



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 anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (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

Anexa 2

Ce schimbări legislative influențează angajarea în sectorul neguvernamental?

Introducere

Sectorul neguvernamental joacă un rol esențial în societățile moderne, contribuind la furnizarea de servicii sociale, educaționale și culturale, la promovarea drepturilor omului și la consolidarea participării civice. În Uniunea Europeană, organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) sunt recunoscute ca parteneri importanți în implementarea politicilor publice și în absorbția fondurilor europene. Capacitatea acestora de a-și îndeplini misiunea depinde însă, în mod direct, de accesul la resurse umane calificate și de un cadru legislativ favorabil angajării.

În ultimii ani, atât la nivel european, cât și la nivel național, au fost adoptate sau modificate numeroase reglementări care influențează modul în care ONG-urile pot angaja personal. Aceste schimbări vizează legislația muncii, fiscalitatea, transparența și guvernanta organizațională, finanțarea publică și europeană, precum și statutul voluntariatului. Pentru sectorul neguvernamental din România, caracterizat adesea prin instabilitate financiară și dependență de proiecte, impactul acestor modificări legislative este semnificativ și necesită o monitorizare atentă.

1. Modificări ale legislației muncii și impactul asupra angajării în ONG-uri

Legislația muncii reprezintă unul dintre cei mai importanți factori care influențează angajarea în sectorul neguvernamental, întrucât stabilește cadrul juridic al relațiilor dintre angajatori și angajați. În ultimii ani, la nivelul Uniunii Europene, s-a conturat o direcție clară de consolidare a protecției lucrătorilor, prin introducerea unor standarde minime comune privind condițiile de muncă, transparența contractuală și echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Aceste orientări europene sunt transpuse gradual în legislația națională, influențând direct modul în care ONG-urile își organizează politicile de resurse umane.

Pentru organizațiile neguvernamentale, aceste modificări legislative pot contribui la profesionalizarea sectorului și la stabilizarea forței de muncă. De exemplu, cerințele privind informarea clară a angajaților cu privire la drepturile și obligațiile lor contractuale determină ONG-urile să formalizeze relațiile de muncă, reducând utilizarea formelor informale de colaborare. Acest lucru este deosebit de relevant în România, unde multe organizații au funcționat tradițional cu echipe mici și contracte flexibile, adaptate duratei proiectelor.



Un exemplu concret îl constituie reglementările referitoare la durata timpului de muncă și la munca suplimentară. ONG-urile care implementează proiecte cu termene stricte și activități intense într-o perioadă limitată trebuie să își planifice mai atent volumul de muncă și resursele umane, pentru a respecta prevederile legale. Aceasta poate conduce fie la angajarea de personal suplimentar pe durată determinată, fie la reorganizarea activităților interne pentru a evita suprasolicitarea angajaților.

De asemenea, modificările privind tipurile de contracte de muncă influențează strategia de angajare în sectorul neguvernamental. Deși contractele pe durată determinată rămân frecvent utilizate, în special pentru proiecte finanțate din fonduri publice sau europene, legislația muncii impune condiții clare pentru utilizarea acestora. ONG-urile trebuie astfel să găsească un echilibru între necesitatea de flexibilitate și obligația de a oferi stabilitate angajaților, ceea ce poate influența atractivitatea sectorului ca angajator.

Un alt exemplu relevant îl reprezintă reglementările privind concediile, protecția maternității și echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Acestea pot avea un impact pozitiv asupra angajării, încurajând participarea pe piața muncii a femeilor și a altor grupuri vulnerabile. Pentru ONG-urile din România, care activează adesea în domenii sociale și educaționale, respectarea acestor norme este nu doar o obligație legală, ci și o expresie a valorilor promovate de sectorul neguvernamental.

În concluzie, modificările legislației muncii influențează angajarea în ONG-uri prin creșterea nivelului de formalizare și profesionalizare a relațiilor de muncă. Deși aceste schimbări pot genera costuri și constrângeri administrative suplimentare, ele contribuie la consolidarea unui sector neguvernamental mai stabil, mai predictibil și mai atractiv pentru angajați, cu condiția existenței unui cadru legislativ adaptat specificului organizațiilor non-profit.

2. Schimbări fiscale și reglementări privind finanțarea: efecte asupra capacității de angajare în sectorul neguvernamental

Cadrul fiscal și reglementările privind finanțarea reprezintă un factor determinant pentru capacitatea organizațiilor neguvernamentale de a angaja personal. Spre deosebire de sectorul privat, ONG-urile nu își pot planifica resursele umane exclusiv pe baza veniturilor comerciale, ci depind în mare măsură de finanțări publice, fonduri europene, donații și sponsorizări. Prin urmare, orice modificare legislativă care afectează fiscalitatea sau regulile de finanțare are un impact direct asupra deciziilor de recrutare și menținere a personalului.

La nivel european, programele de finanțare nerambursabilă impun reguli clare privind eligibilitatea cheltuielilor de personal, structura bugetelor și justificarea costurilor salariale. Deși aceste reguli contribuie la transparență și responsabilitate financiară, ele pot limita flexibilitatea ONG-urilor. De exemplu, salariile sunt adesea plafonate sau strict corelate cu activități eligibile, ceea ce face dificilă menținerea angajaților între proiecte sau acoperirea costurilor administrative neeligibile.

În România, modificările frecvente ale regimului fiscal și ale mecanismelor de finanțare publică pot genera incertitudine pentru sectorul neguvernamental. Facilitățile fiscale pentru sponsorizări sau redirectionarea unei părți din impozit către ONG-uri influențează nivelul resurselor disponibile pentru angajare. Atunci când aceste mecanisme sunt instabile sau insuficient promovate, organizațiile tind să adopte strategii prudente, limitând angajările sau recurgând la contracte pe termen scurt. În acest context, predictibilitatea legislativă devine esențială pentru dezvoltarea resurselor umane în sectorul neguvernamental.

3. Reglementarea voluntariatului și relația dintre muncă voluntară și angajare

Voluntariatul reprezintă o componentă definitorie a sectorului neguvernamental, dar relația dintre activitatea voluntară și munca remunerată este reglementată tot mai clar din punct de vedere legislativ. La nivel european, există o preocupare constantă pentru evitarea substituției muncii plătite cu voluntariat, în special în contexte finanțate din fonduri publice.



În România, cadrul legislativ privind voluntariatul stabilește condiții clare pentru desfășurarea activităților voluntare și pentru recunoașterea acestora. Aceste reglementări influențează indirect angajarea, întrucât ONG-urile trebuie să delimiteze clar rolurile voluntarilor de cele ale angajaților. Deși voluntariatul poate sprijini activitatea organizațiilor, el nu poate înlocui personalul specializat necesar pentru implementarea proiectelor complexe.

Un exemplu relevant îl reprezintă organizațiile care activează în domeniul social sau educațional. Acestea pot implica voluntari în activități de suport, dar sunt obligate să angajeze profesioniști (asistenți sociali, psihologi, formatori) pentru a respecta standardele legale și de calitate. Astfel, reglementarea voluntariatului contribuie la creșterea cererii de personal calificat în sectorul neguvernamental.

4. Cerințe de transparență, guvernanță și profesionalizare: implicații pentru structura personalului

În ultimii ani, atât Uniunea Europeană, cât și statele membre au accentuat cerințele privind transparența, buna guvernanță și responsabilitatea organizațiilor neguvernamentale, în special a celor care gestionează fonduri publice. Aceste cerințe se reflectă în obligații de raportare financiară, audit, management al riscurilor și prevenire a conflictelor de interese.

Pentru ONG-uri, aceste schimbări legislative au un impact direct asupra structurii personalului. Dacă în trecut multe organizații se bazau preponderent pe voluntariat și pe structuri informale, în prezent este necesară angajarea de personal specializat în domenii precum management financiar, resurse umane, achiziții, monitorizare și evaluare. Această profesionalizare contribuie la creșterea credibilității sectorului, dar implică și costuri suplimentare.

În România, această tendință este vizibilă în special în rândul organizațiilor care implementează proiecte europene sau care colaborează cu autoritățile publice. Pentru ONG-urile mici sau locale, însă, cerințele de conformare pot deveni o barieră în calea dezvoltării, limitând capacitatea de angajare și accentuând disparitățile din interiorul sectorului. În acest context, legislația și politicile publice ar trebui să țină cont de diversitatea ONG-urilor și să ofere mecanisme de sprijin pentru consolidarea capacității administrative.

5. Politici europene privind incluziunea socială și egalitatea de șanse: influențe asupra practicilor de angajare

Promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse reprezintă un principiu fundamental al politicilor europene, reflectat într-un cadru legislativ complex care vizează combaterea discriminării și asigurarea accesului egal la ocupare. Organizațiile neguvernamentale, în calitate de beneficiari și implementatori ai politicilor publice, sunt adesea supuse unor cerințe suplimentare în acest domeniu.

În ceea ce privește angajarea, aceste politici pot avea un impact pozitiv, stimulând recrutarea din rândul grupurilor vulnerabile și promovând diversitatea la locul de muncă. De exemplu, proiectele finanțate din fonduri europene pot include criterii specifice privind egalitatea de gen, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități sau integrarea tinerilor și a persoanelor aflate în risc de excluziune socială. ONG-urile sunt astfel încurajate să adopte practici de recrutare incluzive și să creeze medii de lucru adaptate nevoilor diverse ale angajaților.

În România, aceste cerințe pot contribui la creșterea rolului sectorului neguvernamental ca angajator responsabil din punct de vedere social. Totuși, implementarea lor presupune investiții suplimentare în formare, adaptare organizațională și infrastructură, ceea ce poate influența deciziile de angajare, mai ales în cazul organizațiilor cu resurse limitate. Monitorizarea politicilor europene și adaptarea lor la contextul național sunt esențiale pentru a maximiza beneficiile și a reduce presiunile asupra ONG-urilor.



Concluzie

Schimbările legislative din ultimii ani, atât la nivel european, cât și național, au un impact profund asupra modului în care sectorul neguvernamental își desfășoară activitatea și își gestionează resursele umane. De la modificările legislației muncii și ale cadrului fiscal, până la reglementările privind transparența, finanțarea, voluntariatul și incluziunea socială, toate aceste evoluții conturează un mediu de angajare mai reglementat, mai exigent, dar și mai orientat spre profesionalizare și responsabilitate.

Pentru organizațiile neguvernamentale din România, aceste schimbări reprezintă, în același timp, o oportunitate și o provocare. Pe de o parte, noile cerințe legislative contribuie la creșterea calității locurilor de muncă, la consolidarea drepturilor angajaților și la alinierea practicilor de angajare la standardele europene. Profesionalizarea structurilor interne și clarificarea statutului personalului pot spori credibilitatea ONG-urilor și capacitatea acestora de a atrage finanțări publice și private. Pe de altă parte, presiunile administrative și financiare generate de aceste reglementări pot limita flexibilitatea organizațiilor, în special a celor mici sau cu resurse reduse, afectând sustenabilitatea angajărilor pe termen lung.

În acest context, capacitatea ONG-urilor de a monitoriza constant schimbările legislative și de a se adapta proactiv devine un factor-cheie pentru dezvoltarea sectorului. Angajarea nu mai poate fi privită doar ca o necesitate operațională, ci ca o componentă strategică a guvernanței organizaționale. Planificarea resurselor umane, diversificarea surselor de finanțare și investiția în competențe administrative și manageriale sunt esențiale pentru a răspunde noilor cerințe legislative.

Totodată, este necesară o abordare coerentă din partea autorităților publice, care să țină cont de specificul sectorului neguvernamental. Stabilitatea și predictibilitatea legislativă, corelate cu măsuri de sprijin pentru consolidarea capacității organizaționale, pot contribui la crearea unui mediu favorabil angajării în ONG-uri. În lipsa unui astfel de cadru, există riscul ca obiectivele de profesionalizare și incluziune promovate la nivel european să fie dificil de atins în practică.

În concluzie, schimbările legislative influențează profund angajarea în sectorul neguvernamental, redefinind rolul ONG-urilor ca angajatori și parteneri ai statului și ai Uniunii Europene. Printr-o adaptare strategică și printr-un dialog constant între sectorul neguvernamental și factorii de decizie, aceste transformări pot fi valorificate pentru a consolida un sector mai stabil, mai profesionist și mai capabil să răspundă nevoilor societății.

Gabor Bogdan

Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S