



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



ROLUL GRUPURILOR DE ACȚIUNE LOCALĂ (GAL) ÎN DEZVOLTAREA SUSTENABILĂ A COMUNITĂȚILOR: IMPLICAREA ORGANIZAȚIILOR SOCIETĂȚII CIVILE ÎN DIALOGUL CIVIC ȘI GESTIONAREA PIEȚEI MUNCII

Acest document a fost pregătit în cadrul proiectului „GALOSFERA - parteneriat european pentru ocupare și formare” și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest *studiu* ar putea fi utilizată.



INTRODUCERE

Într-un mediu socio-economic marcat de schimbări rapide, transformări tehnologice și provocări legate de ocuparea forței de muncă, implicarea OSC-urilor devine esențială pentru promovarea dialogului civic, monitorizarea pieței muncii și dezvoltarea competențelor profesionale.

Acest studiu își propune să ofere o imagine cuprinzătoare asupra modului în care GAL-urile contribuie la dezvoltarea durabilă a comunităților locale prin proiecte integrate, care răspund nevoilor reale ale beneficiarilor, în special ale grupurilor vulnerabile. Studiul examinează mecanismele de colaborare între OSC-uri și autoritățile publice, rolul dialogului social tripartit și modalitățile de creștere a capacității organizaționale și operaționale a GAL-urilor.

De asemenea, studiul identifică provocările și oportunitățile cu care se confruntă OSC-urile în implementarea proiectelor, oferind recomandări concrete pentru consolidarea parteneriatelor, optimizarea fluxurilor instituționale și promovarea unei guvernante colaborative eficiente. Printr-o abordare metodologică mixtă, ce combină date cantitative și calitative, studiul urmărește să sprijine dezvoltarea unor strategii și măsuri care să contribuie la creșterea implicării OSC-urilor în piața muncii și în procesul decizional local, asigurând astfel o dezvoltare regională incluzivă și sustenabilă.



CUPRINS

I. CONTEXT	4
II. MECANISME PRIVIND INTERACȚIUNEA OSC CU AUTORITĂȚILE PUBLICE REPREZENTATIVE PENTRU PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ.....	6
2.1 Implicarea OSC în procesul de consultare publică derulat de autoritățile publice reprezentative pentru piața forței de muncă	6
2.2 Implicarea OSC în acțiunile/proiectele în domeniul ocupării și al pieței muncii derulate de autoritățile publice	13
2.3 Colaborarea OSC cu structurile asociative ale autorităților publice și structuri asociative relevante pentru piața muncii	37
III. MECANISME PRIVIND INTERACȚIUNEA OSC CU ALTE ENTITĂȚI ALE SOCIETĂȚII CIVILE ȘI ALE MEDIULUI PRIVAT, RELEVANTE PENTRU PIAȚA MUNCII	59
3.1 Interacțiunea OSC cu structurile comunitare consultative	59
3.2 Interacțiunea OSC cu federațiile, confederațiile și alte structuri asociative reprezentative pentru piața muncii	65
IV. BUNE PRACTICI PENTRU OSC PENTRU CREȘTEREA IMPLICĂRII PE PIAȚA MUNCII 71	71
4.1 Contextul istoric recent al pieței muncii și al sindicatelor la nivel European	71
4.2 Sindicatele din Uniunea Europeană	72
4.3 Impactul schimbărilor în negocierile colective asupra sindicatelor	105
V. PROPUNERI	119
VI. STUDIU DE CAZ	129
VII. BIBLIOGRAFIE.....	155
VIII. ANEXE	159



I. CONTEXT

Dezvoltarea unei comunități și implicit a societății la nivel național presupune colaborarea și implicarea actorilor relevanți în procesul de planificare strategică și implementarea de strategii și programe. Actorii relevanți sunt autoritățile publice, societatea civilă, reprezentanții mediului de afaceri și reprezentanții/liderii comunității-în cazul zonelor urbane marginalizate.

Organizațiile neguvernamentale (ONG) sunt organizații ale societății civile (OSC) care sunt implicate indirect în desfășurarea actului de guvernare și administrare realizat de aleși, decidenți numiți în aparatul administrației publice și funcționarii din cadrul acestuia și care pot influența deciziile luate de către aceștia, determinând schimbarea la nivelul comunităților și societății în ansamblu.

O categorie aparte de ONG-uri, cu rol semnificativ în dezvoltarea comunității locale este reprezentată de Grupurile de acțiune locală (GAL), care sunt cel mai reprezentativ și funcțional exemplu de parteneriat public-privat, prin structura și apartenența membrilor acestora. Grupurile de acțiune locală au fost definite de UE în legislația europeană și transpuse în legislația națională, ca entități strategice pentru elaborarea și gestionarea strategiilor de dezvoltare locală (SDL).

În acest context, GAL-urile reprezintă actori relevanți pentru piața forței de muncă la nivel local, cu impact asupra pieței naționale a forței de muncă. De asemenea, GAL-urile își pot consolida puterea de influență, prin crearea unor rețele și structuri asociative reprezentative, acest fapt realizându-se deja la nivel național, prin apariția federațiilor GAL.

Rolul acestui studiu este de a reflecta situația actuală privind implicarea OSC în societatea civilă și modalitatea de implicare și intervenție a OSC în ceea ce privește dialogul social și piața muncii la nivel național.

Studiul este structurat pe două componente principale vizează interacțiunea OSC cu autoritățile publice și cu alte structuri ale societății civile și ale mediului privat relevante pentru piața muncii. Studiul inventariează și descrie mecanisme și instrumentele de lucru pentru îmbunătățirea capacității OSC de monitorizare a pieței muncii dar și modalitățile de implicare și



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



intervenție a OSC în cadrul acestor mecanisme si instrumente. De asemenea, include măsuri concrete pentru îmbunătățirea dialogului civic și a domeniului ocupării și formării, elaborate pe baza bunelor practici identificate în ceea ce privește dialogul social și piața muncii la nivel european.



II. MECANISME PRIVIND INTERACȚIUNEA OSC CU AUTORITĂȚILE PUBLICE REPREZENTATIVE PENTRU PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ

2.1 Implicarea OSC în procesul de consultare publică derulat de autoritățile publice reprezentative pentru piața forței de muncă

Implicarea organizațiilor neguvernamentale (ONG) în procesul de consultare publică este esențială pentru asigurarea unei democrații participative, a transparenței și pentru a încuraja luarea deciziilor lor care reflectă nevoile și interesele comunității.

Transparența la nivelul procesului decizional al autorităților publice

În contextul unei guvernări democratice și pentru a răspunde nevoilor reale ale comunității, principiile de bază care orientează procesul decizional la nivelul autorităților publice (AP) trebuie să fie **eficiența, responsabilitatea și transparența**.

Pentru aplicarea acestor principii, la nivelul AP este necesară **informarea și consultarea publică**. Calitatea unui document public/act normativ depinde în mare măsură de activitățile de consultare și coordonare intra-instituțională și între AP și societatea civilă.

De exemplu, o politică publică/un document strategic realizat pe principiul elaborării ”de sus în jos”, prin transformările propuse, afectează direct și/ sau indirect viața socială, profesională sau chiar personală a cetățenilor. De aceea, participarea comunității (în funcție de categorie și responsabilități), pe parcursul tuturor etapelor documentului strategic este foarte importantă.

Una dintre principalele caracteristici ale procesului decizional modern este asigurarea transparenței și a celui mai înalt nivel posibil de implicare a părților interesate și a cetățenilor.

Procesul de consultare nu se limitează la furnizarea de AP către actorii interesați a unor informații (ca de exemplu comunicarea unei decizii) ci are ca scop identificarea unor opinii /concluzii din partea părților consultate, care să influențeze în mod pozitiv formularea și implementarea documentului strategic supus consultării.

Acest dialog între AP și actorii interesați trebuie să fie permanent, și, uneori trebuie oficializat în scris și în consultări publice standardizate.



Procesele de consultare publică trebuie să creeze spații pentru învățare, analiză și elaborarea de recomandări pertinente și argumentate, utile decidenților care pot folosi în același timp cunoștințele locale și experiența societății civile în legătură cu subiectul/tematica vizată.

Astfel, se impune stabilirea unor termene ale consultării și a unor informări periodice ale comunității și societății civile legate de progres.

De asemenea, ar trebui propuse un plan de lucru și termene pentru primirea feedback-ului, astfel încât procesul de consultare să fie bine organizat și eficient.

Din perspectiva AP (inițiator) , procesul de informare și consultare publică presupune:

- ✓ *Informarea societății civile cu privire la necesitatea inițiativei.*
- ✓ *Furnizarea de informații privind organizarea procesului de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate.*
- ✓ *Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul documentului respectiv.*
- ✓ *Informații privind avizarea de către autorități publice centrale, în funcție de obiectul documentului.*

Procesul de consultare cu actorii interesați este organizat atunci când se consideră că produce un impact asupra elaborării documentului respectiv și se poate organiza etapizat, sub forma unor runde de consultare în diverse momente ale procesului de elaborare a documentului.

Înainte de a decide forma de consultare adecvată, trebuie identificați actorii interesați de la nivel local care vor fi cel mai probabil afectați de intervenția prin documentul respectiv.

De obicei, categoriile de actori interesați sunt:

- ✓ *Persoane, grupuri sau organizații ale căror interese sunt afectate de problema respectivă sau ale căror activități afectează semnificativ acel domeniu.*
- ✓ *Actorii care dețin informații, resurse și experiența necesare pentru evaluarea impactului, formularea și implementarea documentului vizat de procesul de consultare.*
- ✓ *Actorii care controlează instrumentele de implementare relevante.*

Un bun proces de consultare aduce informațiile necesare, în atenția celor mai relevanți actori interesați iar o consultare de slabă calitate permite doar accesul părților interesate dominante, puternice sau cu relații privilegiate.



Pentru a avea un rezultat imediat corezpunător pentru toate părțile implicate, consultarea ar trebui să adune actorii interesați, să fie moderată de o persoană specializată, cu aptitudini de comunicare sau gestionare a conflictelor și în cadrul consultărilor să fie ascultate, în mod organizat, toate intervențiile/propunerile articulate.

În ceea ce privește practica autorităților referitoare la procesul de consultare, aceasta diferă în funcție de nivelul de luare a deciziei:

➤ *autoritățile publice centrale* au practica de a propune spre consultare politicile publice conform legislației privind propunerile de politici publice (HG nr. 775/2005), problema este că majoritatea deciziilor nu intră în procesul de fundamentare a politicilor publice, ci sunt tratate ca acte normative, acte pentru care o expunere de motive sumară este considerate suficientă pentru consultare.

➤ *autoritățile publice locale* (APL) propun spre consultare mai ales documente programatice precum planuri și strategii, mai puțin hotărâri de consiliul local sau județean sau chiar decizii ale aleșilor locali (primar, președinte al consiliului județean).

Procesul de consultare reflectă în mod direct principiul transparenței, participării și așteptărilor în ceea ce privește acțiunea APL și constituie o oportunitate excelentă pentru a colecta informațiile deținute de către sursele nonguvernamentale și cu un cost redus.

Totodată, procesul de consultare contribuie la reducerea deficitului de informații dintre inițiator și partea vizată, la creșterea transparenței și a răspunderii, la reducerea riscului de corupție în reglementare, dar și la îmbunătățirea implementării prin identificarea într-o etapă anterioară a factorilor/situațiilor ce pot cauza probleme în perioada implementării.

Procesul de consultare publică presupune ca autoritățile publice să invite și să implice cetățenii, ONG-urile și alte părți interesate în activitatea de elaborare a politicilor, legislației sau altor documente cu impact asupra cetățenilor. În acest sens, autoritățile publice trebuie să creeze mecanisme clare, accesibile și transparente, în timp ce ONG-urile ar trebui să dețină capacitatea de a contribui constructiv și de a reprezenta cât mai bine interesele cetățenilor.

Consultarea este o parte integrantă fundamentală a procesului de elaborare a unei inițiative a autorității publice (politică publică, program, strategie etc.).

Propunerea autorității publice trebuie să fie atât un document analitic, cât și un document de consultare. Din acest motiv, este important ca cele două procese, elaborarea documentului



inițiat de autoritatea publică și consultarea, să fie realizate în mod complementar. Procesul de consultare contribuie la colectarea informațiilor deținute de surse neguvernamentale, la un cost scăzut.

Consultarea societății civile contribuie totodată la:

- ✓ reducerea decalajelor și blocajelor informaționale între administrația publică și actorii interesați și/sau afectați de inițiativa respectivă;
- ✓ creșterea transparenței;
- ✓ extinderea bazei empirice pentru luarea deciziei la nivelul autorității/instituției publice;
- ✓ îmbunătățirea implementării unei inițiative prin identificarea încă de la început a dificultăților și blocajelor posibile.

Procesul de consultare poate fi comunicat fie pe website-ul instituției/autorității publice; în situația puțin probabilă în care anumite autorități/instituții nu dispun de mijloace în acest sens sau acestea nu sunt funcționale într-o anumită perioadă, se pot transmite instituției prefectului inițiativa/propunerea. De asemenea, se pot folosi mijloace directe (consultări ad-hoc locale, radio sau TV locale).

ONG-urile au un rol multipol și extrem de important în procesul de consultare publică datorită:

- **Expertizei specifice pe care o dețin;** ONG-urile sunt deseori specializate într-un domeniu (educație, sănătate, mediu etc.) și pot furniza date și informații utile dar și propuneri constructive pentru elaborarea documentelor.
- **Reprezentării intereselor grupurilor vulnerabile.**
- **Asigurării unei legături între cetățeni și autorități,** acestea funcționând ca intermediari între societate și decidenți, mobilizând comunități pentru a participa activ la procesul decizional.
- **Asigurării unei monitorizări a procesului decizional,** acestea asigurându-se că procesul de consultare publică este transparent, corect și include toate părțile relevante, sancționând eventualele abuzuri sau lipsuri.



Modalități de implicare a ONG-urilor în procesul de consultare publică

- **Participarea la dezbateri publice organizate cu participare fizică;** autoritățile publice organizează întâlniri în cadrul cărora ONG-urile sunt invitate să exprime opinia.
- **Consultarea online;** multe consultări publice sunt organizate prin platforme online în cadrul cărora ONG-urile pot depune propuneri scrise sau pot participa la sondaje și forumuri.
- **ONG-urile pot transmite autorităților publice poziții/documente oficiale** care includ puncte de vedere detaliate, studii și propuneri legislative.
- **Colaborarea în grupuri/comitete de lucru;** autoritățile invită reprezentanți ai ONG-urilor să participe în grupuri/comitete de lucru pentru a contribui la elaborarea anumitor documente.

Provocări în implicarea ONG-urilor în procesul de consultare publică

- **Lipsa transparenței din partea autorităților;** uneori, procesul de consultare este formal și nu are un impact real asupra deciziilor finale asumate la nivelul autorităților publice.
- **Resurse limitate;** multe ONG-uri au personal și resurse financiare insuficiente pentru a participa activ la toate consultările.
- **Lipsa unei legislații clare care să descrie detaliat /acopere toate situațiile;** în unele cazuri, cadrul legal care reglementează consultarea publică este vag, ceea ce poate limita participarea efectivă a ONG-urilor.

Din perspectiva pieței forței de muncă, GAL-urile au rol multiplu la nivelul comunității deoarece:

- **dețin expertiză specifică** prin autorizarea acestora ca furnizor de formare profesională, consiliere și/sau mediere pe piața muncii sau prin membri în cadrul GAL cu expertiză în domeniul formării profesionale și al ocupării pe piața muncii.
- **reprezintă interesele grupurilor vulnerabile din cadrul comunității locale,** identificând la nivelul strategiilor de dezvoltare locală pe care le elaborează și gestionează, aceste categorii de populație din comunitate, pentru care pot include în SDL măsuri specifice de intervenție.
- **asigură legătura dintre cetățeni și autorități** prin intermediul evenimentelor de animare a comunității în cadrul cărora identifică nevoile și dorințele populației și prin



participarea la procesul de consultare publică și ale evenimente organizate de entitățile publice, în cadrul cărora transmit prioritățile comunității locale pe care o reprezintă.

➤ **asigură monitorizarea procesului decizional pe domeniile specifice de acțiune și interes**, prin participare la activități și evenimente specifice, grupuri de lucru organizate de entitățile publice și prin implicare în derularea unor programe/proiecte strategice dar și prin reprezentarea prin intermediul federațiilor în cadrul Comitetelor de Monitorizare ale programelor cu finanțare europeană.

Din punct de vedere al actorilor interesați de inițiativele autorităților publice centrale supuse consultării publice, GAL-urile și ONG-urile membre sunt entități foarte reprezentative pentru dezvoltarea comunitară care include și piața muncii la nivel local, deoarece sunt **organizații ale căror interese sunt afectate de problema respectivă și dețin informații, resurse și experiența necesare pentru evaluarea impactului, formularea și implementarea inițiativelor locale.**

Pentru implicarea GAL-urilor și a ONG-urilor membre GAL în procesul de consultare derulat de către autoritățile publice centrale, modalitatea adecvată de lucru, ar fi ca structura reprezentativă a acestora, respectiv **federațiile, să preia și să centralizeze informațiile de la entitățile din teritoriu** și să le filtreze/prelucreze pentru transmiterea unui punct de vedere coerent, complet și complex referitor la inițiativa supusă consultării publice de către autoritatea publică centrală respectivă.

În ceea ce privește piața muncii, autoritatea publică centrală este reprezentată de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale care în prezent nu colaborează formal cu structurile reprezentative ale GAL.

În ceea ce privește procesul de consultare derulat de către autoritățile publice locale, implicarea GAL-urilor se realizează încă de la momentul constituirii/actualizării structurii GAL deoarece primăriile UAT-urilor din teritoriul acoperit de GAL au calitatea de membru în GAL-ul respectiv, ceea ce facilitează colaborarea cu APL din acel teritoriu.



Prevederi și instrumente legale pentru consultarea societății civile în România

Legislația care reglementează implicarea cetățenilor și a organizațiilor neguvernamentale în procesul de consultare și de elaborare a propunerilor pentru un document supus consultării publice, stabilește reguli pentru implicare, instrumente utile și oferă informații generale, dar și unele aspecte specifice pentru relația cu autoritățile centrale și cu cele locale.

✓ Legea nr. 52/2003 stabilește cadrul general minim în domeniul transparenței decizionale în sistemul public. În plus, pot fi stabilite proceduri suplimentare de consultare pentru anumite categorii de asociații profesionale, sindicale etc., prin cadrul legal special, în funcție de specificul domeniului reglementat. La nivel internațional, Legea nr. 52/2003 a fost considerată un exemplu de bună practică, deoarece prin intermediul acesteia au fost stabilite termene clare pentru derularea perioadei de consultare publică, pentru transmiterea recomandărilor din partea cetățenilor, dar au fost stabilite și condițiile de organizare a sesiunilor de dezbateri publice.

✓ O.G. nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații – prevede obligația înființării structurilor pentru relația cu mediul asociativ la nivelul tuturor autorităților centrale și locale, autoritățile trebuind a se consulta cu reprezentanții asociațiilor și fundațiilor care își desfășoară activitatea în domeniul vizat.

✓ Legea nr. 544/2001 și normele de aplicare ale acesteia impun obligația tuturor autorităților și instituțiilor publice de a acționa într-un mod deschis față de cetățeni, prin faptul că precizează ca regulă de bază modalitățile de acces și termenele limită pentru furnizarea de către instituțiile publice a informațiilor relevante la cerere, iar restricționarea este o excepție ce necesită fundamentare.

✓ Prevederile Art. 31 din Constituție referitoare la accesul liber al cetățenilor la informațiile publice și prevederile art. 68 din Constituție referitoare la natura publică a dezbaterilor Parlamentului;

✓ Legea administrației publice locale nr. 215/2001 reglementează participarea publică la procesele decizionale ale autorităților administrației locale;

✓ Legea nr. 141/2004 pentru modificarea Legii nr. 215/2001 introduce o nouă prevedere referitoare la inițiativele cetățenilor pentru noi acte normative.



✓ HG nr. 775/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central reglementează procesul de formulare a politicilor publice, în cadrul căruia ministerele inițiatore de propuneri de politici publice trebuie să desfășoare consultări cu factorii interesați;

✓ HG nr. 1361/2006 privind conținutul instrumentului de prezentare și motivare a proiectelor de acte normative supuse aprobării Guvernului reglementează procesul de elaborare a actelor normative și stabilește formatul pentru informațiile obținute în timpul procesului de consultare. Astfel, procesul de consultare este considerat parte integrantă a evaluării impactului reglementărilor.

2.2 Implicarea OSC în acțiunile/proiectele în domeniul ocupării și al pieței muncii derulate de autoritățile publice

Entități reprezentative pentru piața forței de muncă

Piața forței de muncă este influențată și reglementată de mai multe tipuri de instituții reprezentative, fiecare un rol specific în coordonarea și dezvoltarea relațiilor de muncă, protejarea drepturilor angajaților și promovarea intereselor angajaților.

Aceste entități pot fi publice, private sau organizații ale partenerilor sociali.

➤ **Instituții publice - sunt organisme guvernamentale sau agenții care au ca obiectiv principal reglementarea și monitorizarea pieței muncii.**

Printre cele mai importante sunt:

- **Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS)** - instituția centrală care elaborează strategii, politici și reglementări în domeniul muncii, protecției sociale și dialogului social.

Instituții aflate în subordinea MMFTSS:

- **Inspekția Muncii**
- **Agencia Națională pentru Plăți și Inspekție Socială (ANPIS)**

În ceea ce privește activitatea referitoare la formarea profesională a adulților, pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților, Agențiile Județene pentru Plăți și



Inspecție Socială din cadrul ANPIS colaborează cu Comisiile județene și cu Comisia de Autorizare a Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților a Municipiului București.

- **Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități**

Instituții aflate sub autoritatea MMFTSS:

- **Casa Națională de Pensii Publice**
- **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)** - instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, aflată sub autoritatea MMSJ.

Înființarea Agenției Naționale Pentru Ocuparea Forței de Muncă și a structurilor sale teritoriale a avut loc ca urmare a reformelor economice, a cerințelor societății și importanțelor schimbări socio-economice apărute după 1990. Astfel, a fost necesară înființarea unei instituții care să se ocupe special de ocuparea forței de muncă, de pregătirea profesională și de îndrumarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, dar și de efectuarea plăților bănești pentru persoanele beneficiare. În timp, ANOFM s-a transformat într-un furnizor de servicii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, în prezent oferind o paletă largă de servicii, cum sunt: consiliere profesională, cursuri de formare profesională, servicii de preconcediere, medierea muncii, consultanță pentru inițierea unei afaceri, subvenționarea locurilor de muncă în care sunt încadrate persoane din rândul categoriilor defavorizate ale populației, acordarea de credite avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă.

ANOFM este organizată și funcționează în temeiul principiului tripartitismului, fiind condusă de un Consiliu de Administrație format din reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

Începând din anul 2006 ANOFM reprezintă serviciul public de ocupare din România, inclusiv agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, centrele regionale de formare profesională a adulților și Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu. În prezent, în structura ANOFM există 8 centre regionale de formare profesională a adulților (CRFPA) capabile să ofere condiții moderne de formare profesională în diferite ocupații cerute pe piața muncii, fiind autorizate ca furnizori de formare profesională, în diverse ocupații și beneficiind de o bază materială adecvată. Astfel, acestea pot organiza



cursuri de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare a adulților la solicitarea agențiilor teritoriale, a angajatorilor, precum și a altor entități interesate.

ANOFM este membră a Rețelei de mobilitate a forței de muncă europene – EURES, ulterior aderării României la Uniunea Europeană. Totodată, începând din anul 2007 ANOFM a preluat activitățile Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă în domeniul recrutării și plasării forței de muncă în străinătate și al aplicării prevederilor bilaterale semnate între România și alte state (îndeosebi state membre ale UE și SEE) privind schimbul de forță de muncă. Astfel, ANOFM are, începând cu anul 2007, ca atribuție principală în domeniul mobilității forței de muncă în străinătate, facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri sau convenții.

Instituții care funcționează în coordonarea MMFTSS:

- **Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale**
- **Ministerul Educației**
- **Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)** - instituție publică cu personalitate juridică în coordonarea Ministerului Educației, cu atribuții în materie de calificări.

În realizarea atribuțiilor sale, ANC încheie protocoale, acorduri de colaborare și contracte cu persoane juridice de drept public sau privat, în condițiile legii.

ANC are calitatea de Punct național de contact pentru Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor și ocupațiilor, denumită în continuare ESCO și exercită următoarele sarcini specifice relevante pentru piața muncii:

- a) implementarea sistemului de competențe din portalul european al competențelor ESCO în sistemul de educație și formare profesională din România prin standardele ocupaționale și de calificare, programe de studii sau alte forme de învățământ pe tot parcursul vieții;
- b) participarea la întâlnirile grupului european ESCO, în proiectele aferente, seminare, grupuri de lucru, inclusiv mentenanța portalului ESCO România.
- c) participarea cu propuneri la dezvoltarea ESCO, ca urmare a colaborării cu comitetele sectoriale, în acest scop dezvoltând o platformă națională a competențelor pe modelul ESCO.

ANC desfășoară activități de reglementare în domeniul educației adulților și exercită calitatea de reprezentant al României la Comisia Europeană în acest domeniu.



ANC, în calitate de instituție de reglementare pentru ocupațiile de specialist în sisteme de calificare și de evaluator de competențe profesionale, realizează și aprobă standardele ocupaționale, de calificare, precum și rutele de dezvoltare profesională aferente.

- **La nivelul ANC funcționează un Consiliu cu rol consultativ - CNC, fără personalitate juridică. Consiliul este format din reprezentanți ai instituțiilor de învățământ preuniversitar și universitar, ai studenților, ai asociațiilor profesionale, ai administrației publice centrale, ai patronatelor, ai sindicatelor și ai comitetelor sectoriale.** Membrii CNC sunt numiți de președintele ANC.

CNC îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:

- a) sprijină ANC în elaborarea strategiilor naționale și a planurilor de acțiune în domeniul calificărilor și al formării profesionale continue;
- b) sprijină ANC în realizarea, dezvoltarea și extinderea relațiilor cu mediul economico-social, cu toate structurile implicate în sistemul național al calificărilor;
- c) exercită rol consultativ în avizarea proiectelor de acte normative și a metodologiilor referitoare la implementarea Cadrului național al calificărilor și la educația și formarea profesională continuă.

➤ **Organizații ale partenerilor privați și sociali** – în colaborarea cu instituțiile publice reprezentative pentru piața muncii un rol esențial îl au patronatele, sindicatele și confederațiile acestora.

- **Confederații sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform Legii nr.367/2022 privind dialogul social:**
 1. Confederația Națională Sindicală "CARTEL ALFA" - (C.N.S."Cartel Alfa")
 2. Blocul Național Sindical – (BNS)
 3. Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România "FRĂȚIA"– (C.N.S.L.R. "FRĂȚIA")
 4. Confederația Sindicatelor Democratice din România – (C.S.D.R.)
 5. Confederația Sindicală Națională "MERIDIAN" – (C.S.N. "MERDIAN")
 6. Confederația Patronală CONCORDIA – (CP CONCORDIA)



7. Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România – (C.N.I.P.M.M.R)

De asemenea, există mai multe Confederații la nivel național care reprezintă actori relevanți pentru piața muncii dar acestea nu sunt reprezentative la nivel național, conform Legii nr.367/2022 privind dialogul social.

Totodată, organizațiile patronale și sindicale existente la nivel național, sunt relevante pentru piața muncii la nivel regional/local, prin structurile teritoriale ale acestora.

Implicarea OSC pe piața muncii prin colaborarea cu autoritățile publice se realizează în principal prin intermediul dialogului social.

Dialogul social se referă la discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune la care participă organizații care reprezintă partenerii sociali - angajatorii și lucrătorii -. ale activităților instituționalizate din economie, servicii, administrație etc, ca atare, sau împreună cu reprezentanți ai autorităților publice interesate.

Dialogul social este o componentă fundamentală a modelului social European care 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.

Legea nr 367/2022 privind dialogul social definește în art.1 pct. 2., după cum urmează:

„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”.

Dialogul social se împarte în două tipuri principale:

- **Dialogul bipartit** poate avea forma unui **dialog autonom între organizațiile patronale și sindicale fără implicarea Guvernului**, fiind înțeles ca dialog, manifestat în cadrul negocierii colective obligatorii (reglementate prin lege). Acest tip de dialog ar trebui să depășească cadrul reglementărilor legislative, fiind bazat pe respectul reciproc între parteneri, pe capacitatea de acțiune și negociere voluntară și pe implicarea angajată a părților.



La nivel national, dialogul autonom rămâne parțial neînțeles și slab dezvoltat, din cauza rolului central asumat de Guvern în desfășurarea negocierii colective și a dialogului social, în general. Dialogul social bipartit se manifestă cu predilecție în cadrul negocierii colective obligatorii, reglementate prin lege, dar și în cadrul procedurii de soluționare a conflictelor colective de muncă. Conform Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, nivelul obligatoriu de negociere colectivă este unitatea, fiind stabilită și 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. Totodată, legea recunoaște posibilitatea părților de a negocia colectiv în funcție de necesități și interese, pe principiul recunoașterii reciproce, cu aplicabilitate părților semnatare.

Dialogul bipartit, 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.

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.

Acest tip de dialog se desfășoară la nivel interprofesional și în cadrul comitetelor de dialog social sectorial.

CNC din cadrul ANC - este structură atipică de dialog autonom, promovată în încercarea de a prelua modelul de dialog autonom din cadrul comitetelor sectoriale europene. Deși rolul CNC 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, acestea nu sunt pe deplin funcționale.

Priorități ale dialogului social bipartit: 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.

Consolidarea dialogului social bipartit bazat pe creșterea capacității de expertiză și de negociere colectivă a partenerilor sociali, inclusiv în înțelegerea și integrarea principiului recunoașterii reciproce, va conduce la inițiative autonome ale acestora, atât în ceea ce privește negocierea colectivă responsabilă, obligatorie sau voluntară, în favoarea soluțiilor inovatoare de management al schimbării, cât și în ceea ce privește asumarea rolului de acțiune voluntară în funcționarea coerentă a comitetelor sectoriale, pentru participarea constructivă, în mod autonom, la soluționarea problemelor reale cu care se confruntă sectoarele de activitate și întreprinderile.

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 social tripartit** se manifestă în România la diferite niveluri și ia forma consultării și a informării reciproce, iar în forma avansată de parteneriat social, a negocierii și se desfășoară în cadrul structurilor instituționalizate de consultare tripartită (Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, Comisiile de dialog social) constituite la nivel național, central și local, în baza Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, precum și în alte cadre de consultare, precum comisiile de lucru parlamentare sau structuri tripartite constituite ad-hoc.

În forma sa avansată, dialogul social tripartit se referă la negocierea și încheierea acordurilor sociale care necesită, pe lângă acordul de voință al părților, și garanția unei autorități publice.

a) La nivel național:

Dialogul social tripartit la nivel național se manifestă atât în cadrul instituționalizat al Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, structură la nivel înalt reglementată prin Legea nr. 367/2022, cât și în alte cadre ocazionale de consultare tripartită precum comisiile de lucru parlamentare sau alte structuri constituite ad-hoc, de tipul comisiilor interministeriale.

O manifestare apartine a dialogului social la nivel național, similară cooperării sociale între instituțiile europene și Comitetul Economic și Social European, o reprezintă consultarea între



Parlament/Guvern și Consiliul Economic și Social, constituit ca structură de dialog (civic) între reprezentanții societății civile, respectiv parteneri sociali și organizații ale societății civile organizate.

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este structura instituționalizată de consultare tripartită, de interes național, constituită la nivelul Guvernului României în baza Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și care funcționează după propriul regulament de organizare și funcționare. **Din componența Consiliului fac parte membri ai confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, la nivel de președinte și membri ai Guvernului, numiți din cadrul tuturor ministerelor, la nivel de secretar de stat, prin Decizie a Primului ministru.** Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul ministru, loțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii și justiției sociale iar secretariatul tehnic este asigurat de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

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 primministrului, 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. Membrii titulari ai Consiliului Național Tripartit pot fi înlocuiți, în mod excepțional, de reprezentanți mandatați în mod explicit în acest scop.

Scopul Consiliului Național Tripartit este acela de **a realiza consultarea tripartită cu privire la strategiile economico sociale ale Guvernului**, la valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată, la soluționarea situațiilor conflictuale pentru asigurarea climatului de pace socială, la încheierea acordurilor sociale, la analizarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial **și la alte aspecte de interes comun sau care țin de elaborarea și implementarea strategiilor, politicilor și a programelor Guvernului.**

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- 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 standardelor în domeniul dialogului social;
- d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;
- e) negocierea și încheierea acordurilor și 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 se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;
- g) analizarea și dezbateră plângerilor sindicale și patronale înaintate la Biroul Internațional al Muncii, al Organizației Internaționale a Muncii;
- 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 cărora nu s-a dat încă efect, pentru adoptarea măsurilor de promovare a implementării și ratificarea acestora, după caz;
- k) analizarea întrebărilor care decurg din rapoartele care urmează să fie înaintate Biroului Internațional al Muncii;
- l) propuneri de denunțare a convențiilor ratificate;
- m) alte atribuții convenite între părți.

Consiliul Național Tripartit se întrunește, de regulă, în prima lună a fiecărui trimestru. Convocarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social se va face de către prim-ministru sau locțiitorul său de drept.

În cazul în care prim-ministrul sau locțiitorul său de drept nu convoacă Consiliul Național Tripartit acesta poate fi convocat, în luna următoare, prin inițiativa a două confederații sindicale sau a două confederații patronale, reprezentative la nivel național.



La oricare din ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

Un exercițiu important de dialog social tripartit îl reprezintă administrarea tripartită a fondurilor publice alimentate prin contribuția comună a angajatorilor și salariaților: Fondul sistemului public de pensii, Fondul național unic de asigurări de sănătate, Fondul pentru plata ajutorului de șomaj și Fondul pentru accidente de munca și boli profesionale.

De asemenea, sunt instituții publice care au organisme tripartite de coordonare și/sau consultare respectiv Institutul Național de Statistică și Inspectia Muncii. Marea majoritate a acestor organisme tripartite au structuri similare și la nivel județean.

b) La nivel sectorial:

Dialogul social tripartit la nivel sectorial se manifestă în cadrul instituționalizat al comisiilor de dialog social constituite la nivel central (în ministere și alte instituții publice centrale).

Comisiile de dialog social de la nivel central sunt constituite din reprezentanți ai ministerului și reprezentanți numiți de către confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național și reprezintă cadrul de informare și consultare a partenerilor sociali asupra inițiativelor normative promovate de minister și asupra altor probleme de interes pentru părți, din domeniul de competență al ministerului sau instituției publice centrale.

Procedura de consultare a partenerilor sociali în cadrul comisiilor de dialog social la nivel central reprezintă o primă etapă, obligatorie, a procedurii legislative, precum și un mijloc de soluționare a problemelor reale din domeniul de competență al instituțiilor centrale și de semnalare a situațiilor ce pot genera tensiuni sociale.

c) La nivel teritorial (local și regional):

Dialogul social tripartit la nivel local se desfășoară în cadrul comisiilor de dialog social constituite la nivelul prefecturilor.

Aceste comisii sunt formate din reprezentanți ai administrației locale, precum și din câte un reprezentant numit de fiecare dintre confederațiile reprezentative la nivel național și au ca scop informarea și consultarea partenerilor sociali asupra deciziilor autorităților locale sau a altor probleme de interes în plan local. În funcție de problematica dezbătută, la lucrările



acestor comisii pot participa ca invitați, cu acordul membrilor, reprezentanți ai tuturor actorilor locali, întreprinderi sau reprezentanți ai societății civile organizate.

Din motive obiective ce țin de organizarea administrativă la nivel regional, nu au fost organizate și reglementate structuri instituționalizate de dialog social tripartit la nivel regional.

O noțiune din ce în ce mai utilizată este aceea de dialog social tripartit “plus”, termen promovat de Organizația Internațională a Muncii care presupune extinderea dialogului social tripartit, prin implicarea în dialog a organizațiilor societății civile.

În România, nu există reglementări în sensul acestei forme de dialog, deși în practică se remarcă o participare crescută a ONG urilor la consultările tripartite din cadrul comisiilor de dialog social. Ar fi necesară o reglementare judicioasă a relației diferiților reprezentanți ai societății civile cu partenerii sociali, în speță, delimitarea legislativă clară față de aceștia.

În acest sens, GAL-urile pot reprezenta o variantă eficientă de implicare în consultările tripartite din cadrul comisiilor de dialog social organizate la nivel teritorial – local.

În relația cu administrația publică, dialogul cu organizațiile societății civile este în raport cu consultarea CES (în care acestea sunt membre), precum și în baza Legii nr. 52/2003 privind transparența în administrația publică și a art. 51 al OG nr. 26/2000.

Consiliul Economic și Social (CES) este organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin prezenta lege.

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.

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.

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții:



a) avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate, inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;

b) **elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;**

c) **semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative.**

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 se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile asupra unor stări de fapt, evoluții ori evenimente economico-sociale de interes național.

Consiliul Economic și Social emite puncte de vedere și recomandări pe care le comunică autorităților, instituțiilor sau organizațiilor patronale, sindicale ori ale societății civile cu atribuții, competențe sau interese în domeniu. În lipsa unui consens între părțile reprezentate în Consiliul Economic și Social, secretariatul tehnic va transmite, după caz, punctele de vedere sau recomandările formulate de fiecare parte.

Consiliul Economic și Social analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a



programelor de asistență inițiate de organisme internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.

O propunere de eficientizare a implicării OSC în dialogul social este reprezentată de identificarea variantei de implicare a federațiilor GAL-urilor în CES, având în vedere atribuțiile și domeniile de specialitate ale CES.

Pentru buna desfășurare a dialogului social tripartit, Direcția Dialog Social din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale este responsabilă cu coordonarea și monitorizarea activității structurilor instituționalizate de dialog social tripartit, de asigurarea bunei organizări a grupurilor de lucru tripartite de la nivelul ministerului, de diseminarea rezultatelor dialogului și consolidarea parteneriatului social, de ameliorarea reglementărilor în materie de dialog social, inclusiv prin transpunerea normelor europene și internaționale în domeniu, precum și de promovarea tripartitismului și a culturii dialogului.

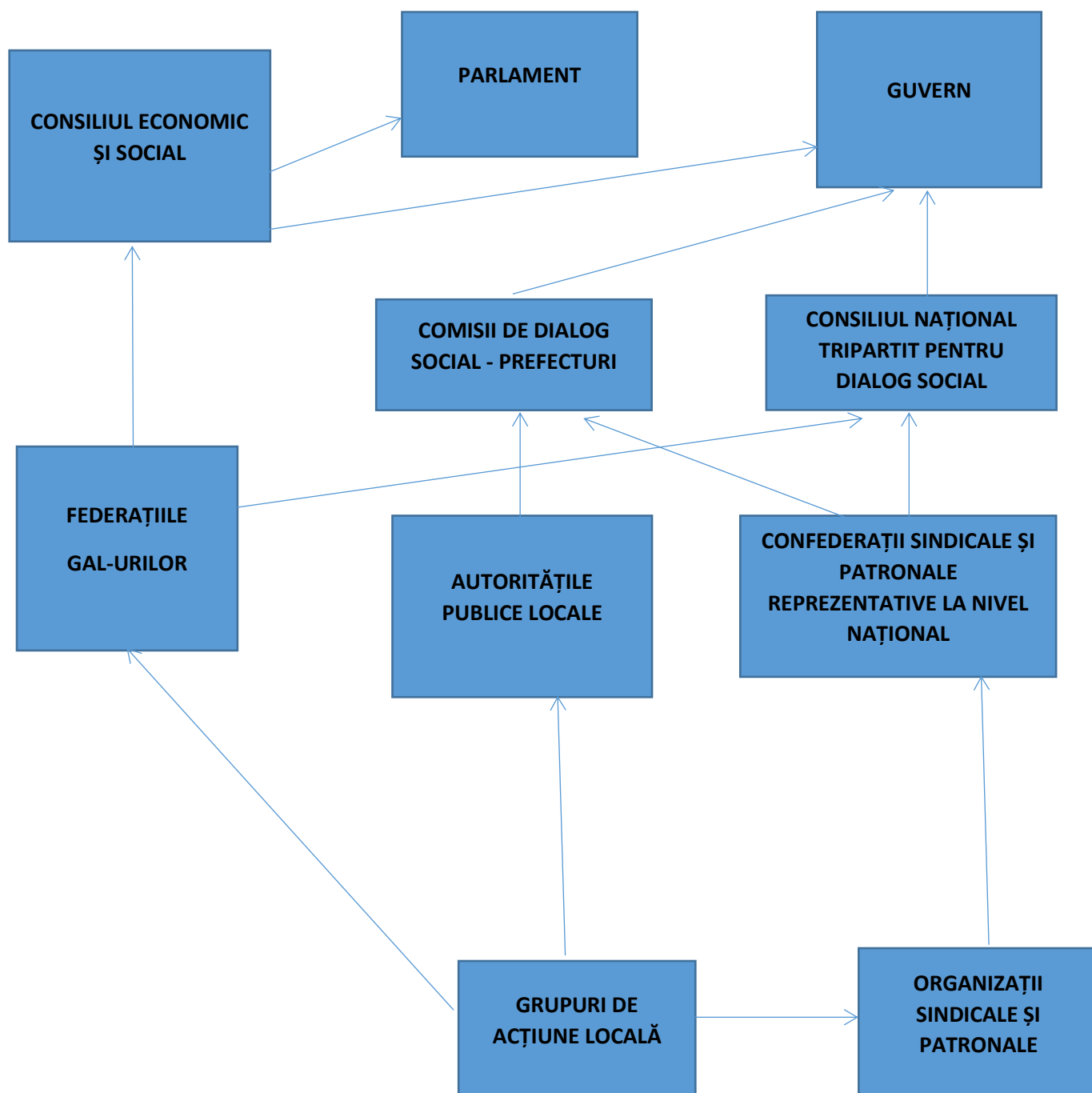
În concluzie, **dialogul social tripartit, desfășurat la toate nivelurile (național, sectorial, local), atât în structurile instituționalizate cât și în mod ocazional**, a fost instituit și organizat un cadru cuprinzător de consultare și negociere tripartită, care să răspundă nevoilor reale de implicare a partenerilor sociali în procesul de decizie și de control partajat.

Calitatea și rezultatele dialogului social tripartit depind însă, în mare măsură, de capacitatea de expertiză a părților, de capacitatea de corelare a acțiunilor, precum și de voința de mobilizare și de implicare angajată și responsabilă a celor trei părți la dialog.

În acest scop, GAL-urile trebuie să participe la procesul de dialog social prin implicarea în diferite structuri formale/informale cu rol în dialogul social, pentru a eficientiza colaborarea cu instituțiile publice reprezentative pentru piața forței de muncă.



IMPLICAREA GAL-URILOR ÎN DIALOGUL SOCIAL TRIPARTIT





Implicarea OSC în acțiunile/proiectele în domeniul ocupării și al pieței muncii derulate de autoritățile publice

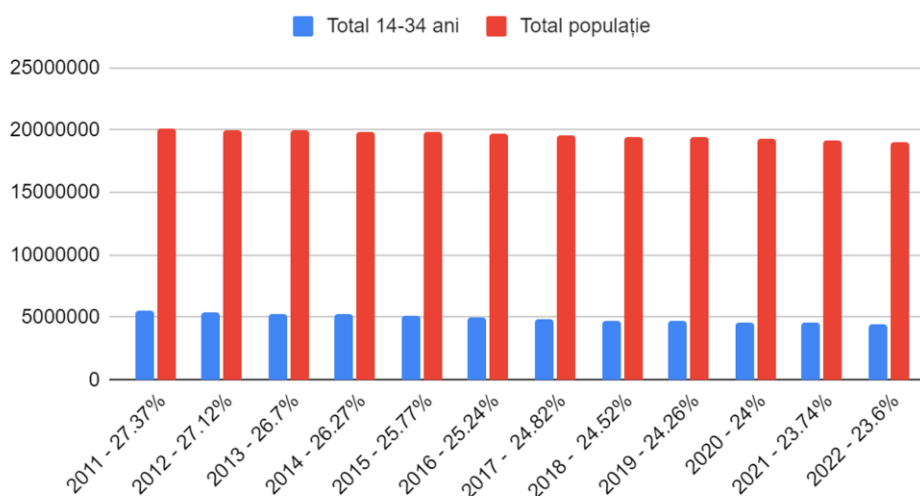
Consiliul Economic și Social (C.E.S.) a realizat studiul „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului”

Studiul a fost realizat în baza Hotărârii Plenului C.E.S. nr. 37/22.02.2022 în perioada august 2022 – aprilie 2023 de către Comisia de specialitate temporară desemnată în acest sens de Plenul Consiliului Economic și Social și de experții independenți. Prin acest studiu C.E.S. și-a propus, să analizeze gradul în care România transpune la nivel național recomandările în domeniul politicii de tineret ale principalelor organisme europene relevante în acest sens – Consiliul Europei, principala organizație europeană de drepturile omului, formată din 46 de state membre (la care România a aderat în 1993), respectiv Uniunea Europeană (la care România a aderat în 2007), precum și să analizeze modalitatea în care fondurile de la bugetul Uniunii Europene dedicate tinerilor sunt folosite la nivel național.

Studiul prezintă succint câteva date referitoare la numărul de tineri din România și evoluția acestui număr în timp, precum și diferite caracteristici referitoare la tineri. Între 2011 și 2022, populația tânără a scăzut cu peste 1 milion de locuitori, de la 5,51 milioane la 4,49 milioane și a scăzut de asemenea ca procent din populația rezidentă generală, de la 27.37% la 23,61%.



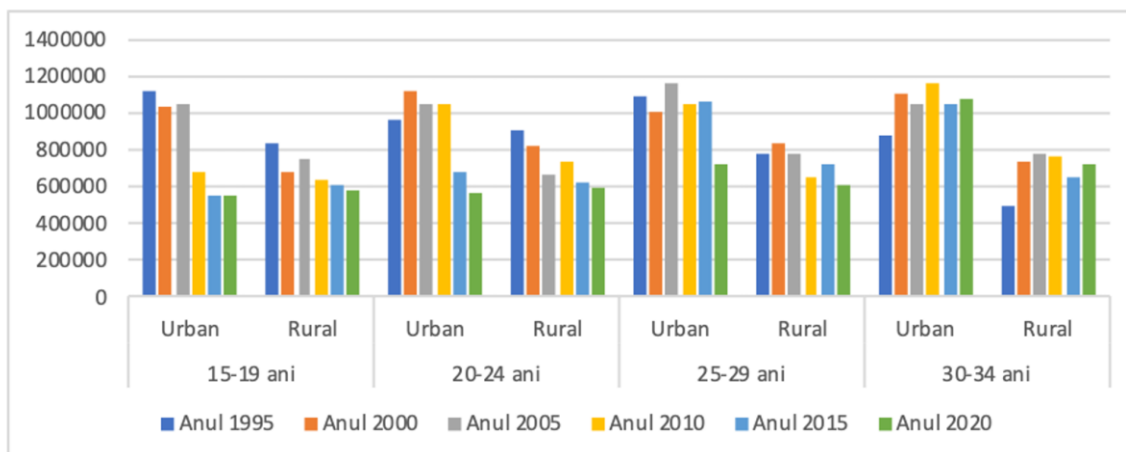
Evoluția populației totale și a populației tinere în perioada 2011 - 2022



Sursa: studiul „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului”

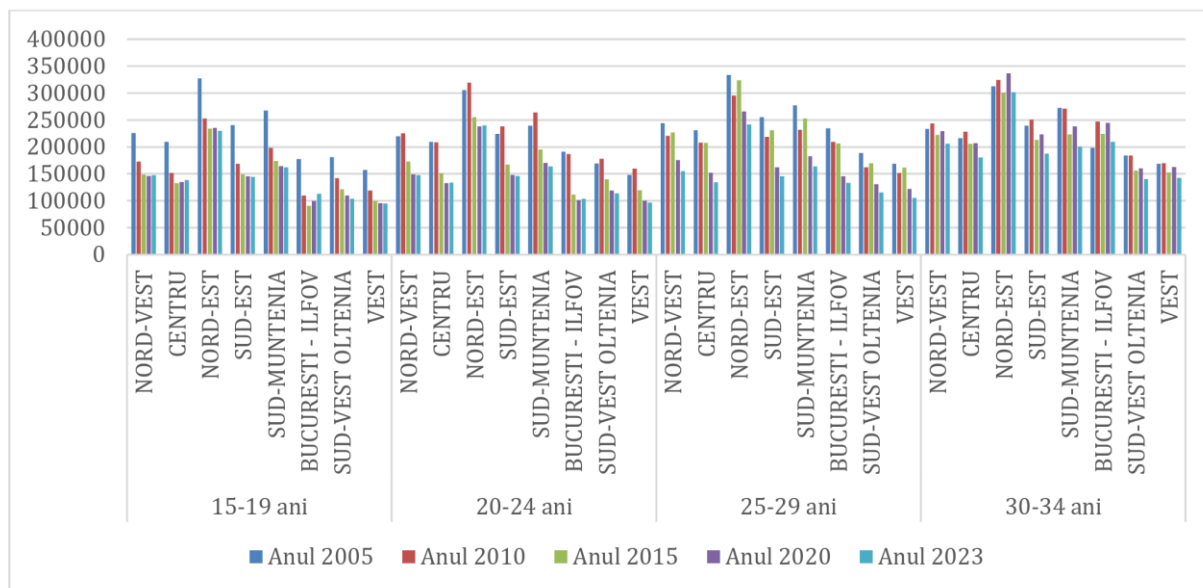
Distribuția pe sexe a populației tinere este de 51,64% persoane de sex masculin, respectiv 2,32 milioane, și de 48,36% persoane de sex feminin, respectiv 2,17 milioane de persoane.

În ceea ce privește mediul de rezidență al acestora, 52,06% dintre tineri locuiesc în mediul rural (2,34 milioane locuitori) și 47,94% locuiesc în mediul urban (2,15 milioane locuitori). Dinamica tinerilor rural versus urban arată o reducere mai pronunțată a numărului de tineri de 15-19 și 20-24 din mediul urban comparativ cu cel rural și că există o inversare proporțională între aceste categorii (mai mulți tineri în mediul rural decât în mediul urban). Numărul tinerilor de 15-24 de ani care trăiesc în mediul urban a scăzut semnificativ (de la 2,1 milioane în 2000 la 1,1 milioane în 2020), în timp ce în mediul rural scăderea a fost mult mai mică (de la 1,5 milioane la 1,2 milioane). Astfel, în 2020, 581.000 de persoane cu vârsta cuprinsă între 15-19 ani și 595.000 de persoane cu vârsta între 20-24 de ani locuiau în mediul rural, în timp ce 547.000 de persoane cu vârsta cuprinsă între 15-19 ani și 563.000 de persoane cu vârsta 20-24 erau înregistrate în orașe.



Sursa: studiul „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului”

La nivel geografic, Regiunea de Dezvoltare Nord-Est rămâne regiunea cu cel mai mare număr de tineri între 15 și 35 de ani (1,06 milioane), urmată de Regiunea de Dezvoltare Sud Muntenia (0,74 milioane) și Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest (0,69 milioane). Între 2000 și 2020, numărul tinerilor a scăzut substanțial în toate regiunile în curs de dezvoltare. Astfel, în anul 2020 numărul tinerilor (15-35 ani) din zonele de dezvoltare Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia a reprezentat doar 68% din totalul anului 2000, în timp ce în alte zone de dezvoltare acest indicator valorile sunt puțin mai mari (Centru: 70%, București-Ilfov: 71%, Vest: 72%, Nord-Vest: 74%, Nord-Est: 83%). Pe de altă parte, regiunile de dezvoltare de Sud-Est, Sud Muntenia și Sud-Vest au cea mai mare proporție de persoane peste 65 de ani (21% din populație).



Sursa: studiul „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului”

În ultimii 10 ani, peste 100 de mii de tineri au emigrat definitiv din România, stabilindu-și oficial domiciliul în altă țară. Este de așteptat ca ponderea tinerilor din populația generală să continue să scadă, atât datorită natalității scăzute, cât și datorită migrației, inversarea piramidei vârstelor având consecințe socio-economice importante.

Alte date prezentate se referă la nivelul de educație și participarea la programe profesionale, România situându-se semnificativ în urma mediei europene.

Tinerii se confruntă de asemenea cu diferite probleme de sănătate fizică sau mentală, consumul de droguri, probleme legate de sănătatea sexuală și reproductivă, iar România înregistrează cel mai mare număr de sarcini înregistrate la minore din Uniunea Europeană.

Tinerii au încredere mai mare în armată, mediul academic și organisme internaționale (UE, NATO), decât în rețele sociale, mass-media, Președintele, Guvernul și Parlamentul României, iar aproape 2 treimi dintre tineri consideră că direcția în care se îndreaptă România este greșită.



În timp ce marea majoritate se declară mulțumiți de relațiile cu familia, sănătatea proprie și condițiile în care locuiesc, procentul celor care se declară mulțumiți și foarte mulțumiți de locul de muncă și veniturile obținute este mult mai mic. Studiul analizează implementarea în România a politicilor pentru tineret ale Consiliului Europei și ale Uniunii Europene.

Consiliul Europei este preocupat de tineri încă de la fondare și a elaborat standarde internaționale în domeniul tineretului, cu privire la activitatea de tineret și lucrătorii de tineret, participarea tinerilor, promovarea și recunoașterea învățării non-formale, accesul tinerilor la drepturi, accesul tinerilor din cartiere dezavantajate la drepturi sociale, cetățenia și participarea tinerilor la viața publică, informarea tinerilor, educația și incluziunea socială a copiilor și tinerilor cu tulburări din spectrul autist, sprijinirea tinerilor refugiați în tranziția la maturitate, participarea tinerilor romi, protejarea societății civile tinere și a tinerilor, și sprijinirea participării lor în procesele democratice.

Uniunea Europeană, introduce prima referință conceptuală asupra politicii de tineret ca domeniu distinct în 1992, în Tratatul de la Maastricht, și evoluează pentru a aborda teme precum ocuparea și antreprenoriatul, incluziunea socială, participarea, educația și formarea, sănătatea și bunăstarea, voluntariatul, tineretul în lume, creativitatea și cultura, activitatea de tineret, cetățenia activă, activitățile digitale de tineret, educația și formarea lucrătorilor de tineret, sporirea oportunităților pentru tinerii din mediul rural, mobilitățile internaționale și altele.

Strategia pentru tineret a Uniunii Europene se concentrează pe 3 arii tematice prioritare:

- Implicare;
- conectare și
- responsabilizare

și promovează 11 obiective de tineret care ating domenii precum:

- egalitate de gen;
- incluziune;
- **informare**
- **dialog;**



- sănătate mintală;
- bunăstare;
- **dezvoltarea tinerilor în mediul rural;**
- **ocupare;**
- **educație;**
- **spații pentru tineri;**
- **sustenabilitate și programe europene**, având astfel orientare transversală.

În ultimii cel puțin 10 ani, România nu a avut o abordare strategică pentru dezvoltarea activității și politicilor de tineret. Totodată, domeniul a fost mutat frecvent de la un minister la altul, determinând întârzieri și blocaje în dezvoltarea activității și politicilor de profil.

Legea tinerilor nr. 350/2006, adoptată inclusiv sub presiunea calendarului de aderare la Uniunea Europeană, a fost actualizată în 2022 și așteaptă o decizie a Curții Constituționale în vederea promulgării (sau, după caz, a modificării și adoptării/promulgării ulterioare).

Merită menționat și faptul că România a reglementat, de asemenea, ocupația de lucrător de tineret. Deși politicile naționale sunt aliniate la politicile internaționale la nivel de obiective generale, implementarea este precară, cu o finanțare pentru activități de tineret de doar 8 milioane de lei în 2022, echivalentul a 2 lei / tânăr român, în tendință descrescătoare față de 13.84 milioane în 2020 și 12.9 milioane lei în 2021.

De asemenea, nu au fost identificate proceduri clare referitoare la modalitatea de transpunere a standardelor internaționale noi, pe măsură ce acestea sunt adoptate, sau evaluări ale preluării acestor standarde. Analiza referitoare la implementarea programelor cu finanțare europeană dedicate tinerilor, în România, este împărțită în trei secțiuni:

1. Programele Erasmus Plus și Corpul European de Solidaritate, gestionate de Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale (ANPCDEFP).

2.Schema de Garanție pentru Tineret, implementată în special prin Programul Operațional Capital Uman (POCU), Programul Operațional Educație și Formare pentru noua perioadă de programare



3. alte programe relevante pentru tineri.

Finanțarea Garanției pentru Tineret din fonduri europene s-a realizat (programatic) prin Programul Operațional Capital Uman – varianta actualizată în 2022 a programului arată că bugetul disponibil (aferent perioadei de programare 2014 – 2020, în implementare până la finalul anului 2023) este de 499 milioane de Euro.

Studiul arată că efectele programelor europene au fost, în general, modeste – de altfel, relativ la media europeană, problema tinerilor în situații NEET și a tinerilor șomeri în România s-a agravat între 2014 și 2019, perioadă de creștere economică și în care pandemia și conflictul armat declanșat de Rusia împotriva Ucrainei nu produsese încă efecte.

În ceea ce privește implementarea Strategiei naționale în domeniul politicii pentru tineret 2015 – 2020, studiul face o radiografie a posibilităților de finanțare a măsurilor propuse din fonduri europene. Din păcate, strategia nu a avut niciodată un plan de implementare adoptat și, implicit, eventualele succese în atingerea măsurilor planificate, cu sprijinul fondurilor europene, nu pot fi atribuite direct procesului de implementare a strategiei, ci au ținut mai degrabă de interesele instituțiilor care au gestionat liniile respective de finanțare și a beneficiarilor care au implementat proiecte. Totodată, mai multe programe relevante pentru tineri nu au urmărit în mod direct beneficiari din această categorie de vârstă și nu au colectat informații referitoare la vârstă în general, astfel că impactul lor nu a putut fi măsurat în mod concret.

Consiliul Economic și Social recomandă Guvernului și Parlamentului României să fructifice oportunitățile actuale și viitoare de finanțare pentru a dezvolta un ecosistem de tineret care are în centru nevoile și interesele generațiilor actuale și viitoare de tineri, prin care aceștia să fie atât beneficiari ai oportunităților de finanțare oferite, cât și agenți de transformare și co-creatori ai viitorului comunităților lor.

În mod concret, C.E.S. recomandă, printre altele:

- **creșterea nivelului de finanțare al autorității centrale cu atribuții în domeniul tineretului cel puțin până la nivelul finanțării anuale europene;**



- creșterea accesului la finanțare prin mecanisme financiare simplificate, pe modelul folosit de programele Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate;
- maparea tuturor finanțărilor și asigurarea complementarității acestora în susținerea a activităților, serviciilor, proiectelor și programelor de tineret;
- susținerea capacității organizaționale a ONG-urilor și instituțiilor de tineret prin granturi operaționale;
- proiectarea mai bună a liniilor de finanțare viitoare pentru a asigura eligibilitatea măsurilor de dedicate dezvoltării ecosistemului de tineret și posibilitatea structurilor neguvernamentale și a autorităților locale de a fi beneficiare ale acestor finanțări;
- dezvoltarea co-managementului în domeniul politicilor și programelor de tineret, pornind de la modelul existent la nivelul Consiliului Europei.

Referitor la investiții concrete, C.E.S. recomandă dezvoltarea rețelei de centre de tineret publice și private, a rețelei de lucrători și personal de tineret, înființarea unui centru național de resurse pentru tineret care să includă un centru virtual integrat de tineret.

Referitor la modul de lucru la nivelul guvernului, C.E.S. recomandă asigurarea cooperării intersectoriale, cu înființarea unui Consiliu pentru Tineret Interministerial coordonat de către Primul-ministru sau de către Secretariatul General al Guvernului. Studiul propune, totodată, (re)înființarea Autorității Naționale pentru Tineret, care poate funcționa în subordinea Secretariatului General al Guvernului și poate colabora cu ministerele de linie, cu condiția de a avea personal angajat cu competențele necesare pentru a realiza funcțiile propuse, inclusiv cu accesarea de fonduri europene, precum și de a beneficia de susținere politică și financiară.

În ceea ce privește implementarea la nivel național a politicilor pentru tineret ale organismelor internaționale din care România face parte, Consiliul recomandă, printre altele, adoptarea unei proceduri care să prevadă, pentru fiecare astfel de document, necesitatea unui plan de implementare și modalități de monitorizare și evaluare, precum



și alte măsuri referitoare la formarea angajaților, diseminare, schimburi de bune practici și dezvoltarea colaborării inter-instituționale.

Pentru o abordare holistică a tinerilor este importantă corelarea politicilor de tineret, cu cele din următoarele domenii:

- ❖ educație (ex.complementaritatea între educația formală cu învățarea nonformală și informală, sistem de recunoaștere a competențelor obținute în context nonformal în completarea celui formal, educație civică, programe universitare pentru personalul de tineret etc.);
- ❖ muncă (creșterea accesului la piața muncii pentru tineri, programe de tip primul loc de muncă sau primul internship, formare la locul de muncă etc.);
- ❖ *social* (politici active pentru justiție socială scăderea numărului de tineri care trăiesc în sărăcie și excluziune socială, pentru creșterea natalității și susținerii familiilor tinerilor, asigurarea unui spațiu de locuit decent etc.);
- ❖ *cultură* (sprijin pentru tineri artiști și forme de artă socială sau stradală alături de promovarea acestora, dezvoltarea de centre multifuncționale de tineret cu componentă culturală etc.);
- ❖ *economie* (impactul cele de a 4 revoluții industriale, implicarea tinerilor în industrii creative etc.) și antreprenoriat (creșterea numărului de antreprenori atât din urban cât și rural, programe pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale sau antreprenoriat social etc.);
- ❖ *sport și sănătate* (programe pentru sănătatea emoțională și mentală, promovarea unei vieți sănătoase sau de tip sportul pentru toți, educație sanitară etc.);
- ❖ *mediu* (educație ecologică, programe de conștiință civică cu privire la mediu, campanii de ecologizare sau plantare de copaci etc.);
- ❖ *turism* (crearea de standarde atât de cazare dar și de transformare în turism experiențial pentru hostelling, centre de agrement – fostele tabere școlare – sau centre de tineret cu spații de cazare).

De asemenea, este esențială o utilizare mai activă a fondurilor UE disponibile, în plus decât Erasmus+ și Corpul European de Solidaritate, pentru a valorifica oportunitățile oferite de UE, în ceea ce privește integrarea, împuternicirea, dezvoltarea, participarea tinerilor din România. **Este necesară o campanie de informare și creșterea capacității instituțiilor și**



organizațiilor de tineret, pentru accesarea acestor finanțări. Din acest punct de vedere, GAL-urile reprezintă structuri cu rol cheie în atingerea acestui obiectiv.

C.E.S. a formulat în studiul „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului”, o serie de recomandări referitoare la modul în care politicile europene ar trebui să fie mai bine utilizate în dezvoltarea politicilor naționale, activități în care GAL-urile pot fi implicate, atât în mod direct cât și prin intermediul federațiilor naționale și/sau europene ale GAL:

- Dezvoltarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea unei mai bune strategii comune de diseminare și promovare, către toate categoriile de beneficiari implicați sau vizați, a obiectivelor, activității și rezultatelor, în domeniul politicilor de tineret, ale Consiliului Europei și Uniunii Europene.
- optimizarea colaborării dintre autoritățile publice centrale cu atribuții pentru tineret și organizațiile de profil pentru pregătirea contribuțiilor României la evenimentele tematice ale Consiliului Europei și Uniunii Europene, inclusiv cele care vizează direcțiile generale de dezvoltare / prioritățile strategice generale ale acestor organisme.
- dezvoltarea și întărirea capacității și resurselor reprezentantului României în Comitetul Director European pentru Tineret, cu scopul **dezvoltării cooperării dintre guvernele statelor membre, în domeniul tineretului, schimbului de bune practici și stabilirii și îndeplinirii de standarde**, precum și cu scopul de a dezvolta și întreține relația cu Departamentul de Tineret al Consiliului Europei – pentru atragerea în România de sprijin prin expertiză de specialitate.
- **Întărirea relației și dezvoltarea comunicării dintre autoritățile publice centrale cu atribuții pentru tineret și delegații României în Congresul Autorităților Locale și Regionale din Europa** (având în vedere că acesta este un organism constituit prin rezoluția Consiliului de Miniștri, cu scopul de a reprezenta, pe de o parte, comunitățile în ansamblu și, pe de altă parte, comunitățile regionale.



2.3 Colaborarea OSC cu structurile asociative ale autorităților publice și structuri asociative relevante pentru piața muncii

Conform Ordonanței de Urgență Nr. 57/2019 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, două sau mai multe unități administrativ-teritoriale au dreptul ca, în limitele competenței autorităților lor deliberative și executive, **să coopereze și să se asocieze, în condițiile legii, formând asociații de dezvoltare intercomunitară, cu personalitate juridică, de drept privat.**

Asociațiile de dezvoltare intercomunitară sunt persoane juridice de utilitate publică care se constituie în condițiile legii, în scopul realizării în comun a unor proiecte de dezvoltare de interes zonal sau regional ori al furnizării în comun a unor servicii publice. Zonele metropolitane și aglomerările urbane constituite cu acordul expres al consiliilor locale ale unităților administrativ-teritoriale componente au ca scop dezvoltarea infrastructurilor și a obiectivelor de dezvoltare de interes comun. **Unitățile administrativ-teritoriale au dreptul ca, în limitele competenței autorităților lor deliberative și executive, să coopereze și să se asocieze și cu unități administrativ-teritoriale din străinătate, în condițiile legii, prin hotărâri ale autorităților deliberative de la nivelul acestora. De asemenea, pot adera la organizații internaționale ale autorităților administrației publice locale, în condițiile legii.**

Pentru protecția și promovarea intereselor lor comune, unitățile administrativ-teritoriale au dreptul de a adera la asociații naționale și internaționale, în condițiile legii.

Guvernul sprijină asocierea unităților administrativ-teritoriale prin programe naționale de dezvoltare, finanțate anual prin bugetul de stat sau din alte surse și prevăzute distinct în cadrul bugetului ministerului cu atribuții în domeniul administrației publice, în condițiile legii care reglementează finanțele publice locale.

Județele pot sprijini asociațiile de dezvoltare intercomunitară prin programe de dezvoltare județene sau locale, finanțate anual din bugetul județului sau din alte surse, în condițiile legii care reglementează finanțele publice locale, inclusiv prin asigurarea finanțării acestora din bugetul propriu al unității administrativ-teritoriale

De asemenea, există și alte forme asociative ale administrației publice locale, între care menționăm: parteneriatul regional, regiunile de dezvoltare (zone ce cuprind teritoriile unor



județe constituite în baza unor convenții încheiate între reprezentanții consiliilor județene), asocieri interregionale și/sau interjudețene între regiuni, județe și/sau localități din județe care fac parte din regiuni diferite, Consilii pentru dezvoltare regională (fără personalitate juridică), Agenții de dezvoltare regională (cu personalitate juridică).

Structurile reprezentative ale autorităților publice locale sunt:

1. Asociația Comunelor din România, înființată în anul 1997, este o asociație de autorități locale, având ca membri 2200 comune din România.
2. Asociația Orașelor din România este de asemenea o organizație non-guvernamentală care reprezintă interesele celor 216 orașe mici și mijlocii din România.
3. Asociația Municipiilor din România, înființată în anul 1990, include toate cele 103 municipii din România, precum și cele 6 sectoare ale Municipiului București, însumând 109 membri.
4. Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România (UNCJR), înființată în 1993, este o organizație neguvernamentală, care reunește toate consiliile județene din România, ca autorități ale administrației publice locale.
5. Agențiile pentru Dezvoltare Regională – înființate în baza Legii nr. 315 din 28 iunie 2004 privind dezvoltarea regională în România, în fiecare regiune de dezvoltare câte o agenție pentru dezvoltare regională, organism neguvernamental, nonprofit, de utilitate publică, cu personalitate juridică, care funcționează în domeniul dezvoltării regionale.
6. Asociația Agențiilor pentru Dezvoltare Regională din România – ROREG, a fost înființată în anul 2005 și are ca membri cele 8 Agenții pentru Dezvoltare Regională din fiecare regiune de dezvoltare a României. Deși nu este o structură asociativă clasică a autorităților publice aceasta reprezintă un actor cheie la nivel regional și national atât pentru OSC dat și pentru piața muncii locală.

În ceea ce privește asocierile între autoritățile administrației publice locale în plan internațional, acestea se circumscriu cooperării dedicată, în special, promovării de proiecte comune de dezvoltare locală, regională și interregională și pentru schimbul de bune practici în domeniu.

În cazul asocierilor la nivel local, instrumentele juridice constau în instituirea doar a unui cadru de cooperare, a unor organisme și forumuri în care partenerii își împărtășesc experiența în



materia gestionării problemelor administrației locale și identifică direcțiile-cadru pentru sprijin reciproc și colaborare în vederea dezvoltării regionale și interregionale și a eliminării disparităților dintre diferitele regiuni. În ceea ce privește asocierile internaționale între instituții publice, acestea sunt, cel mai adesea, subsecvente asocierilor la nivel internațional ale autorităților administrației publice centrale.

Asocierile la nivel guvernamental și între autorități ale administrației publice centrale consacră, de regulă, cadrul general de cooperare într-un anumit domeniu de activitate și principiile care stau la baza acțiunilor comune ce vor fi întreprinse, nefiind generatoare de organisme cu personalitate juridică și fiind urmate, adesea, de programe și proiecte comune pe direcții specifice de interes sau chiar de alte forme subsidiare de asociere în aplicarea principiilor asocierii inițiale.

Conform Legii nr. 315 din 28 iunie 2004 privind dezvoltarea regională în România, Politica de dezvoltare regională reprezintă ansamblul politicilor elaborate de Guvern, prin organele administrației publice centrale, de autoritățile administrației publice locale și organismele regionale specializate, cu consultarea partenerilor socioeconomi implicați, în scopul asigurării creșterii economice și dezvoltării sociale echilibrate și durabile ale unor arii geografice constituite în regiuni de dezvoltare, al îmbunătățirii competitivității internaționale a României și al reducerii decalajelor economice și sociale existente între România și statele membre ale Uniunii Europene.

Aplicarea politicilor de dezvoltare regională se realizează în concordanță cu obiectivele și prioritățile generale de dezvoltare a României, precum și cu obiectivele Uniunii Europene în domeniul coeziunii economice și sociale.

De asemenea, prevederile Legii nr. 315 din 28 iunie 2004 privind dezvoltarea regională în România definesc **Consiliul pentru dezvoltare regională** care este organismul regional deliberativ, fără personalitate juridică, care este constituit și funcționează pe principii partenoriale la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare, în scopul coordonării activităților de elaborare și monitorizare ce decurg din politicile de dezvoltare regională.



În concordanță cu obiectivele politicii regionale, consiliul pentru dezvoltare regională are următoarele atribuții principale relevante în contextul pieței muncii:

- a) analizează și aprobă strategia și programele de dezvoltare regională;
- b) sprijină elaborarea în parteneriat a Planului național de dezvoltare;
- c) aprobă proiectele de dezvoltare regională, selecționate la nivel regional, în concordanță cu criteriile, prioritățile și metodologia elaborate de instituția națională cu atribuții în domeniul dezvoltării regionale, împreună cu organismele regionale specializate;
- d) transmite Consiliului național pentru dezvoltare regională, spre aprobarea finanțării, portofoliul propus de proiecte pentru care se aplică o procedură de selecție la nivel național;
- e) aprobă criteriile, prioritățile, alocarea și destinațiile resurselor Fondului pentru dezvoltare regională;
- f) prezintă Consiliului național pentru dezvoltare regională propuneri privind alocarea de resurse la Fondul pentru dezvoltare regională;
- g) urmărește utilizarea fondurilor alocate din Fondul național pentru dezvoltare regională;

Consiliul pentru dezvoltare regională este alcătuit din președinții consiliilor județene și din câte un reprezentant al fiecărei categorii de consilii locale municipale, orășenești și comunale din fiecare județ al regiunii; în cazul regiunii de dezvoltare București - Ilfov, consiliul pentru dezvoltare regională este alcătuit din președintele Consiliului Județean Ilfov, primarul general al municipiului București, din câte un reprezentant al fiecărui consiliu local de sector și din reprezentanți ai consiliilor locale din județul Ilfov, la paritate cu reprezentanții sectoarelor municipiului București.

În fiecare regiune de dezvoltare funcționează câte o agenție pentru dezvoltare regională, organism neguvernamental, nonprofit, de utilitate publică, cu personalitate juridică, care funcționează în domeniul dezvoltării regionale. Acestea se organizează și funcționează în condițiile prezentei legi și ale statutului de organizare și funcționare, **aprobat de consiliul pentru dezvoltare regională.**

În fiecare județ component al regiunii de dezvoltare, cu excepția județului de reședință a agenției, funcționează un birou al agenției pentru dezvoltare regională.



Fiecare Agenție pentru dezvoltare regională are următoarele atribuții principale relevante pentru prezentul studiu:

- a) elaborează și propune consiliului pentru dezvoltare regională, spre aprobare, strategia, planul și programele de dezvoltare regională, precum și planurile de gestionare a fondurilor;
- b) asigură realizarea programelor de dezvoltare regională și a planurilor de gestionare a fondurilor, în conformitate cu hotărârile adoptate de consiliul pentru dezvoltare regională, cu respectarea legislației în vigoare, și răspunde față de acesta pentru realizarea lor;
- j) evidențiază stadiul, dificultățile de implementare, precum și impactul programelor/proiectelor de dezvoltare regională și propune măsuri de îmbunătățire; rapoartele se aprobă în prealabil de către consiliul pentru dezvoltare regională și sunt transmise instituției naționale cu atribuții în domeniul dezvoltării regionale;
- k) realizează și asigură, în baza contractelor, mediatizarea/publicitatea la nivel regional a programelor și proiectelor de dezvoltare regională;
- l) organizează și dezvoltă, cu sprijinul și sub coordonarea consiliului pentru dezvoltare regională, parteneriatele regionale și promovează la nivel regional cunoașterea politicilor și practicilor Uniunii Europene, precum și a principiilor care stau la baza politicilor de dezvoltare regională;
- m) identifică și promovează, în parteneriat, proiecte de interes regional și local, precum și proiecte de cooperare intraregională; promovează, cu sprijinul consiliului pentru dezvoltare regională, regiunea și atragerea de investiții străine; dezvoltă colaborări cu organisme și instituții similare din Uniunea Europeană și participă la implementarea proiectelor internaționale de interes regional și local;
- n) încheie și supune spre avizare consiliului pentru dezvoltare regională contracte, convenții, acorduri și protocoale, precum și alte documente similare încheiate cu terții în domeniul specific de activitate, inclusiv cu instituții similare din cadrul Uniunii Europene;
- o) asigură, prin personal specializat, secretariatul consiliului pentru dezvoltare regională;



p) participă în structurile parteneriale stabilite la nivel național, în comitetele și subcomitetele naționale, precum și în grupurile de lucru organizate de instituțiile naționale responsabile pentru managementul și gestionarea programelor finanțate de Uniunea Europeană;

r) îndeplinește atribuțiile privind elaborarea în parteneriat a Planului național de dezvoltare;

s) asigură, împreună cu organismele regionale specializate, colectarea și centralizarea datelor la nivel regional, cu privire la utilizarea fondurilor nerambursabile alocate regiunii, în scopul implementării programelor de dezvoltare regională.

În ceea ce privește actorii privați și societatea civilă, există mai multe forme asociative ale acestora dar este important a fi tratată implicarea acestora în Consiliul Economic și Social.

Conform Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea **Consiliului Economic și Social**, C.E.S. 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. C.E.S. 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.

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 se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile asupra unor stări de fapt, evoluții ori evenimente economico-sociale de interes național.

Astfel, Consiliul Economic și Social emite puncte de vedere și recomandări pe care le comunică autorităților, instituțiilor sau organizațiilor patronale, sindicale ori ale societății civile cu atribuții, competențe sau interese în domeniu. În lipsa unui consens între părțile reprezentate în Consiliul Economic și Social, secretariatul tehnic va transmite, după caz, punctele de vedere sau recomandările formulate de fiecare parte.

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții relevante pentru activitatea OSC:

- a) avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate, inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;**
- b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;**
- c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative.**

Consiliul Economic și Social stabilește relații cu organisme și organizații naționale și internaționale din domeniile social și economic și analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.

Din această perspectivă, C.E.S. reprezintă o instituție cheie în relația cu Grupurile de acțiune locală, prin colaborarea cu Federațiile GAL-urilor.

De asemenea, membrii C.E.S. pot colabora direct cu GAL-urile și/sau cu membrii GAL.



Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:

- a) plen;*
- b) biroul executiv;*
- c) președinte și vicepreședinți;*
- d) comisiile de specialitate permanente;*
- e) secretariat tehnic.*

Plenul Consiliului Economic și Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând președintele și vicepreședinții.

Desemnarea membrilor Plenului Consiliului Economic și Social se face după cum urmează:

- a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național - partea patronală;
- b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național - partea sindicală;
- c) 15 membri reprezentând societatea civilă, constituind partea societății civile, 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.**

Fiecare confederație sindicală și patronală reprezentativă la nivel național are de drept câte un loc în Plenul Consiliului Economic și Social.

Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic și Social și are următoarele atribuții principale:

- a) avizează proiecte de acte normative;
- b) alege, la propunerea părților, președintele;
- c) validează câte un vicepreședinte propus de fiecare parte și pe membrii biroului executiv, de asemenea propuși câte unul de fiecare parte;



- d) adoptă regulamentul propriu de organizare și funcționare;
- e) stabilește componența comisiilor de specialitate permanente;**
- f) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri și cheltuieli, precum și raportul privind execuția bugetară;
- g) dezbate și adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;**
- h) numește secretarul general al Consiliului Economic și Social.

Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului.

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 comisiilor de specialitate sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de inițiatori și sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi dezbătute în Plenul Consiliului Economic și Social.

În structura Consiliului Economic și Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.

Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:

- a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri;**
- b) Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești, egalitatea de șanse și de tratament;
- c) Comisia pentru relațiile de muncă, politică salarială, incluziune socială, protecție socială și sănătate;**
- d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă;
- e) Comisia pentru educație, tineret, sport, cercetare, formare profesională și cultură;**
- f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;
- g) Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente;**
- h) Comisia pentru drepturi și libertăți ale organizațiilor societății civile;**
- i) Comisia pentru administrație publică și ordine publică.

Prin regulamentul propriu de organizare și funcționare pot fi constituite comisii de



specialitate temporare pentru soluționarea unor probleme care se ivesc în domenii specifice de activitate.

În structura Consiliului Economic și Social funcționează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate și tehnico-administrativ în cadrul căruia **se pot constitui departamente și alte structuri funcționale**, conform structurii organizatorice aprobate de Plenul Consiliului Economic și Social.

Membrii în Comitetul Economic și Social European sunt 5 membri desemnați prin consens sau, în caz de dezacord, prin vot majoritar simplu de către fiecare parte reprezentată în C.E.S.

Conform Legii Nr. 367/2022 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social, **raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin această lege.**

Forme de asociere a organizațiilor sindicale

Sindicatelor legal constituite se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale iar două sau mai multe federații sindicale se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.

Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale, cu sau fără personalitate juridică.

Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor sindicatelor din care fac parte.

Tribunalele sunt obligate să țină un registru special al federațiilor sindicale, confederațiilor sindicale și al uniunilor teritoriale ale acestora, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organelor de conducere, codul numeric personal al acestora, funcția sindicală și durata mandatului acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice.



Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber și gratuit la informațiile din baza de date conținute în registrul special prevăzut.

Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

Sunt reprezentative la nivel național organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au statut legal de confederație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;
- d) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor economiei naționale;

Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor

La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.

Persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor au următoarele atribuții principale:

- a) să participe la elaborarea regulamentului intern;



b) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;

c) să participe la negocierea contractului/acordului colectiv de muncă.

Organizațiile patronale

Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate și se constituie prin asocierea liberă, după cum urmează:

a) patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federație patronală/a angajatorilor;

b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de angajatori, potrivit legii, pot constitui și/sau adera la un patronat;

c) două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală;

d) două sau mai multe federații patronale/ale angajatorilor pot constitui o confederație patronală/a angajatorilor.

Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.

Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale. Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.

O organizație patronală se poate afilia numai la o singură organizație patronală de rang imediat superior. Organizațiile patronale se pot afilia la organizații interne și internaționale conform statutului acestora.

Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale

Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu organizațiile sindicale și cu alte persoane juridice și fizice, în



raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legale.

În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, organizațiile patronale:

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor;
- b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
- c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu organizațiile sindicale, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;**
- d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
- e) promovează principiile responsabilității sociale;
- f) furnizează membrilor lor informații, facilitează construirea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă;**
- g) la cererea scrisă a membrilor lor, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
- h) emit certificate de probitate profesională pentru membrii lor în condițiile legislației în vigoare;
- i) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
- j) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național;**
- k) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, societăți mass-media, unități sociale, societăți comerciale, de cultură, de învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți de asigurări, precum și bancă proprie;**
- l) organizează expoziții și conferințe cu profil profesional.**



Organizațiile patronale reprezentative pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 74 din Constituția României, republicată, **propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes. Confederațiile patronale reprezentative la nivel național se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care această structură cuprinde cel puțin jumătate plus unu din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național.**

Grupurile de acțiune locală au structuri reprezentative atât la nivel național cât și internațional, cele mai reprezentative fiind:

1. FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A GRUPURILOR DE ACȚIUNE LOCALĂ DIN ROMÂNIA (FNGAL)

2. FEDERAȚIA LEADER ROMÂNIA

3. FEDERAȚIA GALURILOR URBANE (FGU)

4. FEDERAȚIA GRUPURILOR LOCALE PENTRU PESCUIT

5. THE EUROPEAN LEADER ASSOCIATION FOR RURAL DEVELOPMENT (ELARD) este o asociație internațională non-profit înființată pentru a îmbunătăți calitatea vieții în zonele rurale și pentru a-și menține populația printr-o dezvoltare locală durabilă și integrată. Trăsătura distinctivă a ELARD este că reunește Grupuri de Acțiune Locală angajate să implice toate părțile interesate în dezvoltarea rurală la nivel local. **Asociația Europeană LEADER reunește aproape 2600 de grupuri de acțiune locală și grupuri de acțiune locală pentru pescuit din țări, inclusiv țări care nu sunt membre ale Uniunii Europene, dar care au adoptat și implementează metodologia LEADER:** Austria, Bulgaria, Republica Cehă, Croația, Danemarca, Estonia, Finlanda, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Italia, Letonia, Lituania, Olanda, Polonia, Portugalia, Republica Irlanda, Republica Moldova, Republica Macedonia de Nord, România, Serbia, Slovacia, Slovenia, Spania și Suedia.

Organizațiile internaționale, ca principali actori ai societății internaționale, ocupă un loc central în sfera asocierilor internaționale, apreciat nu sub aspect cantitativ, ci al capacității acestora de a deține un loc de frunte în progresele în domeniu.

Colaborarea OSC cu structurile asociative ale autorităților publice maximizează participarea publică, în sensul că mesajul societății civile poate ajunge mult mai facil la autoritățile publice



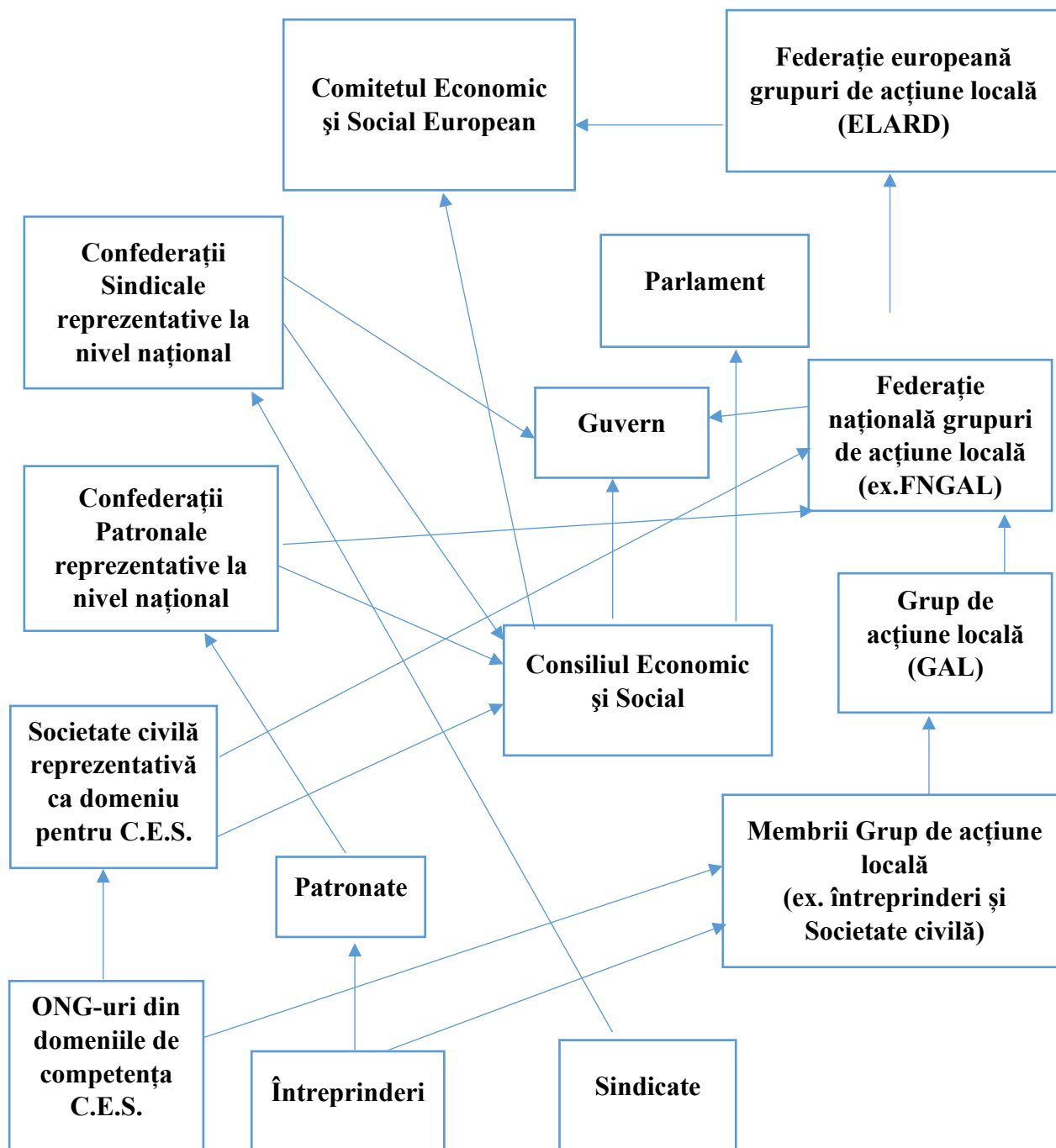
Cofinanțat de
Uniunea Europeană



prin structurile asociative ale acestora, care au canale proprii de comunicare cu membrii lor și întâlniri și foruri decizionale specifice.



**Consiliul Economic și Social (C.E.S.)
și potențiale relații de colaborare directe și indirecte, relevante pentru piața muncii,
între membrii C.E.S. și GAL, membrii GAL și federațiile GAL**





2.4. Invitarea, cooptarea autorităților publice și dezvoltarea de parteneriate în proiecte/ acțiuni/inițiative ale OSC – urilor.

Participarea publică reprezintă un instrument eficient de punere în practică a unor inițiative. Implicarea comunității în procesul decizional are efecte pozitive asupra acceptării și implementării unei politici publice, reducându-se riscurile ca inițiativele autorităților publice să fie contestate ulterior.

Beneficiile participării publice vizează: generarea de efecte generale pozitive, îmbunătățirea procesului de consultare, obținerea de rezultate pozitive și impact pozitiv pe termen lung.

Principalele efecte generale sunt cele referitoare la îndeplinirea cerințelor legale și în contextul democrației, contracararea neîncrederii cetățenilor în sistem și alocare realistă a resurselor.

Îmbunătățirea procesului de consultare constă în rezolvarea conflictelor și obținerea unui consens, stabilirea priorităților, identificarea partenerilor și crearea de oportunități pentru stakeholderi prin distribuirea informațiilor și cooperare.

Obținerea de rezultate pozitive în ceea ce privește înțelegerea corectă și sporirea eficacității unei inițiative a autorității publice, creșterea calității deciziilor adoptate de autoritatea publică și îmbunătățirea implementării unei inițiative prin consimțământul public.

Impactul pozitiv obținut pe termen lung vizează creșterea gradului de conștientizare și îmbunătățirea cunoștințelor publicului cu privire la actul administrativ și dezvoltarea locală, coroborat cu o cerere mare a participării publice și dorința comunității de a se implica în luarea deciziilor care impactează comunitatea. Astfel, procesul de decizie beneficiază de o deschidere către public.

Există o serie întreagă de abordări cu impact pe piața muncii, pentru inițierea și consolidarea unei relații de colaborare între GAL-uri și structurile asociative ale autorităților publice.

Între acestea se numără:

- ✓ Întâlniri periodice între liderii federațiilor naționale ale GAL-urilor și cei ai structurilor asociative ale autorităților publice și structuri asociative relevante pentru piața muncii;



- ✓ Cooptarea structurilor asociative ale autorităților publice și a structurilor asociative relevante pentru piața muncii, în grupuri comune de lucru și organizarea în comun de evenimente pentru dezbaterile unor teme specifice ;
- ✓ În cadrul unor proiecte derulate de federațiile naționale ale GAL-urilor, recrutarea membrilor echipei de proiect din cadrul structurilor asociative ale autorităților publice și structurilor asociative relevante pentru piața muncii;
- ✓ Colaborarea și implicarea a structurilor asociative ale autorităților publice și structurilor asociative relevante pentru piața muncii în activități cheie.

Cea mai potrivită inițiativă de cooptare a autorităților publice și dezvoltarea de parteneriate cu acestea, relevante pentru piața muncii, o reprezintă proiectele cu finanțare nerambursabilă ale OSC-urilor, ce pot fi elaborate și depuse în parteneriat cu autorități publice sau proiecte depuse de către OSC-uri și care cuprind activități la care autoritățile publice sunt beneficiari indirecti/entități implicate în implementare prin:

- furnizarea de date specifice sau infrastructură/logistica necesară;
- furnizarea sau constituirea grupului țintă;
- elaborarea anumitor studii/cercetări pentru care autoritățile publice au competența și informațiile necesare.

Pentru identificarea OSC relevante pe domenii și zone geografice, se pot consulta bazele de date oficiale cu ONG-uri, la următoarele link-uri:

1. <https://conect.gov.ro/1/harta-interactiva/>

CONECT – Catalogul Organizațiilor Neguvernamentale pentru Evidență, Consultare și Transparență

CONECT – platformă gestionată de Secretariatul General al Guvernului (SGG) este instrumentul prin care Guvernul își propune să încurajeze dezvoltarea organizațiilor neguvernamentale, participarea publică și voluntariatul având ca prim obiectiv – să devină prima sursă de informare cu privire la asociațiile și fundațiile active și relevante din România.



Prin această platformă, se promovează activitatea ONG-urilor înscrise iar aportul organizațiilor la dezvoltarea economică și socială a României să fie recunoscut și apreciat.

Totodata, prin CONECT, Guvernul își propune să sprijine comunitățile de expertiză și să fie implicate cât mai mult în elaborarea deciziilor publice.

În egală măsură, CONECT se adresează responsabililor din cadrul executivului central care se ocupă de relația cu societatea civilă, precum și responsabililor din domeniul transparenței decizionale, SGG propunând astfel un instrument de lucru pentru preluarea expertizei de la nivelul societății civile.

Creat din dorința de a întări colaborarea între administrația publică și sectorul neguvernamental, CONECT reprezintă un cadru transparent de asigurare a accesului la informații, cu scopul de a prelua cele mai bune idei sau proiecte venite din parte ONG-urilor, iar toate organizațiile înscrise vor fi încurajate de SGG să participe la principale dezbateri și consultări pe marginea deciziilor publice.

Obiectivele specifice ale CONECT:

- ✓ informarea și consultarea organizațiilor neguvernamentale;
- ✓ dezvoltarea unei resurse constant folosite de administrația publică pentru a comunica cu un număr cât mai mare de actori ai societății civile;
- ✓ promovarea activității organizațiilor neguvernamentale;
- ✓ furnizarea de informații privind activitatea organizațiilor neguvernamentale;
- ✓ crearea unui cadru de colaborare între organizații neguvernamentale și administrația publică.

2. https://www.cdep.ro/informatii_publice/ong.pe_dom

3. <https://www.just.ro/registrul-national-ong/>

În situația în care o OSC intenționează elaborarea și depunerea unui proiect în parteneriat cu o autoritate/instituție publică, în funcție de specificul proiectului și a condițiilor de finanțare (criterii de eligibilitate și selecție, cofinanțare etc.), aceasta trebuie să identifice părțile interesate și ulterior să demareze un proces de consultare pentru prezentarea ideii de proiect și dezvoltarea în comun a proiectului. Determinarea clară a rezultatelor dorite a fi obținute este



esențială, deoarece în funcție de acest aspect se identifică potențialii parteneri precum și momentul potrivit pentru consultarea acestora dar și forma consultării.

Elaborarea listei cu părțile interesate de proiect și precizarea caracteristicilor acestora

Identificarea părților interesate de proiect

Se elaborează un plan de lucru care are ca obiectiv identificarea părților interesate de proiect.

Definirea părților interesate de proiect

După realizarea listei cu părțile interesate de respectivul proiect, se face o definire a acestora și a reprezentanților acestora.

În situația în care gradul de implicare al părților interesate este ridicat, costurile elaborării și implementării unui proiect sunt mai mici, întrucât responsabilitățile se împart iar riscurile erorilor de implementare se diminuează.

Persoane reprezentative ale părților interesate de un proiect relevant pentru piața muncii

Persoane care iau decizii la nivelul autorității publice centrale/ locale:

- ✓ Prim-ministrul;
- ✓ Secretarul General al Guvernului;
- ✓ Miniștrii de resort (în domeniul educație, muncă, economie, agricultură, turism etc.);
- ✓ Conducătorul Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități;
- ✓ Conducătorul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și al structurilor teritoriale județene ale acesteia;
- ✓ Conducătorul Autorității Naționale pentru Calificări;
- ✓ Conducătorul Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială și al structurilor teritoriale județene ale acesteia.
- ✓ Primarul, consilieri locali (autoritate publică locală);
- ✓ Conducătorul Centrelor Județene de Resurse și Asistență Educațională;
- ✓ Inspector școlar, director de școală;



Persoane care pot influența o decizie și care participă la elaborarea și implementarea unui proiect sau care sunt furnizori de servicii publice (de ocupare, educaționale):

- ✓ funcționari din instituțiile menționate anterior, în funcție de atribuțiile acestora;
- ✓ cadre didactice; consilieri/mediatori școlari;
- ✓ voluntari din comunitate;
- ✓ facilitatori comunitari;
- ✓ asistenți sociali;
- ✓ manageri de caz etc.

Persoane care aplică decizii/pun în aplicare o lege, HG, ordonanță, program:

- ✓ funcționari din instituțiile menționate anterior, în funcție de atribuțiile acestora;
- ✓ cadre didactice;
- ✓ furnizori de servicii de formare profesională, mediere și consiliere acreditați.

Consultarea poate contribui în procesul de brainstorming (idei noi), la formularea mai concisă a ideii de proiect, în colectarea unor date empirice etc. Procesul de consultare este recomandabil să se desfășure încă din etapa definirii ideii de proiect și a identificării variantelor de activități ale proiectului.

Perioada de timp necesară pentru consultări va depinde de complexitatea și sensibilitatea propunerii de proiect.

Propunerea este ca fiecărei runde de consultare a autorităților/instituțiilor publice cooptate în propunerea de proiect să îi fie alocată o perioadă de cel puțin 15 de zile ca timp de răspuns pentru propunerile formulate în cadrul fiecărei runde de consultare.

În cazul în care se consideră că sunt necesare mai multe runde de consultări, trebuie să fie identificat cel mai eficient canal de comunicare, luând în calcul nivelul de interes exprimat de părțile consultate și de dificultățile impuse de organizarea mai multor consultări.

Reguli de bază în desfășurarea consultărilor

- ✓ *Asigurarea că documentul de consultare/ideea sau draftul proiectului, prezintă în mod clar etapele procedurale, prin informații despre:*



- 1) Cum a apărut propunerea/ideea de proiect? - prezentarea problemelor care se vor rezolva prin respectivul proiect;
- 2) Cum se desfășoară consultarea în scopul definitivării proiectului ce urmează a fi depus în parteneriat?
- 3) Rezultatul estimat după finalizarea consultării (documentele necesare depunerii proiectului aferente fiecărui partener).

✓ *Asigurarea că documentul de consultare prezintă în mod clar conținutul consultării, respectiv:*

- 1) Ce se propune și de ce?
- 2) Premisele avute în vedere de entitatea inițiatoare.
- 3) Care sunt rezultatele/impactul ce se vizează?
- 5) Care sunt costurile și beneficiile variantelor de soluționare a problemei avute în vedere?



III. MECANISME PRIVIND INTERACȚIUNEA OSC CU ALTE ENTITĂȚI ALE SOCIETĂȚII CIVILE ȘI ALE MEDIULUI PRIVAT, RELEVANTE PENTRU PIAȚA MUNCII

3.1 Interacțiunea OSC cu structurile comunitare consultative

Pentru a dezvolta și consolida colaborarea dintre aleșii locali (primar, consilieri locali) și comunitatea locală, în ceea ce privește rezolvarea unor probleme sau elaborarea unor proiecte de interes local, la nivelul unei autorități publice locale se constituie instituții organizate, respectiv **structuri consultative comunitare (SCC)**.

Principalul scop al structurilor consultative comunitare vizează informarea, consultarea și susținerea autorității de către comunitate în ceea ce privește luarea unei decizii la nivel local.

Structurile comunitare consultative au apărut la nivel internațional, ca model în domeniul social, în anii 60' în SUA, prin aplicarea programelor sociale dar s-au dezvoltat în ultimii 60 ani atât în SUA, Australia și Europa de Vest pentru și pe domenii de dezvoltare urbană, comunitară sau dezvoltare economică.

La nivel național, structurile comunitare consultative au apărut în anul 2005, ca efect al Legii nr.272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului.

Ulterior, prin Legea asistenței sociale nr.292/2011 s-a redefinit statutul legal al structurilor comunitare consultative fiind și extinsă aria de activitate pentru grupurile vulnerabile.

Așadar, în România, structurile comunitare consultative au rol limitat în domeniul asistenței sociale, acoperind atât politicile aplicabile domeniul social cât și furnizarea serviciilor sociale în comunitate.

Din perspectiva funcționării, structura comunitară consultativă este un grup format din „persoanele interesate” dintr-o comunitate, care se consultă cu privire la necesitatea și modul de furnizare a serviciilor sociale precum și acodarea altor servicii/beneficii pentru persoanele vulnerabile dintr-o comunitate.



Consultarea se poate realiza și pe subiecte precum elaborarea și implementarea de programe și proiecte de interes local dar și evaluări cu privire la situația comunității și a impactului generat de măsurile aplicate pentru persoanele vulnerabile dintr-o comunitate.

Pentru persoanele vulnerabile dintr-o comunitate, în scopul scoaterii acestora din situația de sărăcie sau al eliminării riscului de excluziune social, trebuie adoptate măsuri de ocupare care să contribuie la includerea acestora pe piața muncii.

În acest sens trebuie elaborate programe și proiecte care să includă măsuri/activități de ocupare pentru comunitatea locală care pot fi propuse în cadrul structurilor comunitare consultative.

Multe OSC-uri implicate în dezvoltarea comunitară și protecția copilului, inclusiv GAL-urile și ONG-urile membre ale acestora pot constitui un catalizator pentru înființarea și consolidarea structurilor comunitare consultative, în multe localități din România, contribuind astfel la realizarea unor măsuri de ocupare cu impact pe piața locală și națională a muncii.

Înființarea structurii comunitare consultative

Autoritățile administrației publice locale au obligația să implice comunitatea locală în procesul de identificare a nevoilor comunității și în aspecte ce vizează soluționarea problemelor sociale referitoare la copiii din comunitate și la grupurile vulnerabile.

În acest scop, primarul împreună cu consiliul local declanșează și coordonează procesul de constituire a structurii comunitare consultative.

Astfel, toate procesele premergătoare constituirii structurii comunitare consultative sunt inițiate de primar și/sau consiliul local, inclusiv, identificarea, analiza și cooptarea actorilor interesați.

Concret, în scopul analizei actorilor interesați, primarul/consiliul local, cu sau fără implicarea ONG-urilor/voluntarilor, desemnează un coordonator sau un grup de lucru responsabil pe acest subiect.

Dacă în comunitate nu există ONG-uri care activează în domeniul asistenței sociale atunci primarul /consiliul local va apela după caz la, **asistenți sociali, asistenți medicali, manageri de caz, consilieri/mediatori școlari, , facilitatori comunitari sau la voluntari care activează individual sau într-un centru de voluntariat.**



Selecția nu trebuie să fie realizată exclusiv pentru o anumită categorie sau componență. De asemenea, existența la nivel local a ONG-urilor care activează în domeniul asistenței sociale nu elimină posibilitatea participării celorlalte categorii menționate anterior.

Pentru eficiența activității grupului de lucru astfel constituit, respectiv obiectivitate și o interpretare corectă a datelor la momentul la care vor fi procesate, este recomandabil ca grupul de lucru să fie format din persoane cu interese diferite și să nu provină din aceeași entitate.

Este recomandabil să existe un grup de lucru pentru identificarea și analiza actorilor interesați deoarece este o activitate complexă, dificil de acoperit de o singură persoană.

De asemenea, este necesară instruirea grupului de lucru cu privire la procedurile de lucru.

În conformitate cu prevederile art.129 alin.(2), art.139 din OUG nr.57/2019 privind codul administrativ, constituirea, organizarea și funcționarea structurilor comunitare consultative se face printr-un regulament, aprobat prin hotărârea consiliului local.

Hotărârea consiliului local privind înființarea și funcționarea unei structuri comunitare consultative, trebuie să cuprindă:

- a) obiectivele structurii comunitare consultative;
- b) principiile pe baza cărora se desfășoară consultarea;
- c) formele consultării;
- d) descrierea procesului de consultare;
- e) regulamentul de funcționare a structurii comunitare consultative va fi prevăzut ca anexă la hotărârea consiliului local.

Principiile pe baza cărora funcționează o structură comunitară consultativă:

- a) respectarea dreptului la informare a membrilor comunității și desfășurarea procesului de consultare a acestora, prin intermediul căruia se realizează participarea activă a cetățenilor și a actorilor interesați din comunitate la elaborarea programelor și a proiectelor;
- b) planificarea și prioritizarea intervențiilor identificate în domeniul asistenței sociale și alocarea eficientă a resurselor.

Procesul de consultare derulat de o structură comunitară consultativă trebuie să se concentreze pe soluționarea problemelor cu care se confruntă persoanele vulnerabile



din comunitate, prin intermediul programelor, proiectelor în domeniul asistenței sociale în care actorii interesați se pot implica.

Exemplificând, în situația în care la nivelul unei APL se elaborează un proiect pentru persoane vulnerabile, atunci se descrie ideea de proiect și se definesc obiectivele pentru acel proiect, în funcție de care se va realiza analiza actorilor interesați.

Comunitatea evoluează, iar pe cale de consecință și problemele se modifică, motiv pentru care analiza actorilor interesați trebuie făcută periodic, în funcție de schimbările care au apărut în profilul persoanelor vulnerabile în raport cu expunerea la risc, profilul persoanelor care au o vulnerabilitate permanentă, comunitățile sursă: concentrare a mamelor cu copii în sistemul de protecție specială și care se suprapun cu zonele marginalizate social sau zone cu un număr mare de copii din familii sărace, cu părinți cu nivel scăzut de instruire, **fără loc de muncă și care trăiesc din beneficii sociale.**

Consultarea publică desfășurată de o structură comunitară consultativă, se realizează prin:

- ✓ întâlniri publice cu o agenda prestabilită;
- ✓ întâlniri pentru a evalua diagnoza socială realizată la nivelul comunității (de SPAS sau alt furnizor de servicii sociale acreditat);
- ✓ întâlniri ad-hoc, în situații de urgență, pentru furnizarea rapidă a unui serviciu social.

Consultarea membrilor SCC se poate face prin mijloace electronice, în situații de urgență.

Subiectele consultării pot viza:

- ✓ identificarea apariției unei situații de risc în care se afla o persoană vulnerabilă, familie sau grup dintr-o comunitate;
- ✓ furnizarea integrată a serviciilor sociale pentru o persoană vulnerabilă, familie sau grup dintr-o comunitate ;
- ✓ interoperabilitatea dintre furnizorii de servicii sociale;
- ✓ coordonarea, cooperarea și integrarea modalităților de intervenție socială între primar, serviciul public de asistență socială, DGASPC, centru de voluntariat și asistență, furnizori privați de servicii sociale **și de servicii de ocupare;**



✓ stabilirea gradului de implicare a actorilor interesați, în furnizarea serviciilor sociale și de ocupare sau pentru elaborarea unui program/proiect și obținerea de contribuții la programe și proiecte viitoare ce au ca scop înlăturarea stării de vulnerabilitate a persoanelor din comunitate;

- ✓ analiza stadiului de implementare sau evaluarea rezultatelor/impactului programelor și proiectelor derulate.
- ✓ analiza activității furnizorilor de servicii desfășurate în comunitate (identificare blocaje/neconcordanțe) sau analiza procedurilor de lucru / protocoalelor de intervenție.

Evaluarea procesului de consultare desfășurat de o structură comunitară consultativă

La nivelul structurii comunitare consultative, anual se realizează o evaluare referitoare la eficacitatea procesului de consultare, pe baza rapoartelor întocmite după fiecare consultare.

Evaluarea procesului de consultare va oferi informații despre:

- ✓ gradul de implicare a actorilor interesați și cum au contribuit la îmbunătățirea strategiilor locale, a planurilor de acțiune ale acestora, programelor, proiectelor locale și percepția acestora cu privire la regulile de derulare a consultării;
- ✓ modificarea calității deciziilor luate de primărie, ca urmare a derulării consultării;
- ✓ concluzii, recomandări și propuneri de revizuire a procesului de consultare publică.

În România, pentru grupurile vulnerabile și piața muncii, **GAL-urile s-au remarcat prin faptul că prin acțiunile lor, au pătruns cu proiecte integrate în aceste comunități, reușind să identifice și să includă în grupul țintă al proiectelor, persoane vulnerabile cu grad major de sărăcie și excluziune socială, respectiv persoane care nu aveau act de identitate, locuință, educație și loc de muncă precum și copiii și familiile acestora, pe care au reușit să le ocupe pe piața muncii într-un procent semnificativ.**

Factorul cheie al GAL-urilor în procesul de consultare cu persoanele vulnerabile dintr-o comunitate îl reprezintă facilitatorul sau ONG-ul care asigură activitățile de conștientizare și animare dintr-o comunitate, în special din zone marginalizate.

Prezența facilitatorului sau a unui ONG specializat pe incluziune pentru activitățile de animare din comunitate este o obligativitate pentru GAL-urile urbane în procesul de elaborare și



implementare a unei strategii de dezvoltare locală, ceea ce creează un avantaj pentru succesul procesului de consultare a comunității, în special a persoanelor vulnerabile din zonele marginalizate.

Astfel, beneficiind și de finanțare pentru acest proces de animare și consultare a comunității, GAL-urile sunt entități recomandate a fi incluse în categoria entitatilor relevante pentru înființarea consolidarea structurilor comunitare consultative.

Totodată, Gal-urile dețin și sursa de finanțare pentru pregătirea și specializarea resursei umane prin proiectele pentru funcționarea GAL dar și pentru schimb de experiență și bune practici, prin proiectele de cooperare (finanțate prin PNDR 2014-2020, PNS 2023-2027 pentru GAL-urile rurale și PIDS 2021-2027 pentru GAL-urile urbane).

În cadrul proiectelor de cooperare, participanții la activitățile proiectului pot fi și ONG-urile membre GAL și reprezentanții acestora, în funcție de specificul proiectului și de tipul activității. Principalul avantaj al GAL-urilor și al ONG-urilor membre ale acestora este faptul că beneficiază de resurse umane, know-how și de informații actualizate în ceea ce privește posibilitățile de finanțare existente pe aceste domenii de educație, ocupare, incluziune și servicii socio-mediceale. Multe GAL-uri sunt furnizori autorizați de servicii sociale, GAL-urile fiind ONG-uri ca formă de organizare, care acționează în comunitățile locale, în special în zonele marginalizate.

Pentru o contribuție semnificativă la ocuparea grupurilor vulnerabile pe piața muncii, se recomandă autorizarea și acreditarea GAL-urilor ca furnizori de formare profesională și ca furnizori de servicii de informare, consiliere și mediere pe piața muncii.

Din acest punct de vedere, GAL-urile urbane și ONG-urile membre ale acestora, reprezintă categoria cea mai reprezentativă de actori interesați de a fi implicați în structurile comunitare consultative, deoarece cunosc îndeaproape comunitatea și problemele specifice, acționând deja asupra persoanelor vulnerabile prin proiecte integrate de succes.



În acest sens, autoritatea publică locală ar trebui să dezvolte un parteneriat pe termen lung cu aceste entități reprezentative pentru piața locală a muncii și dezvoltarea locală în ansamblu.

Deși inițiativa constituirii structurilor comunitare consultative aparține autorității publice locale, este recomandat ca GAL-ul să transmită o scrisoare de intenție cu privire la implicarea în organizate la nivelul comunității respective.

Cooptarea Gal-ului reprezintă pentru autoritatea publică locală o oportunitate de a eficientiza activitatea structurii comunitare consultative, prin maximizarea rezultatelor procesului de consultare dar și prin reducerea cheltuielilor.

Astfel, GAL-ul și ONG-urile membre ale acestuia dar și ONG-urile partenere în diferite proiecte cu finanțare nerambursabilă sau ONG-uri care implementează proiecte finanțate de GAL prin Strategia de dezvoltare locală, pot contribui cu informații, know-how dar și cu resurse materiale și financiare la activitatea de consultare desfășurată de structura comunitară consultativă organizată la nivel local.

3.2 Interacțiunea OSC cu federațiile, confederațiile și alte structuri asociative reprezentative pentru piața muncii

Colaborarea dintre ONG și federații, confederații și alte structuri asociative reprezentative pentru piața muncii, se poate realiza direct, cu cele care activează în același domeniu sau prin intermediul federațiilor din care respectivele ONG-uri fac parte.

Astfel, Gal-urile și ONG-urile membre ale acestora pot dezvolta relații de colaborare prin intermediul Federațiilor GAL-urilor.

Apartenența la o Federație a GAL-urilor și dezvoltarea colaborării cu alte federații, confederații și alte structuri asociative reprezentative pentru piața muncii, reprezintă o oportunitate de transfer de know-how și maximizare a rezultatelor pentru GAL-urile și ONG-urile membre ale acestora.



Din punct de vedere al domeniilor relevante pentru dezvoltarea comunitară, nu există o listă exhaustivă de domenii, deoarece abordarea "de jos în sus", specifică DLRC, identifică domeniile relevante pentru dezvoltarea unei comunități, în funcție de analiza nevoilor și specificităților locale. Cu toate acestea, există o serie de domenii încurajate "de sus în jos" pentru dezvoltarea locală, prin strategii naționale, sectoriale și/sau programe naționale/operaționale cu finanțare nerambursabilă, ca de exemplu: *infrastructură și servicii sociale/socio-medicale, **incluziune socială și educație**, protecția copilului, **măsuri de ocupare și îmbătrânire activă**, protecția mediului, smart city/smart village, turism, cultură, patrimoniu și industrii creative etc.*

Federații și confederații de interes pentru colaborare cu federațiile GAL-urilor pentru piața muncii

Domeniul educațional

✓ *Federația Coaliția pentru Educație* înființată în anul 2015 de ONG-uri active în domeniu, cu peste 10 ani de experiență și mii de beneficiari, pe diferite paliere ale educației, fie că este vorba despre preșcolari, elevi, studenți, educatori sau părinți.

Organizațiile membre ale Coaliției pentru Educație sunt:

- Asociația Aproape de TINERi ;
- Asociația C4C – Communication for Community ;
- Asociația Iubesc Ploieștii ;
- Asociația MetruCub ;
- Asociația OvidiuRo ;
- Asociația Reper 21 ;
- Asociația ROI ;
- Asociația Română de Dezbateri, Oratorie și Retorică ;
- Asociația Română de Literație ;
- Institutul pentru Dezvoltarea Evaluării în Educație ;
- Fundația Noi Orizonturi, Fundația Tineri pentru tineri ;
- Organizația Umanitară CONCORDIA ;



- Questifield ;
- Roma Education Fund ;
- Teach for Romania ;
- United Way România ;
- Universitatea Alternativă.

Acestora li se adaugă, ca partener, grupul EDUCATIVA.

Parteneriatul federațiilor Gal-urilor cu Federația Coaliția pentru Educație are numeroase potențiale beneficii, atât pentru educarea comunității locale, reducerea abandonului școlar dar și pentru incluziunea socială a categoriilor vulnerabile. Prin reprezentativitatea, expertiza și experiența membrilor acestei federații, Gal-urile și Ong-urile care activează la nivel local în domeniul educației pot beneficia de know-how și metode/instrumente adecvate și avansate dar și de resursă umană specializată pentru proiecte actuale aflate în implementare și pentru proiecte viitoare ce pot fi dezvoltate în parteneriat.

Domeniul turism și HORECA

✓ *Federația Patronatelor din Industria Ospitalității* – înființată de 7 membri fondatori, respectiv organizații locale ale celor mai mari orașe din România, reunesc peste 500 de antreprenori și locații din industria ospitalității.

Membri Fondatori: Horetim Timișoara, Horeca Transilvania Cluj, Resto Constanța, Asociația Horeca Oltenia, Dolj, Asociația HoReCa Bacău, Asociația Patronală Horeca Argeș și Organizația Patronală a Cărciumarilor Brașoveni.

Membri Regulari: Asociația HoReCa Neamț.

✓ *Federația Patronatelor din Turismul Românesc (FPTR)* s-a înființat în anul 1992 și are reprezentativitate națională, făcând parte din Uniunea Generala a Industriașilor din România (U.G.I.R), în cadrul căreia reprezintă sectorul de turism.

La nivel internațional, prin Alianța Cofederațiilor Patronale de Ramură, FPTR face parte din Uniunea Confederațiilor Industriașilor și Patronilor din Europa (UNICE).

Astfel, FPTR poate promova interesele membrilor săi în raport cu diverse instituții: Parlament, administrația publică centrală și locală, instituții naționale și internaționale, alte confederații, organizații și mass-media etc.



Un eventual parteneriat încheiat între federațiile GAL-urilor și federațiile din turism și industria ospitalității este util atât pentru mediul economic de la nivel local care activează în aceste domenii, prin identificarea de resurse umane locale pentru antreprenorii locali, în vederea angajării de personal calificat – resursa umană disponibilă fiind printre principalele probleme a acestora- (Gal-urile cunoscând foarte bine comunitatea și deținând baze de date cu grupurile țintă ale proiectelor implementate în comunitatea locală) dar și pentru depunerea de proiecte în parteneriat, pentru proiecte cu măsuri de ocupare, finanțate în special prin POCU 2014-2020 și prin POEO 2021-2027. De asemenea, prin reprezentativitatea acestora la nivel national și international, parteneriatul constituie atât putere de negociere cu administrația central dar și oportunități de colaborare cu entități internaționale și depunerea unor proiecte în parteneriat cu finanțări din partea unor instituții internaționale.

Domeniul industrie și construcții

✓ *Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR)* a fost înființat în anul 1992 și este o confederație patronală reprezentativă la nivel national, fiind membru al Alianței Confederațiilor Patronale din România, ce cuprinde cele 6 organizații patronale reprezentative la nivel național și al Coaliției pentru Dezvoltarea României, inițiativă privată, apolitică, alcătuită din cele mai reprezentative organizații ale mediului de afaceri din România.

La nivel guvernamental, CNIPMMR face parte din cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social (CNTDS), coordonat de Prim-ministrul României, Consiliul Economic și Social, organismul consultativ al Parlamentului și Guvernului României (cu 3 membri în cadrul Plenului și alți 4 membri în cadrul comisiilor de specialitate) și din Comisiile de Dialog Social la nivel central (ministere) și la nivel teritorial (AJOFM, ITM, etc).

La nivel internațional, CNIPMMR face parte din Organizația Europeană a IMM-urilor în cadrul căreia deține o poziție de Vicepreședinte și din Comitetul Economic și Social European în cadrul căruia deține un loc de reprezentare în grupul angajatorilor.



✓ *Federația Patronatelor Societăților din Construcții (FPSC)* este o organizație patronală constituită din 5 patronate din domeniul construcțiilor:

- Patronatul Societăților din Construcții - PSC
- Patronatul Producătorilor de Tamplarie Termoizolantă - PPTT
- Uniunea Națională a Restauratorilor de Monumente Istorice - UNRMI
- Asociația Română a Distribuitorilor de Metale – ARDIMET
- Patronatul Drumarilor din România

FPSC este singura organizație reprezentativă din România la nivel de sector de activitate "Construcții Civile și Industriale" și la nivel de sector de activitate "Industria sticlei și a ceramicii fine. Industria materialelor de construcții – fabricarea altor produse din minerale nemetalice".

✓ *Conferderarea Patronală Concordia* aduce împreună 15 industrii esențiale pentru economia românească și firme cu peste 330.000 de angajați, fiind singura organizație din România parte a BusinessEurope, a Business at OECD (BIAC) și a Organizației Internaționale a Angajatorilor (IOE). De asemenea, este și partener legitim în toate dezbaterile publice de la nivelul Guvernului, al Parlamentului și ale structurilor de decizie din teritoriu.

Parteneriatul federațiilor GAL-urilor cu federații și confederații din industrie este benefic atât pentru dezvoltarea economică a comunității locale prin atragerea de eventuale investiții private, crearea de locuri de muncă cât și pentru consolidarea imaginii și a relațiilor de colaborare cu instituțiile din administrația publică centrală și instituții europene și internaționale.

Totodată, federațiile GAL-urilor, GAL-urile membre și alte ONG-uri, pot dezvolta parteneriate colaborări cu alte ONG-uri de interes pentru nevoile locale, pe domenii diferite.

În acest scop, pot fi consultate baze de date oficiale cu ONG -uri reprezentative pe domenii:

- ✓ <https://conect.gov.ro/1/harta-interactiva/>
- ✓ https://www.cdep.ro/informatii_publice/ong2015.pe_dom

După încheierea de parteneriate reprezentative între Federațiile GAL-urilor și federațiile, confederațiile de interes pentru piața muncii, este recomandat a se organiza în comun:



- ✓ Grupuri de lucru (GL) pe domenii de interes;
- ✓ Evenimente de relaționare și promovare (ex. târguri și expoziții pe diferite tematici);
- ✓ Evenimente de creștere a rolului și vizibilității federațiilor (ex. Gale de premiere).



IV. BUNE PRACTICI PENTRU OSC PENTRU CREȘTEREA IMPLICĂRII PE PIAȚA MUNCII

4.1 Contextul istoric recent al pieței muncii și al sindicatelor la nivel European

Sindicatelor au fost contestate în mod repetat de programe neolibérale implementate în statele membre ale Uniunii Europene (UE) și la nivel european.

În anul 2000, Institutul Sindical European și-a publicat initial volumul sindicatelor din Europa (Widdington și Hoffmann 2000), care a identificat elemente ale provocării neolibérale de atunci cu impact asupra sindicatelor. În centrul acestei provocări este presupunerea că sindicatele și alte forme de reglementare stabilite de actorii colectivi constituie „rigidități ale pieței muncii”, ale căror efecte trebuie eliminate sau minimizate, dacă economiile vor prospera. Impactul provocării asupra sindicalismului și măsurilor implementate de către sindicaliști în încercările lor de a se adapta la circumstanțele schimbărilor trebuie să țină cont și de extinderile succesive ale UE.

Abordarea urmărită de angajatori și factorii de decizie politică la nivel național și european este o politică macroeconomică care cuprinde liberalizarea comerțului, disciplina fiscală și prioritizarea controlului inflației în detrimentul ocupării depline.

În cadrul statelor membre liberalizarea și privatizarea serviciilor publice a dus la reducerea locurilor de muncă în sectorul public, care în mod tradițional este dens sindicalizat; **reformele pieței muncii și-au redus protecția pentru ocuparea forței de muncă și accelerarea salariilor mici și angajarea atipică, negocierea colectivă a fost descentralizată și, în unele cazuri, desindicalizate iar statul și partidele politice au „distanțat” sindicatele de implicarea în formularea politicilor.**

Programele desfășurate în statele membre sunt inegale și variază în funcție de grade. Direcția de deplasare în interiorul statelor membre poate fi asemănătoare, dar distanța parcursă diferă semnificativ. Impactul provocării este influențată de această denivelare și de starea sindicatelor la acea vreme, diferitele elemente ale provocării au fost implementate.

Sindicatelor din Europa de Centru și de Est (ECE) nu au fost la fel de încorporate în piața socială industrială, în sisteme de relații, ca și omologii lor din alte părți ale UE. Mai mult, sindicatele din



ECE au vrut să se adapteze la extindere și, în general, să aibă acces la mai puține materiale și resurse politice. În consecință, impactul a fost resimțit mai greu de sindicatele din ECE decât în altă parte.

UE s-a distanțat în practică, de promovarea unei dimensiuni sociale europene, în special între 1999 și 2014; măsurile de politică socială care au fost adoptate au cuprins multe elemente soft de lege, standarde minime slabe și nicio încercare de a crește armonizarea politicii sociale, cu impact asupra pieței muncii. În plus, o serie de decizii luate de Curtea Europeană de Justiție au declasat drepturile muncii în legătură cu funcționarea pieței unice.

În contextul economic și geopolitic actual, puternic afectat și de războiul din Ucraina, activitate sindicală va fi în centrul campaniilor de revitalizare a pieței muncii.

4.2 Sindicatele din Uniunea Europeană

Identificarea provocărilor

În cadrul majorității societăților industrializate, sindicatele au ocupat istoric o poziție cheie. Ajutând la construirea democrațiilor liberale modern, sindicatele au luptat pentru reprezentare colectivă, participare și universalitate la vot.

Pe piața muncii, acoperirea pe scară largă a negocierilor colective a fost asociată cu o diminuare a inegalității, o pondere în creștere a salariilor naționale, veniturile și rezultatele negociate care au legat în mod informal inflația, creșterea productivității și salariile.

La locul de muncă, sindicatele au negociat protecția împotriva riscurilor de îmbolnăvire și accidente, precum și asigurare a gradului de corectitudine procedurală prin intermediul procedurilor de reclamație și disciplinare.

De asemenea, sindicatele au căutat și și-au asigurat angajamente retorice, dacă nu politice, **de a căuta ocuparea deplină a forței de muncă.**

În Europa de Vest, analizele modelului social european subliniază o serie de caracteristici de bază, inclusiv forme de coordonare a politicilor care promovează creșterea economică și dezvoltarea consensuală a pieței muncii, integrarea politicii sociale și de bunăstare cu politica economică, termenii și condițiile minime de angajare, de cele mai multe ori subscris de stat și reprezentarea independentă a lucrătorilor (Crouch 1993; Hyman 2005; Lane 1989).



Pentru fiecare dintre acestea caracteristici, **elementul central este rolul organizațiilor sindicale și negocierea colectivă** (Crouch 1999: 32–47; Sassoon 1996), caracteristici care separă Europa din formele neoliberale de management economic, caracterizate prin Statele Unite ale Americii (Coates 2000: 77–106; Crafts și Toniolo 1996b) și contribuie pozitiv la performanța economică pe termen lung (Eichengreen 2007; Gamble 2014).

Trecerea către neoliberalism aproximativ după anul 1980 a amenințat poziția sindicatelor în cadrul Uniunii Europene (UE). Opinii asupra impactului ale acestei amenințări variază.

La o extremă se susține că neoliberalismul a modificat fundamental instituțiile și practicile relațiilor industriale (Baccaro și Howell 2017), în timp ce alții evidențiază rezistența și adaptarea la proiectul neoliberal (Dølvik și Martin 2015) și variația în impactul său (Müller et al. 2019). **Ceea ce este clar este că sindicatele în UE nu se află într-un loc bun. Ratele de sindicalizare sunt cele mai scăzute din 1950 (Visser 2019a) și, în cel mai bun caz, resursele dislocate pentru campaniile de organizare și recrutare nu au făcut decât să încetinească ratele naționale de declin (Holgate et al. 2018; Phelan 2007; Urban 2012).** Mobilizarea sub formă de grevă pentru apărarea intereselor lucrătorilor este, de asemenea, la un nivel scăzut în majoritatea statelor membre ale UE (Vandaele 2016; van der Velden et al. 2007).

În plus, urmărirea sindicală „standard” de a îmbunătăți salariile și condițiile pentru lucrători a fost pusă în pericol de o scădere a acoperirii negocierilor colective și a descentralizării unei mari părți a colectivului de negociere care rămâne (Waddington et al. 2019). Ca o consecință, sindicatele stabilesc termenii și condițiile de angajare pentru o proporție mai mică a forței de muncă. Încrederea exprimată de diferite grupuri de muncitori în sindicate, totuși, nu a scăzut în majoritatea țărilor (Frangi et al. 2017; Gorodzeisky și Richards 2019).

Descentralizarea colectivului, negocierile impun sindicatelor să coordoneze reglementarea contractelor colective descentralizate, pentru a asigura un grad de paritate între lucrătorii care au fost anterior acoperiți de același acord industrial. În practicarea acestor evoluții înseamnă că există mai puține resurse disponibile la sindicate într-un moment în care sarcini mai ample, coordonarea sunt necesare așezării, necesitând resurse sporite.

Pentru a situa sindicatele într-o o perspectivă istorică, sunt analizate trei etape:



- ***Etapa I - bazele istorice ale unionismului în timpul „epocii de aur” între 1945 și 1975 și conturează trăsăturile ulterioare, provocarea neoliberală către unionism de a introduce poziția în schimbare a sindicatelor.***
- ***Etapa a II a - schimbările de pe piața muncii, rezultatele economice și negocierile colective concurente cu proiectul neoliberal din anul 2000.***

Aceste două etape identifică astfel provocările cu care se confruntă sindicatele din UE.

- ***Etapa a III a treia – exemple din state membre ale UE.***

Etapa I - de la „epoca de aur” la provocarea neoliberală

În timpul „epocii de aur” (Marglin și Schor 1990) sau „trente glorieuses”, 1945-1975, sindicatele din Europa de Vest au susținut reforme centrate pe drepturile lucrătorilor, îmbunătățiri ale termenilor și condițiilor ocupării forței de muncă și a cetățeniei industriale în managementul economic. Împotriva contrapunctului de comandă a economiilor dominante în interior Europei Centrale și de Est (ECE), **trăsătura remarcabilă a perioadei în cadrul capitalismului de piață a fost măsura în care sindicatele din vestul Europei și-au realizat ambiții în aceste domenii (Ross și Martin 1999: 6).**

În contrast, în mare parte din ECE sindicatele au fost încorporate în sisteme de guvernare dominată de partidele comuniste, la care erau sindicatele în mare măsură subordonate.

Susținerea progresului sindical din Europa de Vest în timpul „epocii de aur” a fost creșterea economică. Deși această creștere a fost ciclică, ea a fost caracterizată prin creșteri relativ lungi și balansări în jos relativ scurte (Crafts și Toniolo 1996a).

Companiile multinaționale au fost motoarele creșterii economice, bazându-și activitățile pe producția de bunuri, care erau destinate în principal vânzării în piețele naționale. **În cadrul companiilor multinaționale, „lucrătorii bogați” au putut obține mai mult la salarii și securitate sporită a locului de muncă, în schimbul cooperării lor la locul de muncă, solicitate de conducere, pentru a satisface cererea care decurge din creșterea standardului nivelului de trai (Goldthorpe et al. 1969).** În timp ce rar s-a convenit sau făcut în mod oficial explicit, creșterea salariilor a devenit asociată cu un compromis care implică



inflația și creșterea productivității (Marglin și Schor 1990). Acoperirea tot mai mare a negocierilor colective a facilitat astfel de compromisuri în cadrul tuturor companiilor. Acest „cerc virtuos” a generat rate ridicate de creștere economică, până la sfârșitul anilor 1960, când ritmurile de creștere au încetinit și apoi ulterior s-a scufundat pe măsură ce impactul crizei petrolului a lovit și a rezultat stagflația (Eichengreen 2007: 198–251) cuplată cu o reapariție a conflictului industrial (Crouch și Pizzorno 1978). Bunăstarea statului a fost extinsă în domeniul de aplicare și profunzime (Esping-Andersen 1990) și, cel puțin, angajamente retorice au fost puse să asigure ocuparea deplină de către partidele de stânga politică și dreapta.

Sindicatele au participat la deciziile luate de stat la centru și în localități, în special, dar nu exclusiv, atunci când la putere erau partide de stânga și de centru. Aranjamentul corporativist sau tripartit a acordat sindicatelor influență în procesul de elaborare a politicilor naționale, **care a promovat alianțe între sindicate și partide politice.** Mulți sindicaliști, de exemplu, au căutat alegerea în funcții publice ca reprezentanți ai partidelor politice cu care sindicatele erau în alianță. **Sub presiune predominant din sindicate, statul a lărgit cetățenia industrială în forma de reprezentare a salariaților la nivel de consiliu, consilii de întreprindere, sănătate și comitetele de siguranță și alte forme de reprezentare la locul de muncă.** Acesta a fost mai ales cazul în sectorul public în care statul a acționat ca a „angajator model”, pentru a promova evoluții similare în sectorul privat. Sindicatele au beneficiat de aceste evoluții. Segmente mari de servicii din sectorul privat au rămas neorganizate; retailul, ospitalitatea, cateringul și turismul, de exemplu, au fost segmente de densitate sindicală scăzute ale majorității economiilor.

Calitatea de membru în plină dezvoltare a permis sindicatelor să finanțeze și să ofere o gamă mai largă de servicii membrilor, cuprinzând departamente de cercetare, juridice și formare.

Angajamentul cu statul național a oferit singurele oportunități de a asigura îmbunătățiri ale dispozițiilor de bunăstare și ale legislației privind securitatea sindicală. În mod similar, acordurile de negociere colectivă se bazau pe așezările industriale naționale, accentuând astfel concentrarea națională a unioniștilor. Legătura dintre creșterea salariilor, inflației și productivitatea cu negocierile colective, s-a bazat și pe date naționale și comparații.



În timp ce înființarea Confederației Europene a Sindicatelor (CES) în 1973 a constituit un pas către internaționalizarea unui sindicat european mai mare, afilierea inițială limitată și rudimentară a structurilor, au fost indicatori ai limitelor internaționalizării sindicale (Degryse și Tilly 2013; Dølvik 1999). Potențialul de creștere economică rapidă în ECE după 1945 a fost prezent sub forma unor efecte de recuperare ca economii în mare parte agricole industrializate și, ca și în Occident, a remediat pagubele provocate de al Doilea Război Mondial (Eichengreen 2007: 131–162). Acest potențial al „capitalismului” nu a fost realizat. Sistemul central de planificare în care toate industriile majore au fost deținute de stat a dus la crearea și extinderea rapidă a bazei industriale, dar creșterea economică a devenit dependentă de aporturi din ce în ce mai mari de muncă și capital din aproximativ anul 1960 (Aldcroft și Morewood 1995).

Lipsa investițiilor în echipamente moderne, lipsa forței de muncă și practicile proaste de management au afectat în continuare creșterea economică (Berend 1996).

În acest context, situația sindicatelor din ECE a fost semnificativ diferită de cea a omologilor lor din Occident.

În absența creșterii nivelului de trai, limite ale consumului, investiții limitate în locuințe și comunicații și provizii slabe de energie (Eichengreen 2007: 140; Mazower 2000: 253–289), **sindicatele erau asociate - mai degrabă cu eșecurile planificării centrale decât cu instituțiile preocupate să ridice nivelul de trai al membrilor. În schimb, syndicatele în ECE au subliniat un rol social.**

Facilitățile din stațiunile de vacanță și aranjamentele extinse de îngrijire a copiilor au exemplificat aspectul social al practicii sindicale.

Aceste prevederi cuplate cu avantajele membrilor prin legăturile sindicale cu Partidul comunist a asigurat niveluri ridicate de densitate sindicală. În 1970, de exemplu, densitatea a fost estimată la 80,0% sau mai mare în fiecare dintre țările ECE în care partidele comuniste erau la putere.⁵ Densitatea sindicală a fost astfel, semnificativ mai mare în CEE decât în Europa de Vest.

În majoritatea sindicatelor din ECE la locul de muncă au fost preocupate să atingă productivitatea, producția și alte obiective cerute în termenii planificării centrale.



Implicarea Uniunii a fost astfel un element al managementului locului de muncă. Trebuie remarcat, însă, că prevederile au fost extinse, astfel încât proporții semnificative ale forței de muncă erau relativ înalt calificate în unele țări, în special Cehoslovacia și Ungaria. Excepția de la funcția managerială îndeplinită de sindicate din ECE a fost Iugoslavia, unde un sistem de autogestionare a fost implementat cu fiecare întreprindere autogestionată, condus de un consiliu de întreprindere ales. Autogestionarea iugoslavă a dus la un grad de planificare democratică mai degrabă decât birocratică și apariția relațiilor de piață între întreprinderile autogestionate (Moore 1970; Singleton și Topham 1963). Inițial, autogestionarea a fost independentă de sindicatele iugoslave, care ocupau o poziție similară cu omologii lor din altă parte din ECE, dar după aproximativ 1970 sindicatele au susținut grevele neoficiale convocate împotriva politicilor de venituri implementate pentru a reduce inflația (Coates și Topham 1972: 244).

Pe scurt, „epoca de aur” a fost un fenomen al Europei de Vest care a permis sindicatelor să-și consolideze pozițiile economice și politice pe care până acum nu reușiseră.

În ECE poziția sindicatelor s-a consolidat și într-o relație de subordonare a Partidului Comunist. Contrastul dintre sindicalismul din Europa de Vest și ECE a fost astfel marcant.

În plus, aceste diferențe s-au accentuat atunci când Blocul sovietic s-a dezintegrat și sistemul în care se aflau sindicatele a fost înlocuit.

Etapa a II a - schimbările de pe piața muncii, rezultatele economice și negocierile colective concurente cu proiectul neoliberal din anul 2000.

Agenda politicii neoliberale a afectat toate statele membre, chiar dacă în diferite grade, printre altele, au depins de reziliența sindicatului, organizarea, gradul de integrare sindicală în piața muncii și instituțiile de asistență socială și intensitatea programului neoliberal adoptat.

Nivelurile șomajului după 1980 au fost astfel constant mai mari decât cele înregistrate în cea mai mare parte a „epocii de aur”, cu o slăbire ulterioară a poziției de negociere a sindicatelor.



În căutarea unei inflații reduse, guvernele au căutat creșteri ale „flexibilității” pieței muncii. În acest context, sindicatele și negocierile colective au fost privite ca rigidități ale pieței muncii, care au fost reduse în efect. Încercările de a reduce acoperirea negocierilor colective au fost inițiative de promovare a descentralizării de negocieri colective, care au fost în general sprijinite de angajatori.

În ECE, unde sindicatele și negocierile colective erau la un nivel diferit de dezvoltare comparativ cu Europa de Vest, s-au luat măsuri pentru a limita dezvoltarea lor cu consecințe negative asupra densității sindicale, care a scăzut imediat după transformare și perioada de acoperire a negocierilor colective, care a rămas rară. **Doar în România și Slovenia au fost stabilite aranjamente de negociere industrială și acestea au fost de scurtă durată în România (Trif și Paolucci 2019). În alte țări din ECE, unde s-au înființat negocierile colective, tindea să funcționeze la nivel de companie.**

Angajatorii au făcut lobby intens pentru aceste schimbări politice și au profitat de oportunitatea politică pentru a introduce o serie de politici care inhibă în continuare organizarea sindicală, în special sub formă umană, practici de management al resurselor (HRM), concepute pentru a permite managerilor să vorbească direct cu lucrătorii, mai degrabă, decât prin intermediul sindicatului lor reprezentant sau consilierului de întreprindere, și așa-numitul lucru flexibil bazat pe legislația neoliberală care limitează siguranța locului de muncă.

Un alt obiectiv al programului neoliberal este reducerea dimensiunii și rolul statului. Privatizarea industriilor și serviciilor deținută de stat a fost obișnuită în Europa de Vest după 1980, împreună cu introducerea unor mecanisme menite să promoveze piețele interne din sectorul public rămas.

În ECE măsura de privatizare a fost mai largă, un impact agravat de rate ridicate ale investițiilor străine directe din Europa de Vest și multinaționale deținute de Statele Unite (SUA) (Bohle și Greskovits 2012: 262– 267). **În practică, în mare parte a Europei, ocuparea forței de muncă în sectorul public s-a contractat ca proporție din forța de muncă, ocuparea forței de muncă trecând astfel de la segmentele economice de putere sindicală la segmente de slăbiciunea sindicală.**



În ceea ce privește rolul statului, intenția neoliberală a fost de a „distanța” statul de angajamentul sindical. În Europa de Vest multe instituții tripartite și corporativiste au fost demontate sau retrogradate ca influență, limitând astfel implicarea sindicatului în formularea politicilor (Baccaro și Howell 2017).

În ECE au fost înființate instituții tripartite aparent pentru a genera sprijin politic pentru transformarea în economii de piață, să stabilească salariile minime, să gestioneze prevederile de bunăstare și să stabilească sisteme de relații industriale. Multe dintre acestea instituții tripartite s-au dovedit însă a fi iluzorii, un mijloc de a genera rezultate neolibérale și o contracție a bunăstării statului și a mecanismului pentru a se asigura că munca recunoaște slăbiciunea poziției sale (Bohle et al. 2007; Ost 2000).

În timpul „epocii de aur”, centrul activității sindicale a fost în interiorul statului națiune.

Pentru sindicate, însă, concentrarea asupra prevederilor de bunăstare a statului național a rămas imperativă, legislația privind securitatea socială și majoritatea instituțiilor și practicilor de barouri colective au rămas naționale, deși adesea ținând cont de evoluțiile internaționale.

Concurența de regim rezultă în standarde de funcționare sub cele căutate de sindicate și, dincolo de Europa, excluderea sindicatelor de la locul de muncă. **Provocarea pentru sindicate este să stabilească sau să fie parte integrantă a unui cadru de reglementare global, care asigură standarde decente, oricum ar fi acestea definite. În cadrul UE, integrarea, extinderea și adoptarea unei mai largi game de reglementări europene a necesitat intervenții sindicale la nivel european.**

Sindicaliștii nu și-au mai putut apăra interesul acționând exclusiv în cadrul statului național. CES și Federațiile Sindicale (FSE), care funcționează la nivel de industrie, sunt organizații relativ „imature” care sunt în proces de înființare a rațiunii de a fi într-un moment în care resursele sunt limitate.

Pe scurt, pentru a formula politici coerente la nivelul UE, sunt necesare resurse suplimentare, într-un moment în care declinul calității de membru reduce efectiv



resursele disponibile sindicalismului. Această presiune este resimțită cel mai mult în ECE, unde sindicatele au resurse relativ slabe. În plus, diferite „puncte de plecare” ale sindicatelor vest-europene și ECE care au ieșit din „epoca de aur” ridică întrebări despre modul în care o unificare ar putea apărea și poziția sindicală și forma pe care o poate lua (Adamczyk 2018; Müller și Platzer 2020). În mod similar, diferențele dintre sistemele naționale de relații industriale au condus la dezbateri intense în cadrul CES la forma pe care o poate lua reglementarea europeană preferată de sindicate (Lovén Seldén 2020; Seeliger 2019).

În întreaga UE, sindicatele sunt astfel în proces de adaptare la circumstanțe radical schimbate. În esență, proiectul neoliberal intenționează să îndepărteze statul de la a interveni în relația dintre capital și muncă.

Din perspectiva neoliberală rolul sindicatelor și negocierile colective trebuie astfel reduse. Diferențele în puterea sindicatelor, încadrarea lor instituțională și intensitatea cu care este urmărită agenda neoliberală asigură că neoliberalismul a avut efecte naționale variate asupra unionismului. **Și mai mult, exacerbează această situație efectele inegale ale digitalizării, schimbările de mediu și migrație.**

Schimbarea pieței muncii

Pe lângă reducerea impactului sindicatelor și al câștigurilor colective, îndepărtarea de la economia keynesiană inerentă proiectului neoliberal a necesitat o flexibilitate și nesiguranță sporite în cadrul pieței muncii.

În cadrul UE, urmărirea creșterii flexibilității este asociată cu încercările de a menține o anumită securitate pentru lucrătorii din interiorul pieței muncii, de unde promovarea „flexicurității” de către Comisia Europeană (Wilthagen și Tros 2004).

Însoțind și, parțial conduse de cerințele proiectului neoliberal, sunt schimbări marcante la componența pieței muncii și la o slăbire a poziției contractuale a lucrătorilor.

Abordarea resurselor de energie, de exemplu, demonstrează că șomajul ridicat și schimbările în componența pieței muncii sunt departe de modelul tradițional al bărbaților cu normă întreagă, ocuparea forței de muncă în producție slăbește structura și organizarea resurselor de putere ale muncitorilor și, prin urmare, ale sindicatelor (Lehndorff et al.2018; Schmalz și colab. 2018). Resursele structurale de putere se referă la locația strategică a lucrătorilor în cadrul procesului



de muncă și la negocierea acestora la puterea pe piața muncii rezultată din deficitul de muncitori, care este diminuat în perioadele de șomaj ridicat.

Organizatoric, resursele de putere se referă la puterea numerică a sindicatelor și capacitatea acestora de a mobiliza cu succes membrii. Resursele de putere organizațională sunt afectate negativ de schimbările în componența pieței muncii deoarece unele secțiuni ale pieței muncii sunt mai dificile pentru sindicate (Levesque și Murray 2010).

Modificările cantitative în componența pieței muncii sunt examinate în cinci etape:

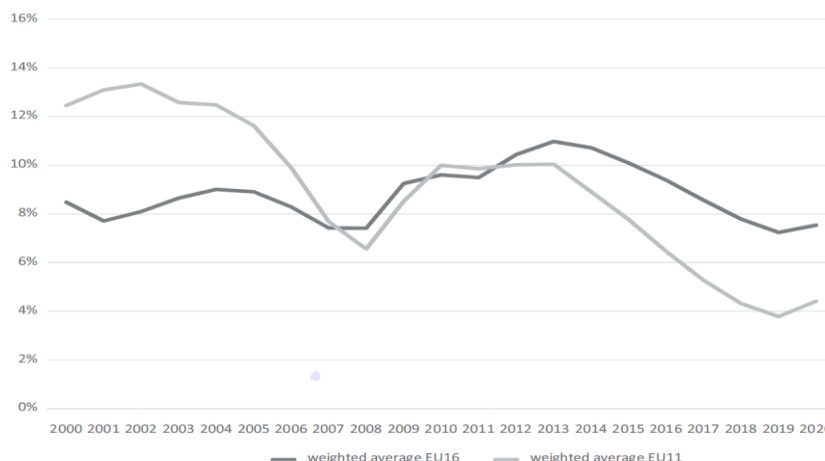
1. Prima etapă evaluează *impactul neoliberal al politicii privind ratele șomajului*.
2. A doua etapă analizează *schimbările în ratele de ocupare*.
3. A treia etapă prezintă *feminizarea angajării*.
4. A patra etapă enumeră *schimbările în ocuparea forței de muncă, producția către servicii din sectorul privat, așa-numita „terțiarizare” de angajare*.
5. A cincea etapă cartografiază *creșterea angajării cu normă parțială și temporară și discută despre creșterea formelor contractuale care diferă de la angajare „standard”*.

1. Șomajul

Partea integrantă a deplasării de la politicile keynesiene a fost degradarea politică a urmăririi șomajului total și prioritatea acordată controlului inflației.

Îndepărtarea de la controlul șomajului a servit unui scop politic suplimentar de slăbire a poziției de negociere a sindicatelor atunci când rata șomajului a crescut.

Figura următoare prezintă mișcările mediilor ponderate ale ratei șomajului din anul 2000 până în anul 2020.



În UE16 rata șomajului a variat într-un interval relativ îngust între 2000 și 2020.

Șomajul a crescut în urma crizei subprime și a crizei financiare din 2008–2009, a scăzut ulterior, înainte de a se ridica din nou, pe măsură ce a lovit pandemia de Covid. În comparație cu anii 1960 și 1970, ratele șomajului în UE16 în timpul secolului XXI au fost universal mai mari. **În nouă State Membre rata medie anuală a șomajului după 2000 a fost mai mare decât cea înregistrată în anii 1980, în timp ce în cinci state membre ratele recente ale statelor sunt mai mici decât în anii 1980.**

Acest model sugerează că rămâne o variație temporală considerabilă în cadrul Statelor Membre, cu privire la mișcările ciclului de afaceri și politicile implementate pentru limitarea șomajului.

Este de remarcat faptul că Irlanda și Olanda, două dintre țările cu rate ridicate ale șomajului în anii 1980, au implementat Programul de Recuperare Națională în 1988 și Acordul de la Wassenaar în 1982 (Bruff 2008; Visser și Hemerijck 1999), respectiv, ca răspunsuri coordonate care implică statul și partenerii sociali.

Aceste măsuri au condus la reduceri semnificative ale șomajului, deși însoțit de moderarea salariilor (Eichengreen 2007: 388–393). Astfel de inițiative nu au fost replicate în timpul secolului XXI printre UE16. Într-adevăr, Programul irlandez pentru Recuperarea națională a persistat sub forma acordurilor de parteneriat social până în 2009, când a fost desființată ca urmare a programului de reforme cerut de Troica (Maccarrone et al. 2019). În puținele țări în care răspunsurile tripartite „de criză-corporatiste” la subprime au fost căutate crize financiare, nu a fost posibilă încheierea tripartite de acorduri la nivel național, din cauza diviziunilor marcate



între actorii implicați, deși unele aranjamente bilaterale la nivel de companie au fost încheiate atunci când parte a muncitorilor au făcut concesii pentru salvagardare angajare (Urban 2012).

Figura de mai sus arată că rata șomajului în UE11 a fost relativ ridicată în primii ani ai secolului XXI, sugerând un impact pe termen lung al tranziției către economiile de piață și lupta pentru competitivitate (Bohle și Greskovits 2012).

Rata șomajului de după 2008 nu a atins încă nivelurile de dinainte de 2005, spre deosebire de UE16, reflectând expunerea directă relativ limitată a UE11 la subprime și criză financiară (Bohle și Greskovits 2012). În contrast, comparativ cu rata șomajului din anii 1990, ratele medii anuale ale șomajului sunt mai mari în șase dintre Statele membre UE11 și mai mici în trei, confirmând impactul din gama largă de abordări politice menite să reducă șomajul în aceste țări (Bohle și Greskovits 2012). De asemenea, trebuie recunoscut faptul că emigrarea pe scară largă din mai multe din UE11 către UE16 Statele membre au atenuat ratele șomajului în UE11 (Ther 2016: 246–248, 308–311).

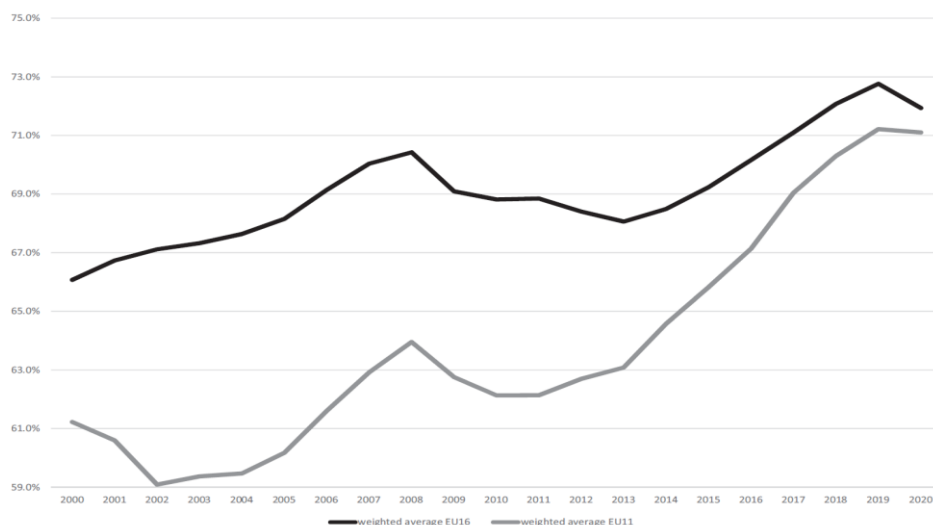
2. Angajarea

Conform termenilor Tratatului de la Amsterdam, la Luxemburg Summitul pentru ocuparea forței de muncă din noiembrie 1997, UE a lansat Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, care la Summitul de la Lisabona din martie 2000 a fost legată de Consiliul European la Strategia europeană pentru o bază de cunoaștere a economiei.

La Summitul de la Nisa din 2001, au fost adoptați o serie de indicatori structurali cheie ca măsurători de progres în punerea în aplicare a Strategiei de la Lisabona. Printre acești indicatori au fost ținte pentru o rată globală de ocupare de 70% și o rată de angajare de 60% pentru femeile cu vârsta cuprinsă între 16 și 64 de ani până în 2010.

În 2010, Consiliul European a adoptat Strategia Europa 2020, care a adus realizarea unei rate de angajare de 75 % pentru adulții în vârstă între 20 și 64 de ani pentru fiecare stat membru până în 2020.

Figura de mai jos redă media ponderată a ratei de ocupare UE16 și UE11 din 2000



Rata de ocupare a forței de muncă pentru UE16 a crescut în mod constant după 2000 de la 66,1% la peste 71,9 %. În termeni cantitativi, nu există niciun efect negativ aparent asupra ratei agregate de ocupare din criza subprime și financiară.

Cu toate acestea, menținerea nivelului de ocupare a forței de muncă a venit cu prețul deteriorării calității locurilor de muncă marcate în special printr-o creștere a formelor nestandard de angajare și cu nivelurile medii ale calității locurilor de muncă în UE, care rămân sub nivelurile de dinainte de criză (Piasna 2017). Acolo unde a intervenit Troica, însă, rata de angajare a scăzut semnificativ între 2008 și 2012: Cipru 76,5% și 70,2%; Grecia 66,3% și 55,0 % ; Irlanda 73,5% și 64,5%; Portugalia 73,1 și 66,3%; Spania 68,5 și 59,6% .

Aceste scăderi sugerează că acțiunile întreprinse în întreaga Europă pentru a asigura unele locuri de muncă, în special prin utilizarea pe scară largă a schemelor de muncă cu normă redusă, deși în termeni și condiții reduse pentru a reduce costurile în timpul crizei financiare și subprime, au fost insuficiente în țările în care a intervenit troica (Hijzen și Venn 2011; Theodoropoulou 2018).

Rata ocupării forței de muncă în UE11 a scăzut brusc din 2000 până în 2004 datorită impactului recesiunii și ajustării post-1990. După ce rata ocupării forței de muncă a crescut constant la peste 71,1% în 2020, atingând astfel un nivel similar cu cel din UE16 în 2020. În toată UE11 rata de ocupare a forței de muncă din Statele membre a fost mai mare în 2020 decât în 2000,



sugerând că, indiferent de opțiunile de politică economică alese, rata de ocuparea forței de muncă a fost în general protejată. Gama actuală a ratelor de ocupare a forței de muncă în UE11 variază totuși semnificativ de la 67,1% în Croația la 79,3% în Estonia în 2020.

Evoluția cantitativă spune însă doar o parte a situației. **În ciuda generalului pozitiv de dezvoltare a ocupării forței de muncă începând cu anul 2000, ceea ce, în principiu, ar trebui să creeze condiții favorabile organizării sindicale, trebuie remarcat că o mare parte din creșterea ocupării forței de muncă se datorează creșterii locurilor de muncă „atipice”, cum ar fi angajarea cu fracțiune de normă și angajarea temporară** (Piasna și Myant 2017; Rubery 2015).

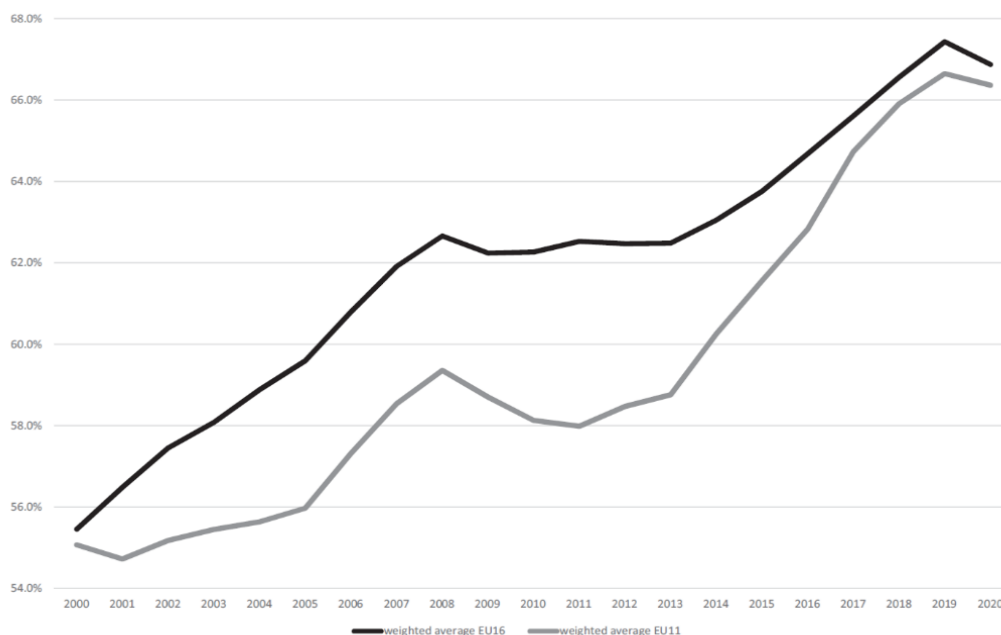
3. Feminizarea forței de muncă angajate

Din anii 1960 poziția femeii în societate și în muncă s-a schimbat semnificativ (Cunnison și Stageman 1995; Lewenhak 1980). În special, în ceea ce privește scopurile actuale, mai multe femei au intrat pe piața muncii, deși cu variații naționale considerabile ale ratei de participare. În termeni relativi, proporția de femei din forța de muncă angajată în UE11 a crescut între 2000 și 2020 de la 55,1 la 66,4% din forța de muncă.

Între 2000 și 2008, totuși, proporția femeilor în forța de muncă angajată a avut tendința de a scădea, o scădere care a fost inversată pe măsură ce bărbații și-au pierdut locurile de muncă în perioada următoare crizei financiare.

Măsura de feminizare a forței de muncă ocupate în 2020 variază de la 61,0 % în România la 75,8 % în Lituania, indicând impactul diferit în structuri sociale și regimuri ale statului bunăstării în cadrul UE11.

Figura de mai jos ilustrează două parcele diferite despre feminizarea forței de muncă ocupate în UE11 și UE16 după 2000



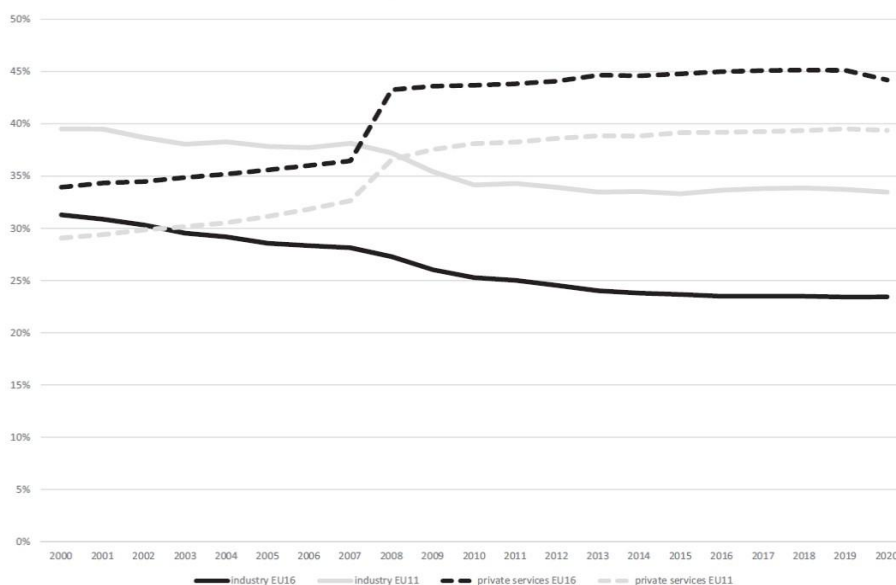
Există o creștere aproape neîntreruptă a ratei în UE16 de la 55,5 la 69,9% până în 2020. **Deși rata de creștere s-a accelerat în urma crizei financiare, sugerând că bărbații au fost cei ce și-au pierdut locurile de muncă în această perioadă, acesta a încetinit ulterior întrucât bărbații și-au găsit ulterior de lucru.** Ca și în cazul UE11, există o variație considerabilă a ratelor de feminizare între statele membre ale UE16.

Rate de feminizare peste medie se găsesc în țările nordice (Danemarca 74,3 %; Finlanda 75,0 %; Suedia 78,3 %), reflectând prezența pe termen lung a politicilor menite să susțină egalitatea de gen la domiciliu, la locul de muncă și în viața publică (OECD 2018b).

Unele țări sud-europene prezintă rate de feminizare relativ scăzute (Grecia 51,8 %; Italia 52,7%), sugerând din nou un impact al diferitelor structuri sociale și regimuri ale statului bunăstării (Ferrera 2005).

4. Schimbarea compoziției sectoriale a forței de muncă

Figura de mai jos prezintă schimbările în componența forței de muncă prin referire la industrie și serviciile din sectorul privat.



În fiecare stat membru al UE11, ponderea locurilor de muncă în industrie a scăzut între 2000 și 2020. Cu toate acestea, este de remarcat faptul că scăderile din Cehia (3,2 %) și Slovacia (2,0 %) au fost mici în comparație cu alte părți, reflectând prezența forței de muncă calificate care lucrează într-un nivel relativ ridicat - ocupații cu valoare adăugată (Bohle și Greskovits 2012: 138–181). Numai în Slovacia, totuși, ocuparea forței de muncă în industrie în 2020 a fost mai numeroasă decât în serviciile din sectorul privat din UE11. În fiecare stat membru al UE16, serviciile din sectorul privat reprezintă o proporție mai mare a forței de muncă decât industrie. Este recunoscut de la bun început că aceste măsuri încorporează implicit schimbări care nu sunt cuantificate. Creșterea ocupării forței de muncă în servicii din sectorul privat, de exemplu, este asociată cu creșterea ocupării forței de muncă la locuri de muncă mici, în ratele de rotație a forței de muncă și feminizarea forței de muncă.

În esență, există un model similar în UE11 și UE16: ponderea ocupării forței de muncă în industrie se contractă în timp ce în serviciile din sectorul privat sunt în creștere. În cadrul UE11 și serviciile din sectorul privat din UE16 sunt acum mai mari decât industrie. În timp ce criza financiară din 2008 a marcat momentul în care angajarea în serviciile sectoriale în sectorul privat au depășit-o pe cea din industrie din UE11, în acest punct a avut loc înainte de 2000 în



UE16. Figura de mai sus ilustrează mai mult impactul marcat al crizei financiare asupra ocupării forței de muncă în industrie, decât servicii din sectorul privat.

Rata de creștere a ocupării forței de muncă în sectorul privat - sectorul serviciilor între 2000 și 2020 este similar în UE16 și UE11 la aproximativ 10,0 %.

5. Angajare cu fracțiune de normă și temporară

Aproximativ 76% dintre lucrătorii cu fracțiune de normă din Europa au vârsta cuprinsă între 20 de ani și 64 de ani și sunt femei (Eurostat 2020). Munca cu fracțiune de normă este astfel un mijloc prin care rata de ocupare este crescută prin încurajarea participării femeilor. În mai multe țări, lucrătorii cu fracțiune de normă au fost initial discriminați sub forma unor termeni și condiții inferioare ale angajării, în special în ceea ce privește salariul, boală, concediul de odihnă și securitatea la locul de muncă (Rogers și Rogers 1989; Standing 1999). Securitatea inferioară a locului de muncă a încurajat creșterea muncii cu fracțiune de normă în unele țări, angajatorii au considerat ușurința angajării și concedierii ca o sursă de flexibilitate (Rubery și Fagan 1994). Legislația a fost adoptată de unele state membre pentru a aborda aceste inechități și, în esență, și-au propus să asigure că munca cu fracțiune de normă a fost proporțională cu munca cu normă întreagă la aceeași unitate. Aceste inițiative legislative naționale au fost consolidate prin Directiva privind munca cu fracțiune de normă (97/81/CE), în 1987 introdusă ca măsură anti-discriminare, care i-au pus pe lucrătorii cu fracțiune de normă din Europa pe picior proporțional cu omologii lor cu normă întreagă, deși este evident că discriminarea împotriva lucrătorilor cu fracțiune de normă nu a dispărut încă (Karamessini și Rubery 2014). **Munca temporară este, de asemenea, privită ca o sursă de flexibilitate în măsura în care, întrucât contractele pe termen scurt pot fi sau nu reînnoite, în funcție de circumstanțele economice percepute, permițând astfel angajatorilor să varieze numărul de angajați fără referire la procedurile de concediere.**

Graficele de mai jos ilustrează ponderea totală a angajării, part-time și temporar între 2000 și 2020.

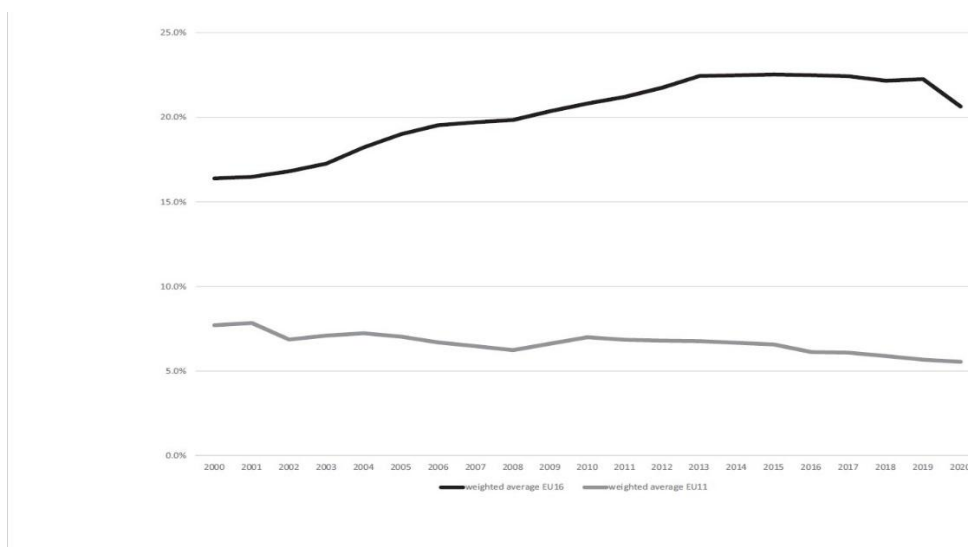


Figura de mai sus arată că munca cu fracțiune de normă a cuprins aproape 21,0% din totalul locurilor de muncă din UE16 în 2020, crescând constant de la sub 17,0% în 2000.

Cu excepția Franței și Portugaliei, unde ponderea totală a forței de muncă care cuprinde angajarea cu fracțiune de normă a rămas destul de constantă, ponderea angajării cu fracțiune de normă a crescut în fiecare stat membru al UE16 după 2000.

Consecvența implicată prin acest model de dezvoltare este absentă la compararea țărilor. În Țările de Jos, de exemplu, 50,8% din ocuparea forței de muncă constă în lucrătorii cu fracțiune de normă (Visser 2002), în timp ce, la cealaltă extremă, personalul cu fracțiune de normă reprezintă doar 7,5% din totalul angajării în Portugalia.

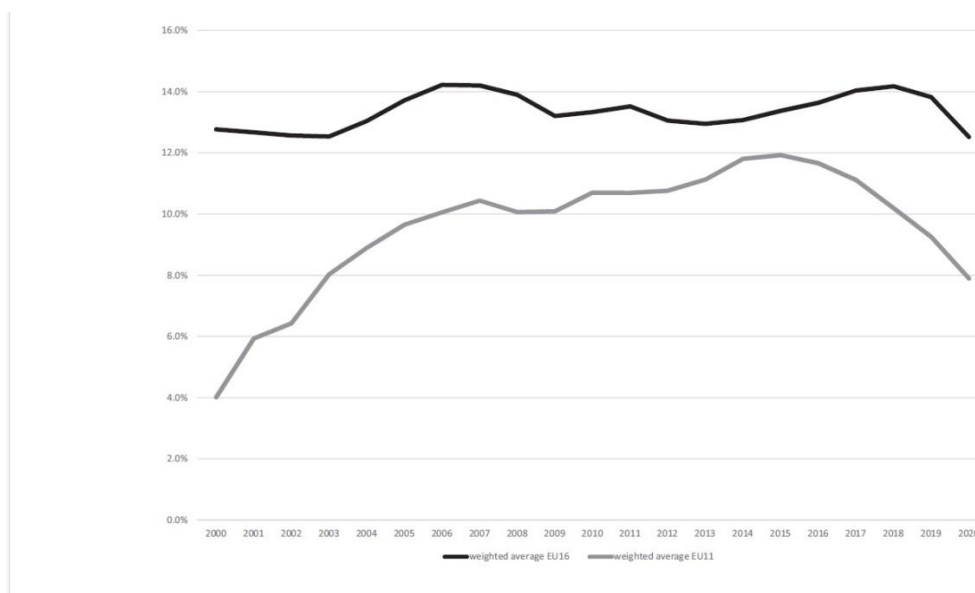
Figura de mai sus demonstrează, de asemenea, că munca cu fracțiune de normă are loc mai rar în UE11 decât în UE16. În plus, în UE11 ponderea totală a forței de muncă care este part-time a scăzut cu aproape 2 procente între 2000 și 2020. Modelul de dezvoltare în cadrul UE11 este, totuși, disparat între statele membre, cu scăderi înregistrate în șase țări între anii 2000 și 2020 (**Bulgaria, Croația, Letonia, Lituania, Polonia, România**) și creșteri înregistrate în cinci țări (**Cehia, Estonia, Ungaria, Slovacia, Slovenia**).

Având în vedere nivelurile generale ale angajării cu fracțiune de normă în UE11 sunt mult mai scăzute decât în UE16, nu este surprinzător faptul că intervalul de apariție este, de asemenea,



mai restrâns, variind de la 1,8% din ocuparea forței de muncă în Bulgaria, la 12,3% în Estonia în 2020.

Figura următoare ilustrează faptul că angajarea temporară a rămas o proporție destul de constantă din totalul locurilor de muncă din UE16 între 2000 și 2020.



Până în anul 2020, aproximativ 12,5% din totalul angajării erau angajări temporare, o proporție semnificativă, dar mai mică decât cea cuprinsă de angajații cu fracțiune de normă. Efectul larg al diferitelor alegeri de politică națională este, de asemenea, evident (OCDE 2019). În anul 2000, de exemplu, Spania a fost atipică cu 25,8 % din ocuparea forței de muncă compusă din muncă temporară față de 14,1 % în Finlanda și 13,8 % în Franța în următoarele două poziții în clasament și minimul de 3,5 % în Malta. Până în 2020, Spania avea un procent mai mic, 20,4 % locuri de munca temporare față de 15,3 % în Portugalia, 14,9 % în Țările de Jos și un minim de 7,3 % în Austria.

Deși munca temporară a crescut de la 4 % la aproape 8% în UE11, nu a atins nivelurile înregistrate în UE16. În cadrul UE11 există modele distincte de dezvoltare în ceea ce privește munca temporară în 2020. **În Bulgaria, Țările Baltice și România, de exemplu, munca temporară nu depășește 4 la sută din numărul angajaților forță de muncă, în timp ce în Polonia (14,7 %), Croația (13,4 %) și Slovenia (9,5 %), ratele angajării temporare sunt comparabile cu mediile UE16.** Polonia, Croația și Slovenia, cu toate acestea, au valori



aberante în UE11, fiind din cele nouă state membre cu cele mai scăzute rate de angajare temporară State membre UE11.

Rezultatele economice în contextul evoluției sindicatelor

Urmărirea neoliberală a piețelor muncii reglementate pentru a crește flexibilitatea, inclusiv reducerea acoperirii sindicalismului și a negocierilor colective, a fost îndreptată spre îmbunătățiri ale performanței economice. (Comisia Europeană 2012; Minford 1990).

Sunt esențiale trei aspecte ale performanței economice pentru a evalua impactul politicii neoliberale privind sindicatele:

- salariul real și dezvoltarea productivității;
- cota de salariu;
- inegalitatea veniturilor.

În cadrul UE, trei direcții de dezvoltare au facilitat urmărirea politicilor neoliberale în statele membre.

În primul rând, „integrarea negativă” (Scharpf 1996) care caracterizează integrarea în UE cuprinde dereglementări și măsuri pentru garantarea celor „patru libertăți” din Statele membre. În combinație, acești factori au generat presiuni pentru moderarea salariilor pe măsură ce concurența s-a intensificat între statele membre (Keune 2008).

În al doilea rând, presiunile pentru moderarea salariilor au fost generate și de condițiile uniunii economice și monetare (UEM). Înainte de UEM, dezechilibrele economice și evoluțiile divergente ale competitivității naționale, ar putea fi abordate prin devalorizarea monedelor naționale. În UEM acest lucru nu mai este posibil cu consecința că „devalorizarea internă” prin moderarea salariilor pentru a reduce costurile forței de muncă a devenit „înlocuitor funcțional al devalorizării monedei” (Armingeon și Baccaro 2012: 256). În mod similar, cerințele stricte din cadrul UEM privind cheltuielile publice și datoria publică exercită presiuni pentru a limita creșterile salariale din sectorul public prin limitarea cheltuielilor guvernamentale (Müller și Schulten 2015; Streeck 2015). **Aceste presiuni pentru moderarea salariilor sunt amplificate de politica Băncii Centrale Europene de atribuire a primatului, menținerea unei inflații**



scăzute, care, așa cum s-a demonstrat mai sus, a contribuit la rate persistente ridicate ale șomajului.

Un al treilea factor asociat cu agenda neoliberală și influent în cadrul UE a fost criza datoriilor suverane, care a urmat crizei bancare din 2008 (Flassbeck și Lapavitsas 2015).

Criza datoriilor suverane a dus la o serie de solicitări pe termen scurt care au exacerbat presiunile pentru evoluțiile menționate mai sus.

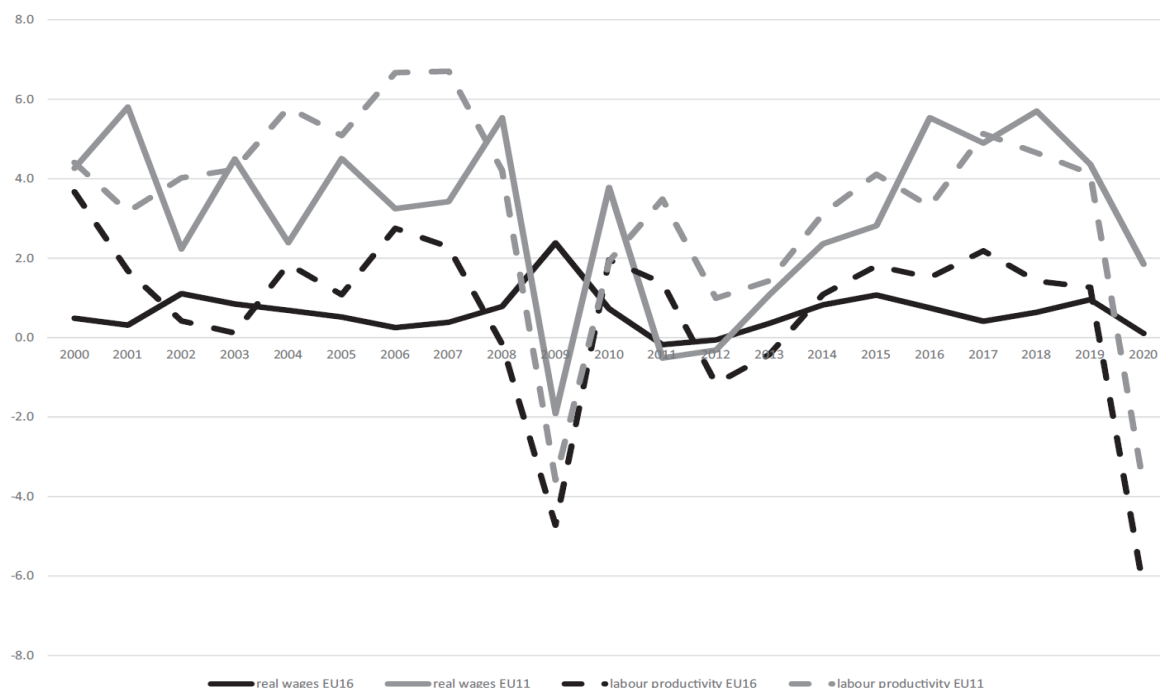
Obiectivul este de a prezenta efectele acestor politici asupra muncii.

Creșterea salariului real și a productivității

Relația dintre creșterea salariilor reale și creșterea productivității este un indicator al capacității muncii de a se asigura că lucrătorii primesc o cotă „echitabilă” din bogăția cu care au contribuit la generare. O rată mai mare de creștere în productivitate comparativ cu cea a salariilor reale sugerează că munca are o capacitate limitată de a extrage beneficii din creșterea productivității.

Ridicarea ratei de creștere a productivității a fost, de asemenea, un obiectiv pe termen lung al programului neoliberal cu flexibilitatea pieței muncii, reduceri ale acoperirii negocierilor colective și a sindicatelor și descentralizarea negocierilor printre mijloacele de politică prin care ar putea fi asigurate astfel de creșteri.

Figura următoare prezintă mișcările salariilor reale și ale creșterii productivității pentru UE16 și UE11 din 2000.



Până la criza financiară din 2008, mișcările salariilor reale au rămas în urmă cu creșterea productivității în UE16, dar au fost în linii mari comparabile. Rata de creștere a productivității a scăzut drastic în 2008–2009, deoarece impactul crizei a devenit evident. După ce productivitatea muncii și-a revenit în 2010, salariile reale s-au dezvoltat în linii mari în conformitate cu productivitatea muncii până în 2015, când productivitatea a început să depășească creșterea salariilor reale. Această tendință a continuat până în 2020, când productivitatea a primit un alt șoc din cauza Covid pandemic. În termeni politici, decuplarea creșterii salariilor reale de dezvoltarea productivității a fost rezultatul măsurilor de austeritate neolibérale implementate ca răspuns la criză.

În cadrul UE11 pentru o mare parte a perioadei dintre 2000 și 2009 creșterea productivității a depășit creșterea salariilor reale. Ca și în UE16 rata de creștere a productivității a scăzut brusc după 2007 în interiorul UE11 înainte de a crește după 2009.

Spre deosebire de UE16, totuși, creșterea salariului real a scăzut semnificativ și în timpul crizei subprime și financiare din UE11. Creșterea productivității a crescut mai abrupt decât salariile



reale până la în jurul anului 2013, după care creșterea salariilor reale a accelerat mai repede decât creșterea productivității. O mare parte din perioada de după 2000 în UE11, rata de creștere a salariului real a fost astfel mai mare decât creșterea productivității.

Acest aspect sugerează că ajustările aduse economiei de piață după transformare aduc beneficii standardelor de viață ale populației ocupate în UE11, indiferent de acoperirea relativ scăzută a negocierii colective și a ratei scăzute de densitate sindicală. Este probabil ca acest efect să fie accentuat de emigrare.

Troica în contextul crizelor economice și financiare cu impact asupra pieței muncii

Cum funcționează o troică: trei părți, un triumvirat de persoane puternice de care depinde uneori destinul unui popor sau al unei țări.

Troica marilor creditori ai Europei a fost înființată în 2010 - Banca Centrală Europeană, Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional - e o prezență familiară în peisajul UE din Portugalia, Cipru, Irlanda și Grecia pe fondul problemelor financiare cu care s-au confruntat aceste țări. La începutul lunii mai 2010, miniștrii de finanțe din statele membre ale zonei euro, 16 pe atunci, s-au întrunit pentru a adopta un pachet de salvare a Greciei, de 110 miliarde de euro. Troica dă raportul celor 18 membri Eurogroup din zona euro.

Activitatea de documentare, control, verificare a bugetelor și calculelor, impunerea de reduceri și reforme a fost și a rămas misiunea troicii. Această troică nu este prima din istorie; acestea au existat în epoci și părți diferite ale lumii, acționând ca administrator tehnic sau mediator între puteri. Troica este partea vizibilă a programelor de salvare a UE, vizitând cu regularitate țările cu probleme și făcând adesea recomandări nepopulare pentru reduceri, schimbări și ajustări.

Rolurile cheie al Troicii:

- realizarea de proiecții despre performanța actuală și perspective.



- **convenirea unor “Memorandumuri de înțelegere” cu țările beneficiare pentru stabilizarea sistemelor financiar și bancar în condiții acceptate de ambele părți și de care depinde eliberarea tranșelor împrumutului de salvare.**

Acestea variază de la țară la țară, dar au inclus într-o țară sau alta recapitalizarea băncilor, liberalizarea și privatizarea unor părți din sectorul de stat, reducerea cheltuielilor publice, creșterea încasărilor din impozite și îmbunătățirea radicală a guvernantei.

Cei de la sediul central al Comisiei Europene spun că Troica a prevenit “intrarea dezordonată în incapacitate de plată” și consecințe sociale grave în acele țări.

Ei adaugă că aceasta a împiedicat și contagiunea spre alte țări a retragerii masive a depozitelor.

Să menționăm și sumele mobilizate până acum: 396 de miliarde de euro.

Dar sunt și persoane care pun la îndoială rolul în limitarea urmărilor sociale negative și validitatea austerității în defavoarea stimulentei. E o chestiune de ideologie politică, una care divide eurodeputații.

Există însă un aspect asupra căruia ei par de aceeași părere: aparentul deficit de responsabilitate și transparență din partea troicii. Cea mai mare problemă a troicii este că suferă de absența unei legitimități democratice, pentru că nu există o bază legală.

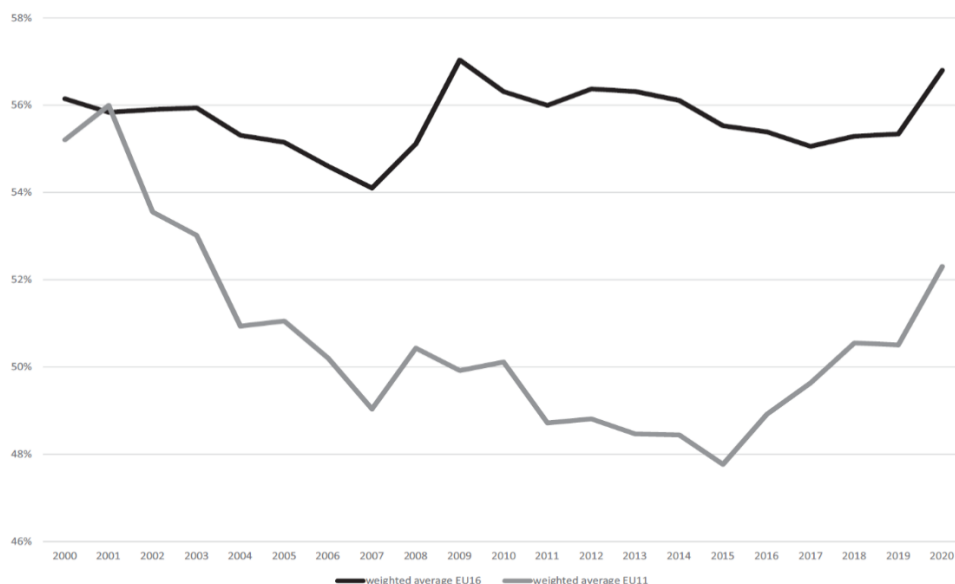
Istoria e singura care va judeca justetea recomandărilor troicii pentru austeritate, în defavoarea stimulentei. În prezent însă e limpede că mai este de lucru pentru asanarea sistemelor financiare din multe state membre iar singura echipă care face acest lucru este Troica.

Cota de salariu

Decuplarea creșterilor salariului real de creșterea productivității muncii se reflectă în evoluția pe termen lung a cotei salariale, ca măsură din ponderea venitului național reprezentată de compensarea muncii sub formă de salarii și alte beneficii (OCDE 2018).



Figura de mai jos - ponderea salariilor care revin muncii în UE16 și UE11 anii 2000-2020.



Complotul pentru UE16 indică o ușoară scădere între 2000 și 2007, reflectând această evoluție a salariului real care a rămas în urmă cu mișcările în productivitatea muncii.

Creșterea pe termen scurt în parcelă imediat după 2007 se datorează în primul rând anticiclicului natura cotei salariale ceea ce înseamnă că aceasta tinde să scadă atunci când producția crește și crește atunci când producția scade.

După redresarea acestui termen scurt, însă, ponderea salariilor și-a reluat tendința de scădere în UE16 până la pandemia de Covid. Se pare astfel că presiunile economice și politice care decurg din gestionarea crizelor neoliberale, după criza financiară din 2008, bazată pe o combinație de politici de austeritate și intervenții politice în sistemele naționale de negocieri colective, au însemnat că lucrătorii nu au beneficiat în mod corespunzător de averea pe care o aveau (Schulten și Müller 2015). În Grecia, Irlanda, Portugalia și Spania s-au înregistrat scăderi marcate în ponderea salariilor, în special după 2010, reflectând faptul că forța de muncă a suportat cea mai mare parte a reformelor economice cerute de Troica.

Cu o singură excepție a Greciei în anii 1970, în fiecare stat membru din interior UE16, pentru care sunt disponibile date despre **ponderea salariului mediu anual pentru anii 1970 și 1980**,



a fost mai mare decât cea pentru 2020. În plus, amplexarea declinului dintre anii 1960 și 2020 a fost marcată mai multe țări: Irlanda 33%; Grecia 10,7 %; Portugalia 10,7 %; Finlanda 13 % și Austria 6%.

Efectul pe termen lung al programului neoliberal este, prin urmare, scăderea ponderii salariilor care revin muncii în UE16. Motivele declinului pe termen lung a cotei salariale și schimbarea corespunzătoare în distribuția venitului de la muncă la capital sunt multiple.

Acestea includ *financiarizarea economiei* (Grady și Simms 2019; Kollmeyer și Peters 2019), *liberalizarea piețelor de capital* (Stockhammer et al. 2018), *dereglementarea piețelor muncii* (Deakin et al. 2014) și *descentralizarea negocierilor colective* (Checci și García Peñalosa 2010). Toate acestea au o caracteristică comună: au contribuit la schimbarea echilibrului puterii de la muncă la capital și, astfel, scăderea barierei sindicale la câștigarea puterii (Lübker și Schulten 2018).

Îndreptarea către UE11 relevă un model diferit de dezvoltare. Graficul din figura precedentă arată că ponderea salariilor în UE11 a scăzut între 2000 și 2015 cu aproximativ 7% înainte de a crește cu 4% până în 2020.

Astfel, munca nu a putut să-și păstreze cota salarială pentru mare parte din perioada de după 2000 și între 2000 și 2015 au fost susținute pierderi semnificative în comparație cu forța de muncă în UE16.

Doar în Croația, Ungaria, Polonia și România ponderea salarială care revine muncii a fost mai mică în 2020, comparativ cu ambele, media din anii 1990 și pentru anul 2000. Declinul a fost deosebit de accentuat în România 19,1 % între 2000 și 2020, când statul a eliminat negocierile industriale și densitatea sindicală a scăzut.

În Bulgaria, Cehia, Estonia, Letonia și Lituania cota de salariu care revine muncii a fost mai mare în 2020 decât media anilor 1990 și a anului 2000. Aderarea la UE, mediată de o serie de factori instituționali, a avut astfel un efect mixt asupra cotei salariale în statele membre ale UE11 (Bohle și Greskovits 2012; Comisia Europeană 2018).

Inegalitatea veniturilor din figura următoare prezintă evoluția inegalității venitului disponibil în UE16 și UE11 între 2000 și 2020 folosind coeficientul Gini.



Două puncte sunt imediat evidente din diagrame:

- Primul, inegalitatea în UE11 între 2005 și 2016 a fost mai mare decât că în UE16, dar a fluctuat pe tot parcursul.
- În al doilea rând, în contrast, a existat o creștere constantă a inegalității în UE16 de la aproximativ 2002.

Politicile neoliberale sunt astfel asociate cu creșterea inegalității în interior UE16. Amploarea inegalității în UE generează ineficiențe macroeconomice, precum și accelerează ratele sărăciei (Ostry et al. 2016; Piketty 2014).

Cele mai mari rate de inegalitate sunt găsite în UE11 în Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania și România, Bulgaria fiind în vârful inegalității europene la 40,0% în 2020.

De asemenea, este de remarcat faptul că cele trei state baltice în care politicile neoliberale au fost în prim-plan din 1990 sunt incluse printre statele membre cu cele mai mari rate de inegalitate. Croația și Slovenia au rate de inegalitate a veniturilor comparabile cu cele ale UE16.

Deși ratele de sindicalizare și acoperirea denegocierile colective au avut tendința de a scădea în statele membre UE11 care au urmat criza financiară, nu există un model unic



de creștere sau scădere a inegalității veniturilor după 2008. Statele membre care au fost supuse intervenției Troicii au fost toate poziționate spre în fruntea clasamentului inegalității în UE16.

Asaltul neoliberal asupra negocierilor colective

Negocierea colectivă este esențială pentru o analiză a sindicatelor din UE din două aspecte cheie.

În primul rând, urmărirea unor termeni și condiții îmbunătățite de angajare pentru membri și angajați, în general, de către mijloacele de negociere colectivă reprezintă o activitate centrală a sindicatului (Webb și Webb 920).

În al doilea rând, în căutarea flexibilității pe piața muncii, **susținătorii agendei neoliberale caută să reducă influența sau să elimine negocierile colective**, înlăturând astfel rigiditățile pe care le consideră că apar din prezenta sa. Se examinează tensiunea dintre aceste două poziții în două etape, care evaluează acoperirea negocierii și nivelul de negociere.

Argumentul aici este că disparitățile uriașe în acoperirea negocierilor între UE16 și UE11 susțin în mod efectiv un alt set de obiective pentru sindicatele din cadrul celor două grupuri de state membre. În plus, acordurile descentralizate de negociere în UE11 și procesul de descentralizare în curs de desfășurare în mai multe state membre în cadrul UE16 creează presiuni suplimentare asupra capacităților de articulare și coordonare ale sindicatelor. O a treia etapă examinează implicațiile aceste evoluții pentru sindicate.

Acoperirea negocierilor

Figura următoare prezintă mișcări în acoperirea ponderată a negocierilor colective, definită ca numărul de angajați ai căror termeni și condițiile de angajare sunt stabilite prin negociere colectivă exprimată ca o parte din forța de muncă.



Complotul pentru UE16 rămâne relativ constant între 2000 și aproximativ 2009. După 2009 a existat o scădere superficială a acoperirii până în 2014, după care declinul a fost mai mare marcat. **Activitățile Troicii explică scăderea acoperirii negocierii colective după 2009.** Acoperirea în Cipru a scăzut de la 57,3% până la 45,4 % între 2008 și 2012, de exemplu, în timp ce acoperirea Greciei și Irlandei a scăzut de la 83,1% la 21,9 % și de la 40,5%până la 32,5 % între 2008 și 2014. Acest „asalt frontal” asupra negocierilor colective (Marginson 2015) a rezultat din aplicarea riguroasă a priorităților economice neoliberale în aceste țări de către Troica.

De asemenea, este de remarcat faptul că datele privind acoperirea negocierilor colective tind să supraestimeze rata reală de acoperire în țările în care a intervenit Troica. Contrar cerințelor contractelor colective, termenii și condițiile unor angajați au fost stabilite prin contracte colective care nu fusese actualizate de câțiva ani de către angajatorii în cauză pentru a reduce costuri (Campos Lima 2019; Ioannou și Sonan 2019; Katsaroumpas și Koukiadaki 2019).

În alte părți, ratele de acoperire au rămas stabile după 2000 în UE16.

Alte două puncte sunt adecvate față de datele de acoperire în UE16. În primul rând, cu excepția țărilor menționate mai sus, acoperirea negocierilor colective a rămas relativ constantă din 1960.



După cum devine evident mai jos, coerența în acoperirea negocierii colective maschează schimbări semnificative în negocierea colectivă, practicile și capacitatea de reglementare a instituției.

În al doilea rând, există diferențe semnificative în cadrul UE16 în ratele de acoperire, variind de la o constantă de 98,0 % în Austria în 2020 până la aproximativ 50% la sută în Malta. În plus, poziția relativă în ordinea gradului de Stat Membru din UE16 a rămas destul de constantă după 1960.

Austria, Belgia, Danemarca și Suedia, de exemplu, se aflau în vârful clasamentului privind acoperirea negocierilor colective în anul 2000 și 2020, în timp ce Irlanda, Luxemburg și Malta au fost în josul clasamentului în UE16 pentru ambii ani.

Nu există niciun stat membru printre UE16 pentru care s-a înregistrat o creștere semnificativă în clasament între 2000 și 2020. În comparație cu graficul pentru UE16, diagrama pentru UE11 variază considerabil între 2000 și 2018. Absența coerenței în diagramă este un indicator al imaturității relative a sistemelor de negocieri colective în aceste state membre, impactul pe scară largă al schimbărilor în guvern și acțiunile angajatorilor. În perioada de după 2000 până la aproximativ 2005, acoperirea negocierilor colective în UE11 a avut tendința de a converge cu cea a UE16.

În urma crizei subprime și bancare din 2008, acoperirea negocierilor colective în UE11 a scăzut, cu căderi deosebit de abrupte între 2008 și 2015 în România, din 100% la 22,6 %, în Slovenia, de la 100% la 67,5 %, și în Slovacia de la 40% la 24 %.

Scăderea acoperirii de negocierile colective din România și Slovenia sunt deosebit de remarcabile, deoarece până în 2008 acoperirea în aceste două țări era comparabilă cu cele mai mari rate de acoperire din UE16. De asemenea, este evident că ratele de acoperire a negocierilor colective în statele baltice, unde politicile neoliberale au fost implementate cu un efect larg (Bohle și Greskovits 2012: 96–137; Kallaste și Woolfson 2013), nu au reușit să ajungă la 35% după 2008, iar în Lituania a fost de 12,5% în 2020.



Pe scurt, negocierile colective sunt absente pentru mulți lucrători din UE11, ceea ce are implicații semnificative pentru obiectivele și activitățile sindicale.

Nivelul de negociere

Tabelul de mai jos-evoluția nivelului de negociere începând cu 1960 pentru UE16 și UE11.

Țara	1960	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2015	2019
<i>Austria</i>	4	4	4	3	3	3	3	3	3
<i>Belgia</i>	4	4	3	4	4	5	4	5	4
<i>Bulgaria</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	3	3	3	2	2
<i>Croația</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	2	2	2	2	2
<i>Cipru</i>	n.a.	n.a.	2	2	2	2	2	2	2
<i>Cehia</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	2	2	2	2	2
<i>Danemarca</i>	5	5	5	3	3	3	3	3	3
<i>Estonia</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1	1	1	1	1
<i>Finlanda</i>	3	5	3	4	3	4	3	4	3
<i>Franța</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Germania</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Grecia</i>	3	3	3	4	4	4	4	2	2
<i>Ungaria</i>	n.a.	n.a.	n.a.	4	2	2	1	1	1
<i>Irlanda</i>	1	5	5	5	5	5	1	1	1
<i>Italia</i>	5	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Letonia</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1	1	1	1	1
<i>Lituania</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1	1	1	1	1
<i>Luxemburg</i>	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<i>Malta</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Olanda</i>	5	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Polonia</i>	n.a.	n.a.	n.a.	2	1	1	1	1	1
<i>Portugalia</i>	n.a.	n.a.	3	4	3	3	3	3	3
<i>România</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	3	5	5	2	2
<i>Slovacia</i>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	3	2	2	2	2



Slovenia	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	5	5	3	4	3
Spania	n.a.	n.a.	5	3	3	4	3	3	3
Suedia	5	5	5	3	3	3	3	3	3

Legenda : 1 – negocierea are loc preponderent la nivel local sau de companie;

2 – intermediar sau alternând între industrie și negocierile companiei;

3 - negocierea are loc preponderent la nivel de sector sau industrie;

4 - intermediar sau alternând între negocierea centrală și cea din industrie;

5 - negocierea are loc preponderant la nivel central sau intersectorial cu norme obligatorii pentru acordurile de nivel inferior.

Datele indică nivelul sau nivelurile principale la care se desfășoară negocierea, nu singurul nivel.

În perioada de până în 1980, nivelul principal al negocierilor colective a fost nivelul industriei sau mai mult pentru toate țările UE16, cu excepția Ciprului și Luxemburgului, unde negocierea a alternat între niveluri de companie și de industrie și Malta, unde a predominat negocierea companiei.

„Epoca de aur” a fost astfel asociată cu stabilirea sau menținerea negocierilor din industrie, care a scos efectiv salariile din competiție.

Tabelul anterior ilustrează faptul că, între 2000 și 2019, nivelul de câștig a rămas constant în paisprezece dintre țările UE16. În negocierile din industrie în zece țări rămân dominante: în Cipru și industria din Luxemburg negocierile companiei au loc, în timp ce negocierile din Malta se desfășoară în principal la nivel local și la nivel de companie.

În Belgia și Finlanda, două țări în care nivelul de negociere a variat din 2000, negocierea colectivă rămâne centralizată, dar variază între nivelurile industriale și intersectoriale. În schimb, în Grecia și Irlanda, țări afectate negativ de criza datoriilor suverane și de intervenția ulterioară a Troicii, negocierile au fost descentralizate, în special după 2010.

Aceste date descriu astfel o situație relativ stabilă începând cu anul 2000 în interior UE16. Analize mai detaliate sugerează că amploarea stabilității este exagerată de aceste date. În special, principiul favorabilității, prin care standardele stabilite în acordurile de nivel superior nu pot fi depășite de termenii acordurilor de nivel inferior, a fost relaxată pentru o perioadă, o gamă din ce în ce mai largă de probleme care asigură în mod eficient că acordurile încheiate la niveluri inferioare stabilesc termenii și condițiile efective de angajare (Müller și colab. 2019:



632). În Franța, de exemplu, unde acest model de dezvoltare este pronunțată, se exercită presiune asupra sindicatelor pentru a menține legături între nivelurile de stabilire a acordurilor din industrie și companie. Este din ce în ce mai dificil în companiile mai mici cu o prezență limitată a sindicatelor (Vincent 2019).

Pe lângă relaxarea principiului favorabilității, descentralizarea a fost promovată prin modificarea termenilor acordurilor industriale mai puțin exigente decât acordurile încheiate la nivel de companie.

În aceasta au fost implementate o varietate de mecanisme:

- acorduri care stabilesc doar standarde minime, lăsând negocierea detaliată a termenilor și condițiilor la nivelul companiei;
- acorduri fără cifre, care lasă stabilirea salariilor la nivelul companiei;
- acorduri care precizează standardele minime și maxime între ce acorduri de companie trebuie să fie decontate;
- clauze de derogare la acordurile industriale, care delegă soluționarea unor chestiuni particulare la nivelul companiei;
- clauze de deschidere sau de dificultate care permit la nivel de companie actorilor să încheie acorduri inferioare standardului la nivel de industrie;
- clauze de renunțare care permit companiilor să amâne sau să nu aplice anumiți termeni ai acordului industrial (Ibsen și Keune 2018: 10; Müller și colab. 2019: 632; Visser 2016).

În fiecare dintre aceste cazuri induse - acordurile de probă rămân în vigoare, dar nu mai sunt mijloacele prin care toți termenii și toate condițiile sunt stabilite. Referirea la datele UE11 din tabelul anterior demonstrează că local sau negocierile între companii sunt dominante din 2000 în Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania și Polonia. În Bulgaria și Slovacia, negocierile tind să varieze între nivelurile de industrie și de companie, acesta din urmă devenind din ce în ce mai influent (Bernaciak 2013; Kahancová 2013). Inițiative mult mediatizate susținute de Comisia Europeană și Organizația Internațională a Muncii (ILO) (Bernaciak 2015; Vaughan Whitehead 2003) pentru a stabili negocierea la nivel de industrie ca mijloc de bază, de a reglementa termenii și condițiile de angajare au eșuat astfel, asigurând diferență de structură între UE16 și



UE11. Doar în România și Slovenia existau acorduri de negociere la nivel central și de industrie stabilite pe o bază largă, de unde colectivul relativ ridicat, ratele de acoperire a negocierilor în aceste țări menționate în tabelul precedent.

Aranjamentele de negociere interprofesională din România au fost susținute prin legislație și au fost desființate în 2011 de un guvern de centru-dreapta. În plus, au fost introduse măsuri care excludeau partenerii sociali de a negocia orice alte acorduri intersectoriale. Aceste acțiunile au fost întreprinse fără dezbateri parlamentară (Trif 2013; Trif și Paolucci 2019) și au dus la o scădere abruptă a acoperirii între 2010 și 2011.

Dintre UE11, doar în Slovenia s-au menținut acorduri industriale de lungă durată (Stanojevic și Poje 2019). Pe scurt, atât în Europa de Vest cât și salariile din ECE fac acum din ce în ce mai mult parte din concurență și sunt stabilite unilateral de către conducere.

4.3 Impactul schimbărilor în negocierile colective asupra sindicatelor

Diminuarea acoperirii negocierilor colective cuplate cu descentralizarea în cadrul UE16 și eșecul înființării negocierilor industriei în cadrul UE11 au implicații profunde pentru sindicat, organizare și politică. Scăderea gradului de acoperire a baroului colectiv în unele state membre ale UE16 reduce oportunitățile pentru sindicaliști să stabilească termenii și condițiile de angajare, care, la rândul lor, sugerează o probabilitate redusă ca membri potențiali să se alăture și să existe membri care mențin calitatea de membru al unui sindicat. În mod similar apare eșecul de atingere a unor rate ridicate de acoperire a negocierilor colective în majoritatea statelor membre UE11. *Statele acționează pentru a reduce atracția de membri ai sindicatelor.* Acoperirea relativ ridicată, dar în scădere, a negocierilor colective în unele țări UE16 și acoperirea scăzută în majoritatea țărilor UE11 evidențiază absența uniformității în funcțiile sindicale. Cu excepții, sindicatele din UE16 pot pretinde în mod rezonabil că stabilesc condiții pentru o proporție substanțială din forța de muncă și utilizează această poziție pentru a promova calitatea de membru.



În schimb, oportunitățile de a folosi negocierea colectivă și capacitatea sindicatelor de a negocia condiții de angajare sunt mai restrânse în UE11. Această disparitate ridică, de asemenea, probleme de politică referitoare la scopul sindicatului. Pe larg, principala provocare politică pentru sindicatele din UE16 este menținerea acoperirii negocierilor colective existente și extinderea acoperirii la segmente economice specifice, în primul rând în serviciile din sectorul privat, unde negocierile colective nu au fost încă stabilite sau consolidate.

Provocarea politică pentru sindicatele din UE11 este de a stabili negocieri colective, aranjamente în întreaga economie, mai degrabă, decât să extindă acoperirea la segmente specifice.

Descentralizarea negocierilor este, de asemenea, problematică pentru organizația sindicală. Indiferent de forma luată de descentralizare în UE16, mai multe probleme sunt soluționate la nivel de companie și trebuie să fie mai multe acorduri de în comparație cu negocierile industriale „clasice”. Coordonarea contractelor colective devine mai complexă odată cu descentralizarea, cu toate că sindicatele încearcă să mențină un grad de comparabilitate într-un interval a acordurilor de companie, în timp ce în prealabil baza de comparabilitate a fost înscrisă în acordul industrial.

În plus, descentralizarea crește presiunea asupra organizării sindicale locale. La nivel industrial, negocierea impune reprezentanților sindicatelor locale să negocieze condițiile de implementarea acordului industrial la nivel de companie.

Dacă negocierea este descentralizată, termenii de bază ai acordului trebuie să fie negociat la nivel de companie.

Presupunând prezența reprezentanților sindicali în cadrul companiei, negocierea acestor condiții de bază poate necesita abilități și pregătire suplimentară pentru acești reprezentanți. În mod alternativ, angajații pot fi mandatați să acționeze în numele sindicatului și să desfășoare negocieri la nivel de companie. Această opțiune ridică și întrebări privind disponibilitatea competențelor, pregătirii și resurselor, precum și problemele legate de ratificarea de către forța de muncă și sindicatele relevante ale



oricărui acord încheiat. Dacă organizarea sindicală este slabă sau inexistentă perspectiva termenilor și condițiilor în mod unilateral determinat de conducere devine mai probabil.

În timp ce negocierile descentralizate sunt predominante în UE11, poziția sindicatelor diferă de cea din UE16. Trei puncte sunt deosebit de importante în acest sens.

În primul rând, în afară de intervalul relativ scurt în România și Slovenia, negocierile la nivel de industrie nu au fost prezente pe o bază largă în UE11. Sindicatele nu trebuie să se adapteze la descentralizare, ci trebuie să ia descentralizat negocierea ca punct de plecare.

În al doilea rând, multe sindicate bazate în UE11 nu au nici resursele și nici abilitățile acumulate pentru a desfășura negocieri între companii în toate locațiile în care sunt prezenți membrii.

În al treilea rând, datorită ratelor scăzute de sindicalizare din majoritatea statelor membre ale UE11 (Vandaele 2019), este evident că sindicaliștii nu vor fi prezenți în multe companii cu consecința că probabilitatea stabilirii unilaterale a termenilor și condițiilor de către conducere sunt crescute. Pe scurt, pentru a extinde acoperirea de negocieri colective în majoritatea statelor membre ale UE11, sunt necesare sindicate pentru a asigura o prezență pe bază de companie cu companie: o mare resursă abordată pe care multe sindicate nu o pot implementa.

Alte două caracteristici legate de acoperirea negocierilor colective și structură afectează activitatea sindicală atât în UE16, cât și în UE11.

Primul, coordonarea acordurilor descentralizate poate fi complicată în sistemele duale, prin prezența comitetelor de întreprindere, în special dacă sunt nesindicaliști, populează consiliile de întreprindere. În plus, unele comitete de întreprindere au baza de reglementare pentru a le permite să încheie contracte colective independente de sindicate.

Reglementări care permit astfel de aranjamente au fost concepute pentru a restricționa implicarea sindicatelor la nivel de companie în unele țări (Borbély și Neumann 2019).



În al doilea rând, a rezultat o acoperire scăzută a negocierilor colective, descentralizare sau o combinație a celor două, sprijin sporit pentru salariile minime sau de trai, reglementate legal prin treunioniști (Schulten 2006; Schulten și Müller 2019; Sellers 2019).

Chiar și acolo unde sunt în vigoare acorduri industriale, dificultățile termenilor acestor acorduri au condus la sprijinirea introducerii unui salariu minim legal, în special în cadrul sindicatelor bazate în serviciile sectoriale private, deoarece acestea organizează adesea un număr redus de membri angajați la un număr mare de locuri de muncă mici.

Preferința pentru un minim legal al salariului compensează absența unioniștilor în măsura în care responsabilitatea pentru poliția sistemelor de salarii minime este transferată în mod oficial statului. Absența unui număr suficient de inspectori, aduce însă sub semnul întrebării realismul asumării transferului de responsabilitate către stat.

Sindicalizare și mobilizare pe piața muncii

În UE16 trecerea de la „epoca de aur” la cea neoliberală, provocarea reprezintă o schimbare de poziție pentru sindicatele din statele membre. **Din implicarea în elaborarea politicilor naționale și obținerea de câștiguri pentru membri și organizație din Europa de Vest, sindicatele au devenit „parte a problemei” pentru susținătorii neoliberalismului care le priveau ca sursă de rigiditate în cadrul pieței muncii.**

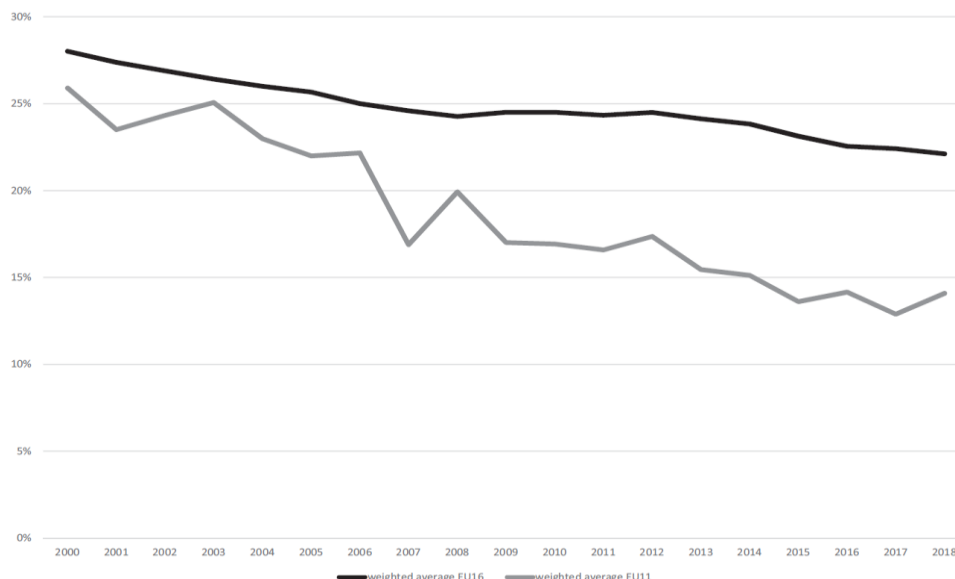
În cadrul ECE a avut loc o transformare diferită, dar la fel de dramatică, pe măsură ce sindicatele s-au mutat de la o poziție subordonată Partidului Comunist în cadrul economiilor de comandă, la o poziție independentă în cadrul economiilor de piață.

În întreaga UE, aceste schimbări ample au fost concomitente cu schimbări marcante ale piețelor muncii, scăderea cotei salariale, acumularea forței de muncă, creșterea inegalității și negocierile descentralizate documentate mai sus.



Sindicalizarea

Figura următoare prezintă media ponderată a densității sindicatelor din 2000 pentru UE16 și UE11 (2000-2018)



Există o tendință descendentă evidentă pentru UE11 și UE16 care arată un declin relativ consistent, în timp ce cea pentru UE11 prezintă mai multe variații. Peste tot, densitatea pentru UE11 este mai mică decât cea din UE16. În combinație, nivelul mediu ponderat al densității de aproape 23 % în UE16 și 14,5% în UE11 în 2018 constituie cele mai scăzute niveluri de densitate înregistrată încă din 1945 și i-au determinat pe unii să sugereze că sindicatele nu mai sunt reprezentative pentru bărbații și femeile care lucrează (Meardi et al. 2021; Minford 1990).

Scăderea densității înregistrată în Figura de mai sus este în mod clar o continuare a unei tendințe de declin pe termen lung care a început în majoritatea țărilor UE16 pentru care sunt disponibile date pe parcursul anilor 1980. Doar în Belgia și Danemarca este comparabilă la nivelul densității sindicale din anii 2010 cu cea din anii 1970. Sistemul de la Gent a permis sindicatelor să intre în Belgia și în Danemarca (Shin și Böckerman 2019; Vandaele 2006; Van Rie și colab. 2011) pentru a menține nivelurile de densitate. În Finlanda introducerea relativ tardivă a unui sistem Gent la sfârșitul anilor 1960 efectiv a promovat rata de sindicalizare, care a atins un vârf la mijlocul anilor 1990. Un sistem similar în stil Gent în Suedia nu a împiedicat un declin pentru mai mult de 10 puncte procentuale de vârf, în mare parte pentru că guvernele au introdus măsuri care au



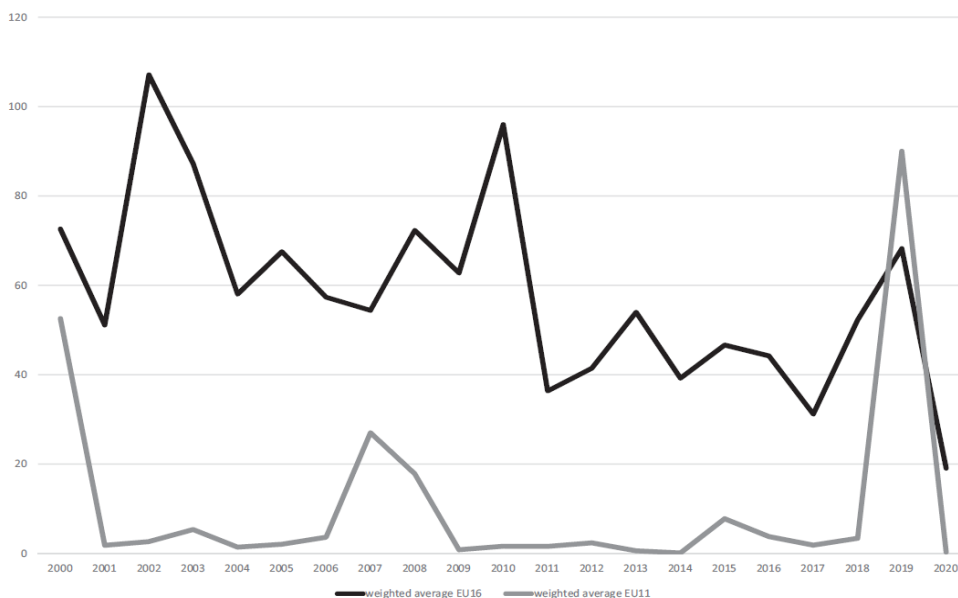
slăbit aceste sisteme (Høgedahl și Kongshøj 2017). Tranziția la democrație în perioada anilor 1970 explică cazurile portugheze și spaniole (Bermeo 1986; Fishman 1990).

Nivelurile de densitate în aceste țări au atins vârful la sfârșitul anilor 1970, în urma tranziției la democrație și ulterior, a avut tendința de a declina. Scăderea densității sindicale în UE11 a fost mai accentuată decât cele înregistrate în UE16 (Vandaele 2019), sugerând că sindicatele, care erau o instituție integrantă a comandamentului de dinainte de 1990, au fost puternic afectate de tranziția către economiile de piață și încă trebuie să se adapteze la circumstanțele schimbate. Acolo unde sunt disponibile date, de exemplu, pentru perioada imediat anterioară sau imediat după transformare, niveluri de densitate de peste 80 % erau comune: Estonia, 1992, 93,9 % și Ungaria, 1990, 88,6 % . De asemenea, este de remarcat faptul că scăderile abrupte ale densității sindicale au fost înregistrate în Polonia, înainte de 1990. **Pe tot teritoriul UE11, în timpul perioadei imediat după 1990, mulți muncitori au privit sindicatele ca parte a sistemului de dinainte de 1990, care fusese respins (Bernaciak și Kahancová 2017; Crowley și Ost 2001). În consecință, muncitorii au plecat din sindicate în număr mare.** Rămâne totuși problematic pentru unele sindicate să scape de asocierea cu comanda în economie și recrutează, în special tineri, lucrători angajați în noile economii de piață ale UE11.

Începând cu anul 1960, femeile au avut tendința pentru a forma o proporție mai mare de membri ai sindicatelor în UE11 decât în UE16 datorită concentrării apartenenței la UE11 statele membre din sectorul public, unde un număr mare de femei sunt angajate (Bernaciak și Kahancová 2017). În schimb, apartenența în UE16 este distribuită relativ mai uniform între cele trei sectoare și este astfel prezent și în segmentele economiei în care bărbații constituie majoritatea angajaților și sindicaliștilor.

Conflict industrial

Figura de mai jos prezintă media ponderată a volumului de lovituri între 2000 și 2020 pentru UE16 și UE11.



Volumul de greve este definit ca numărul de zile nelucrate din cauza unei acțiuni industriale la 1.000 de angajați.

Atât situația UE16 cât și cea a UE11 fluctuează semnificativ, indicând efectele grevelor specifice și de amploare. Volumul loviturilor în UE16 tinde să scadă după 2000, deși neregulat, în timp ce cea pentru UE11 rămâne scăzut pe tot parcursul și până în 2017 grevele au fost, totuși, evenimente relativ rare, un vârf în activitatea grevei a fost înregistrat ulterior.

Trei factori au fost identificați pentru a explica aceste tendințe:

- modificările structurale în compoziție a forței de muncă, detaliate mai sus;
- o reducere a dimensiunii forței de muncă directe rămasă în producție, prin subcontractare și externalizare;
- impactul concurenței mai intense care rezultă din dezvoltarea rețelelor de producție naționale și transnaționale (Dribbusch și Vandaele 2007).

Acești factori sunt strâns legați de globalizare și de agenda politicii neoliberale. Măsura în care sindicatele sunt redus capabile să mobilizeze greva, sugerează o perioadă de „muncă în liniște” (Shalev 1992), în care apărarea intereselor sindicale trebuie să includă mijloace suplimentare activității grevei. Unii susțin că o parte integrantă a acestor mijloace suplimentare este trecerea



de la un repertoriu de muncă la unul bazat pe drepturile cetățenilor (Gentile și Tarrow 2009; Vandaele 2016).

Ca exemplu, în Suedia în anul 2003 și în Danemarca în anul 2013, decontări din sectorul public la acorduri industriale au fost realizate numai după acțiuni industriale de amploare, de unde creșteri ale volumului de greve pentru acești ani (Hamark 2021).

Vârfuri anuale în volumul grevelor pentru unele țări indică, de asemenea, greve generale ca un mijloc de a rezista inițiativelor politice neoliberale (Hamman et al. 2016) și rezistența la măsurile de austeritate în sectorul public (Vandaele 2016). De asemenea, este evident că unele țări nu sunt la fel de predispuse la grevă ca altele: Germania și Țările de Jos printre UE16, de exemplu, au în mod constant volume anuale de greve relativ scăzute în comparație cu Franța și Finlanda.

Această perioadă reprezintă vremuri dificile pentru sindicatele din Europa. Proiectul neoliberal a slăbit și continuă să slăbească trăsăturile fundamentale ale variantelor naționale ale modelului social european în cadrul UE16 și a împiedicat stabilirea elementelor modelului social european în cadrul UE11.

O serie de măsuri cantitative indică amploarea provocării cu care se confruntă unioniștii în ceea ce privește scăderea sindicalizării:

- o capacitate restrânsă de a mobiliza acțiuni industriale;
 - o scădere a cotei salariale pentru muncă, în special în UE11;
 - o scădere a acoperirii câștigurilor baroului colectiv, cuplată cu descentralizarea acestuia.
- Creșterea „distanței” dintre sindicatele și partidele social-democrate și muncitorești exacerbează dificultățile de reînnoire a sindicatelor, deoarece sprijinul legislativ nu este ușor de primit.

În același timp, schimbările climatice reprezintă o provocare care afectează în mod deosebit industriile în care sindicatele sunt încă relativ puternice, în timp ce trecerea către societatea cu emisii scăzute de dioxid de carbon promovează industrii care în prezent sunt slab unificate.



În mod similar, digitalizarea pune provocări pentru sindicate pe un front larg, dar în special în ceea ce privește protecția ratelor de ocupare și calitatea muncii (Degryse 2016; Drahokoupil și Vandaele 2021; Jepsen și Drahokoupil 2017; Vandaele 2018).

Criza bancară a 2008, de exemplu, a demonstrat eșecul piețelor nereglementate favorizată de neoliberali (Gamble 2014; Piketty 2014). În mod similar, creșterea ratelor de creștere a productivității anticipate de neoliberali -rezultatul flexibilității pieței muncii nu s-au concretizat. Pe scurt, contradicțiile interne ale proiectului neoliberal sunt din ce în ce mai evidente (Pedersini 2019), deși elitele politice din mai multe state membre și la nivel european rămân legate de ipotezele de bază ale proiectului (Crouch 2011; Lehndorff 2015).

Mai recent, criza Covid 19 a generat o gamă largă de răspunsuri, multe dintre aceste sindicate fiind implicate în luarea deciziilor la nivel național.

În acest context, este evident că unioniștii caută noi abordări de adaptare la circumstanțe schimbate.

Pe plan intern, au fost desfășurate campanii de organizare și recrutare îndreptate către aducerea lucrătorilor deseori din afara sindicatelor care în trecut au avut calitate de membri, au fost introduse forme orizontale de democrație sindicală pentru a completa formele verticale tradiționale, iar fuziunile s-au consolidat și structura sindicală uneori a fost transformată.

Pe plan extern, alianțe politice au fost căutate dincolo de partidele social-democrate și de muncă, în special cu organizațiile care militează pentru mediu, durabilitate și problemele de egalitate.

Pe baza exemplelor și a bunelor practici existente la nivel european în ceea ce privește rolul sindicatelor și piața muncii, precum și luând în calcul provocările cu care se confruntă acestea în contextul unei crize economice, s-au conturat următoarele concluzii relevante :



- Deși statul și partidele politice au “distanțat” de-a lungul timpului sindicatele de implicarea în formularea politicilor, **s-a demonstrat ca acestea au un rol esențial pentru formularea și implementarea politicilor din domeniul pieței muncii, însă rămâne o variație temporală considerabilă în cadrul Statelor Membre, cu privire la mișcările ciclului de afaceri și politicile implementate pentru limitarea șomajului.**
- **Provocarea pentru sindicate este să stabilească sau să fie parte integrantă a unui cadru de reglementare global, care asigură standarde decente, oricum ar fi acestea definite.**
- **Sindicatele au participat la deciziile luate de stat la centru și în localități, în special, dar nu exclusiv, atunci când la putere erau partide de stânga și de centru.**
- **Sindicatele reprezintă actori cheie pe piața muncii, care asigură legătura dintre angajați și angajatori în ceea ce privește drepturile angajaților și obligațiile angajatorilor. De asemenea, sindicatele au fost preocupate și au asumat angajamente de a căuta ocuparea deplină a forței de muncă. În perioadele de criză, menținerea nivelului de ocupare a forței de muncă a venit cu prețul deteriorării calității locurilor de muncă, marcate în special printr-o creștere a formelor nestandard de angajare și cu nivelurile medii ale calității locurilor de muncă în UE, care rămân sub nivelurile de dinainte de criză. Evoluția cantitativă a ratei de ocupare spune însă doar o parte a situației. În ciuda generalului pozitiv de dezvoltare a ocupării forței de muncă începând cu anul 2000, ceea ce, în principiu, ar trebui să creeze condiții favorabile organizării sindicale, trebuie remarcat că o mare parte din creșterea ocupării forței de muncă se datorează creșterii locurilor de muncă „atipice”, cum ar fi angajarea cu fracțiuni de normă și angajarea temporară.**
- **Elementul central al organizațiilor sindicale este rolul acestora și negocierea colectivă.** La locul de muncă, sindicatele au negociat pentru angajați, urmărirea sindicală „standard” de a îmbunătăți salariile și condițiile pentru lucrători, protecția împotriva riscurilor de îmbolnăvire și accidente, precum și asigurare a gradului de corectitudine procedurală prin intermediul procedurilor de reclamație și disciplinare. *Negocierea colectivă este esențială pentru o analiză a sindicatelor din UE din două aspecte cheie. În primul rând, urmărirea unor termeni și condiții îmbunătățite de angajare pentru membri și angajați.*



În al doilea rând, în căutarea flexibilității pe piața muncii, **în anumite state se caută să se reducă influența sau să elimine negocierile colective**, înlăturând astfel rigiditățile pe care le consideră că apar din prezenta sa.

În urma crizei subprime și bancare din 2008, **acoperirea negocierilor colective în UE11 a scăzut, cu căderi deosebit de abrupte între 2008 -2015 în România, din 100% la 22,6 %**.

Aranjamentele de negociere interprofesională din România au fost susținute prin legislație și au fost desființate în 2011 de un guvern de centru-dreapta. În plus, **au fost introduse măsuri care excludeau partenerii sociali de a negocia orice alte acorduri intersectoriale. Aceste acțiuni au fost întreprinse fără dezbateri parlamentară.**

- **Descentralizarea negocierilor este, problematică pentru organizația sindicală.** Indiferent de forma luată de descentralizare în UE16, mai multe probleme sunt soluționate la nivel de companie și trebuie să fie mai multe acorduri de în comparație cu negocierile industriale „clasice”. Coordonarea contractelor colective devine mai complexă odată cu descentralizarea, cu toate că sindicatele încearcă să mențină un grad de comparabilitate într-un interval a acordurilor de companie, în timp ce în prealabil baza de comparabilitate a fost înscrisă în acordul industrial.

În plus, descentralizarea crește presiunea asupra organizării sindicale locale.

- **Presupunând prezența reprezentanților sindicali în cadrul companiei, negocierea acestor condiții de bază poate necesita abilități și pregătire suplimentară pentru acești reprezentanți. În mod alternativ, angajații pot fi mandatați să acționeze în numele sindicatului și să desfășoare negocieri la nivel de companie. Această opțiune ridică și întrebări privind disponibilitatea competențelor, pregătirii și resurselor, precum și problemele legate de ratificarea de către forța de muncă și sindicatele relevante ale oricărui acord încheiat.**
- **Sindicatele în Europa Centrală și de Est (ECE) au subliniat un rol social.** Facilitățile din stațiunile de vacanță și aranjamentele extinse de îngrijire a copiilor au exemplificat aspectul social al practicii sindicale.
- **Sindicatele au putut să finanțeze și să ofere o gamă mai largă de servicii membrilor, cuprinzând departamente de cercetare, juridice și formare.**



- Pentru a formula politici coerente la nivelul UE, **sunt necesare resurse suplimentare, într-un moment în care declinul calității de membru reduce efectiv resursele disponibile sindicalismului.** Această presiune este resimțită cel mai mult în ECE, unde sindicatele au resurse relativ slabe. **Organizatoric, resursele de putere ale sindicatelor se referă la puterea numerică a acestora și la capacitatea lor de a mobiliza cu succes membrii.** Resursele de putere organizațională sunt afectate negativ de schimbările în componența pieței muncii deoarece unele secțiuni ale pieței muncii sunt mai dificile pentru sindicate.

Pe plan intern, au fost desfășurate campanii de organizare și recrutare îndreptate către aducerea lucrătorilor deseori din afara sindicatelor care în trecut au avut calitate de membri, au fost introduse forme orizontale de democrație sindicală pentru a completa formele verticale tradiționale, iar fuziunile s-au consolidat și structura sindicală uneori a fost transformată.

Pe plan extern, sunt necesare alianțe, în special cu organizațiile care militează pentru mediu, durabilitate și problemele de egalitate.

- **În perioadele de criză, în mare parte a Europei, ocuparea forței de muncă în sectorul public s-a contractat ca proporție din forța de muncă, ocuparea forței de muncă trecând astfel de la segmentele economice de putere sindicală la segmente de slăbiciune sindicală.**
- **Criza bancară a 2008, de exemplu, a demonstrat eșecul piețelor nereglementate.** În mod similar, creșterea ratelor de creștere a productivității - rezultatul flexibilității pieței muncii, nu s-au concretizat. **Mai recent, în perioada de criză Covid 19 multe dintre sindicate au fost implicate în luarea deciziilor la nivel național.**
- **Măsura de feminizare a forței de muncă ocupate în 2020 variază de la 61,0 % în România la 75,8 % în Lituania, indicând impactul diferit în structuri sociale și regimuri ale bunăstării statului în cadrul UE11.**

Deși rata de creștere s-a accelerat în urma crizei financiare, sugerând că bărbații au fost cei ce și-au pierdut locurile de muncă în această perioadă, acesta a încetinit ulterior întrucât bărbații și-au găsit mai rapid de lucru.



Rate de feminizare peste medie se găsesc în țările nordice (Danemarca 74,3 %; Finlanda 75,0 %; Suedia 78,3 %), *reflectând prezența pe termen lung a politicilor menite să susțină egalitatea de gen la domiciliu, la locul de muncă și în viața publică.*

- **Declinul ponderii salariale care revine muncii a fost deosebit de accentuat în România 19,1 % între anii 2000 și 2020, când statul a eliminat negocierile industriale și densitatea sindicală a scăzut.** Cele mai mari rate de inegalitate sunt găsite în UE11 în Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania și România, Bulgaria fiind în vârful inegalității europene la 40,0% în 2020.

Creșterea ocupării forței de muncă în servicii din sectorul privat, de exemplu, este asociată cu creșterea ocupării forței de muncă la locuri de muncă mici, în ratele de rotație a forței de muncă și feminizarea forței de muncă. În esență, există un model similar în UE11 și UE16: *ponderea ocupării forței de muncă în industrie se contractă în timp ce în serviciile din sectorul privat sunt în creștere.*

- **Angajarea temporară a rămas o proporție destul de constantă din totalul locurilor de muncă din UE16 între 2000 și 2020.**

Acest aspect sugerează că ajustările aduse economiei de piață după transformare aduc beneficii standardelor de viață ale populației ocupate în UE11, indiferent de acoperirea relativ scăzută a negocierii colective și a ratei scăzute de densitate sindicală. Este probabil ca acest efect să fie accentuat de emigrare.

- **În ECE au fost înființate instituții tripartite**, aparent pentru a genera sprijin politic pentru transformarea în economii de piață, **să stabilească salariile minime, să gestioneze prevederile de bunăstare și să stabilească sisteme de relații industriale.** În ceea ce privește rolul statului, intenția neoliberală a fost de a „distanța” statul de angajamentul sindical. În Europa de Vest multe instituții tripartite și corporativiste au fost demontate sau retrogradate ca influență, limitând astfel implicarea sindicatului în formularea politicilor.
- **Acolo unde a intervenit Troica, însă, rata de angajare a scăzut semnificativ.** Aceste scăderi sugerează că *acțiunile întreprinse în întreaga Europă pentru a asigura unele locuri de muncă, în special prin utilizarea pe scară largă a schemelor de muncă cu normă redusă, deși în termeni și condiții reduse pentru a reduce costurile în timpul crizei financiare și subprime, au fost insuficiente în țările în care a intervenit troica.*



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Cei de la sediul central al Comisiei Europene spun că Troica a prevenit ”intrarea dezordonată în incapacitate de plată” și consecințe sociale grave în acele țări.



V. PROPUNERI

Măsuri concrete pentru îmbunătățirea dialogului civic și a domeniului ocupării și formării, elaborate inclusiv pe baza bunelor practici identificate la nivel European, în ceea ce privește dialogul social și piața muncii.

1. În ceea ce privește piața muncii, autoritatea publică centrală este reprezentată de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale care în prezent nu colaborează formal cu structurile reprezentative ale GAL. **Pentru implicarea GAL-urilor și a ONG-urilor membre GAL în procesul de consultare derulat de către autoritățile publice centrale cu privire la actele normative care impactează piața muncii, propunerea de modalitatea adecvată de lucru, ar fi:**

Federațiile GAL-urilor să preia și să centralizeze informațiile de la entitățile din teritoriu și să le filtreze/prelucreze pentru transmiterea unui punct de vedere coerent, complet și complex referitor la inițiativa supusă consultării publice de către autoritatea publică centrală respectivă.

Pentru a iniția o colaborare cu acest minister, propunerea este ca Federațiile GAL-urilor să transmită o adresa prin care să descrie activitatea GAL-urilor și să solicite implicarea acestor OSC în procesul de elaborare/consultare a actelor normative care impactează piața muncii.

Pentru maximizarea rolului GAL-urilor pe piața muncii, propunerea presupune:

Autorizarea GAL-urilor ca furnizori de formare profesională.

Legea 129/2000 și Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 20/2003 reglementează detaliile legate de autorizare.



Acreditarea GAL-urilor ca furnizori de servicii de informare, consiliere și mediere pe piața muncii. Acreditarea furnizorilor de servicii de mediere a muncii pe piața internă-România se realizează în condițiile prevăzute de HG nr.277/2002, cu modificările și completările ulterioare, de către ANOFM prin agențiile teritoriale AJOFM / AMOFM București în a căror rază teritorială își au sediul furnizorii.

2. Dialogul social bipartit

Dialogul bipartit poate avea forma unui **dialog autonom între organizațiile patronale și sindicale fără implicarea Guvernului**, fiind înțeles ca dialog, manifestat în cadrul negocierii colective obligatorii (reglementate prin lege).

Acest tip de dialog ar trebui să depășească cadrul reglementărilor legislative, fiind bazat pe respectul reciproc între parteneri, pe capacitatea de acțiune și negociere voluntară și pe implicarea angajată a părților.

Dialogul bipartit, 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.

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.

Sindicatele legal constituite se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale iar două sau mai multe federații sindicale se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.

Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate și se constituie prin asociere liberă.

Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.



Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniunii patronale teritoriale. Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.

Bunele practici la nivel european semnalează rolul esențial al sindicatelor pentru apărarea drepturilor angajaților dar și rolul social al sindicatelor pentru membrii acestora. Din această perspectivă, în contextul diminuării puterii pe care guvernele și angajatorii o acordă sindicatelor în această perioadă, coroborat cu viitoarea criza economică, propunem:

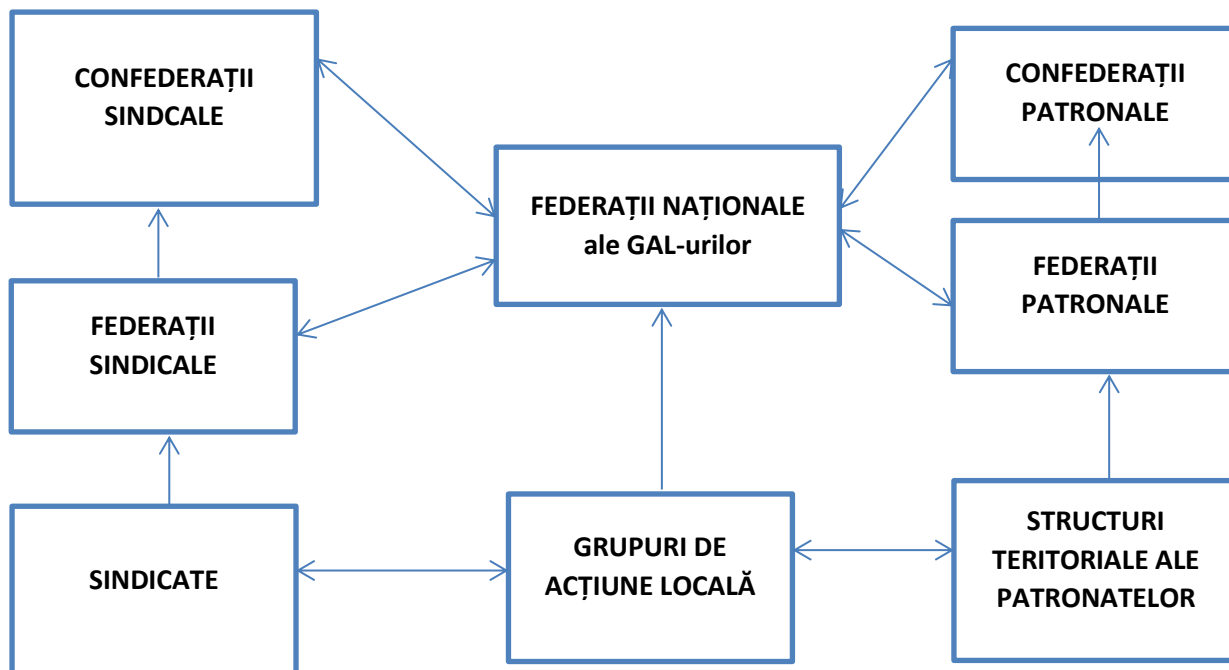
Stabilirea unor relații de colaborare între federațiile GAL-urilor și federațiile sindicale și confederațiile sindicale reprezentative din România, în scopul participării la propunerile de politici, strategii și măsuri din programele de guvernare relevante pentru piața muncii.

Stabilirea unor relații de colaborare între federațiile GAL-urilor și organizațiile patronale reprezentative din România.

GAL-urile se pot implica la nivel local în dialogul bipartid prin dezvoltarea unor relații de colaborare cu sindicatele și structurile organizatorice teritoriale ale patronatelor



RELĂȚII DE COLABORARE ÎN DIALOGUL BIPARTID ȘI ÎNTRE FEDERAȚIILE GAL-URILOR ȘI STRUCTURILE SINDICALE ȘI PATRONALE REPREZENTATIVE DIN ROMÂNIA



3. **Dialogul social tripartit**, desfășurat la toate nivelurile (național, sectorial, local), atât în structurile instituționalizate cât și în mod ocazional, a fost instituit și organizat un cadru cuprinzător de consultare și negociere tripartită, care să răspundă nevoilor reale de implicare a partenerilor sociali în procesul de decizie și de control partajat.

Consiliul Economic și Social (C.E.S) analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.

O propunere de eficientizare a implicării OSC în dialogul social este reprezentată de identificarea variantei de implicare a federațiilor GAL-urilor în CES, având în vedere atribuțiile și domeniile de specialitate ale CES.



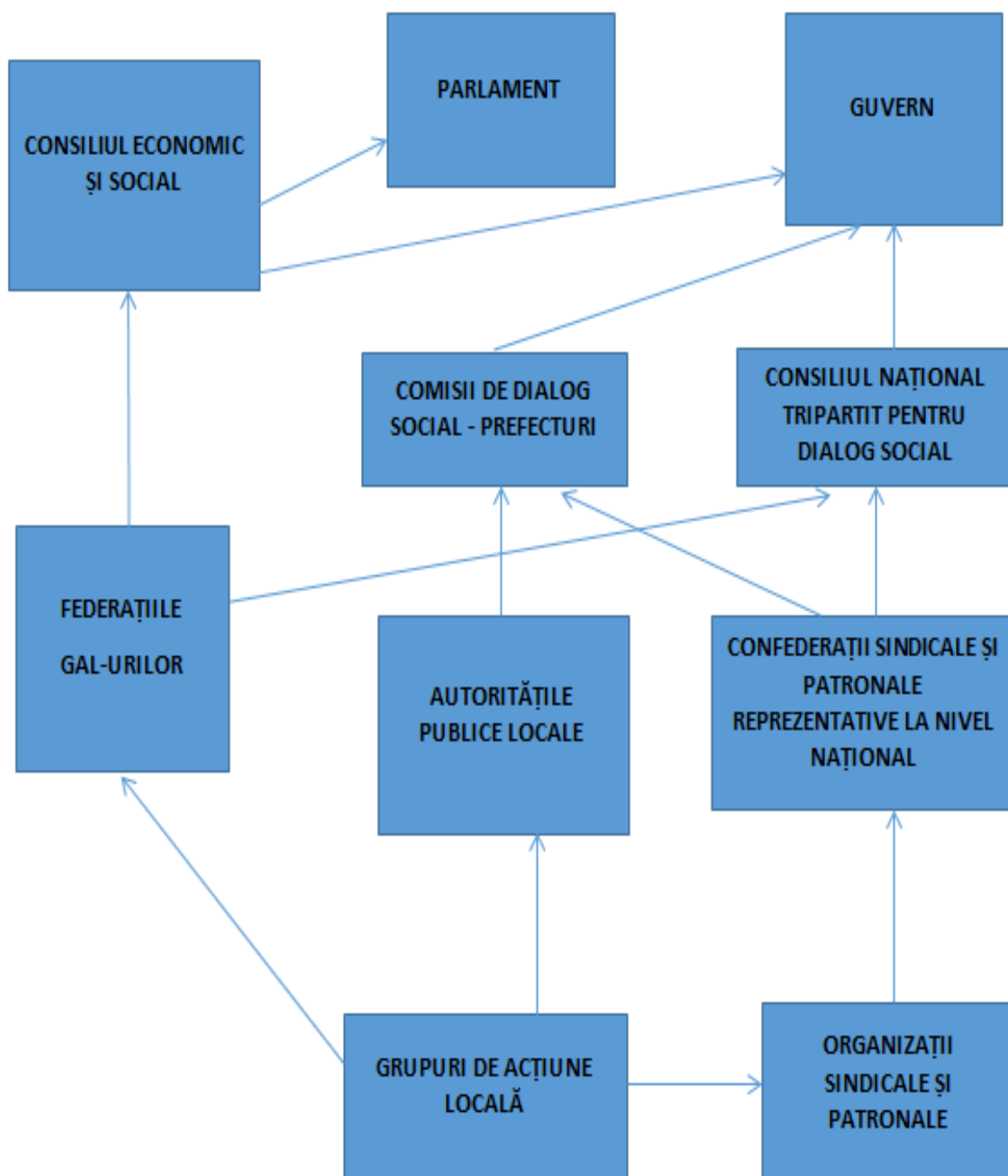
Pentru buna desfășurare a dialogului social tripartit, **Direcția Dialog Social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale** este responsabilă cu **coordonarea și monitorizarea activității structurilor instituționalizate de dialog social tripartit**, de asigurarea bunei organizări a grupurilor de lucru tripartite de la nivelul ministerului, de diseminarea rezultatelor dialogului și consolidarea parteneriatului social, de ameliorarea reglementărilor în materie de dialog social, inclusiv prin transpunerea normelor europene și internaționale în domeniu, precum și de promovarea tripartitismului și a culturii dialogului.

Calitatea și rezultatele dialogului social tripartit depind însă, în mare măsură, de capacitatea de expertiză a părților, de capacitatea de corelare a acțiunilor, precum și de voința de mobilizare și de implicare angajată și responsabilă a celor trei părți la dialog.

În acest scop, GAL-urile trebuie să participe la procesul de dialog social prin implicarea în diferite structuri formale/informale cu rol în dialogul social, pentru a eficientiza colaborarea cu instituțiile publice reprezentative pentru piața forței de muncă.



**PROPUNERE DE COLABORARE PENTRU IMPLICAREA GAL-URILOR ÎN DIALOGUL SOCIAL
TRIPARTIT**





4. C.E.S. a formulat în studiul „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului”, o serie de recomandări referitoare la modul în care politicile europene ar trebui să fie mai bine utilizate în dezvoltarea politicilor naționale, activități în care GAL-urile pot fi implicate, atât în mod direct cât și prin intermediul federațiilor naționale și/sau europene ale GAL:

- Dezvoltarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea unei mai bune strategii comune de diseminare și promovare, către toate categoriile de beneficiari implicați sau vizați, a obiectivelor, activității și rezultatelor, în domeniul politicilor de tineret, ale Consiliului Europei și Uniunii Europene.
- optimizarea colaborării dintre autoritățile publice centrale cu atribuții pentru tineret și organizațiile de profil pentru pregătirea contribuțiilor României la evenimentele tematice ale Consiliului Europei și Uniunii Europene, inclusiv cele care vizează direcțiile generale de dezvoltare / prioritățile strategice generale ale acestor organisme.
- dezvoltarea și întărirea capacității și resurselor reprezentantului României în Comitetul Director European pentru Tineret, cu scopul **dezvoltării cooperării dintre guvernele statelor membre, în domeniul tineretului, schimbului de bune practici și stabilirii și îndeplinirii de standarde**, precum și cu scopul de a dezvolta și întreține relația cu Departamentul de Tineret al Consiliului Europei – pentru atragerea în România de sprijin prin expertiză de specialitate.
- **Întărirea relației și dezvoltarea comunicării dintre autoritățile publice centrale cu atribuții pentru tineret și delegații României în Congresul Autorității Locale și Regionale din Europa** (având în vedere că acesta este un organism constituit prin rezoluția Consiliului de Miniștri, cu scopul de a reprezenta, pe de o parte, comunitățile în ansamblu și, pe de altă parte, comunitățile regionale.

GAL-urile reprezintă structuri cu rol cheie pentru derularea unor campanii de informare și creșterea capacității instituțiilor și organizațiilor de tineret, pentru accesarea finanțărilor existente în acest domeniu.

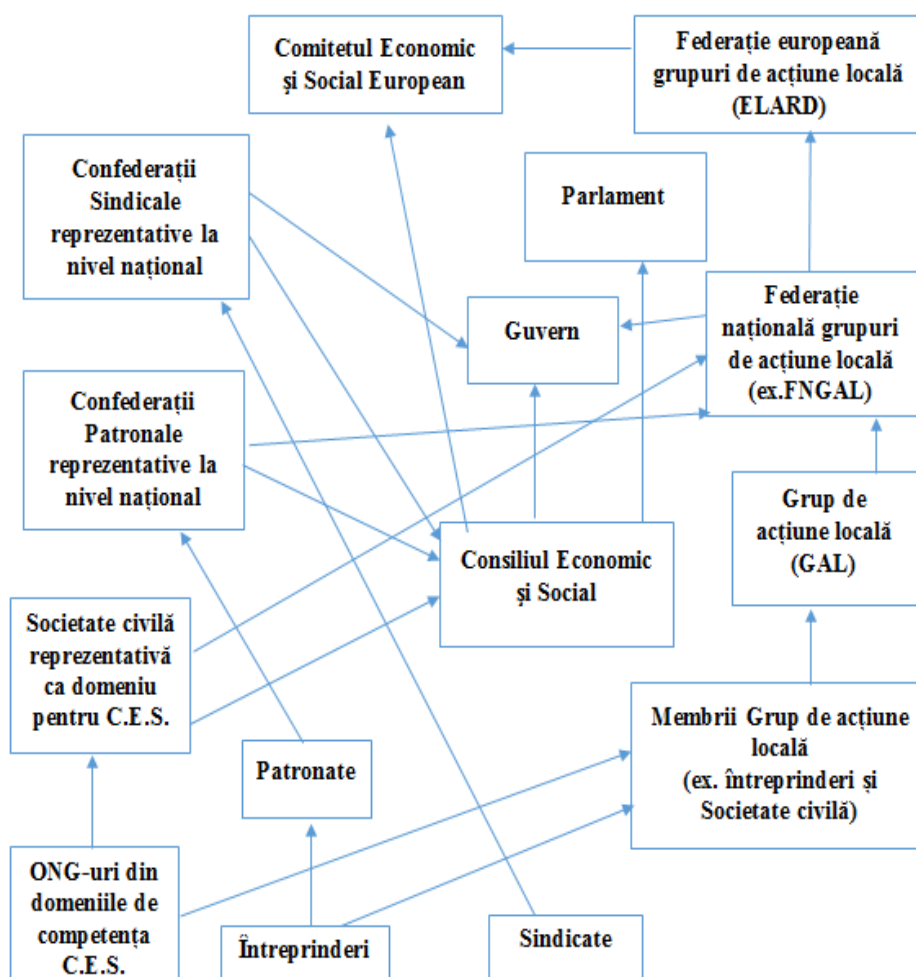


5. În ceea ce privește actorii privați și societatea civilă, există mai multe forme asociative ale acestora dar este important a fi tratată implicarea acestora în Consiliul Economic și Social, din perspectiva legăturii cu piața muncii.

Din această perspectivă, C.E.S. reprezintă o instituție cheie în relația cu Grupurile de acțiune locală, prin colaborarea cu Federațiile GAL-urilor.

De asemenea, membrii C.E.S. pot colabora direct cu Gal-urile și/sau cu membrii GAL.

Consiliul Economic și Social (C.E.S.)
și potențiale relații de colaborare directe și indirecte, relevante pentru piața muncii,
între membrii C.E.S. și GAL, membrii GAL și federațiile GAL





6. Cea mai potrivită inițiativă de cooptare a autorităților publice și dezvoltarea de parteneriate cu acestea, relevante pentru piața muncii, o reprezintă proiectele cu finanțare nerambursabilă ale OSC-urilor, ce pot fi elaborate și depuse în parteneriat cu autorități publice sau proiecte depuse de către OSC-uri și care cuprind activități la care autoritățile publice sunt beneficiari indirecti/entități implicate în implementare prin:

- furnizarea de date specifice sau infrastructură/logistica necesară;
- furnizarea sau constituirea grupului țintă;
- elaborarea anumitor studii/cercetări pentru care autoritățile publice au competența și informațiile necesare.

Având în vedere capacitatea administrativă și expertiza în domeniul elaborării și implementării de proiecte cu finanțare nerambursabilă, GAL-urile pot dezvolta proiecte relevante pentru piața muncii, vizând tinerii NEEDS, șomeri și alte grupuri vulnerabile, în parteneriat cu autoritățile/instituțiile publice dar și cu alte structuri asociative ale entităților relevante pentru piața muncii.

7. În România, pentru grupurile vulnerabile și piața muncii, GAL-urile s-au remarcat prin faptul că prin acțiunile lor, au pătruns cu proiecte integrate în aceste comunități, reușind să identifice și să includă în grupul țintă al proiectelor, persoane vulnerabile cu grad major de sărăcie și excluziune socială, respectiv persoane care nu aveau act de identitate, locuință, educație și loc de muncă precum și copiii și familiile acestora, pe care au reușit să le ocupe pe piața muncii într-un procent semnificativ.

Beneficiind și de finanțare pentru acest proces de animare și consultare a comunității, *GAL-urile sunt entități recomandate a fi incluse în categoria entitatilor relevante pentru înființarea și consolidarea structurilor comunitare consultative.*



Multe OSC-uri implicate în dezvoltarea comunitară și protecția copilului, inclusiv GAL-urile și ONG-urile membre ale acestora pot constitui un catalizator pentru înființarea consolidarea structurilor comunitare consultative, în multe localități din România, contribuind astfel la realizarea unor măsuri de ocupare cu impact pe piața locală și națională.

În acest sens, autoritatea publică locală ar trebui să dezvolte un parteneriat pe termen lung cu aceste entități reprezentative pentru piața locală a muncii și dezvoltarea locală în ansamblu.

Deși inițiativa constituirii structurilor comunitare consultative aparține autorității publice locale, este recomandat ca GAL-ul să transmită o scrisoare de intenție cu privire la

Cooptarea GAL-ului reprezintă pentru autoritatea publică locală o oportunitate de a eficientiza activitatea structurii comunitare consultative, prin maximizarea rezultatelor procesului de consultare dar și prin reducerea cheltuielilor.

Astfel, GAL-ul și ONG-urile membre ale acestuia dar și ONG-urile partenere în diferite proiecte cu finanțare nerambursabilă sau ONG-uri care implementează proiecte finanțate de GAL prin Strategia de dezvoltare locală, pot contribui cu informații, know-how dar și cu resurse materiale și financiare la activitatea de consultare desfășurată de structura comunitară consultativă organizată la nivel local.



VI. STUDIU DE CAZ

6.1. Obiectivele Studiului

Studiul își propune să atingă următoarele obiective:

1. **Identificarea și analiza implicării OSC în societatea civilă.**
2. **Evaluarea modalităților de implicare și intervenție a OSC în vederea îmbunătățirii managementului organizațional și a planificării strategice.**
3. **Inventarierea și descrierea mecanismelor și instrumentelor de lucru pentru OSC.**
4. **Analiza capacității OSC de monitorizare a pieței muncii.**
5. **Elaborarea unui set de măsuri concrete pentru îmbunătățirea dialogului civic și a domeniului ocupării și formării.**

6.2. Designul Studiului

Designul studiului este conceput pentru a permite o colectare și analiză detaliată a datelor. Studiul va folosi o abordare mixtă, combinând metode cantitative și calitative pentru a obține o înțelegere cuprinzătoare a fenomenului studiat.

6.3. Tipul de Studiu

Studiul va fi de tip descriptiv și exploratoriu. Componenta descriptivă va permite descrierea detaliată a implicării OSC în societatea civilă, în timp ce componenta exploratorie va investiga aspectele mai puțin cunoscute și va identifica noi direcții de intervenție și îmbunătățire.

6.4. Metode de Colectare a Datelor

Colectarea datelor se va realiza prin mai multe metode complementare, pentru a asigura diversitatea și reprezentativitatea informațiilor obținute.

Chestionare

Chestionarele vor fi utilizate pentru a colecta date cantitative de la un eșantion reprezentativ de OSC-uri. Acestea vor include întrebări structurate pe teme esențiale, cum ar fi:

- Implicarea OSC în societatea civilă.
- Provocările întâmpinate de OSC-uri.



- Bunele practici identificate de OSC-uri.
- Necesitățile și așteptările OSC-urilor pentru viitor.

Interviuri

Interviurile individuale vor fi realizate cu lideri ai OSC-urilor și experți în domeniul societății civile. Acestea vor fi semi-structurate, permițând atât ghidarea discuției pe teme specifice, cât și explorarea aspectelor emergente. Interviurile vor furniza informații aprofundate despre experiențele și opiniile participanților.

Analiză Documentară

Analiza documentară va include examinarea rapoartelor de cercetare existente, a bazelor de date guvernamentale, și a studiilor academice relevante. Aceasta va permite contextualizarea și triangularea datelor colectate prin alte metode, oferind o perspectivă comprehensivă asupra subiectului studiat.

6.5. Populația și Eșantionul

• Populația Țintă

Populația țintă a studiului este reprezentată de OSC-urile active în regiunile vizate de proiect. Aceasta include atât organizații mari, cu experiență și resurse considerabile, cât și organizații mici și medii, care pot întâmpina provocări specifice.

• Eșantionul

Eșantionul va fi selectat astfel încât să fie reprezentativ pentru diversitatea OSC-urilor din arealul României. Se va utiliza o metodă de eșantionare stratificată, pentru a asigura includerea tuturor tipurilor de GAL-uri relevante selectate deja în grupul țintă al proiectului.

• Dimensiunea Eșantionului

Dimensiunea eșantionului va fi determinată pe baza principiilor statistice, asigurând o marjă de eroare acceptabilă și un nivel de încredere ridicat. Se estimează că vor fi incluse în studiu 80 de OSC-uri, respectiv de GAL -uri deja selectate în grupul țintă, acesta fiind un eșantion relevant pentru studiu.

6.6. Modalitatea de lucru și organizarea interogării grupului țintă pentru realizarea colectării datelor care vor sta la baza cercetării de piață



Pentru a desfășura cercetarea în cadrul celor 40 de Grupuri de Acțiune Locală (GAL) selectate ca urmare a derulării activității preliminare a proiectului, a fost adoptată o abordare combinată, folosind două metode principale: *aplicarea de chestionare* și *realizarea de interviuri semi-structurate*. Aceste metode au permis colectarea de date calitative și cantitative relevante pentru atingerea obiectivelor cercetării, oferind o imagine de ansamblu asupra implicării și intervenției OSC-urilor (Organizațiilor Societății Civile) în comunitățile locale, respectiv a Grupurilor de Acțiune Locală la nivelul teritoriilor acoperite de SDL-urile implementate.

Chestionarele au avut scopul de a colecta date cantitative referitoare la implicarea GAL-urilor în societatea civilă, modul în care gestionează parteneriatele, și percepția lor asupra rolului OSC-urilor în dezvoltarea comunităților locale și a integrării de piața muncii la persoanele care participă la formarea profesională. Acestea integrează o combinație de întrebări închise și deschise și au acoperit următoarele teme principale:

- Structura organizațională și funcționarea GAL-urilor
- Tipurile de activități desfășurate de GAL-uri
- Implicarea OSC-urilor locale și regionale în proiecte comunitare
- Provocările întâmpinate în implementarea proiectelor
- Perspective asupra viitorului OSC-urilor în regiune

Interviurile semi-structurate au fost utilizate pentru a aprofunda anumite teme identificate în timpul chestionarelor, oferind o perspectivă mai personală și detaliată asupra activităților și provocărilor GAL-urilor. Aceste interviuri au fost realizate individual cu un eșantion de membri din fiecare GAL.

Teme abordate în interviuri

- Relațiile dintre GAL-uri și OSC-uri
- Proiectele comunitare implementate și impactul lor
- Percepții asupra proceselor de monitorizare și evaluare
- Viitorul colaborării între OSC-uri și GAL-uri

6.7. Interpretare analitică a interviurilor semistructurate rolul OSC ca structuri de sprijin pentru dezvoltare locală

1. Recunoașterea OSC-urilor ca actori centrali în dezvoltarea locală



Majoritatea respondenților intervievați confirmă faptul că **organizațiile societății civile, în special GAL-urile**, au devenit **actori-cheie în arhitectura locală de sprijin pentru dezvoltare**. Aceștia menționează că OSC-urile oferă **o punte de legătură între comunități și instituții**, facilitând astfel fluxul de informație, consultarea cetățenilor și canalizarea resurselor spre inițiative relevante. GAL-urile sunt percepute ca entități **flexibile, apropiate de comunități** și mai puțin birocratice decât structurile administrative clasice.

2. Capacitatea de a identifica și răspunde nevoilor comunității

Un element recurent în interviuri este aprecierea față de **capacitatea OSC-urilor de a realiza diagnostice comunitare reale**. Respondenții subliniază că structurile OSC, spre deosebire de alte instituții, sunt în contact direct și constant cu beneficiarii, ceea ce le oferă o perspectivă realistă asupra nevoilor existente.

Această apropiere de teren le permite să construiască **intervenții integrate**, care combină sprijin economic (ex. formare, ocupare, microfinanțare), social (ex. consiliere, asistență) și civic (ex. consultare, advocacy). Aceste abordări sunt percepute drept mai eficiente decât inițiativele izolate, mono-tematice.

3. Exemple de proiecte integrate dezvoltate de GAL-uri

Interviurile aduc în discuție numeroase exemple de proiecte considerate de impact, cum ar fi:

- **centre de formare profesională** pentru grupuri vulnerabile;
- **ferme sociale** în regim de economie circulară;
- **centre comunitare integrate** în zone marginalizate;
- **inițiative de sprijin pentru antreprenoriat rural**, combinate cu mentorat și finanțare de tip start-up.

Aceste proiecte sunt apreciate deoarece **integrează componente diverse** – educație, ocupare, servicii sociale – într-o **viziune coerentă și adaptată** la specificul local.

4. Obstacole întâmpinate de OSC-uri în funcționarea ca structuri de sprijin

În ciuda potențialului ridicat, GAL-urile și alte OSC-uri semnalează numeroase provocări:

- **Lipsa de predictibilitate a finanțărilor** – multe proiecte sunt temporare, ceea ce reduce sustenabilitatea.
- **Resurse umane insuficiente** – echipele sunt reduse, iar personalul este suprasolicitat.



- **Dificultăți în parteneriatele cu autoritățile publice**, cauzate de lipsa de încredere sau de priorități diferite.
- **Birocrație și reglementări restrictive**, care limitează libertatea de acțiune și adaptabilitatea.

5. Colaborarea cu alte OSC-uri și instituții

Interviurile evidențiază o **dorință crescută de cooperare între GAL-uri și alte structuri** din societatea civilă, dar și cu instituții publice, școli, firme locale. Totuși, colaborarea este adesea **informală sau ocazională**, ceea ce limitează impactul proiectelor. Respondenții sugerează:

- crearea de **platforme locale sau regionale de colaborare între OSC-uri**;
- finanțarea unor **mecanisme de parteneriat public-privat durabile**;
- susținerea **rețelelor tematice** (ex. educație, economie socială, digitalizare).

6. Impactul proiectelor GAL și al OSC asupra dezvoltării regionale

Marea majoritate a celor intervievați au exprimat convingerea că **intervențiile derulate de GAL-uri au dus la rezultate vizibile**, mai ales în:

- **creșterea gradului de ocupare** (prin formare și sprijin pentru antreprenoriat);
- **reducerea excluziunii sociale** (prin servicii integrate pentru grupuri vulnerabile);
- **implicarea comunităților în decizie** (prin consultări, forumuri, evenimente civice);
- **modernizarea și digitalizarea unor procese locale** (ex. bugetare participativă, baze de date locale, educație digitală).

7. Perspective și direcții de dezvoltare

Interviurile confirmă faptul că GAL-urile sunt dispuse să-și extindă rolul în comunitate, cu condiția să fie sprijinite în mod real. Dintre sugestiile primite de la respondenți, se remarcă:

- **necesitatea unui cadru normativ clar** care să susțină rolul OSC-urilor în guvernanta locală;
- **acces facilitat la finanțări** (cu birocrăție redusă și termene rezonabile);
- **sprijin pentru formarea echipelor OSC** în domenii precum managementul proiectelor, digitalizare, leadership comunitar;
- **integrarea GAL-urilor în structuri decizionale locale**, inclusiv la nivelul consiliilor consultative ale instituțiilor publice.

Concluzii generale ale interpretării



- **OSC-urile, în special GAL-urile, joacă un rol central în dezvoltarea comunităților,** reușind să articuleze intervenții complexe, apropiate de nevoile reale ale oamenilor.
- **Capacitatea de adaptare și mobilizare locală** le diferențiază de alți actori instituționali.
- Pentru a deveni structuri de sprijin sustenabile, GAL-urile au nevoie de **recunoaștere formală, resurse stabile, formare continuă și parteneriate durabile.**
- Studiul confirmă că investiția în întărirea capacității OSC-urilor are **efect multiplicator** asupra dezvoltării socio-economice locale.

6.8. Implicarea organizațiilor societății civile (OSC) în dialogul civic și piața muncii în regiunile vizate de proiect cu accent pe rolul Grupurilor de Acțiune Locală (GAL) și perspectiva îmbunătățirii managementului organizațional și a planificării strategice

Pentru realizarea acestui studiu, a fost utilizată o metodologie calitativă bazată pe interviuri semistructurate telefonice cu reprezentanți ai GAL-urilor implicate în proiect. Interviurile au avut o durată de aproximativ 45 de minute și s-au concentrat pe teme precum:

- rolul OSC-urilor în comunitățile locale;
- provocările în implicarea civică și colaborarea interinstituțională;
- capacitatea de răspuns la nevoile pieței muncii;
- direcții pentru îmbunătățirea managementului organizațional și a planificării strategice.

În total, au fost intervievați reprezentanți din peste 40 de GAL-uri din regiuni diferite ale țării, oferind astfel o imagine echilibrată și reprezentativă.

Acest studiu a fost conceput și realizat într-un context socio-economic și instituțional marcat de multiple provocări și oportunități. La nivel național și european, perioada 2021–2027 reprezintă un nou cadru strategic pentru consolidarea unei societăți mai incluzive, reziliente și sustenabile, în care rolul organizațiilor societății civile (OSC) este reconfigurat ca fiind esențial pentru procesul de dezvoltare locală și regională. În acest cadru, Grupurile de Acțiune Locală (GAL) sunt recunoscute ca structuri de sprijin, capabile să contribuie la dezvoltarea economică și socială a regiunilor prin inițierea și implementarea de proiecte integrate, bazate pe nevoile reale ale comunității.

Contextul elaborării acestui studiu este determinat de cel puțin patru dinamici esențiale:



1. **Schimbările de pe piața muncii**, determinate de transformări tehnologice rapide, digitalizare și trecerea la economia verde, care impun noi cerințe de competențe și adaptabilitate.
2. **Rolul crescând al OSC-urilor** în procesul de co-creare a politicilor publice și de furnizare a serviciilor de interes public, inclusiv în domeniul ocupational.
3. **Necesitatea consolidării dialogului social și civic**, ca mecanism fundamental pentru incluziune, coeziune și participare activă.
4. **Prioritățile de dezvoltare asumate la nivel național și european**, în special cele referitoare la egalitatea de șanse, dezvoltare durabilă, incluziune și digitalizare.

Având în vedere aceste realități, studiul are rolul de a explora modul în care GAL-urile se poziționează în acest ecosistem în schimbare și de a propune măsuri concrete de consolidare a capacității lor organizatorice și operationale.

6.9. Metodologia studiului

Studiul a fost construit pe baza unei metodologii mixte, calitative și cantitative, având în vedere nevoia de a surprinde atât dimensiunea percepțiilor și experiențelor individuale, cât și aspectele structurale și organizatorice ale funcționării GAL-urilor. Aceasta abordare a permis o explorare în profunzime a realităților de teren și o triangulare a datelor obținute.

Metodele de cercetare utilizate include:

1. **Interviuri semistructurate** cu reprezentanți ai GAL-urilor (coordonatori, manageri, experți) pentru a obține informații detaliate despre rolul, activitatea, provocările și perspectivele de dezvoltare ale acestora. Interviurile au fost realizate telefonic, în baza unui ghid agreat, și au avut o durată medie de 45 de minute.
2. **Aplicarea de chestionare standardizate**, cu itemi închisi și deschisi, adresate membrilor echipelor GAL pentru a colecta date privind gradul de implicare, nivelul de satisfacție organizatorică, competențele existente și nevoile identificate.
3. **Focus-grupuri online** cu participanți din diferite regiuni, organizate în format interactiv, care au permis validarea și aprofundarea datelor colectate prin alte metode, precum și identificarea unor practici și perspective regionale specifice.



4. **Analiza documentara** a rapoartelor de activitate, planurilor strategice, evaluărilor interne și externe ale GAL-urilor, precum și a documentelor de politici publice relevante la nivel național și european.
5. **Studiu comparativ** cu exemple de bune practici europene, în special din state membre cu experiență consolidată în dezvoltarea și finanțarea structurilor de tip GAL.

Seleția esanționului a fost realizată în funcție de următoarele criterii:

- Reprezentativitatea regională (includerea de GAL-uri din toate regiunile țării);
- Diversitatea profilului organizațiilor (maturitate instituțională, dimensiune, tipuri de activități);
- Disponibilitatea și deschiderea pentru participare activă în procesul de cercetare.

Confidențialitatea răspunsurilor a fost garantată tuturor participanților, iar toate datele au fost prelucrate în conformitate cu normele etice și de protecție a datelor cu caracter personal.

Analiza datelor a fost realizată în paralel cu procesul de colectare, permițând ajustarea dinamică a instrumentelor și aprofundarea anumitor teme emergente.

Prin această metodologie, studiul reușește să ofere o imagine de ansamblu solidă și contextualizată asupra modului în care GAL-urile contribuie la dialogul social și la formarea profesională, precum și asupra potențialului acestora de a deveni actori centrali în arhitectura instituțională a pieței muncii și a dezvoltării durabile.

6.10. Implicarea actuală a OSC-urilor în comunitățile locale

Rolul activ al GAL-urilor ca actori civici

Majoritatea respondenților au subliniat că GAL-urile reprezintă o punte de legătură între cetățeni, autorități locale și instituții de stat. Prin inițiativele derulate (ex. dezvoltare rurală, sprijin pentru antreprenoriat, servicii de formare), acestea contribuie direct la coeziunea comunitară și la dezvoltarea economică locală.

Nivelul de implicare

Nivelul de implicare variază de la o regiune la alta, în funcție de gradul de dezvoltare economică, structura populației și experiența anterioară în atragerea de fonduri. În general:

- GAL-urile din zone mai dezvoltate au o activitate mai susținută în consultarea comunității;



- În zonele rurale defavorizate, activitatea este limitată de lipsa resurselor și a implicării din partea membrilor comunității.

Tipuri de inițiative frecvente

- Proiecte de dezvoltare rurală (infrastructură, dotări, servicii publice).
- Sprijin pentru start-up-uri în zone marginalizate.
- Cursuri de formare profesională și recalificare.
- Campanii de informare pentru tineri, șomeri și categorii vulnerabile.

În cadrul cercetării derulate cu sprijinul GAL-urilor incluse în proiectulului a fost realizată o inventariere sistematică a celor mai frecvente tipuri de inițiative pe care aceste organizații le desfășoară în comunitățile pe care le reprezintă. Această secțiune are scopul de a contura profilul activităților recurente ale GAL-urilor, evidențiind specificul local, aria tematică, gradul de inovare, dar și impactul potențial al acestora asupra ocupării, formării și participării civice.

Tipologia inițiativelor identificate este extrem de diversă, răspunzând unui spectru larg de nevoi comunitare și încadrându-se, în linii mari, în următoarele categorii:

1. **Inițiative de dezvoltare rurală integrată** GAL-urile, în calitate lor de entități care gestionează fonduri LEADER, au fost active în promovarea dezvoltării rurale prin proiecte ce vizează infrastructura locală, servicii publice de bază, conservarea patrimoniului și sprijinirea întreprinderilor locale. Exemplele includ:
 - Modernizarea drumurilor de interes local;
 - Dotarea centrelor comunitare sau a școlilor;
 - Sprijinirea meșteșugurilor tradiționale și a turismului rural;
 - Înființarea de spații verzi și locuri de recreere.
2. **Inițiative de sprijin pentru ocupare și formare profesională** O componentă esențială în activitatea multor GAL-uri o reprezintă sprijinirea categoriilor vulnerabile prin cursuri de formare profesională, recalificare și consiliere în carieră. Activitățile sunt corelate cu specificul economic local și cu cerințele pieței muncii:
 - Cursuri de calificare în domenii precum agricultura ecologică, panificație, tâmplărie, ospitalitate;
 - Programe de mentorat pentru tineri aflați în tranziție spre piața muncii;
 - Servicii de mediere între angajatori și persoane în căutarea unui loc de muncă;



- Ateliere de dezvoltare a competențelor digitale pentru adulți.
- 3. **Proiecte de incluziune socială și sprijin pentru grupuri vulnerabile** O direcție importantă de acțiune a fost identificată în zona incluziunii sociale. GAL-urile au derulat proiecte în sprijinul comunităților rome, al persoanelor cu dizabilități, al tinerilor NEET și al vârstnicilor, incluzând:
 - Campanii de informare și educare privind drepturile și serviciile disponibile;
 - Intervenții integrate de tip „pachet de servicii” (sanitar, educațional, social);
 - Crearea de centre comunitare sau mobile de sprijin;
 - Activități de tip after-school sau grădinițe comunitare.
- 4. **Inițiative de dezvoltare economică locală și antreprenoriat social** GAL-urile contribuie la dinamizarea economiilor locale prin:
 - Sprijin pentru inițierea de afaceri locale (start-up-uri);
 - Asistență în accesarea de fonduri europene pentru întreprinderi mici și mijlocii;
 - Promovarea produselor locale și realizarea de târguri de profil;
 - Susținerea întreprinderilor de economie socială și a cooperativelor.
- 5. **Campanii de educație civică, implicare comunitară și dialog social** În vederea consolidării participării civice și a dialogului instituționalizat, multe GAL-uri au desfășurat:
 - Ateliere și forumuri de consultare publică;
 - Sesiuni de informare privind politici locale, drepturi cetățenești, acces la fonduri;
 - Activități de voluntariat pentru tineri;
 - Formarea liderilor comunitari în abilități de mediere și advocacy.
- 6. **Proiecte pilot și inițiative inovatoare** Unele GAL-uri au testat soluții inovatoare pentru problemele comunitare:
 - Utilizarea tehnologiilor digitale în monitorizarea nevoilor locale;
 - Programe de agricultură urbană și grădini comunitare;
 - Platforme de e-learning pentru formare continuă în comunități izolate;
 - Instrumente de bugetare participativă la nivel local.



Această paletă de inițiative reflectă gradul ridicat de adaptabilitate și inovație de care dau dovadă GAL-urile. Ele acționează ca hub-uri de dezvoltare comunitară și incubatoare de proiecte sociale și economice, creând legături între cetățeni, instituții publice și mediul economic.

Analiza tipurilor de inițiative derulate a fost realizată pe baza răspunsurilor oferite în cadrul interviurilor, chestionarelor și focus-grupurilor și evidențiază un potențial important de multiplicare și scalare a bunelor practici. De asemenea, în contextul noilor priorități europene – cum ar fi Pactul Verde European sau Agenda pentru Competențe – aceste inițiative pot fi dezvoltate în direcția sustenabilității și digitalizării, sprijinind tranziția justă și crearea de locuri de muncă de calitate.

În concluzie, diversitatea și complexitatea tipurilor de inițiative desfășurate de GAL-uri confirmă rolul strategic pe care aceste structuri îl pot avea în conturarea unor politici publice sensibile la realitățile locale și în promovarea unui model de dezvoltare incluziv și sustenabil, bazat pe participare, solidaritate și inovare.

6.11. Provocările întâmpinate de OSC-uri în activitatea curentă

Pe baza analizei interviurilor, se conturează următoarele **provocări structurale**:

I. Probleme de natură organizațională

- Lipsa resurselor umane calificate în managementul proiectelor.
- Suprasolicitarea personalului existent.
- Deficiențe în planificarea strategică și în actualizarea constantă a obiectivelor organizaționale.

II. Limitări în colaborarea interinstituțională

- Comunicarea deficitară cu autoritățile publice locale.
- Lipsa unor mecanisme oficiale de dialog și consultare.
- Bariere birocratice în desfășurarea parteneriatelor.

III. Participarea slabă a cetățenilor

- Apatie civică, în special în rândul tinerilor.
- Lipsa încrederii în eficiența intervențiilor civice.
- Lipsa unui cadru continuu de dialog și consultare publică.



Organizațiile societății civile (OSC), în special Grupurile de Acțiune Locală (GAL), se confruntă cu numeroase provocări în desfășurarea activităților lor zilnice. Aceste obstacole, de natură instituțională, financiară, operațională și culturală, pot afecta semnificativ capacitatea OSC-urilor de a-și atinge obiectivele și de a contribui activ la dezvoltarea durabilă a comunităților pe care le deservesc. În această secțiune, sunt identificate și analizate principalele dificultăți întâmpinate de aceste organizații, pe baza informațiilor culese din cercetarea calitativă (interviuri semistructurate și focus-grupuri) și a datelor documentare relevante.

Lipsa stabilității și predictibilității în finanțare

Unul dintre cele mai frecvent menționate obstacole de către OSC-uri este lipsa surselor stabile și previzibile de finanțare. Multe proiecte implementate de GAL-uri sunt dependente de fonduri europene sau naționale nerambursabile, care presupun:

- Birocrație excesivă;
- Perioade lungi de evaluare și contractare;
- Lipsa unei finanțări de tranziție între proiecte;
- Restricții privind eligibilitatea cheltuielilor.

Această instabilitate financiară afectează:

- Planificarea strategică a organizației;
- Retenția personalului calificat;
- Posibilitatea de a răspunde rapid nevoilor comunității.

Capacitate administrativă și resurse umane limitate

GAL-urile operează adesea cu echipe mici, insuficiente ca număr și solicitate în mod constant de cerințele operaționale, de raportare și de gestionare a proiectelor. Probleme identificate:

- Suprasolicitarea angajaților;
- Lipsa unui personal specializat în atragerea de fonduri, evaluare, monitorizare și comunicare;
- Posibilități reduse de formare profesională continuă.

Aceste aspecte conduc la:

- Epuizarea resurselor umane;
- Scăderea calității intervențiilor;
- Dificultăți în implementarea paralelă a mai multor inițiative.



Birocrație și reglementări rigide

Multe OSC-uri se confruntă cu un cadru legislativ și procedural care limitează flexibilitatea și capacitatea lor de a inova. Printre dificultățile semnalate:

- Reguli administrative complexe, adesea interpretate diferit de autorități;
- Lipsa unor proceduri simplificate pentru OSC-uri mici sau cu specific rural;
- Perioade lungi pentru obținerea avizelor sau aprobărilor;
- Cerințe excesive privind cofinanțarea sau justificarea cheltuielilor.

Acest context birocratic împiedică reacția rapidă la crize (ex. pandemie, migrație, șomaj local) și limitează participarea OSC-urilor la programe de sprijin public.

Provocări în mobilizarea comunității

Implicarea cetățenilor în proiectele derulate de GAL-uri este esențială pentru succesul acestora, dar nu întotdeauna facilă. Probleme observate:

- Lipsa unei culturi participative, mai ales în zonele rurale;
- Neîncrederea în eficiența acțiunii colective;
- Nivel scăzut de informare cu privire la drepturi și oportunități;
- Absența canalelor moderne de comunicare și participare civică.

GAL-urile se confruntă adesea cu dificultăți în atragerea voluntarilor, în special tineri, și în mobilizarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi comunitățile rome sau persoanele în risc de excluziune socială.

Lipsa de recunoaștere și integrare în structurile decizionale

Chiar dacă joacă un rol important în viața comunităților, multe OSC-uri nu sunt incluse formal în structurile consultative sau decizionale locale. Consecințele includ:

- Marginalizarea în procesele de planificare strategică regională;
- Lipsa unui dialog real și constant cu autoritățile;
- Nevalorificarea expertizei acumulate de OSC-uri în teren.

În unele cazuri, OSC-urile sunt privite de către autorități ca actori „secundari” sau ca simpli prestatori de servicii, ceea ce limitează impactul și sustenabilitatea lor ca parteneri egali în guvernare.

Diferențe de viziune și priorități în parteneriate



Colaborarea cu alte organizații ale societății civile, instituții publice sau actori economici este esențială pentru proiectele integrate. Totuși, parteneriatele sunt uneori dificil de gestionat din cauza:

- Lipsa de aliniere între obiectivele partenerilor;
- Competiție pentru resurse și vizibilitate;
- Lipsa unor mecanisme clare de colaborare și partajare a responsabilităților;
- Dificultăți în comunicare și coordonare.

Aceste provocări afectează coerența și eficiența intervențiilor comunitare și pot duce la fragmentarea eforturilor de dezvoltare.

Lipsa accesului la date relevante și la instrumente moderne de analiză

Pentru a putea fundamenta intervenții eficiente, GAL-urile au nevoie de:

- Date socio-economice actualizate la nivel local;
- Instrumente digitale de analiză și monitorizare;
- Platforme interactive de dialog și diseminare a informațiilor.

În realitate, multe GAL-uri operează cu date incomplete sau depășite, fără acces la resurse analitice performante, ceea ce le limitează capacitatea de planificare strategică și de advocacy.

Dificultăți în susținerea activității de zi cu zi

Activitatea curentă a OSC-urilor presupune cheltuieli fixe (sediu, utilități, personal administrativ), care nu sunt întotdeauna eligibile în cadrul proiectelor finanțate. Această lipsă de finanțare de bază conduce la:

- Insecuritate instituțională;
- Discontinuități în furnizarea de servicii;
- Dependenta excesivă de proiecte externe.

OSC-urile solicită mecanisme de finanțare instituțională, de tip grant operațional, care să le permită stabilitate și autonomie în acțiunile lor.

Infrastructură și logistică limitată

Mai ales în mediul rural sau în regiunile izolate, OSC-urile dispun de resurse materiale limitate:

- Lipsa unui sediu propriu;
- Echipamente învechite sau insuficiente;
- Acces slab la internet și la soluții IT;



- Lipsa mijloacelor de transport pentru intervenții în teren.

Aceste carențe afectează capacitatea organizațiilor de a desfășura activități complexe și de a interacționa eficient cu beneficiarii lor.

Riscuri de demotivare și epuizare organizațională

În condițiile unui ritm intens de lucru, al lipsei de recunoaștere instituțională și al incertitudinilor legate de finanțare, multe OSC-uri se confruntă cu:

- Demotivarea echipelor;
- Fluctuația personalului;
- Pierderea capitalului de încredere în comunitate;
- Scăderea implicării în inițiative civice.

Pentru a contracara aceste riscuri, este nevoie de măsuri de sprijin psihosocial, de consolidare a echipelor și de încurajare a bunăstării organizaționale.

Provocările întâmpinate de OSC-uri sunt multiple și interconectate, reflectând complexitatea mediului în care acestea operează. Cu toate acestea, ele nu anulează rolul crucial pe care aceste organizații îl joacă în dezvoltarea durabilă și participativă a comunităților. Pentru a valorifica pe deplin potențialul GAL-urilor și al altor OSC-uri, este necesară o abordare strategică și integrată care să includă:

- recunoașterea formală a rolului OSC-urilor în politicile publice;
- sprijin instituțional și financiar sustenabil;
- acces la formare, instrumente moderne și date relevante;
- crearea unui ecosistem de colaborare bazat pe încredere și complementaritate.

Numai astfel OSC-urile pot deveni, în mod real, piloni ai transformării sociale, economice și democratice în România.

Pe baza analizei interviurilor, se conturează următoarele **provocări structurale**:

Probleme de natură organizațională

- Lipsa resurselor umane calificate în managementul proiectelor.
- Suprasolicitarea personalului existent.
- Deficiențe în planificarea strategică și în actualizarea constantă a obiectivelor organizaționale.

Limitări în colaborarea interinstituțională



- Comunicarea deficitară cu autoritățile publice locale.
- Lipsa unor mecanisme oficiale de dialog și consultare.
- Bariere birocratice în desfășurarea parteneriatelor.

Participarea slabă a cetățenilor

- Apatie civică, în special în rândul tinerilor.
- Lipsa încrederii în eficiența intervențiilor civice.
- Lipsa unui cadru continuu de dialog și consultare publică.

6.12. Oportunități și direcții de dezvoltare viitoare

Interviurile au relevat un potențial ridicat de consolidare și profesionalizare a OSC-urilor în următoarele direcții:

Îmbunătățirea managementului organizațional

- Elaborarea de planuri strategice clare, pe termen mediu și lung.
- Utilizarea instrumentelor moderne de planificare și evaluare.
- Profesionalizarea echipelor prin formare continuă.

Digitalizare și optimizarea fluxurilor instituționale

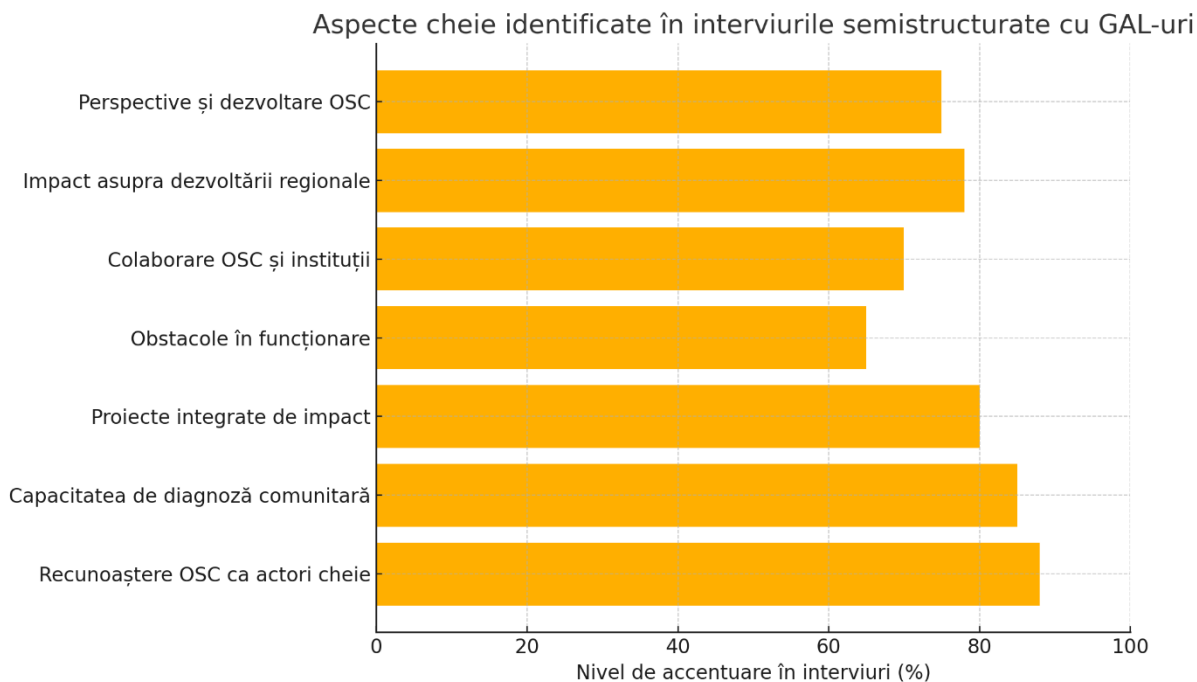
- Automatizarea unor procese administrative (ex. gestionarea de proiecte, baze de date).
- Utilizarea platformelor digitale pentru dialog civic și diseminare a informațiilor.
- Adoptarea de soluții colaborative digitale pentru eficiență interinstituțională.

Dezvoltarea de rețele și parteneriate

- Crearea unor rețele regionale sau tematice de GAL-uri pentru schimb de experiență și resurse.
- Încheierea de parteneriate cu universități, ONG-uri de profil și instituții publice.
- Participarea în rețele europene pentru transfer de bune practici.

6.13. Aspecte cheie identificate în interviurile semistructurate cu GAL-uri

Am generat un prim grafic ilustrativ pe baza concluziilor sintetizate din interviurile semistructurate desfășurate în cadrul proiectului GALosfera, așa cum sunt prezentate în rapoartele lunare și studiile de caz din perioada decembrie-martie. Acest grafic va intra în partea de cercetare a studiului de caz, partea aplicată din cadrul cercetării.



Grafic 1 – Aspecte cheie identificate în interviurile semistructurate

TEMĂ ANALIZATĂ	DESCRIERE SINTETIZATĂ	GRAD ESTIMATIV DE FRECVENȚĂ (%)
RECUNOAȘTERE OSC	Ca actori cheie în dezvoltarea locală și în coeziune comunitară	90%
DIAGNOZĂ COMUNITARĂ	Capacitatea OSC de a identifica și răspunde nevoilor reale	85%
PROIECTE INTEGRATE	Inițiative locale cu impact economic/social (ferme sociale, formare, etc.)	80%
OBSTACOLE	Birocrație, lipsa predictibilității, resurse insuficiente	65%
COLABORARE	Dorință mare dar dificultăți structurale în cooperare cu alte instituții	70%
IMPACT	Vizibil în ocupare, coeziune socială, implicare civică	78%



PERSPECTIVE

Dorința de extindere, condiționată de
sprijin financiar și decizional

75%

Acești indicatori sunt derivări calitative aproximative bazate pe analiza tematică a textelor din rapoarte și studii de caz.

I. Distribuția geografică a GAL-urilor participante la interviuri



Am realizat o hartă tematică simbolică care prezintă repartizarea geografică a GAL-urilor participante la interviurile semistructurate desfășurate în lunile decembrie și ianuarie, în cadrul proiectului GALosfera.

Elemente cheie din hartă:

- Dimensiunea cercului indică numărul de organizații GAL intervievate din fiecare județ.
- Cele mai active județe din punct de vedere al participării:
 - Maramureș – 6 GAL-uri
 - Brașov – 4 GAL-uri
 - Constanța – 4 GAL-uri
- Alte județe cu participare notabilă: Cluj, Arad, Gorj (câte 2 GAL-uri).
- Participare punctuală (1 GAL): Dâmbovița, Mureș, Satu Mare, Bacău, Dolj, Giurgiu.

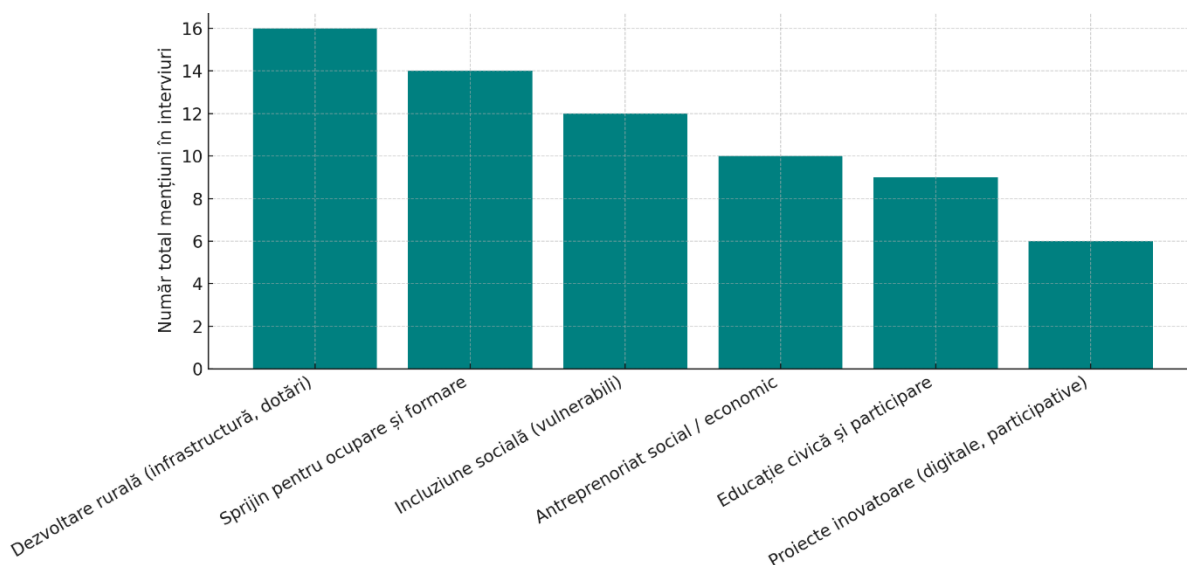
Utilizare în studiu de caz



Această hartă poate fi inclusă în capitolul de analiză geografică din studiul de caz aplicat din aprilie, pentru a evidenția:

- reprezentativitatea teritorială a eșantionului,
- distribuția regională a percepțiilor privind rolul GAL-urilor,
- contextul implementării inițiativelor locale menționate în interviuri.

II. Frecvența tipurilor de inițiative menționate de GAL-uri



Am realizat un grafic care sintetizează frecvența tipurilor de inițiative menționate de GAL-uri în cadrul interviurilor semistructurate desfășurate în decembrie și ianuarie.

Tipuri de inițiative și importanța percepută

TIP DE INIȚIATIVĂ	NUMĂR (ESTIMĂRI)	MENȚIUNI
DEZVOLTARE RURALĂ (INFRASTRUCTURĂ, DOTĂRI, SPAȚII VERZI)	16	
SPRIJIN PENTRU OCUPARE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ	14	
INCLUZIUNE SOCIALĂ PENTRU GRUPURI VULNERABILE	12	
ANTREPRENORIAS SOCIAL / ECONOMIE LOCALĂ	10	
EDUCAȚIE CIVICĂ, VOLUNTARIAT, FORUMURI PUBLICE	9	



PROIECTE INOVATOARE (DIGITALE, PARTICIPATIVE, PILOT)

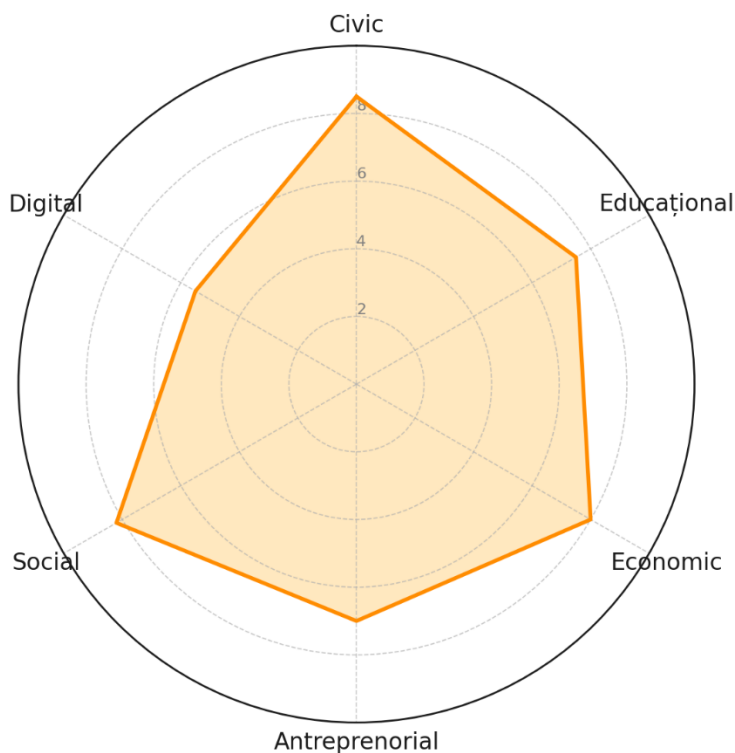
6

Aceste valori sunt extrase și sintetizate din conținutul celor 3 rapoarte lunare și din lista extinsă de răspunsuri și concluzii ale GAL-urilor interviewate

Interpretare:

- Inițiativele de infrastructură și formare profesională sunt dominante, reflectând priorități de bază ale comunităților rurale.
- Incluziunea socială (cu accent pe tineri NEET, persoane cu dizabilități, romi) este de asemenea frecvent menționată.
- Inițiativele inovatoare (digitale, participative) sunt mai rare, dar prezente ca semnale emergente.
- Compararea competențelor dezvoltate de GAL-uri

III. Compararea competențelor dezvoltate de GAL-uri



Am creat un grafic radar care compară domeniile-cheie de competență dezvoltate de GAL-uri, conform răspunsurilor agregate din interviurile semistructurate.



Domenii comparate și scoruri estimate (pe o scară 0–10):

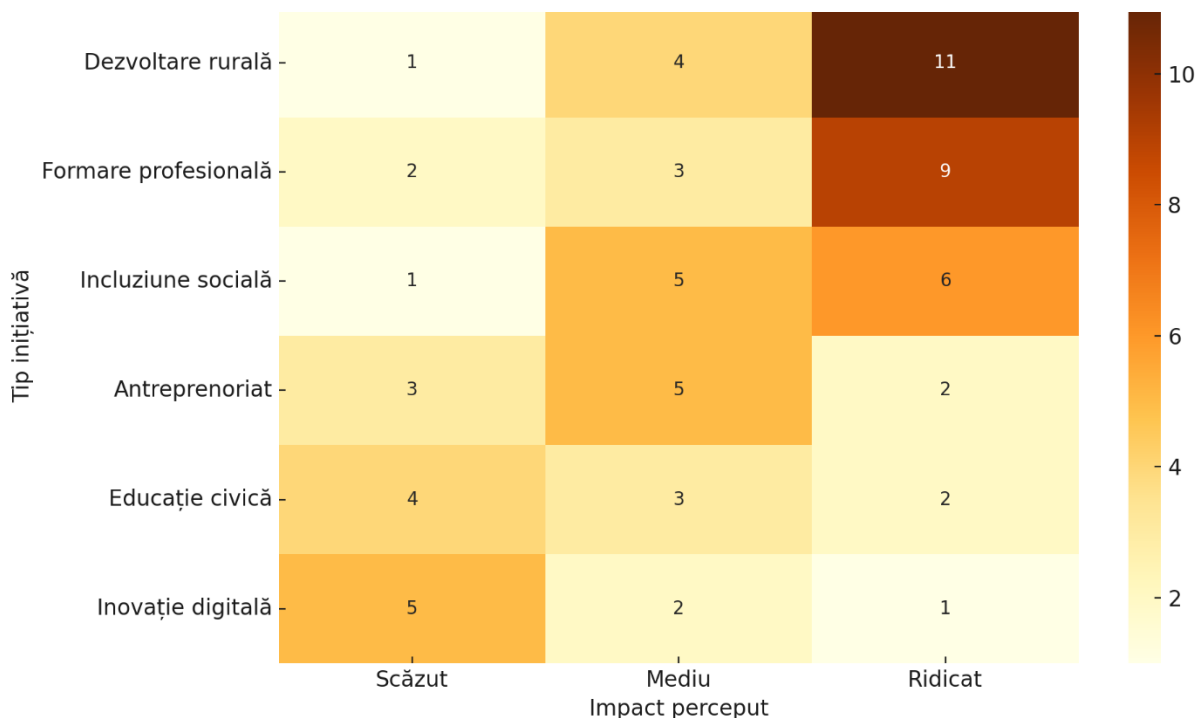
DOMENIU COMPETENȚĂ	SCOR ESTIMATIV
CIVIC	8.5 – implicare în consultări, forumuri, inițiative cetățenești
EDUCAȚIONAL	7.5 – formare profesională, alfabetizare funcțională
ECONOMIC	8.0 – sprijin pentru antreprenori, proiecte de dezvoltare rurală
ANTREPRENORIAL	7.0 – start-up-uri, economie socială, consiliere afaceri
SOCIAL	8.2 – intervenții pentru grupuri vulnerabile, incluziune
DIGITAL	5.5 – competențe digitale, tehnologii de e-learning, platforme participative

Interpretare:

- Domeniile civice și sociale sunt cele mai dezvoltate, reflectând rolul central al GAL-urilor în consolidarea coeziunii și participării comunitare.
- Dimensiunea digitală este încă modestă, indicând un potențial important de dezvoltare viitoare – mai ales în contextul tranziției verzi și digitale.
- Competențele antreprenoriale sunt în creștere, dar adesea legate de contextul local (turism rural, meșteșuguri, agricultură).



Corelarea inițiativelor cu impactul perceput (conform interviurilor)



Am realizat un grafic de tipul heatmap care corelează tipurile de inițiative menționate de GAL-uri cu nivelul perceput de impact al acestora, conform datelor din interviurile semistructurate.

INIȚIATIVĂ	RIDICAT	MEDIU	SCĂZUT
DEZVOLTARE RURALĂ	11	4	1
FORMARE PROFESIONALĂ	9	3	2
INCLUZIUNE SOCIALĂ	6	5	1
ANTREPRENORAT	2	5	3
EDUCAȚIE CIVICĂ	2	3	4
INOVAȚIE DIGITALĂ	1	2	5

- Dezvoltarea rurală și formarea profesională au impact perceput major.
- Educația civică și digitalizarea sunt văzute ca importante, dar cu impact încă scăzut (deseori experimental sau fără resurse).
- Antreprenoriatul variază în funcție de contextul local.



6.14. INTERPRETAREA ȘI ANALIZAREA REZULTATELOR STUDIULUI DE CAZ

Recunoaștere formală și funcțională

Rezultatele interviurilor și ale analizelor tematice (grafic radar, heatmap, distribuție geografică) confirmă ceea ce literatura de specialitate a reliefat în mod constant: organizațiile societății civile, în special GAL-urile, sunt percepute ca actori intermediari vitali între comunități și instituțiile publice (cf. *Putnam, 1993; Edwards & Hulme, 1996*).

- GAL-urile devin platforme de agregare a intereselor locale, susținute prin mecanisme participative și parteneriate multisectoriale.
- Ele funcționează eficient în rolul de „structuri de guvernare colaborativă” (*Ansell & Gash, 2008*), în special în regiunile unde rețelele sociale sunt puternice și nivelul de încredere instituțional este ridicat.

Profil de intervenție integrat

GAL-urile demonstrează o capacitate multidimensională de intervenție – economică, socială, educațională și civică – ceea ce le diferențiază de ONG-urile mono-tematice.

- După modelul „organizational hybridity” (*Billis, 2010*), GAL-urile reușesc să combine logici de guvernare publică, inițiativă civică și eficiență economică.
- Dominanța inițiativelor de tip *dezvoltare rurală* și *formare profesională* reflectă alinieri strategice la prioritățile naționale și europene, dar și adaptații locale sensibile (cf. *Bovaird & Loeffler, 2003*).

Provocări structurale și bariere sistemice

Limitări instituționale

Conform literaturii (ex. *Salamon, 2002; Pestoff, 2009*), participarea civică nu este posibilă fără un cadru instituțional stabil și clar delimitat. În cazul GAL-urilor:

- Birocrația excesivă, lipsa unui statut juridic extins pentru rolul civic, precum și subfinanțarea inițiativelor educative reduc eficiența pe termen lung.
- Fenomenul de „project-based governance” (*Evers & Laville, 2004*) afectează sustenabilitatea proiectelor locale.

Capacitate administrativă și formare

Graficul radar indică un deficit de competențe în zona digitală și de leadership strategic, aspect coroborat cu lipsa personalului specializat și fluctuația echipelor.



- Studiile recomandă investiții în formare continuă, coaching pentru lideri locali și integrarea noilor tehnologii în procesele de luare a deciziilor (cf. *OECD, 2020 – Enhancing Civil Society Capacity*).

Perspective viitoare și direcții strategice de consolidare

Pe baza datelor obținute și a bunelor practici europene:

Formalizarea și instituționalizarea rolului OSC

- Necesitatea unui cadru legal național care să recunoască explicit OSC-urile ca parteneri în procesul decizional local (inclusiv în consiliile consultative).
- Adoptarea unor mecanisme de bugetare participativă și platforme consultative digitale.

Unul dintre cele mai importante aspecte care reiese din analiza interviurilor este dorința OSC-urilor de a fi recunoscute nu doar ca implementatori de proiecte, ci ca actori permanenți în arhitectura guvernantei locale. În prezent, colaborarea dintre GAL-uri și administrația locală este adesea bazată pe relații informale, voluntarism și inițiative punctuale. Acest lucru limitează capacitatea OSC-urilor de a influența politicile publice și de a participa la planificarea strategică teritorială.

Astfel, este esențială instituționalizarea rolului OSC în mecanismele de luare a deciziilor, prin:

- crearea de consilii consultative funcționale pe lângă consiliile locale/județene;
- includerea reprezentanților OSC în grupurile de lucru interinstituționale;
- promovarea unui cadru legal național dedicat sectorului non-profit de dezvoltare locală.

Aceste măsuri ar facilita o guvernanță colaborativă, în linie cu modelele promovate de *Ansell & Gash (2008)* privind co-producția politicilor publice.

Extinderea funcției educative și de mobilizare

- Promovarea educației civice prin campanii locale, colaborări cu școlile și universitățile (*Etzioni, 1996 – Civic Renewal*).
- Dezvoltarea unor rețele interregionale de învățare mutuală între GAL-uri, după modelul “learning regions” (*Florida, 1995*).

Din analiza tematică a interviurilor și scorurile radar reiese că rolul educativ și civic al GAL-urilor este unul semnificativ, dar insuficient exploatat. Această dimensiune se poate extinde prin inițiative concrete de alfabetizare civică, formare continuă, campanii de implicare a tinerilor și



voluntariat. De asemenea, GAL-urile pot deveni hub-uri locale pentru dezvoltarea capitalului social și a participării civice active.

Perspectivile vizează:

- lansarea de programe locale de educație civică în parteneriat cu școlile și universitățile;
- crearea de platforme de voluntariat și micro-proiecte comunitare;
- organizarea de forumuri deliberative și dezbateri publice tematice, contribuind astfel la creșterea responsabilizării și transparenței.

Aceste inițiative sunt în acord cu recomandările *Etzioni (1996)* privind „revigorarea cetățeniei active” în societăți democratice.

Optimizarea fluxurilor instituționale și manageriale

- Implementarea unui cadru de planificare strategică partajată, care să alinieze viziunea GAL-urilor cu politicile publice locale.
- Integrarea de tool-uri digitale participative (ex. platforme de consultare, baze de date partajate, dashboard-uri publice).

Rezultatele radar și heatmap indică un punct slab constant în zona digitalizării și optimizării instituționale. Interacțiunea cu administrația publică, raportarea, consultarea publică sau comunicarea internă se desfășoară adesea în mod analogic și fragmentat, ceea ce limitează transparența și eficiența.

Perspectivile pentru viitor includ:

- integrarea de platforme digitale colaborative, pentru consultare publică, bugetare participativă, urmărirea implementării proiectelor;
- automatizarea fluxurilor administrative (arhivare, raportare, gestiune bugetară) prin soluții accesibile și open-source;
- lansarea de hub-uri digitale de formare și schimb de experiență între GAL-uri (ex. forumuri online, webinarii, biblioteci de resurse);
- accesarea fondurilor PNRR, POEO sau Erasmus+ pentru transformare digitală și formare IT în OSC-uri.

Aceste direcții sunt în linie cu recomandările *OECD (2020)* privind digitalizarea sectorului civic și dezvoltarea capacității instituționale.



Implicarea OSC în regiunile vizate de proiectul GALosfera reflectă o maturizare a sectorului civic, dar și necesitatea unei tranziții spre sustenabilitate structurală. Consolidarea managementului organizațional, planificarea strategică bazată pe date, colaborarea intersectorială și adaptarea digitală sunt cheile transformării acestor structuri în vectori de dezvoltare locală durabilă. Pentru ca organizațiile societății civile să devină actori centrali ai dezvoltării teritoriale și ai coeziunii sociale, este necesară o abordare sistemică care combină:

- recunoașterea instituțională clară,
- formarea continuă și profesionalizarea managementului,
- valorificarea funcției educative și civice,
- și integrarea tehnologiilor digitale.

Studiul de caz elaborat în cadrul proiectului „**GALosfera – parteneriat european pentru ocupare și formare**” oferă un cadru solid pentru a înțelege aceste dinamici și pentru a propune politici și intervenții adaptate contextului regional și local.



VII. BIBLIOGRAFIE

Legislație

- Legea nr 367/2022 privind dialogul social;
- Hotărârea Guvernului 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial
- Hotărârea Guvernului 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative
- Hotărârea Guvernului nr. 870/2006, privind „Strategia pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale”
- Legea 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică ;
- Legea administrației publice locale nr.215/2001 privind reglementarea participării publice la procesele decizionale ale autorităților administrației locale, modificată prin Legea 141/2004;
- Legea 544/2001 referitoare la accesul la informațiile publice;
- Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații;
- Ordonanța Guvernului Nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 277 din 21 martie 2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;
- Legea tinerilor nr. 350/2006;
- Constituția României - Art. 31 din referitor la accesul liber al cetățenilor la informațiile publice și Art. 68 referitor la natura publică a dezbaterilor Parlamentului;
- Hotărârea Guvernului nr. 775/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central ;



- Hotărârea Guvernului nr. 1361/2006 privind conținutul instrumentului de prezentare și motivare a proiectelor de acte normative supuse aprobării Guvernului; Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, Art. 129 alin. (2), art. 139;
- Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, cu modificările și completările ulterioare, Art. 114 alin. (1);
- Legea nr. 292/2011 a asistenței sociale;
- Parteneriatul pentru o Guvernare Deschisă - Planul Național de Acțiune 2020-2022;

Ghiduri, studii și publicații

- Ghidul pentru abordarea inovativă a implicării cetățenilor în procesul decizional, elaborat la nivelul Secretariatului General al Guvernului
- Dialog social în sectorul guvernamental regional: vedere de ansamblu
- Ghid Pentru Planificarea și Fundamentarea Procesului Decizional din Administrația Publică Locală
- Cum să te implici în procesele de formulare a politicilor publice- Ghid pentru organizațiile neguvernamentale
- Ghidul dialogului social în România – dezvoltat în cadrul proiectului “Sindicatele pentru o redresare echitabilă: Consolidarea rolului sindicatelor în atenuarea impactului crizei COVID-19 “ (ETUC Project 2021-11) -implementat de CNSLR-FRĂȚIA, în perioada 2022-2023
- Ghid integrat pentru ONG-urii ce au calitatea de membri ai GAL sau ONG-uri ce pot fi atrase în GAL
- „Ghid pentru constituirea și funcționarea Structurilor Comunitare Consultative!
- „Ghidul Instituțiilor Administrației Publice pentru îmbunătățirea procesului politicilor publice la nivel local”
- „Consultarea publică eficientă la nivelul administrației central și locale” – Ghid practic pentru aplicarea Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică.
- „Dialogul Social European - Ghid de informare legislativă al dialogului european“



- „Transparența decizională în administrația publică” - ghid elaborat de Transparency International România, Asociația Română pentru Transparență și Asociația Pro Democrația
- „Tineretul, politicile și programele europene pentru tineret și tinerii din România, în contextul declarării de către Comisia Europeană a anului 2022 an european al tineretului” – studiu elaborat de Consiliul Economic și Social
- Rață, Nicole, ”Advocacy și influențarea politicilor publice. Un Ghid pentru organizațiile neguvernamentale, Seria organizații non-profit Programul de consolidare a societății civile din România” - World Learning
- Jeremy Waddington, Torsten Muller and Kurt Vandaele (eds.), ”Trade Unions in the European Union – Picking up the pieces of the neoliberal challenge”
- Colin Eden and Fran Ackermann: ”Strategic Management of Stakeholders: Theory and Practice”, Elsevier, 2010.

Pagini web

- https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-economic-and-social-committee-eesc_ro
- <https://sgg.gov.ro/1/>
- <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/>
- <https://www.anofm.ro/>
- <https://www.mmanpis.ro/>
- <https://conect.gov.ro/1/harta-interactiva/>
- https://www.cdep.ro/informatii_publice/ong2015.pe_dom
- <https://www.just.ro/registrul-national-ong/>
- <https://www.fgu.ro>
- <https://fngal.ro/>
- <https://www.acor.ro>
- <https://aor.ro/>



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



- <https://amr.ro/>
- <https://uncjr.ro/web/>
- <https://roreg.eu/>
- <https://oecd-opsi.org/projects/innovationdeclaration>
- <https://www.ces.ro/>
- https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2021/02/Romania_Action-Plan_2020-2022_ROM.pdf
- <https://sgg.gov.ro/1/guvernare-deschisa-2/>



VIII. ANEXE

Model I

CHESTIONAR PENTRU GAL

Aplicat reprezentanților Grupului de Acțiune Locală

Tema: Implicarea GAL în societatea civilă privind forța de muncă și îmbunătățirea gestionării pieței muncii și a managementului organizațional

Acest chestionar face parte dintr-un studiu mai amplu care își propune să analizeze rolul și contribuția Grupurilor de Acțiune Locală (GAL) în societatea civilă din regiunile vizate de proiect. În cadrul acestui proiect, ne dorim să identificăm modalitățile prin care GAL-urile pot contribui mai eficient la îmbunătățirea dialogului civic, monitorizarea pieței muncii și dezvoltarea organizațională a sectorului non-guvernamental. Obiectivul principal al chestionarului este de a colecta date relevante privind activitățile și provocările cu care se confruntă GAL-urile în implementarea proiectelor lor la nivel local. Răspunsurile dumneavoastră vor oferi informații valoroase despre structura organizațională, modul de colaborare cu alte organizații din societatea civilă (OSC), precum și despre experiențele și nevoile GAL-urilor în ceea ce privește gestionarea și monitorizarea pieței muncii. Pe baza acestor răspunsuri, vom propune un set de măsuri concrete care să sprijine îmbunătățirea activităților dumneavoastră și consolidarea relațiilor dintre GAL-uri și OSC-uri.

1. Care considerați că sunt principalele provocări cu care se confruntă forța de muncă din zona dvs.?
 - A. Lipsa locurilor de muncă
 - B. Lipsa de competențe ale forței de muncă
 - C. Mobilitate redusă a angajaților
 - D. Alte aspecte (specificați)
2. Ce măsuri ați întreprins până acum pentru sprijinirea ocupării forței de muncă în teritoriu?
 - A. Organizarea de cursuri de formare profesională
 - B. Facilitarea colaborării între angajatori și potențiali angajați



C. Programe de orientare profesională pentru tineri

D. Alte acțiuni (detaliați)

3. Care este nivelul de implicare al GAL-ului dvs. în inițiativele de dezvoltare a competențelor și calificărilor profesionale ale persoanelor din zonă?

A. Foarte ridicat

B. Ridicat

C. Moderat

D. Scăzut

4. În ce măsură colaborați cu alte organizații (publice sau private) pentru optimizarea fluxurilor instituționale în domeniul ocupării forței de muncă?

A. În mod regulat, avem parteneriate stabile

B. Ocazional, în funcție de proiecte specifice

C. Rar, doar când există inițiative punctuale

D. Nu colaborăm

5. Ce instrumente utilizați pentru a evalua nevoile pieței muncii la nivel local?

A. Sondaje și chestionare

B. Consultări cu angajatorii

C. Studii de piață realizate de experți

D. Alte metode (specificați)

6. Cum evaluați impactul programelor și proiectelor GAL asupra ocupării și formării forței de muncă în comunitate?

A. Foarte eficient

B. Eficient

C. Parțial eficient

D. Ineficient

7. Care sunt principalele nevoi de îmbunătățire pe care le vedeți în fluxurile organizaționale ale GAL-ului dvs. pentru o gestionare mai eficientă a activităților privind ocuparea forței de muncă?

A. Creșterea resurselor umane specializate

B. Îmbunătățirea infrastructurii tehnologice și a accesului la date



C. Consolidarea parteneriatelor

D. Alte nevoi (detaliați)

8. Ce inițiative noi considerați că ar trebui implementate pe viitor pentru a stimula dezvoltarea competențelor și angajabilitatea în comunitate?

A. Programe de ucenicie și stagii

B. Cursuri de formare profesională adaptate la cerințele pieței

C. Promovarea antreprenoriatului

D. Alte inițiative (specificați)

9. Cum vedeți rolul GAL-urilor în viitor în ceea ce privește gestionarea și monitorizarea fluxurilor de forță de muncă la nivel local?

A. Ca lider principal în elaborarea și implementarea de strategii locale

B. Ca partener strategic pentru alte organizații

C. Doar ca suport operațional pentru inițiative naționale

D. Alte roluri (specificați)

10. Ce tipuri de resurse (financiare, logistice, umane) considerați că ar trebui alocate pentru a îmbunătăți managementul organizațional și eficiența programelor GAL în domeniul forței de muncă?

A. Fonduri suplimentare pentru formare și specializare

B. Acces la expertiză externă și consultanță

C. Infrastructură IT modernizată

D. Alte resurse (detaliați)

Semnătură respondent,

Data completării _____

Acest chestionar poate fi utilizat pentru a colecta date și perspective de la GAL-uri, identificând punctele forte, provocările și nevoile viitoare, contribuind astfel la optimizarea acțiunilor și la o mai bună integrare a acestora în gestionarea pieței muncii.



Model II

CHESTIONAR PENTRU GAL

Aplicat reprezentanților Grupului de Acțiune Locală

Tema: Implicarea GAL-ului în societatea civilă privind forța de muncă și măsuri de îmbunătățire pentru gestionarea pieței muncii, managementul organizațional și optimizarea fluxurilor instituționale în domeniul ocupării și formării profesionale

Acest chestionar face parte dintr-un studiu mai amplu care își propune să analizeze rolul și contribuția Grupurilor de Acțiune Locală (GAL) în societatea civilă din regiunile vizate de proiect. În cadrul acestui proiect, ne dorim să identificăm modalitățile prin care GAL-urile pot contribui mai eficient la îmbunătățirea dialogului civic, monitorizarea pieței muncii și dezvoltarea organizațională a sectorului non-guvernamental. Obiectivul principal al chestionarului este de a colecta date relevante privind activitățile și provocările cu care se confruntă GAL-urile în implementarea proiectelor lor la nivel local. Răspunsurile dumneavoastră vor oferi informații valoroase despre structura organizațională, modul de colaborare cu alte organizații din societatea civilă (OSC), precum și despre experiențele și nevoile GAL-urilor în ceea ce privește gestionarea și monitorizarea pieței muncii. Pe baza acestor răspunsuri, vom propune un set de măsuri concrete care să sprijine îmbunătățirea activităților dumneavoastră și consolidarea relațiilor dintre GAL-uri și OSC-uri.

1. Cum apreciați implicarea GAL-ului dvs. în inițiativele de formare și ocupare profesională din regiune?
 - a) Foarte activă
 - b) Moderat activă
 - c) Puțin activă
 - d) Inexistentă
2. Care sunt principalele provocări pe care le întâmpinați în gestionarea proiectelor de ocupare a forței de muncă în comunitatea dvs.?
 - a) Finanțare insuficientă
 - b) Colaborare limitată cu autoritățile locale
 - c) Lipsa personalului calificat



d) Alte provocări (vă rugăm să detaliați)

3. Ce tipuri de formare profesională considerați că ar aduce cele mai mari beneficii pe piața muncii din zona dvs.?

- a) Programe pentru tinerii absolvenți
- b) Formare continuă pentru adulți
- c) Formare în competențe digitale
- d) Formare în abilități antreprenoriale

4. Există sectoare de activitate sau grupuri vulnerabile din regiunea dvs. care nu sunt suficient acoperite de inițiativele actuale ale GAL-ului?

- a) Da (vă rugăm să specificați care)
- b) Nu

5. Ce soluții propuneți pentru a îmbunătăți integrarea pe piața muncii a grupurilor defavorizate (ex.: tineri NEET, persoane cu dizabilități, șomeri de lungă durată)?

- a) Crearea de programe dedicate
- b) Creșterea colaborării cu instituții publice și private
- c) Campanii de sensibilizare și informare
- d) Alte soluții (vă rugăm să detaliați)

6. Cum apreciați colaborarea GAL-ului cu alte instituții (ex. AJOFM, primării, ONG-uri) pentru a implementa proiecte de ocupare și formare profesională?

- a) Foarte bună
- b) Bună
- c) Satisfăcătoare
- d) Nesatisfăcătoare

7. În ce măsură considerați că procesele de management organizațional din cadrul GAL-ului sunt optimizate pentru a răspunde nevoilor locale de ocupare a forței de muncă?

- a) Foarte bine optimizate
- b) Parțial optimizate
- c) Neoptimizate
- d) Nu sunt aplicabile



8. Ce măsuri credeți că ar putea ajuta la îmbunătățirea fluxurilor instituționale și de comunicare între GAL și partenerii locali?
- a) Crearea unei platforme comune de comunicare
 - b) Întâlniri periodice pentru evaluarea proiectelor
 - c) Definirea clară a rolurilor și responsabilităților
 - d) Alte măsuri (vă rugăm să detaliați)
9. Care este cel mai mare obstacol pe care îl întâmpinați în implementarea proiectelor de formare și ocupare profesională în prezent?
- a) Birocrație excesivă
 - b) Lipsa personalului specializat
 - c) Fonduri insuficiente
 - d) Alte obstacole (vă rugăm să specificați)
10. Ce recomandări aveți pentru îmbunătățirea pe viitor a implicării GAL-urilor în gestionarea pieței muncii și în creșterea ocupării în teritoriul dvs.?
- (Răspuns deschis)

Semnătură respondent,

Data completării _____

Acest chestionar este conceput pentru a obține o perspectivă cuprinzătoare asupra implicării și contribuției GAL-urilor în dezvoltarea pieței muncii locale și pentru a identifica soluții concrete de îmbunătățire a activităților viitoare.



Model I

CHESTIONAR PENTRU ONG-uri

Chestionar pentru ONG-uri privind implicarea GAL-urilor în gestionarea forței de muncă și formarea profesională

Denumirea organizației_____

Funcția în cadrul organizației:_____

Regiunea/Localitatea în care organizația își desfășoară activitatea_____

Domeniul de activitate al organizației_____

Numărul de angajați sau voluntari implicați în organizație_____

Cum apreciați colaborarea GAL-ului cu ONG-ul dvs. în proiectele legate de ocuparea forței de muncă?

- a) Foarte bună
- b) Bună
- c) Satisfăcătoare
- d) Nesatisfăcătoare

În ce măsură considerați că GAL-ul din zona dvs. contribuie la dezvoltarea pieței muncii locale?

- a) În mare măsură
- b) Într-o oarecare măsură
- c) Foarte puțin
- d) Deloc

Care sunt principalele obstacole pe care ONG-ul dvs. le întâmpină în colaborarea cu GAL-ul pentru proiectele de ocupare a forței de muncă?

- a) Comunicare inefficientă
- b) Birocrație excesivă



- c) Lipsa resurselor financiare sau umane
- d) Alte obstacole (vă rugăm să specificați)

Ce grupuri vulnerabile din regiune considerați că ar beneficia cel mai mult de pe urma unei colaborări mai strânse între ONG-ul dvs. și GAL?

- a) Tinerii NEET (Not in Education, Employment or Training)
- b) Persoanele cu dizabilități
- c) Șomerii de lungă durată
- d) Alte grupuri (vă rugăm să specificați)

Ce tipuri de formare profesională ar fi necesare în regiunea dvs. pentru a sprijini integrarea grupurilor defavorizate pe piața muncii?

- a) Formare în abilități digitale
- b) Formare pentru meserii tradiționale sau meșteșuguri
- c) Cursuri de recalificare profesională
- d) Alte tipuri de formare (vă rugăm să specificați)

Cum ar putea GAL-ul îmbunătăți colaborarea cu ONG-uri precum al dvs. pentru o gestionare mai eficientă a pieței muncii?

- a) Organizarea de întâlniri periodice de consultare
- b) Crearea unor parteneriate formale
- c) Dezvoltarea unor platforme comune de colaborare și informare
- d) Alte măsuri (vă rugăm să detaliați)

Considerați că implicarea GAL-ului în proiectele de ocupare și formare profesională este suficientă în contextul nevoilor locale?

- a) Da
- b) Parțial
- c) Nu
- d) Nu știu



Care sunt cele mai mari provocări pe care le vedeți în implementarea proiectelor comune între GAL-uri și ONG-uri pentru ocuparea forței de muncă?

- a) Finanțare insuficientă
- b) Lipsa personalului specializat
- c) Lipsa de interes sau implicare din partea autorităților
- d) Alte provocări (vă rugăm să specificați)

Cum considerați că ar putea GAL-ul să își optimizeze fluxurile instituționale și managementul organizațional pentru a sprijini mai bine dezvoltarea pieței muncii?

- a) Simplificarea proceselor administrative
- b) Colaborare mai strânsă cu actorii locali (ONG-uri, autorități, companii)
- c) Creșterea transparenței și a comunicării
- d) Alte măsuri (vă rugăm să detaliați)

Ce recomandări aveți pentru o mai bună implicare a GAL-ului în proiectele de ocupare și formare profesională, având în vedere nevoile ONG-urilor și ale comunității locale?

Semnătură respondent,

Data completării _____

Acest chestionar este conceput pentru a obține o perspectivă cuprinzătoare asupra implicării și contribuției GAL-urilor în dezvoltarea pieței muncii locale și pentru a identifica soluții concrete de îmbunătățire a activităților viitoare.



Model II

CHESTIONAR PENTRU ONG-uri

Implicarea GAL-urilor în dezvoltarea și gestionarea pieței muncii în parteneriat cu ONG-uri, identificarea provocărilor și propuneri de îmbunătățire

Denumirea organizației_____

Funcția în cadrul organizației:_____

Regiunea/Localitatea în care organizația își desfășoară activitatea_____

Domeniul de activitate al organizației_____

Numărul de angajați sau voluntari implicați în organizație_____

În ce măsură considerați că GAL-ul din zona dvs. susține activitățile ONG-ului dvs. în domeniul ocupării și formării profesionale?

- a) În mare măsură
- b) Într-o oarecare măsură
- c) Foarte puțin
- d) Nu susține

Ce activități sau proiecte desfășurate de ONG-ul dvs. ar putea beneficia de o colaborare mai strânsă cu GAL-ul?

- a) Proiecte de formare profesională
- b) Programe de consiliere pentru integrarea pe piața muncii
- c) Proiecte pentru tineri sau grupuri vulnerabile
- d) Alte activități (vă rugăm să specificați)

Cum apreciați impactul inițiativelor GAL asupra incluziunii sociale și ocupării forței de muncă în regiunea dvs.?

- a) Foarte pozitiv
- b) Moderat
- c) Nesemnificativ
- d) Negativ



Ce sectoare economice sau grupuri sociale considerați că necesită mai mult sprijin din partea GAL-ului pentru o mai bună integrare pe piața muncii?

- a) Agricultură și industria alimentară
- b) Meșteșuguri și meserii tradiționale
- c) Grupuri defavorizate (ex.: romi, persoane cu dizabilități)
- d) Alte sectoare (vă rugăm să specificați)

Cum poate GAL-ul să îmbunătățească colaborarea cu ONG-urile și alte părți interesate pentru a dezvolta proiecte comune de formare profesională?

- a) Crearea de grupuri de lucru comune
- b) Implementarea unor platforme de parteneriat public-private
- c) Organizarea de workshop-uri și sesiuni de consultare periodică
- d) Alte metode (vă rugăm să detaliați)

În ce măsură considerați că resursele financiare disponibile pentru proiectele de ocupare a forței de muncă sunt gestionate eficient în colaborarea dintre GAL-uri și ONG-uri?

- a) Foarte eficient
- b) Eficient
- c) Ineficient
- d) Nu știu

Care sunt nevoile majore ale ONG-ului dvs. în colaborarea cu GAL-ul pentru proiectele de ocupare și formare?

- a) Acces mai facil la finanțare
- b) Sprijin în formare și dezvoltare de competențe
- c) Creșterea implicării în planificarea și monitorizarea proiectelor
- d) Alte nevoi (vă rugăm să specificați)

Care sunt cele mai mari provocări cu care vă confrunțați în colaborarea cu GAL-ul în domeniul ocupării forței de muncă?



- a) Birocrație și proceduri administrative complexe
- b) Lipsa unui cadru de colaborare structurat
- c) Resurse financiare insuficiente
- d) Alte provocări (vă rugăm să detaliați)

Ce măsuri concrete recomandați pentru optimizarea fluxurilor instituționale și a colaborării dintre GAL și ONG-uri în domeniul formării și ocupării profesionale?

- a) Simplificarea procedurilor și birocrăției
- b) Crearea de protocoale de colaborare și monitorizare
- c) Dezvoltarea unui mecanism de evaluare periodică a proiectelor comune
- d) Alte măsuri (vă rugăm să detaliați)

Aveți recomandări generale pentru îmbunătățirea implicării GAL-urilor în proiectele de ocupare a forței de muncă din teritoriul acoperit?

Semnătură respondent,

Data completării _____



Model I

CHESTIONAR PENTRU INSTITUȚII PUBLICE

Pentru reprezentanții instituțiilor publice (ex: AJOFM, primării, camere de comerț)

Cum evaluați colaborarea dintre instituția dvs. și GAL-ul din regiune în ceea ce privește proiectele de ocupare a forței de muncă?

- a) Foarte bună
- b) Bună
- c) Satisfăcătoare
- d) Nesatisfăcătoare

Care sunt principalele provocări pe care le întâmpinați în colaborarea cu GAL-ul pentru gestionarea forței de muncă locale?

- a) Lipsa resurselor financiare suficiente
- b) Birocrație excesivă
- c) Lipsa personalului specializat
- d) Comunicare ineficientă
- e) Alte provocări (vă rugăm să specificați)

În ce măsură considerați că GAL-ul contribuie la îmbunătățirea situației forței de muncă din regiune?

- a) În mare măsură
- b) Într-o oarecare măsură
- c) Puțin
- d) Deloc

Ce sectoare economice din regiune ar trebui să fie mai bine sprijinite de GAL pentru a stimula ocuparea forței de muncă?

- a) Agricultură și industrie alimentară



- b) Turism și servicii
- c) Industria manufacturieră
- d) IT și digitalizare
- e) Alte sectoare (vă rugăm să specificați)

Cum ar putea GAL-ul să optimizeze fluxurile instituționale pentru a facilita colaborarea cu instituții publice precum a dvs.?

- a) Crearea unui mecanism de comunicare regulată
- b) Simplificarea procedurilor administrative
- c) Organizarea de întâlniri periodice de consultare
- d) Alte măsuri (vă rugăm să specificați)

Cum evaluați gradul de implicare al GAL-ului în proiecte de formare profesională dedicate nevoilor locale?

- a) Foarte bun
- b) Bun
- c) Satisfăcător
- d) Nesatisfăcător

Ce măsuri concrete ați recomanda pentru a îmbunătăți colaborarea dintre GAL-uri și instituțiile publice în gestionarea forței de muncă?

- a) Colaborare mai strânsă în definirea proiectelor comune
- b) Crearea de parteneriate public-private
- c) Îmbunătățirea fluxurilor de finanțare
- d) Alte măsuri (vă rugăm să specificați)

Care este impactul colaborării cu GAL-ul în integrarea grupurilor vulnerabile (tineri NEET, șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități) pe piața muncii?

- a) Foarte mare
- b) Mare



- c) Mic
- d) Inexistent

Considerați că implicarea GAL-urilor în proiectele de ocupare a forței de muncă poate contribui la reducerea șomajului în regiune?

- a) Da
- b) Parțial
- c) Nu

Ce recomandări generale aveți pentru îmbunătățirea implicării GAL-ului în proiectele legate de ocuparea forței de muncă și formarea profesională?

Semnătură respondent,

Data completării_____

Acest chestionar este menit să obțină informații valoroase de la instituții și firme în legătură cu rolul GAL-urilor în gestionarea forței de muncă, evidențiind provocările și propunerile pentru îmbunătățirea colaborării și a eficienței în piața muncii și formarea profesională.



Model I

CHESTIONAR PENTRU REPREZENTANȚII COMPANIILOR

Cum apreciați colaborarea companiei dvs. cu GAL-ul din regiune în inițiativele legate de forța de muncă?

- a) Foarte bună
- b) Bună
- c) Satisfăcătoare
- d) Nesatisfăcătoare

Care sunt principalele obstacole pe care le întâmpinați în colaborarea cu GAL-ul pentru proiectele de formare și angajare a forței de muncă?

- a) Proceduri administrative complicate
- b) Lipsa de fonduri suficiente
- c) Lipsa unui cadru de colaborare eficient
- d) Alte obstacole (vă rugăm să specificați)

Ce tipuri de programe de formare profesională ar fi cele mai utile pentru compania dvs. în contextul nevoilor locale de forță de muncă?

- a) Cursuri tehnice specifice industriei
- b) Dezvoltare de competențe digitale
- c) Recalificare profesională pentru angajați
- d) Alte tipuri de formare (vă rugăm să specificați)

Cum apreciați impactul inițiativelor GAL-ului asupra pieței forței de muncă în domeniul dvs. de activitate?

- a) Foarte pozitiv
- b) Moderat
- c) Nesemnificativ



d) Negativ

Cum ar putea GAL-ul să îmbunătățească colaborarea cu firmele private pentru a sprijini mai bine ocuparea forței de muncă în regiune?

- a) Organizarea de întâlniri și consultări periodice
- b) Crearea de parteneriate între GAL și companii
- c) Simplificarea accesului la finanțare pentru firme
- d) Alte măsuri (vă rugăm să specificați)

Ce grupuri defavorizate din regiune ar trebui să fie ținta principală a inițiativelor de ocupare a forței de muncă susținute de GAL-uri?

- a) Tineri NEET (Not in Education, Employment, or Training)
- b) Persoane cu dizabilități
- c) Șomeri de lungă durată
- d) Alte grupuri (vă rugăm să specificați)

În ce măsură GAL-ul facilitează accesul la resurse și formare pentru companiile care doresc să contribuie la dezvoltarea forței de muncă locale?

- a) În mare măsură
- b) Parțial
- c) Foarte puțin
- d) Deloc

Cum considerați că fluxurile instituționale dintre GAL și companii ar putea fi optimizate pentru a stimula mai bine ocuparea și formarea profesională?

- a) Crearea unui mecanism eficient de feedback și colaborare
- b) Dezvoltarea unor procese administrative mai flexibile
- c) Îmbunătățirea comunicării între GAL și companii
- d) Alte măsuri (vă rugăm să specificați)



Ce măsuri concrete credeți că ar putea lua GAL-ul pentru a sprijini mai activ dezvoltarea economică și crearea de locuri de muncă în sectorul privat?

- a) Proiecte de dezvoltare regională
- b) Sprijin pentru accesarea fondurilor europene
- c) Dezvoltarea de programe de formare adaptate pieței muncii locale
- d) Alte măsuri (vă rugăm să specificați)

Aveți alte recomandări sau sugestii pentru îmbunătățirea colaborării dintre GAL-uri și companii în domeniul ocupării și formării profesionale?

Semnătură respondent,

Data completării _____

Acest chestionar este menit să obțină informații valoroase de la instituții și firme în legătură cu rolul GAL-urilor în gestionarea forței de muncă, evidențiind provocările și propunerile pentru îmbunătățirea colaborării și a eficienței în piața muncii și formarea profesională.



MODEL

INTERVIU SEMISTRUCTURAT

Interviu semistrukturat pentru analiza implicării Grupurilor de Acțiune Locală (GAL) în dezvoltarea dialogului civic și monitorizarea pieței muncii

Scopul interviului: Acest interviu face parte dintr-un studiu care își propune să evalueze rolul și contribuția Grupurilor de Acțiune Locală (GAL) în promovarea dialogului civic și monitorizarea pieței muncii. Prin acest interviu, dorim să obținem o imagine detaliată asupra activităților GAL, provocărilor întâmpinate, și oportunităților de colaborare cu alte organizații din societatea civilă. Informațiile colectate vor contribui la dezvoltarea unor strategii și măsuri pentru îmbunătățirea managementului organizațional și implicarea GAL-urilor în piața muncii.

Durata: Aproximativ 45-60 minute

Număr de participanți: 2 membri reprezentanți ai fiecărui GAL

Confidențialitate: Toate informațiile oferite vor fi tratate cu confidențialitate. Rezultatele vor fi prezentate într-un format general, fără a se dezvălui identitatea respondenților.

Structura interviului: Interviu este structurat în jurul a șase teme principale, dar permite o flexibilitate pentru a explora răspunsurile detaliate ale interviuevatului. Fiecare temă include câteva întrebări de bază, însă interviul poate varia în funcție de discuție.

1. Date generale și structură organizațională

Întrebare principală: Ne puteți oferi câteva informații de bază despre Grupul dumneavoastră de Acțiune Locală? (dimensiune, locație, scop)

Subîntrebare: Care este misiunea și viziunea GAL-ului în comunitatea pe care o reprezentați?

Întrebare suplimentară: Cum este structurat GAL-ul din punct de vedere al conducerii și al modului de luare a deciziilor?

Subîntrebare: Cât de des sunt organizate întâlnirile pentru planificare și luare de decizii?

2. Activități și proiecte curente



Întrebare principală: Ce tipuri de proiecte sau inițiative sunt în desfășurare în cadrul GAL-ului dumneavoastră?

Subîntrebare: Care sunt domeniile prioritare pentru dezvoltarea comunității pe care le-ați identificat?

Întrebare suplimentară: Ce resurse folosiți în implementarea proiectelor și cum colaborați cu alte organizații?

3. Implicarea în dialogul civic

Întrebare principală: În ce mod este GAL-ul dumneavoastră implicat în dialogul civic și în colaborarea cu alte organizații din societatea civilă?

Subîntrebare: Ce provocări întâmpinați în menținerea unui dialog eficient cu OSC-urile și comunitățile locale?

Întrebare suplimentară: Considerați că există bariere în colaborarea cu OSC-urile și ce măsuri ați sugera pentru îmbunătățirea acestui aspect?

4. Monitorizarea pieței muncii

Întrebare principală: Cum participați în activități de monitorizare a pieței muncii la nivel local?

Subîntrebare: Ce date colectați în legătură cu piața muncii și cum le folosiți pentru a sprijini comunitatea?

Întrebare suplimentară: Există anumite instrumente sau mecanisme specifice pe care le utilizați pentru monitorizarea pieței muncii? Dacă da, cât de eficiente le considerați?

5. Provocări și nevoi

Întrebare principală: Care sunt cele mai mari provocări cu care vă confrunțați în activitatea GAL-ului, în special în ceea ce privește monitorizarea pieței muncii și colaborarea cu OSC-urile?

Subîntrebare: Cum ați descrie dificultățile întâmpinate în obținerea resurselor necesare sau a sprijinului instituțional?

Întrebare suplimentară: Ce tip de sprijin credeți că ar îmbunătăți activitatea GAL-ului și colaborarea acestuia cu OSC-urile?

6. Perspective asupra viitorului și soluții propuse

Întrebare principală: Ce oportunități de dezvoltare vedeți pentru GAL-ul dumneavoastră în următorii ani?



Subîntrebare: Cum vedeți rolul GAL-urilor în dezvoltarea comunităților locale în viitor și cum ar putea acesta evolua?

Întrebare suplimentară: Dacă ar fi să propuneți câteva măsuri concrete pentru îmbunătățirea dialogului civic și monitorizarea pieței muncii, care ar fi acestea?

Subîntrebare: Ce bune practici sau modele de succes din alte regiuni ați dori să adaptați la contextul local?

Finalizarea interviului

Întrebare de încheiere: În concluzie, ce alte aspecte considerați relevante și care nu au fost abordate în discuția noastră?

Observații suplimentare pentru intervievator:

- ✓ Ascultare activă: Intervievatorul trebuie să acorde atenție răspunsurilor și să încurajeze discuțiile deschise, punând întrebări de clarificare sau explorare acolo unde este necesar.
- ✓ Flexibilitate: Interviul trebuie să permită devierea de la ghidul inițial în cazul în care interviuatul aduce în discuție aspecte noi sau relevante.
- ✓ Notarea observațiilor: Pe lângă răspunsurile oferite, este important ca intervievatorul să noteze orice aspecte contextuale sau non-verbale observate în timpul interviului.

Materiale necesare:

- Foaie de interviu semistructurat (tipărită sau digitală)
- Înregistrare audio/video (opțional, cu consimțământul interviuatului)
- Notițe (caiet sau document digital)
- Acces la platforma online pentru interviu (în cazul desfășurării online)
- Acest interviu semistructurat oferă flexibilitate și profunzime în colectarea datelor, fiind centrat pe explorarea perspectivelor și experiențelor unice ale fiecărui GAL.