



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

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

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

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

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

Cum pot OSC-urile contribui la politicile locale privind ocuparea forței de muncă

Organizațiile Societății Civile (OSC) reprezintă o componentă vitală a democrațiilor moderne, servind drept voce a cetățenilor și catalizator al schimbării sociale. Acestea sunt definite ca totalitatea organizațiilor și instituțiilor non-guvernamentale care exprimă interesele și voința cetățenilor, operând independent de guvern. Din punct de vedere istoric, conceptul de societate civilă, teoretizat de figuri precum Hegel, Marx și Gramsci, a inclus inițial toate sferile societății formate din cetățeni liberi, inclusiv pe cea economică. În structura societății moderne, alături de componenta economică și cea politică (instituțiile fundamentale ale statului), societatea civilă constituie sectorul fără scop lucrativ, având rolul distinct de a legitima sau de a amenda acțiunile celorlalte două componente. Această poziționare unică, independentă de forțele statului și ale pieței, le conferă OSC-urilor capacitatea de a funcționa ca un mecanism esențial de control și echilibru, promovând participarea autentică a publicului și reprezentând o gamă diversă de interese cetățenești. Funcția lor de a "legitima sau amenda" subliniază o capacitate crucială de supraveghere și de promovare a intereselor, indispensabilă pentru o guvernare democratică și o responsabilitate socială solidă.

Piața muncii din România se confruntă cu provocări structurale complexe, care necesită abordări integrate și inovatoare. Datele indică un declin demografic accentuat și un sold negativ al migrației externe, fenomene care contribuie la o reducere a forței de muncă și la dezechilibre semnificative între cerere și ofertă. Pe lângă aceste tendințe demografice, se observă o fragilitate a structurilor socio-profesionale și disparități teritoriale persistente în ceea ce privește ocuparea. Sistemul de învățământ, la rândul său, se confruntă cu dificultăți în a răspunde adecvat nevoilor pieței muncii, generând un deficit de competențe. În acest context, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 stabilește priorități clare, precum stimularea ocupării, creșterea gradului de ocupare, prevenirea șomajului și facilitarea integrării tinerilor absolvenți și a categoriilor defavorizate pe piața muncii. Această situație, marcată de declinul demografic și de migrația externă în creștere, creează o provocare complexă pentru România: nu doar că forța de muncă totală se diminuează, dar țara se confruntă și cu o "exod de creiere", afectând sustenabilitatea și competitivitatea economică pe termen lung. Această dinamică demografică depășește simpla statistică a șomajului, abordând o problemă fundamentală a ofertei de capital uman.

Prezentul articol își propune să demonstreze că Organizațiile Societății Civile sunt actori esențiali în formularea, implementarea și monitorizarea politicilor locale privind ocuparea forței de muncă. Contribuția lor derivă din expertiza specifică, flexibilitatea operațională și capacitatea de mobilizare a resurselor și a comunităților. Articolul va explora în detaliu cadrul conceptual și legal al OSC-urilor în România, va analiza peisajul politicilor locale de ocupare și provocările acestora, va examina rolul OSC-urilor în formularea și implementarea acestor politici, și va aborda aspectele legate de monitorizare și evaluare, culminând cu o serie de recomandări strategice.

Capitolul 1: Cadrul Conceptual și Rolul OSC-urilor în România



1.1. Definirea și tipologia Organizațiilor Societății Civile (OSC) în context românesc

Organizațiile Societății Civile, adesea denumite organizații non-guvernamentale (ONG-uri), reprezintă un pilon fundamental al structurii sociale și democratice. Acestea sunt definite ca totalitatea organizațiilor și instituțiilor non-guvernamentale care exprimă interesele și voința cetățenilor, funcționând independent de guvern. Această independență le permite să abordeze probleme sociale, economice și politice dintr-o perspectivă distinctă, adesea complementară sau critică față de acțiunile statului și ale sectorului privat.

Tipologia OSC-urilor în România este vastă și include o multitudine de forme de organizare. Printre cele mai comune se numără organizațiile nonguvernamentale (ONG-uri), organizațiile comunitare (Community-Based Organizations), asociațiile profesionale, organizațiile politice și cluburile civice. Această definiție amplă și incluzivă a OSC-urilor, care cuprinde o gamă largă de entități de la ONG-uri tradiționale la asociații profesionale și chiar organizații politice, sugerează un peisaj extrem de divers și potențial fragmentat în cadrul sectorului societății civile românești. Deși această diversitate poate aduce un spectru bogat de expertiză și perspective în discuțiile privind politicile publice, ea poate, de asemenea, crea provocări semnificative în ceea ce privește realizarea unei acțiuni coordonate și prezentarea unui front unit în eforturile de promovare, complicând potențial o implicare eficientă cu autoritățile publice. Fiecare tip de organizație are propriile obiective, metode de lucru și public țintă, contribuind la o rețea complexă de interacțiuni sociale. De exemplu, asociațiile profesionale se concentrează pe interesele membrilor lor și pe standardele din anumite industrii, în timp ce ONG-urile caritabile se adresează nevoilor grupurilor vulnerabile.

1.2. Evoluția și importanța sectorului neguvernamental în România: dimensiune, domenii de activitate și nivel de încredere

Sectorul neguvernamental din România a cunoscut o creștere semnificativă în ultimele decenii, devenind un actor cu o prezență notabilă în peisajul social și economic. Conform studiului "România 2024. Sectorul neguvernamental. Profil, tendințe, provocări" realizat de Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC), există aproximativ 127.000 de ONG-uri înregistrate în România. Acestea generează în 2022 venituri totale de 21 de miliarde de lei, reprezentând aproximativ 1,51% din Produsul Intern Brut (PIB) al țării, și angajau circa 127.000 de persoane. Comparativ cu media Uniunii Europene de 9,4 entități la 1.000 de locuitori, România înregistrează o densitate mai scăzută, de 6,7 entități la 1.000 de locuitori. Această prezență substanțială și contribuție economică, totuși, este însoțită de o densitate mai mică a organizațiilor comparativ cu media europeană și de o prevalență ridicată a epuizării profesionale (burnout) în rândul personalului. Acest lucru sugerează că sectorul ar putea fi sub-resursat sau supra-solicitat în raport cu potențialul și impactul său perceput. O astfel de presiune internă poate limita semnificativ capacitatea organizațiilor de a se implica profund și susținut în domenii complexe de politici, cum ar fi cele legate de ocuparea forței de muncă, în ciuda motivației puternice a angajaților lor.

În ceea ce privește distribuția pe domenii de activitate, o treime din totalul ONG-urilor, adică aproximativ 42.000, activează în sectorul social-caritabil. Pe lângă acestea, OSC-urile sunt implicate în domenii precum drepturile omului, protecția mediului, îmbunătățirea sănătății și dezvoltarea muncii. Această diversitate reflectă capacitatea societății civile de a aborda o gamă largă de nevoi și probleme sociale.

Nivelul de încredere al populației în ONG-uri se menține relativ constant, la aproximativ 50%. Un aspect încurajator este loialitatea și motivația personalului din sector: un studiu indică faptul că 70% dintre angajații din ONG-uri își doresc să-și continue cariera în organizațiile în care lucrează, și același procent consideră că munca lor contribuie la schimbarea pozitivă a vieții oamenilor sau a societății. Cu toate acestea, un procent semnificativ de angajați resimt epuizare profesională: 46% un grad ridicat sau foarte ridicat de burnout, iar 39% un grad moderat. Această situație, în care o parte considerabilă a forței de muncă din sectorul ONG se confruntă cu burnout, sugerează că, deși există o puternică motivație intrinsecă și o convingere profundă în impactul muncii lor, resursele și suportul disponibile



ar putea fi insuficiente pentru a susține un ritm de activitate sănătos și eficient pe termen lung. Această presiune internă poate afecta capacitatea organizațiilor de a-și extinde operațiunile sau de a se angaja în mod susținut în inițiative complexe de politici publice.

1.3. Cadrul legal și instituțional al implicării OSC-urilor în politicile publice: Legea 52/2003, Codul Administrativ și alte reglementări relevante

Implicarea Organizațiilor Societății Civile în procesul de elaborare și implementare a politicilor publice în România este guvernată de un cadru legal și instituțional specific. Un pilon fundamental este Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică. Această lege impune autorităților publice obligația de a întocmi și de a face public un raport anual privind transparența decizională. Scopul principal al legii este de a crește gradul de transparență în administrația publică și de a asigura respectarea normelor legale în procesul de elaborare a actelor normative. De asemenea, un ghid al Secretariatului General al Guvernului (SGG) privind Parteneriatul pentru o Guvernare Deschisă (OGP) vizează sprijinirea interacțiunii adecvate cu societatea civilă pentru eficientizarea proceselor participative.

Codul Administrativ, la rândul său, reglementează activitatea autorităților și instituțiilor administrației publice, inclusiv interacțiunile acestora cu entitățile de drept privat, printre care se numără și OSC-urile. Acesta statuează principii esențiale precum satisfacerea interesului public și adaptabilitatea autorităților la nevoile societății. Codul definește, de asemenea, activitățile de administrație social-comunitară ca fiind acele acțiuni prin care se concretizează relația dintre autoritățile locale și persoanele juridice de drept public sau privat cu atribuții în sfera activităților social-comunitare. Guvernul este abilitat să înființeze organisme consultative, precum și comisii, comisii și comitete interministeriale, pentru a facilita elaborarea, integrarea, corelarea și monitorizarea politicilor publice.

Deși există un cadru legal care formalizează transparența și participarea publică, cum ar fi Legea 52/2003 și Codul Administrativ, persistența complexității în procesul de înregistrare a OSC-urilor și necesitatea unor inițiative guvernamentale explicite pentru a "valorifica" expertiza societății civile indică faptul că prevederile legale formale nu se traduc automat într-o integrare fluidă sau proactivă a OSC-urilor în procesul decizional. Există o discrepanță vizibilă între intenția legislativă și implementarea practică consecventă, implicarea OSC-urilor depinzând adesea de voința politică specifică sau de stimulente bazate pe proiecte.

Cadrul legal general al OSC-urilor nu a suferit modificări substanțiale în 2016, în ciuda unor îmbunătățiri privind înregistrarea și posibilitățile de finanțare. Cu toate acestea, procesul de înregistrare a asociațiilor, cea mai răspândită formă juridică a ONG-urilor, rămâne un demers anevoios și consumator de timp. Un aspect pozitiv demn de menționat este că, în 2016, guvernul a recunoscut și a valorificat expertiza OSC-urilor în dezvoltarea de politici publice. Peste jumătate dintre cele 47 de politici publice incluse într-un pachet de măsuri împotriva sărăciei au fost bazate pe proiecte pilotate anterior de OSC-uri. De asemenea, o nouă strategie anticorupție (2016-2020) a fost elaborată în urma unor consultări ample cu societatea civilă. Aceste exemple demonstrează potențialul de influență directă a OSC-urilor atunci când există deschidere din partea autorităților.

Următorul tabel sintetizează cadrul legal și instituțional al implicării OSC-urilor în România, evidențiind atât oportunitățile, cât și provocările:

Tabel 1: Cadrul Legal și Instituțional al Implicării OSC-urilor în România

Act Normativ/Instituție	Rol/Prevedere Cheie	Impact asupra OSC-urilor	Observații/Provocări
Legea 52/2003	Transparența decizională; obligația autorităților de a publica rapoarte anuale.	Oportunitate pentru OSC-uri de a monitoriza și solicita informații, asigurarea de a integrale și solicita de către toate autoritățile sporind publice.	respectării și proactive a legii



	accesul la date publice.	
Codul Administrativ	Reglementează activitatea administrației publice și relațiile cu entități private (inclusiv OSC); definește principii de interes public și adaptabilitate.	Recunoașterea formală a principiiilor în practică, depășind abordările formale.
Reglementări privind înregistrarea asociațiilor	Procesul de înregistrare a devenit mai facil prin reducerea capitalului, dar rămâne complex și consumator de timp.	Bariere administrative pentru Simplificarea și eficientizarea procedurilor noilor de înregistrare pentru a OSC-uri, limitând încurajarea inițiativa civică. extinderea sectorului.
Exemple de colaborare guvernamentală (2016)	Guvernul a valorificat de expertiza OSC-urilor în potențialul dezvoltarea de politici publice (ex. măsuri împotriva sărăciei, recunoașterea strategiei anticorupție).	Demonstrează de Angajamentul autorităților poate fi episodic, nu sistemic, necesitând o instituționalizare mai profundă a colaborării.

Capitolul 2: Politicile Locale privind Ocuparea Forței de Muncă în România

2.1. Obiective și componente ale politicilor naționale și locale de ocupare a forței de muncă

Politicile privind ocuparea forței de muncă în România sunt ancorate într-un cadru strategic național, în concordanță cu obiectivele și principiile Uniunii Europene. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 reprezintă documentul cadru fundamental, având ca obiective principale stimularea ocupării, creșterea gradului de ocupare, prevenirea șomajului și facilitarea integrării tinerilor absolvenți și a persoanelor din categorii defavorizate pe piața muncii. Aceste obiective sunt esențiale pentru a asigura o piață a muncii dinamică și incluzivă.

La nivel european, politica de ocupare a forței de muncă este monitorizată și evaluată în cadrul Semestrului European, un ciclu anual de coordonare a politicilor economice și sociale. Uniunea Europeană își propune atingerea ocupării integrale a forței de muncă și a progresului social, cu un accent deosebit pe promovarea unei forțe de muncă calificate, instruite și adaptabile, precum și a unor piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la schimbările economice. Integrarea profundă a obiectivelor și mecanismelor de monitorizare la nivelul UE în strategiile naționale de ocupare a forței de muncă implică faptul că politicile locale nu sunt pur autonome, ci sunt influențate semnificativ de cadrele europene mai largi. Această influență duală creează atât oportunități (cum ar fi accesul la finanțare europeană, adoptarea de bune practici comune și indicatori de performanță partajați), cât și constrângeri (precum necesitatea de aliniere la prioritățile UE și cerințele complexe de raportare) pentru toți actorii locali, inclusiv pentru OSC-uri.

2.2. Actorii cheie și strategiile locale de dezvoltare a pieței muncii: rolul ANOFM, autorităților locale și partenerilor sociali

Implementarea politicilor de ocupare la nivel local implică o rețea complexă de actori instituționali și sociali. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) joacă un rol central, fiind o instituție publică de interes național, cu personalitate juridică și o conducere tripartită. ANOFM este responsabilă pentru aplicarea politicilor și strategiilor privind ocuparea forței de muncă și formarea



profesională. Structura sa teritorială este extinsă, incluzând agenții județene și locale, precum și puncte de lucru, asigurând o prezență la nivelul comunităților.

Strategia de Dezvoltare Teritorială a României (SDTR) pentru orizontul 2035 vizează creșterea capacității teritoriului de a genera creștere economică și de a menține sau atrage o forță de muncă inovativă, având implicații directe pentru dezvoltarea locală. Autoritățile locale, precum primăriile și consiliile locale, au un rol explicit în promovarea politicilor publice naționale și locale care favorizează dezvoltarea economiei sociale. Acestea sunt responsabile pentru soluționarea și gestionarea treburilor publice la nivel local, inclusiv prin furnizarea de servicii publice.

Pe lângă instituțiile publice, partenerii sociali – sindicatele și organizațiile patronale – sunt implicați activ în modificarea, adaptarea, respectarea și monitorizarea măsurilor privind piața muncii. Camerele de Comerț și Industrie (CCI) sprijină autoritățile locale în dezvoltarea economico-socială, inclusiv prin implicarea în parteneriate public-privat. Prezența acestor actori distincți, implicați în politica locală de ocupare a forței de muncă (agențiile locale ANOFM, consiliile locale, partenerii sociali), sugerează un peisaj de guvernare potențial fragmentat. Deși fiecare actor are un rol bine definit, eficacitatea politicilor locale de ocupare depinde în mare măsură de o cooperare inter-instituțională solidă. Observațiile anterioare privind "cooperarea interinstituțională limitată" indică faptul că realizarea unei colaborări autentice între aceste entități diverse reprezintă o provocare persistentă, care adesea împiedică implementarea coerentă și eficientă a politicilor, în ciuda mandatelor formale existente.

2.3. Provocări actuale pe piața muncii din România: declin demografic, migrație, deficit de competențe și incluziune socială

Piața muncii din România se confruntă cu o serie de provocări sistemice, care necesită intervenții strategice și coordonate. Unul dintre cele mai presante aspecte este declinul demografic accentuat și soldul negativ al migrației externe. Proiecțiile indică o scădere continuă a populației totale și a celei în vârstă de muncă până în 2070. Această tendință demografică generează un deficit de forță de muncă, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ, afectând capacitatea pieței de a satisface cererea.

O altă problemă majoră este ponderea ridicată a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează studii sau cursuri de formare (NEETs), în special în rândul grupurilor vulnerabile, cum ar fi românii și persoanele cu dizabilități. Deși statul alocă cheltuieli semnificative pentru formarea NEETs, impactul politicilor active pe piața muncii a fost limitat pentru aceste categorii, ceea ce indică o ineficiență în abordarea nevoilor lor specifice. Rata persistentă ridicată a tinerilor NEETs, în special în rândul grupurilor vulnerabile, în ciuda cheltuielilor publice considerabile pentru formarea lor, indică o deficiență sistemică în alinierea eficientă a competențelor cu cerințele pieței sau în depășirea barierelor sociale adânc înrădăcinate care împiedică angajarea. Această situație sugerează că abordările tradiționale, de sus în jos, pot fi insuficiente, impunând necesitatea unor intervenții mai direcționate, bazate pe comunitate și sensibile cultural, pe care organizațiile societății civile sunt adesea mai bine poziționate să le ofere, datorită proximității lor cu beneficiarii și înțelegerii contextului local.

Pe lângă aceste aspecte, piața muncii românească se confruntă cu sărăcia în muncă, prevalentă în special în zonele rurale și în rândul lucrătorilor pe cont propriu din agricultura de subsistență, precum și cu niveluri ridicate de sărăcie și inegalitate socială. Impactul politicilor active pe piața muncii a fost, în general, scăzut, iar barierele administrative s-au dovedit a fi extrem de ridicate. Programele publice de interes local s-au dovedit ineficiente în ceea ce privește reconversia profesională și asigurarea calificărilor necesare pe piața muncii.

Următorul tabel oferă o sinteză a principalelor provocări cu care se confruntă piața muncii din România și implicațiile acestora pentru politicile locale:



Tabel 2: Provocări Cheie pe Piața Muncii din România și Implicații

Provocare	Descriere	Impact	Implicații pentru Politici Locale
Declin demografic și migrație	Scăderea populației active și soldul negativ al migrației externe, cu proiecții de declin până în 2070.	Deficit cantitativ și calitativ de forță de muncă, afectând sustenabilitatea economică.	Necesitatea de a atrage și reține forța de muncă calificată, de a valorifica potențialul intern neutilizat și de a gestiona efectele migrației.
NEETs și grupuri vulnerabile	Procent ridicat de tineri fără educație, angajare sau formare (NEETs), în special romi și persoane cu dizabilități.	Costuri sociale și economice ridicate, perpetuarea excluziunii și ineficiența programelor publice existente.	Nevoia de programe integrate, personalizate, care să implice comunitatea și să depășească barierele sociale profunde.
Deficit de competențe și ineficiența programelor publice	Discrepanțe între competențele oferite de sistemul educațional și cerințele pieței muncii; cerințele pieței muncii; schimbările economice și programe publice ineficiente în reconversie.	Șomaj structural, dificultăți de adaptare la schimbările economice și lipsa de competitivitate.	Corelarea mai bună între educație și piața muncii, flexibilizarea formării profesionale și dezvoltarea de soluții inovatoare.
Sărăcia în muncă și inegalitatea	Venituri sub pragul sărăciei pentru persoane ocupate, în special în rural și agricultură; inegalitate ridicată a veniturilor.	Excluziune socială, lipsa de motivație pentru muncă și impact negativ asupra coeziunii sociale.	Politici de sprijin pentru venit, promovarea antreprenoriatului social și măsuri de incluziune activă.

Capitolul 3: Contribuția OSC-urilor la Formularea Politicilor Locale de Ocupare

3.1. Rolul de advocacy și consultare publică: mecanisme și exemple de influență

Organizațiile Societății Civile joacă un rol fundamental în procesul de formulare a politicilor publice, în special prin activitățile de advocacy și prin participarea la mecanismele de consultare publică. OSC-urile sunt esențiale în structurarea și medierea dialogului social, având o influență directă asupra pieței muncii și a politicilor de ocupare. Prin consolidarea dialogului civic, aceste organizații pot contribui activ la formularea politicilor publice și la îmbunătățirea reglementărilor în domeniul muncii.

Mecanismele de consultare publică sunt formalizate prin legislație, cum ar fi Legea 52/2003 privind transparența decizională, care impune autorităților publice să asigure un grad sporit de transparență în procesul de elaborare a actelor normative. Un ghid al Secretariatului General al Guvernului (SGG) privind Parteneriatul pentru o Guvernare Deschisă (OGP) subliniază importanța interacțiunii adecvate cu societatea civilă pentru eficientizarea proceselor participative. Cu toate acestea, deși există prevederi legale pentru consultarea publică și participare, eficacitatea activităților de promovare ale OSC-urilor este adesea limitată de inconsecvența implementării acestor mecanisme (de exemplu, conferințele anuale, menite să faciliteze dialogul permanent cu Parlamentul, nu au fost organizate cu regularitate) și de necesitatea persistentă ca OSC-urile să *solicite* activ participarea, în loc să fie invitate în mod proactiv. Această situație indică un model de implicare mai degrabă reactiv decât cu adevărat colaborativ din partea autorităților publice, limitând astfel potențialul și profunzimea contribuției OSC-urilor în formularea politicilor.

OSC-urile au posibilitatea de a solicita Parlamentului mai multe activități de consultare și includerea în platformele de dialog existente. Un exemplu de valorificare a expertizei OSC-urilor a fost observat în 2016, când guvernul a integrat contribuțiile societății civile în elaborarea unor politici publice, inclusiv



a unei noi strategii anticorupție. Aceste exemple demonstrează că, deși cadrul legal oferă oportunități, implementarea efectivă și consecvență depinde adesea de voința politică și de inițiativa proactivă a OSC-urilor.

3.2. Expertiza și cercetarea în identificarea nevoilor pieței muncii și propunerea de soluții
Unul dintre cele mai valoroase contribuții ale OSC-urilor la formularea politicilor locale de ocupare constă în capacitatea lor de a realiza cercetări și analize aprofundate, oferind o perspectivă detaliată asupra nevoilor pieței muncii și a comunităților. Organizațiile Societății Civile contribuie semnificativ prin realizarea de studii și analize aprofundate privind piața muncii și sectorul neguvernamental. Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC), de exemplu, a elaborat raportul "România 2024. Sectorul neguvernamental. Profil, tendințe, provocări", care oferă o radiografie detaliată a domeniului ONG și poate informa direct politicile publice. Existența unor cercetări ample, conduse de OSC-uri, precum rapoartele FDSC, și a colaborărilor academice, oferă o sursă crucială de date "de jos în sus", care completează statisticile oficiale. Această cercetare independentă poate furniza informații mai detaliate și nuanțate despre nevoile specifice ale comunităților, tendințele emergente și vulnerabilitățile care ar putea fi omise de sondajele guvernamentale mai generale. Această capacitate îmbunătățește semnificativ baza de dovezi pentru formularea politicilor locale, făcând intervențiile mai direcționate și mai eficiente.

Centre de cercetare din cadrul universităților, cum ar fi cele afiliate Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative (SNSPA), colaborează cu ONG-uri pentru a aborda provocări globale și locale, inclusiv aspecte legate de migrație, ocupare și inserție socială. Aceste parteneriate academice-civice pot genera cunoștințe valoroase, bazate pe date empirice.

Prin utilizarea resurselor umane proprii, a datelor locale și a capacității lor organizatorice, ONG-urile pot identifica probleme ce ar putea fi trecute cu vederea de autorități și pot monitoriza activitatea agențiilor publice, sprijinindu-le în realizarea obiectivelor. Flexibilitatea și proximitatea OSC-urilor față de beneficiari le permit să identifice nevoi specifice și să propună soluții adaptate contextului local, care pot fi ulterior integrate în strategiile publice. De exemplu, ele pot identifica deficite de competențe la nivel micro, propunând programe de formare profesională adaptate cerințelor angajatorilor locali.

3.3. Promovarea dialogului social și a parteneriatelor public-privat-societate civilă în elaborarea politicilor

OSC-urile sunt actori cheie în promovarea și consolidarea dialogului social și a parteneriatelor multi-actor, esențiale pentru elaborarea unor politici de ocupare eficiente și adaptate. Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare, inclusiv cu participarea societății civile, este un obiectiv explicit al Fondului Social European Plus (FSE+). Aceasta demonstrează recunoașterea la nivel european a importanței implicării societății civile în acest domeniu.

Legea 367/2022 vizează relansarea dialogului social în România, simplificând organizarea sindicală și impunând negocieri colective la nivel de companie și sectorial, ceea ce poate stimula implicarea mai largă a actorilor sociali. Această reformă legislativă creează un cadru mai favorabil pentru ca OSC-urile să participe la discuțiile tripartite și să influențeze deciziile.

Parteneriatul public-privat-societate civilă (PPP-SC) este recunoscut la nivel internațional ca o soluție eficientă pentru abordarea problemelor sociale complexe, inclusiv cele legate de ocuparea forței de muncă. Aceste parteneriate permit combinarea resurselor, expertizei și perspectivelor diverse ale statului, mediului de afaceri și societății civile pentru a dezvolta soluții integrate. Deși cadrul legal și finanțarea europeană semnificativă (FSE+) promovează în mod explicit dialogul social și parteneriatele multi-actori, provocările persistente în cooperarea inter-instituțională și mentalitatea de "silo" din administrația publică sugerează că implementarea acestor parteneriate rămâne adesea mai degrabă o aspirație decât o realitate pe deplin funcțională. Succesul real al acestor modele colaborative depinde nu doar de prevederile legale și de finanțare, ci și de construirea unei încrederi autentice, de promovarea unei viziuni comune și de depășirea barierelor organizaționale și culturale istorice din



cadrul administrației publice. Această situație subliniază necesitatea unor eforturi continue pentru a transforma prevederile formale în colaborări practice și eficiente.

Următorul tabel detaliază mecanismele prin care OSC-urile contribuie la formularea politicilor publice de ocupare:

Tabel 3: Mecanisme de Implicare a OSC-urilor în Formularea Politicilor Publice de Ocupare

Mecanism	Descriere	Cadru Legal/Instituțional	Impact Potențial	Provocări/Limitări
Consultări publice	Procese prin care autoritățile solicită feedback de la public și OSC-uri.	Legea 52/2003 ; Ghid SGG OGP.	Creșterea transparenței și integrarea perspectivelor diverse în procesul decizional.	Inconsistența implementării ; necesitatea ca OSC-urile să solicite activ implicarea; caracterul adesea formal al consultărilor.
Activități de advocacy	Campanii și demersuri ale OSC-urilor pentru a influența deciziile și reglementările în domeniul muncii.	Rol esențial în medierea dialogului social ; exemple de integrare a expertizei în politici.	Promovarea intereselor grupurilor vulnerabile; aducerea în atenția publică a problemelor nerezolvate; influențarea agendei politice.	Resurse limitate ale OSC-urilor; presiuni politice și campanii de denigrare ; dificultăți în măsurarea impactului direct.
Cercetare și analiză	Realizarea de studii, rapoarte și analize privind piața muncii și nevoile specifice ale comunităților.	Rapoarte FDSC ; colaborări cu centre de cercetare universitare.	Furnizarea de date și dovezi pentru fundamentarea politicilor; identificarea problemelor ignorate de autorități; propunerea de soluții inovatoare.	Diseminarea limitată a rezultatelor; lipsa de receptivitate a autorităților la propunerile bazate pe cercetare.
Dialog social și parteneriate PPP-SC	Participarea la structuri tripartite (sindicate, patronate, guvern) și inițierea de parteneriate public-privat-societate civilă.	Obiectiv FSE+ ; Legea 367/2022 ; recunoaștere internațională PPP-SC.	Coordonarea eforturilor între actori diverși; mobilizarea de resurse în administrație ; complementare; dezvoltarea de soluții integrate pentru probleme complexe.	Fragmentarea guvernantei ; mentalitatea de "silo" în administrație ; dificultăți în construirea încrederii și a unei viziuni comune.

Capitolul 4: Contribuția OSC-urilor la Implementarea Politicilor Locale de Ocupare

4.1. Furnizarea de servicii directe: mediere, consiliere în carieră, formare profesională și antreprenoriat social

Organizațiile Societății Civile reprezintă un pilon esențial în implementarea practică a politicilor de ocupare, adesea completând și extinzând serviciile oferite de instituțiile publice. Ele se disting prin capacitatea de a oferi servicii directe, personalizate și adaptate nevoilor specifice ale grupurilor vulnerabile.



Unul dintre principalele domenii de intervenție este medierea muncii. OSC-urile pot oferi servicii de mediere atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (șomeri, tineri, studenți, persoane cu dizabilități, foști deținuți, persoane care revin din concediul de îngrijire a copilului), cât și angajatorilor care caută forță de muncă. Aceste servicii pot fi oferite și contra cost de către furnizori privați acreditați de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). Această capacitate a OSC-urilor de a oferi servicii directe, în special pentru grupuri vulnerabile, le permite să umple lacunele din serviciile publice de ocupare. Datorită flexibilității și proximității lor față de comunități, OSC-urile pot ajunge la beneficiari care altfel ar fi dificil de atins prin programele publice standardizate, oferind asistență adaptată și sprijin individualizat.

Pe lângă medierea muncii, OSC-urile oferă servicii de consiliere în carieră. Centrul Euroguidance România, de exemplu, colaborează cu ONG-uri pentru a oferi informații despre sistemele de învățământ și formare din Europa, facilitând mobilitatea educațională și profesională. Asociații precum ForDa Buzău oferă servicii de consultanță, asistență și instruire pentru sectorul ONG, inclusiv asistență în elaborarea cererilor de finanțare și managementul proiectelor.

Formarea profesională este un alt domeniu cheie. Proiecte cofinanțate din Fondul Social European Plus (FSE+), precum "FORMACTIV – Formare și muncă activă" sau "START – Investește în calificare pentru viitor!", vizează creșterea oportunităților de încadrare în muncă prin programe de formare. De asemenea, există proiecte axate pe dezvoltarea și actualizarea competențelor angajaților în corelație cu evoluțiile tehnologice și ale pieței muncii, adresându-se unei populații largi de angajați din diverse regiuni.

Antreprenoriatul social reprezintă o modalitate inovatoare prin care OSC-urile contribuie la ocuparea forței de muncă și la incluziunea socială. Proiecte cofinanțate de Uniunea Europeană și Guvernul României, prin Programul Incluziune și Demnitate Socială 2021–2027, oferă sprijin concret pentru înființarea de întreprinderi sociale în mediul rural, inclusiv granturi nerambursabile de până la 307.000 lei. Aceste inițiative vizează dezvoltarea competențelor antreprenoriale și crearea de afaceri cu impact social, adresându-se șomerilor, tinerilor și altor categorii vulnerabile.

4.2. Proiecte de incluziune socială prin ocupare: grupuri vulnerabile și rezultate concrete

OSC-urile sunt actori esențiali în implementarea proiectelor de incluziune socială prin ocupare, concentrându-se pe grupuri vulnerabile care se confruntă cu dificultăți semnificative pe piața muncii. Aceste proiecte sunt adesea cofinanțate prin fonduri europene, cum ar fi Fondul Social European Plus (FSE+) și programele operaționale naționale (Programul Educație și Ocupare - PEO, Programul Incluziune și Demnitate Socială - PIDS).

Un segment important al intervențiilor vizează tinerii NEETs (Not in Education, Employment, or Training). Proiecte precum "PRONEETs – Stimularea integrării absolvenților NEETs pe piața muncii" sau "ACTIMOB 3 RMPD – Activare și mobilitate tineri NEETs" sunt exemple de inițiative ale ANOFM care abordează această categorie. La nivelul Republicii Moldova, un proiect similar vizează îmbunătățirea incluziunii sociale și a abilității tinerilor NEETs prin implicarea societății civile, oferind formare, granturi pentru advocacy și sprijin pentru autoangajare. Această focalizare pe tineri, în special pe cei din categoria NEETs, demonstrează o evoluție a politicilor de la un sprijin general către intervenții direcționate. Această schimbare este crucială, deoarece recunoaște că grupurile vulnerabile necesită abordări personalizate, care să țină cont de barierele specifice cu care se confruntă. OSC-urile, prin natura lor, sunt adesea mai bine poziționate pentru a oferi aceste soluții adaptate, datorită proximității lor față de comunități și capacității de a înțelege și de a răspunde nevoilor diverse.

Persoanele cu dizabilități beneficiază, de asemenea, de proiecte de incluziune. Programul Incluziune și Demnitate Socială (PIDS) include sprijin pentru înființarea de întreprinderi sociale pentru persoanele cu dizabilități și furnizarea de servicii de viață independentă.

Comunitățile marginalizate, cum ar fi romii, sunt o altă categorie ținută. PIDS promovează integrarea socio-economică a acestor comunități. Organizația Internațională a Muncii (OIM) subliniază importanța politicilor constructive și nediscriminatorii pentru incluziunea romilor, bazate pe o



abordare interculturală și pe conștientizarea dimensiunii de gen. OIM recomandă ca statele membre să colaboreze strâns cu OSC-urile în proiectarea, implementarea și evaluarea inițiativelor de incluziune a romilor.

Foștii deținuți sunt, de asemenea, vizați de programe de incluziune. Proiectul "SOCIAL – Strategia de Ocupare și Calificare prin Învățare și Activități pentru Libertate", implementat de Federația Filantropia, vizează reducerea inegalității de oportunități pentru deținuți și foști deținuți în tranziția lor către viața socială și profesională, promovând modele alternative de sprijin pentru angajare și dezvoltarea de servicii de integrare pe piața muncii.

Finanțarea europeană, în special prin FSE+, a contribuit la consolidarea capacității ONG-urilor de a derula proiecte în domeniul ocupării și formării profesionale. De exemplu, proiectul "NGO MATCHES – Inițiative de Digitalizare și Extindere a Parteneriatelor ONG la Nivel Național și Internațional" vizează modernizarea infrastructurii digitale și creșterea abilităților pentru 70 de persoane din grupul țintă al OSC-urilor.

4.3. Consolidarea capacității actorilor locali (OSC-uri, autorități, parteneri sociali) pentru o mai bună guvernare a pieței muncii

Pe lângă furnizarea directă de servicii, OSC-urile contribuie la implementarea politicilor de ocupare prin consolidarea capacității actorilor locali, inclusiv a propriei lor capacități, a autorităților publice și a partenerilor sociali. Acest proces este crucial pentru o guvernare eficientă a pieței muncii.

Programele de consolidare a capacității OSC-urilor sunt esențiale pentru a le permite să își îndeplinească rolul complex. Proiecte precum "Consolidarea capacității partenerilor sociali prin creșterea capacității strategice și manageriale" vizează 30 de ONG-uri și 72 de membri/angajați/voluntari, oferind formare profesională autorizată în domenii precum managementul proiectelor, competențe informatice, consiliere în carieră și antreprenariat. Un alt proiect, "Creșterea capacității organizațiilor societății civile de a implementa în mod eficient politici și acțiuni în vederea stimulării unei rate ridicate de ocupare", urmărește dezvoltarea unui ecosistem coerent pentru furnizarea de servicii specializate în vederea ocupării forței de muncă. Această consolidare a capacității este crucială pentru parteneriate eficiente, în special în navigarea prin cerințele complexe de finanțare și raportare. Capacitatea organizațională îmbunătățită permite OSC-urilor să acceseze și să gestioneze fonduri europene, să respecte standardele de raportare și să demonstreze impactul, ceea ce este vital pentru sustenabilitatea și credibilitatea lor în fața finanțatorilor și a autorităților publice.

Fondurile europene, în special prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA), au sprijinit măsuri pentru susținerea ONG-urilor și a partenerilor sociali, inclusiv prin dezvoltarea competențelor și cunoștințelor personalului din autoritățile și instituțiile publice. POCA a avut apeluri specifice pentru "Consolidarea capacității ONG-urilor și partenerilor sociali de a se implica în formularea și promovarea dezvoltării la nivel local". Aceste inițiative contribuie la îmbunătățirea pregătirii și managementului procedurilor de achiziții publice și la asigurarea executării corecte a contractelor.

Consolidarea capacității include și aspecte legate de digitalizare și management strategic. Proiecte precum "NGO MATCHES" vizează modernizarea infrastructurii digitale a OSC-urilor și sprijinirea îmbunătățirii managementului. De asemenea, se promovează creșterea abilităților personalului prin programe de formare autorizate, cursuri și workshop-uri. Această dezvoltare a capacității permite OSC-urilor să furnizeze servicii de calitate, să stimuleze ocuparea pe cont propriu, să ofere informare, consiliere și mediere pe piața muncii, și să se interconecteze în parteneriate și rețele multiregionale și transnaționale.

Prin aceste eforturi de consolidare a capacității, OSC-urile nu doar își îmbunătățesc propria eficiență, ci contribuie și la creșterea calității actului de guvernare la nivel local, facilitând o mai bună colaborare între toți actorii implicați în politicile de ocupare a forței de muncă.

Capitolul 5: Monitorizarea și Evaluarea Contribuției OSC-urilor



5.1. Rolul OSC-urilor în monitorizarea politicilor și programelor de ocupare

Organizațiile Societății Civile joacă un rol crucial în monitorizarea politicilor și programelor de ocupare, acționând ca o forță independentă de supraveghere și asigurând transparența și responsabilitatea în implementarea acestora. Această funcție este vitală pentru o guvernare eficientă și democratică.

OSC-urile pot monitoriza implementarea politicilor publice și pot identifica abateri sau deficiențe în aplicarea acestora. Prin expertiza lor, ele pot evalua dacă măsurile adoptate de autorități răspund nevoilor reale ale comunităților și dacă ating obiectivele propuse. De exemplu, OSC-urile pot urmări modul în care sunt cheltuite fondurile publice alocate programelor de ocupare și pot raporta eventualele nereguli sau ineficiențe. Organizațiile societății civile acționează ca observatori independenți, o funcție esențială pentru integritatea democratică, în ciuda presiunilor externe pe care le pot întâmpina. Capacitatea lor de a evalua politicile publice fără influențe guvernamentale sau comerciale le permite să ofere o perspectivă obiectivă și să identifice lacune sau abuzuri, consolidând astfel responsabilitatea publică și încrederea cetățenilor în procesul de guvernare.

Cu toate acestea, rolul de monitorizare al OSC-urilor este adesea subminat de presiuni externe și campanii de denigrare. Sustenabilitatea OSC-urilor este în pericol din cauza presiunii politice și a campaniilor de denigrare care le afectează capacitatea de a-și îndeplini obiectivele. Discursul instigator la ură împotriva OSC-urilor este în creștere, iar partidele politice și mass-media finanțată de stat exercită presiuni publice pentru a le afecta activitatea. Aceste amenințări externe, accentuate de birocratizarea excesivă a unor linii de finanțare, afectează misiunile OSC-urilor și capacitatea sectorului de a lucra împreună, deoarece raritatea resurselor creează un mediu foarte competitiv. În ciuda acestor provocări, OSC-urile continuă să fie implicate în gestionarea efectelor crizelor, cum ar fi pandemia COVID-19 și războiul din Ucraina.

5.2. Provocări în măsurarea și raportarea impactului social al proiectelor de ocupare

Măsurarea și raportarea impactului social al proiectelor de ocupare reprezintă o provocare complexă pentru OSC-uri. Impactul social a devenit un reper esențial pentru organizațiile care doresc să aducă o schimbare reală în comunitate, însă modalitățile de măsurare și comunicare sunt adesea neclare.

Una dintre principalele dificultăți este complexitatea inherentă a impactului social. Acesta nu se reduce la indicatori cantitativi simpli, ci implică transformări calitative și pe termen lung în viețile beneficiarilor și ale comunităților. Finanțările bazate pe proiecte (project-based funding) sunt o problemă majoră, deoarece nu oferă predictibilitate legată de impact și adesea conduc la un impact superficial. Un impact real poate fi observat doar pe o perioadă de minimum 1-2 ani. Această tensiune dintre finanțarea pe termen scurt, bazată pe proiecte, și natura pe termen lung a impactului social, duce la dificultăți în demonstrarea schimbării reale. Organizațiile sunt adesea constrânse să raporteze rezultate imediate, care nu reflectă neapărat transformările profunde și durabile, ceea ce poate submina credibilitatea și capacitatea lor de a atrage finanțări viitoare pentru intervenții complexe.

Lipsa unor metodologii standardizate și a unor indicatori clari reprezintă o altă barieră. Multe companii și organizații nu dispun de informațiile necesare pentru a evalua impactul lor asupra sustenabilității și pentru a implementa practici eficiente de dezvoltare durabilă. Există o precaritate a literaturii românești de profil privind evaluarea impactului social, majoritatea cercetărilor fiind realizate de instituții sau organizații internaționale.

Costurile de conformare și birocrăția excesivă pot, de asemenea, afecta activitățile cheie ale OSC-urilor și capacitatea lor de a măsura impactul. Rapoartele de activitate, care acum 10-15 ani erau simple liste de proiecte, au evoluat, devenind mai complexe și incluzând mențiuni ale tuturor părților interesate. Cu toate acestea, procesul de evaluare trebuie să fie perceput ca o necesitate, nu doar o formalitate.

5.3. Bune practici și recomandări pentru o evaluare eficientă și transparentă

Pentru a depăși provocările în măsurarea impactului și a asigura o evaluare eficientă și transparentă a contribuției OSC-urilor la politicile de ocupare, este esențială adoptarea unor bune practici și implementarea unor recomandări strategice.



Un aspect fundamental este planificarea strategică și adaptabilitatea. O organizație cu o direcție strategică clară își propune să își îndeplinească obiectivele indiferent de provocări, rămânând fidelă misiunii sale. Adaptarea și readaptarea sunt constante, iar instrumente practice precum analiza SWOT și PESTEL, alături de o evaluare continuă a lacunelor, ajută la optimizarea resurselor și activităților.

Implicarea părților interesate în procesul de evaluare este crucială. Primul pas este identificarea acestora (beneficiari, sponsori, finanțatori etc.). Participarea lor în procesul decizional asigură utilitatea și succesul strategiei, deși nu este întotdeauna relevantă sau necesară în toate etapele. O bună practică este încurajarea rezilienței și asigurarea suportului și resurselor necesare pentru membrii echipei, inclusiv accesul la consiliere profesională și programe de wellness.

Învățarea organizațională este vitală pentru dezvoltarea și adaptarea strategiei. Fără un reflex al introspecției și al reflecției asupra evenimentelor și cursurilor, acumularea de cunoștințe devine aproape imposibilă. Aceasta implică o analiză continuă a modului în care s-au desfășurat activitățile și ce îmbunătățiri pot fi aduse.

Evaluarea impactului este un proces continuu, nu un eveniment izolat. Este important să se depășească ideea de perfecțiune și să se privească evaluarea ca un proces natural, cu puncte tari și slabe, oportunități și riscuri. Proiecte precum cele pilotate de Fundația "Alături de Voi" România, care testează relevanța conținutului educațional și colectează feedback pentru îmbunătățirea cursurilor de evaluare a impactului social, sunt exemple de bune practici. Obiectivul final este ca organizațiile să poată elabora și utiliza un raport de impact clar, credibil și adaptat, ca instrument strategic pentru atragerea de finanțări și consolidarea încrederii.

Necesitatea unor cadre de evaluare standardizate, dar flexibile, este evidentă. Deși există ghiduri pentru monitorizarea programelor finanțate european, cum ar fi Programul Incluziune și Demnitate Socială (PIDS), care oferă informații despre indicatori și cerințe de raportare, este important ca metodologiile să fie contextualizate în funcție de locația geografică, evoluția istorică și tipul de cultură. Această abordare echilibrată permite o evaluare comparabilă, dar și relevantă pentru specificul local.

Capitolul 6: Concluzii și Recomandări

6.1. Recapitularea contribuțiilor majore ale OSC-urilor

Analiza aprofundată a rolului Organizațiilor Societății Civile în politicile locale privind ocuparea forței de muncă în România demonstrează că acestea sunt actori indispensabili, a căror contribuție depășește adesea capacitatea și flexibilitatea instituțiilor publice tradiționale. Contribuțiile majore ale OSC-urilor pot fi sintetizate în următoarele puncte:

1. **Advocacy și influențarea politicilor:** OSC-urile acționează ca o voce esențială a cetățenilor și a grupurilor vulnerabile, aducând în atenția autorităților problemele și nevoile specifice ale pieței muncii locale. Prin participarea la consultări publice și prin campanii de advocacy, ele influențează formularea politicilor, asigurând o mai bună adaptare a acestora la realitățile din teren.
2. **Expertiză și cercetare:** Prin studii și analize aprofundate, OSC-urile generează date și informații valoroase, care completează statisticile oficiale și oferă o înțelegere nuanțată a dinamicii pieței muncii. Această expertiză contribuie la fundamentarea deciziilor politice pe baze solide de dovezi.
3. **Furnizarea de servicii directe:** OSC-urile completează și extind serviciile publice de ocupare, oferind mediere, consiliere în carieră, programe de formare profesională și sprijin pentru antreprenoriat social. Flexibilitatea și proximitatea lor față de beneficiari le permit să ajungă la categorii dificil de integrat, precum tinerii NEETs, persoanele cu dizabilități sau foștii deținuți.
4. **Incluziune socială:** Prin proiecte dedicate grupurilor vulnerabile, OSC-urile contribuie la reducerea inegalităților și la creșterea șanselor de ocupare pentru cei marginalizați, abordând barierele sociale și economice profunde.



5. Consolidarea capacității: OSC-urile contribuie la o mai bună guvernare a pieței muncii prin programe de consolidare a propriei capacități (manageriale, digitale) și prin sprijinirea dezvoltării competențelor personalului din autoritățile publice și din rândul partenerilor sociali.
6. Monitorizare și responsabilitate: Prin rolul lor de observatori independenți, OSC-urile monitorizează implementarea politicilor și programelor, contribuind la creșterea transparenței și la responsabilizarea autorităților publice.

6.2. Bariere și oportunități pentru o implicare sporită la nivel local

În ciuda contribuțiilor semnificative, implicarea OSC-urilor în politicile locale de ocupare se confruntă cu o serie de bariere, dar și cu oportunități notabile:

Bariere:

- Birocrația și complexitatea administrativă: Procesul de înregistrare a OSC-urilor rămâne anevoios, iar birocratizarea excesivă a liniilor de finanțare afectează activitățile cheie. Aceasta poate descuraja inițiativa și poate suprasolicita resursele organizațiilor.
- Inconsecvența implicării autorităților: Deși există un cadru legal pentru consultare, implementarea acestuia este adesea inconsistentă, iar OSC-urile trebuie să solicite activ participarea, în loc să fie integrate proactiv. Această lipsă de instituționalizare a colaborării limitează impactul.
- Presiunile politice și campaniile de denigrare: Sustenabilitatea OSC-urilor este amenințată de presiunea politică și de discursul instigator la ură, care le afectează capacitatea de a-și îndeplini misiunea.
- Epuizarea personalului (burnout): Un procent semnificativ de angajați din sectorul ONG se confruntă cu burnout, ceea ce poate afecta capacitatea operațională și sustenabilitatea organizațiilor pe termen lung.
- Dificultăți în măsurarea impactului social: Complexitatea evaluării impactului, lipsa metodologiilor standardizate și presiunea finanțărilor pe termen scurt pot duce la o raportare superficială, care nu reflectă pe deplin transformările generate.
- Fragmentarea guvernării și lipsa cooperării inter-instituționale: Prezența mai multor actori cu roluri distincte în politicile de ocupare, dar cu o cooperare inter-instituțională limitată, poate duce la ineficiență și la implementarea neunitară a strategiilor.

Oportunități:

- Cadru legal existent: Legea 52/2003 și Codul Administrativ oferă o bază legală pentru transparență și participare, care poate fi valorificată mai eficient.
- Finanțări europene: Fondurile europene, precum FSE+ și POCA, oferă oportunități semnificative de finanțare pentru proiecte de ocupare, incluziune socială și consolidare a capacității OSC-urilor.
- Expertiza existentă în sectorul ONG: OSC-urile au demonstrat capacitatea de a realiza cercetări aprofundate și de a propune soluții inovatoare, bazate pe o înțelegere profundă a nevoilor locale.
- Încrederea comunității: Nivelul relativ constant de încredere a populației în ONG-uri reprezintă un capital social important, care poate facilita mobilizarea și implementarea proiectelor.
- Recunoașterea internațională a parteneriatelor PPP-SC: Modelul parteneriatului public-privat-societate civilă este recunoscut la nivel global ca o soluție eficientă pentru problemele sociale complexe, oferind un cadru pentru colaborări extinse.

6.3. Recomandări strategice pentru autoritățile locale, OSC-uri și finanțatori

Pentru a maximiza contribuția OSC-urilor la politicile locale privind ocuparea forței de muncă și pentru a depăși barierele existente, sunt necesare acțiuni strategice concertate din partea tuturor actorilor implicați:



Pentru Autoritățile Locale:

- Instituționalizarea dialogului și a consultării: Autoritățile locale ar trebui să depășească abordările reactive și să creeze mecanisme proactive și permanente de dialog cu OSC-urile, asigurând o integrare consistentă a acestora în toate etapele ciclului de politici publice, de la formulare la evaluare. Aceasta include organizarea regulată de mese rotunde, grupuri de lucru și platforme de consultare tematică.
- Simplificarea procedurilor administrative: Este imperativă reducerea birocrăției și simplificarea proceselor de înregistrare, autorizare și raportare pentru OSC-uri. O abordare "ghidată" și digitalizată a interacțiunilor administrative ar facilita accesul și funcționarea organizațiilor.
- Valorificarea expertizei OSC-urilor: Autoritățile locale ar trebui să recunoască și să integreze activ expertiza și datele generate de OSC-uri în procesul de elaborare a politicilor. Acest lucru poate fi realizat prin includerea reprezentanților OSC-urilor în comitete consultative, grupuri de lucru inter-instituționale și prin contractarea de studii și analize de la organizațiile cu expertiză relevantă.
- Sprijinirea capacității organizaționale: Primăriile și consiliile locale pot iniția programe de mentorat, sesiuni de formare sau parteneriate cu OSC-uri mai experimentate pentru a consolida capacitatea organizațiilor locale mai mici, în special în domenii precum managementul proiectelor, fundraising și evaluarea impactului.

Pentru Organizațiile Societății Civile (OSC-uri):

- Consolidarea capacității interne: OSC-urile ar trebui să investească continuu în dezvoltarea capacității manageriale, financiare și digitale a personalului și voluntarilor. Acest lucru include formarea în management strategic, accesarea de fonduri, dezvoltarea de competențe digitale și implementarea de sisteme robuste de monitorizare și evaluare a impactului.
- Specializarea și nișarea: Pentru a-și maximiza impactul și a-și consolida poziția de experți, OSC-urile ar trebui să se specializeze pe segmente specifice ale pieței muncii sau pe nevoile unor grupuri vulnerabile, dezvoltând o expertiză aprofundată în acele domenii.
- Formarea de coaliții și rețele: Colaborarea și formarea de coaliții cu alte OSC-uri, parteneri sociali și actori publici sau privați pot amplifica influența și pot permite abordarea unor probleme complexe la o scară mai largă. O voce unificată are un impact mai mare în procesul de advocacy.
- Digitalizarea serviciilor și a comunicării: Adoptarea tehnologiilor digitale pentru eficientizarea serviciilor de mediere, consiliere și formare, precum și pentru o comunicare mai eficientă cu beneficiarii și cu publicul larg, este esențială pentru a rămâne relevante și competitive.

Pentru Finanțatori (naționali și internaționali):

- Asigurarea unei finanțări flexibile și pe termen lung: Finanțatorii ar trebui să depășească modelul exclusiv de finanțare pe proiecte și să ofere granturi pe termen lung, care să permită OSC-urilor să își consolideze capacitatea instituțională, să asigure predictibilitate și să genereze un impact social profund și durabil. Finanțarea operațională și de bază este crucială pentru sustenabilitatea organizațiilor.
- Sprijinirea cercetării și a evaluării de impact: Alocarea de fonduri dedicate cercetării pieței muncii realizate de OSC-uri și dezvoltării de metodologii de măsurare a impactului social, inclusiv prin parteneriate cu mediul academic, ar îmbunătăți calitatea politicilor și ar demonstra valoarea intervențiilor.
- Încurajarea parteneriatelor multi-actori: Finanțatorii ar putea condiționa o parte din finanțări de existența unor parteneriate solide între OSC-uri, autorități locale și mediul privat, stimulând astfel colaborarea și co-crearea de soluții integrate.
- Reducerea poverii administrative: Simplificarea cerințelor de raportare și a procedurilor de justificare a cheltuielilor ar elibera resurse semnificative în cadrul OSC-urilor, permițându-le să se concentreze mai mult pe activitățile de bază și pe generarea de impact.



6.4. Viziune de viitor

Contribuția OSC-urilor la politicile locale privind ocuparea forței de muncă este esențială pentru construirea unei piețe a muncii mai incluzive, adaptabile și reziliente în România. Prin recunoașterea și consolidarea rolului lor în advocacy, cercetare, furnizarea de servicii și monitorizare, se poate crea un ecosistem de ocupare mai eficient și mai echitabil. O viziune de viitor implică o integrare profundă a societății civile în procesele decizionale și de implementare, transformând-o dintr-un actor periferic într-un partener strategic, capabil să răspundă dinamic provocărilor pieței muncii și să contribuie la bunăstarea comunităților locale. Aceasta necesită un angajament continuu pentru dialog, transparență și colaborare, fundamentând o democrație participativă și o dezvoltare socială durabilă.