din registru, iar dintre ele probabil 30% sunt în adormire.

⁵ 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

⁶ ROMÂNIA 2024 SECTORUL NEGUVERNAMENTAL PROFIL, TENDINȚE, PROVOCĂRI, pag. 30



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 Europei⁷.

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

(b) Perspectiva liderilor ONG

Firesc 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.

⁷ 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>



Au fost reținute patru tipuri de lideri ONG:

- Primul tip, numit “interesele nimănu”, 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.

Firește 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.

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 România⁸.

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 studențesc sau lecții cu copii 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.

2.2.1. 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

⁸ **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.



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 partenerilor⁹.

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.

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 diagnosticeze nevoile de formare ale angajaților lor.

⁹ **Arabela T.** Coach & HR Professional Published May 24, 2024



- 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 deziderat¹⁰.

2.3. 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 cerințe¹¹.

2.3.1. 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
- 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.

¹⁰ Arabela T. Coach & HR Professional Published May 24, 2024. www.linkedin.com/pulse/vision-mis

¹¹ STRATEGIE NAȚIONALĂ din 2021 pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027



- 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.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



- 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.

Mihai Constantin Șeitan

Expert lobby si advocacy

August 2024