

POLICY BRIEF SEPTEMBRIE 2021

Învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor adulților. Prin ce măsuri sunt sprijiniți aceștia pentru piața competitivă a muncii?

SUMAR

Avansul tehnologic rapid aduce, pe lângă multiple oportunități de inovare și dezvoltare, multiple schimbări pe piața muncii. Așa cum arată majoritatea studiilor de profil, în timp ce noi locuri de muncă vor dispărea, altele se vor transforma și altele complet noi le vor lua locul. Pentru noi locuri de muncă este nevoie de noi competențe, iar acestea trebuie actualizate în permanență pentru ca indivizii să își păstreze oportunitățile deschise pe piața muncii.

În prezent, Comisia Europeană desfășoară un proces de [consultare](#) cu scopul de a redacta o propunere de recomandare a Consiliului privind conturile personale de învățare. Comisia nu are însă în vedere alte opțiuni care ar putea genera efecte similare pentru stimularea formării adulților.

1. Introducere și context

Nevoia de redresare ca urmare a pandemiei de Covid-19 și accelerarea dublei tranziții verde și digitală au impus măsuri fără precedent în societate, generând o serie de modificări și în ceea ce privește actualizarea și formarea de noi competențe și aptitudini care să răspundă noului context și schimbărilor de pe piața forței de muncă. La nivel global, [estimările](#) arată că aproximativ 280 milioane de noi posturi pot fi create până în anul 2030, ca urmare a dezvoltării tehnologice și a trecerii la economia verde. Această tendință va conduce însă și la dispariția unor locuri de muncă sau la modificarea celor existente, fapt ce va atrage necesitatea calificării și recalificării pentru a ține pasul cu tendințele globale privitoare la piața muncii.

Învățarea pe tot parcursul vieții și formarea continuă în rândul adulților vor reprezenta instrumentele prin care lucrătorii pot rămâne **relevanți pe piața muncii**, îmbunătățindu-și constant abilitățile și competențele cu care vor putea face față schimbărilor profesionale, dar și personale. În statele membre ale Uniunii Europene se estimează că peste 45% din populația adultă este susceptibilă de calificare și recalificare, adică **aproape jumătate**

din populația europeană (60 milioane de oameni) se confruntă cu riscul de a-și pierde locurile de muncă și relevanța pe piața muncii pentru că au un nivel scăzut de educație/educație digitală sau nu au competențele potrivite ([Cedefop, 2020](#)).

Când vorbim de educație și formare în rândul adulților trebuie să ținem cont că acestea înglobează mai multe dimensiuni. Învățarea în cadrul unui loc de muncă se face de cele mai multe ori prin educația non-formală și prin training/formare, scopul fiind de a dobândi noi competențe cerute de respectivul loc de muncă sau de a crește șansele de a avea mai multe oportunități pe piața competitivă a muncii, respectiv pentru reprofilare. Aceasta se face, de obicei, dar nu exclusiv, cu costuri suportate total sau parțial de angajator și se realizează în timpul orelor de program.

Deși învățarea pe tot parcursul vieții este recunoscută în numeroase [documente](#) oficiale la nivel european, statisticile arată că în fiecare an **mai puțin de doi din cinci adulți participă la activități de învățare.**

România este pe ultimul loc în [statistica europeană](#) în ceea ce privește participarea adulților la activitățile de formare, cu doar 1,1% în anul 2020 (ținta asumată la nivel European pentru anul 2020 fiind de 15%).

Pandemia ne-a arătat tuturor cât de importantă este adaptarea la situațiile de criză și cum tehnologia poate fi folosită în interesul și sprijinul oamenilor. În ultimii ani, ca urmare a avansului tehnologic accelerat, piața muncii a devenit mai degrabă lipsită de predictibilitate, dar a adus și noi perspective de formare și inovare. **Preocuparea pentru formarea adulților și stimularea inserției profesionale capătă o importanță tot mai mare și necesită eforturi comune ale tuturor factorilor relevanți, deopotrivă guverne, reprezentanți ai mediului academic și privat, ai partenerilor sociali și ai cetățenilor.**

Importanța oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți oamenii este asumată și promovată la cel mai înalt nivel. Unul din cele 17 [Obiective de Dezvoltare Durabilă \(ODD\)](#) votate și asumate de statele membre ONU în anul 2015, inclusiv de către România, susține că până în 2030, vom avea o “creștere substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante, inclusiv competențe tehnice și vocaționale, care să faciliteze angajarea, crearea de locuri de muncă decente și antreprenoriatul”. Corelat cu [obiectivul 8](#) al Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă – muncă decentă și creștere economică, tot până în anul 2030 statele și-au asumat promovarea unei creșteri economice susținute, deschisă tuturor și durabilă, a ocupării depline și productive a forței de muncă și asigurarea de locuri de muncă decente pentru toți.

Educația, formarea profesională și activitățile de învățare pe tot parcursul vieții reprezintă primul principiu al [Pilonului European al drepturilor sociale](#), lansat de Comisia Europeană în aprilie 2017. Guvernele naționale sunt astfel responsabile de implementarea acestor principii la nivel național, astfel încât orice persoană să aibă dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, incluzivă și de înaltă calitate, pentru a

dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă.

În vederea implementării unitare a principiilor Pilonului, Comisia Europeană a lansat în 2021 un [Plan de acțiune](#) ce include o serie de măsuri, inclusiv în domeniul educației adulților și o **țintă ambițioasă pentru 2030: cel puțin 60% din adulți vor participa la sesiuni de formare în fiecare an**. Guvernele au confirmat angajamentul în cadrul [Summit-ului Social de la Porto](#) din mai 2021. Potrivit [acestuia](#), Comisia și statele membre vor investi în programe de training și învățare pe tot parcursul vieții pentru a facilita accesul la calificare, recalificare, angajabilitate și inovare.

Comisia plasează astfel îmbunătățirea competențelor și formarea unora noi în centrul agendei sale politice pentru următoarea perioadă, reiterând **importanța colaborării cu partenerii sociali în procesul de tranziție**, oferind cadrul politic și financiar pentru ca cetățenii să aibă posibilitatea să învețe și să se formeze pe tot parcursul vieții, ținând astfel pasul cu dinamica pieței muncii cu scopul de a asigura atât atingerea obiectivelor sociale, cât și economice ale UE.

În [statistica europeană](#) privind participarea adulților la formare, România este pe ultimul loc, cu doar 1,3% dintre adulți implicați în astfel de activități (în anul 2019). Față de anul 2010, cifrele sunt chiar mai scăzute.

Potrivit unui [studiu](#) pe România al Băncii Mondiale și datelor [Eurostat](#), angajatorii reprezintă 45% din totalul furnizorilor de formare pentru adulți, cea mai mare parte făcându-se prin intermediul educației non-formale (29%) și doar 5% prin educația formală, restul fiind acoperite prin contribuție proprie sau de diverse organizații. Cele mai multe companii externalizează acest proces de formare prin furnizori externi (mai ales acolo unde conținutul formării vizează abilitățile soft), durata de formare variind de la 3 la 6 luni, cu o perioadă ulterioară de evaluare. Există și situații în care managerii și angajații lucrează direct pentru dezvoltarea planurilor personalizate de formare care sunt revizuite anual. În funcție de categoria lucrătorilor, formarea acestora este diferită. Dacă pentru acei lucrători care efectuează mai degrabă muncă fizică (*blue-collar*) formarea este mai intensivă și structurată, cu o durată mai scurtă de instruire, pentru cei de tip *white-collar* formarea tinde să fie mai flexibilă. Cu privire la finanțare, același studiu menționează că cele mai multe companii intervievate au avut un buget special alocat pentru formarea lucrătorilor, orele de formare fiind realizate în timpul orelor obișnuite de lucru.

[Legislația](#) națională privind formarea profesională este destul de vastă cu aproximativ 30 de acte normative care reglementează formarea și calificarea adulților (la nivelul Ministerului Muncii). Conform [Ordonanței](#) Nr. 129/2000 din 31 august 2000, pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariați, angajatorii vor consulta organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții salariaților în vederea elaborării planurilor de formare profesională în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale.

[Strategia națională](#) pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027 și Planul de acțiune pentru perioada 2021-2027 elaborate de Ministerul Muncii și aprobate în mai 2021 propun dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii, însă nu vine cu soluții concrete.

2. Instrumente prin care adulții pot dobândi noi competențe pentru piața muncii – posibile modalități de finanțare

Cine suportă finanțarea participării adulților la formare? Acesta este un aspect important de luat în calcul și pentru a înțelege creșterea continuă a participării adulților la formare. Situația diferă de la un stat la altul, dar în mod preponderent, angajatorii sunt cei care acoperă costurile de formare, în proporție de peste 85%, restul de aprox.10% venind de la organizații neguvernamentale, sindicate, instituții de educație formală. [În România](#), aproape 50% din formarea adulților este făcută de angajator, restul activităților fiind ori achitate de altcineva, de angajator, sau fiind gratis/ achitate de stat.

Potrivit unui [raport European](#), există diferite modele de finanțare a acestor activități, în țări precum Franța, Lituania, Cipru, Suedia, Polonia, Malta, statul este implicat mai activ. În unele țări, companiile mari au putut obține acreditări pentru a deveni ele însele furnizori de formare pentru cursuri de scurtă durată (Malta Qualifications Framework).

La nivel european funcționează mai multe modele care facilitează formarea adulților pentru a-i pregăti cât mai bine pentru piața muncii:

1. Conturile personale de învățare (Individual Learning Accounts)

Acestea reprezintă stimulente directe prin care se oferă finanțare prin care oamenii pot urma cursuri de formare pentru a deprinde noi competențe în cadrul unui loc de muncă, sau pentru a-și schimba profesia sau sectorul de activitate, având inclusiv posibilitatea de a se muta într-o altă țară, membră UE. Potrivit Comunicării Comisiei Europene privind [Noua Agendă pentru Competențe](#), conturile de învățare ar putea asigura portabilitatea drepturilor de formare de la un loc de muncă la altul (sau de la un loc de muncă la șomaj și apoi la un alt loc de muncă). În mod concret, conturile de învățare funcționează ca niște conturi personale în care dreptul la formare se poate stoca și utiliza în caz de nevoie, precum bonurile de formare. În țările unde acest sistem funcționează deja, finanțarea lui diferă de la stat la stat, fie este utilizată finanțarea publică (precum Olanda), fie se face prin contribuțiile angajatorilor (spre exemplu în Franța).

La nivelul statelor membre există deja instrumente similare ILA care sunt utilizate la nivel național: [Digi – Winner](#) (Austria)- până la 80% din taxa de formare este returnată, [Mon compte formation/ EAP](#) (Belgia) - fiecare

funcționar public are propriul său cont și își poate alege dintr-un catalog ce cursuri dorește să urmeze, vouchere pentru formare (Bulgaria, Grecia, Italia, Polonia), [Fondul pentru Competențe din Danemarca](#) – este gestionat de partenerii sociali, [Fondul pentru Asigurare din Estonia](#) – persoanele care nu au un loc de muncă sau se află în riscul de a-și pierde locul de muncă pot primi 2500 Euro pentru formare.

2. Fondurile de formare

Așa cum este recunoscut și în [Acordul Cadru al Partenerilor Sociali europeni privind Digitalizarea \(2020\)](#), formarea finanțată de către angajatori are un rol esențial. Potrivit acestuia, în situația în care participarea unui angajat la o formare profesională are direct legătură cu transformarea digitală a întreprinderii, formarea este plătită de către angajator sau conform negocierilor colective, ori practicilor naționale. Această formare poate fi făcută cu resurse interne sau poate fi externalizată și are loc într-o perioadă agreată în comun de angajator și de lucrător, și, când este posibil, în timpul orelor de lucru. Dacă formarea are loc în afara orelor de program, ar trebui realizată o compensare corespunzătoare. Este, de asemenea, important și faptul că accentul este pus pe calitatea și eficacitatea formării, care să răspundă nevoilor de formare identificate ale angajatorului și ale lucrătorului.

Un exemplu este [Olanda](#) care este una din țările europene care investește cel mai mult în formarea pe tot parcursul vieții și unde partenerii sociali au un rol important în acest proces, formarea angajaților fiind cuprinsă în contractele colective. Aceștia participă încă din etapa de analiză și anticipare a nevoilor de formare a angajaților și cooperează cu entitățile implicate în învățământul vocațional și tehnic, fiind chiar furnizori de training pentru angajați.

În ceea ce privește finanțarea, ponderea cea mai mare o au angajatorii, existând însă și o finanțare parțială prin intermediul unor [fonduri de cercetare și dezvoltare](#) la nivel sectorial (energie, mediu, gestionare deșeuri, telecomunicații). Aceste entități de formare au un consiliu mixt format din 4 persoane – două sunt numite de reprezentanții angajatorilor implicați în contractul colectiv de muncă în sectorul lor de activitate, iar celelalte două fiind numite de reprezentanții sindicatelor. Fiecare fond de cercetare și dezvoltare are comitete și grupuri de lucru care își concentrează activitățile pe stimularea oportunităților de formare și dezvoltare în sectorul în cauză, fiind formate din specialiști în formare și piața muncii.

Alte state care gestionează sistemele de formare în Uniunea Europeană sunt, potrivit unui [studiu Business Europe](#), Austria, Danemarca, Germania, Islanda, Italia. Un exemplu este [Vienna Employment Promotion Fund](#), un serviciu public de ocupare a forței de muncă și implementat în colaborare cu partenerii sociali, care oferă atât subvenții pentru IMM-uri pentru o perioadă de maxim 12 luni, dar și oportunități de locuri de muncă și sprijin pentru educație continuă până la recunoașterea formării întreprinse în străinătate.

În [Italia](#) toate companiile sunt obligate să contribuie cu o cotă fixă din costurile de salarizare (0,30% din salariile brute) la un **fond inter-profesional**. Lucrătorii contribuie de asemenea. Din banii colectați, companiile primesc un grant să își finanțeze planurile de formare la nivel sectorial, regional sau

individual ce vizează actualizarea competențelor profesionale ale lucrătorilor. Cota de co-finanțare cerută de companii variază în funcție de natura inițiativei: în cazul acțiunilor de solidaritate în favoarea IMM-urilor, cota solicitată este una redusă, în cazul planurilor de formare ale marilor companii, co-finanțarea este în general una mai mare.

Există și situații în care partenerii sociali au o contribuție importantă în definirea sistemului de formare, fără a fi direct implicați în formarea propriuzisă, așa cum se întâmplă în Belgia, Finlanda, Franța, Luxemburg, Polonia sau Slovenia.

De cealaltă parte se situează țările unde partenerii sociali nu au niciun rol consultativ: Cehia, Estonia, Grecia, Lituania, Portugalia, Slovacia, Spania, Suedia.

3. Micro-certIFICATELE PENTRU ADULȚI

Micro-certIFICATELE reprezintă o oportunitate de învățare flexibilă, o serie de calificări ce atestă rezultatele învățării obținute prin participarea la un curs sau un modul de scurtă durată. Deși nu există o definiție agreată asupra lor, ele se remarcă printr-o serie de atribute - au un caracter flexibil, putând fi organizate în format online sau fizic, fără a urma un ciclu complet universitar, ceea ce le face interesante și pentru cei care au deja un loc de muncă, dar vor să se perfecționeze. Micro-certIFICATELE sunt oferite de instituții de învățământ superior și profesional (VET), precum și de organizații private.

În aprilie 2021, Comisia Europeană a lansat o **consultare publică** pe tema micro-certIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională. Uniunea Europeană dorește ca pe baza input-ului strâns să poată elabora o definiție comună a micro-certIFICATELE și pașii următori pentru punerea lor în aplicare în manieră unitară la nivel european.

Până la acest moment, grupul consultativ european format din experți a elaborat o propunere cu acțiunile ce urmează a fi întreprinse pentru implementarea micro-certIFICATELE în statele membre, atât în cadrul unităților de învățământ superior, dar și în alte unități/sectoare de educație și formare, inclusiv:

- elaborarea unor standarde europene comune de calitate și transparență, la care să participe și partenerii sociali,
- analizarea posibilității de a include micro-certIFICATELE în cadrele naționale ale calificărilor, cu o posibilă trimitere la **cadrul european al calificărilor**,
- realizarea unei liste de furnizori de încredere și promovarea proceselor de asigurare a calității,
- utilizarea micro-certIFICATELE pentru a îmbunătăți accesul la oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții prin asigurarea unei permeabilități mai mari între sectoarele educației și formării și prin facilitarea unei alegeri informate de către cursanți, prin extinderea serviciilor de orientare bazate pe date privind piața forței de muncă în timp real.

Un **studiu** elaborat de reprezentanți ai Universității București în februarie 2021 evidențiază interesul pentru dezvoltarea și implementarea acestor unități

flexibile pentru obținerea unor astfel de certificări, pornind și de la interesul exprimat de către angajatori care văd în aceste instrumente nu doar o formă de organizare a învățării, ci posibilitatea de a utiliza competențele și abilitățile deprinse în mediile educaționale în spațiul profesional la nivel European.

3. Concluzii și recomandări

Formarea în rândul adulților este o componentă esențială când vorbim de creșterea economică și adaptarea la nevoile pieței muncii. Formarea și educarea nu sunt procese care doar preced intrarea pe piața muncii, și, într-o lume în plină transformare tehnologică, **sprijinirea învățării continue face ca adulții să își poată găsi mai ușor un loc de muncă sau să fie pregătiți să își adapteze competențele.** O bună specializare în domeniile lor generează o calitate crescută a serviciilor, fapt ce va duce și la creșterea investițiilor în acest sens. Însăși piața muncii a cunoscut importante transformări în ultimii ani, generate atât de inovarea tehnologică, dar și de factori demografici și schimbări la nivel individual. Pe de o parte, angajatorii caută angajați cât mai bine pregătiți pentru a le spori productivitatea și a rămâne competitivi pe piața muncii, pe de altă parte, angajații își doresc locuri de muncă care să le asigure prosperitatea. **Calificarea forței de muncă** este răspunsul comun al nevoilor angajatorilor și angajaților pentru a face față dublei tranziției verde și digitale.

Dincolo de dobândirea de noi competențe sau de perfecționarea celor deja existente, crearea oportunităților prin care adulții participă la acțiunile de formare este o pre-condiție prin care statele pot asigura o dezvoltare socio-economică justă.

Existența cadrului financiar și suportul Uniunii Europene pot fi catalizatori pentru investițiile în formarea și perfecționarea competențelor adulților. Instrumentele UE, precum [Fondul Social European Plus](#) (buget de aproximativ 80 miliarde euro), [Erasmus+](#), [Planul Național de Redresare și Reziliență](#) pot fi mobilizate de statele membre, implicit de către România pentru a sprijini adulții – pionii principali ai pieței muncii, să dobândească noi competențe sau să le dezvolte pe cele actuale.

Un lucru este sigur. **Partenerii sociali au un rol foarte important în întregul proces de formare a adulților pentru piața muncii, de la design-ul celor mai potrivite instrumente de formare și finanțare, la implementarea lor.**

Se impun astfel o serie de măsuri la nivel european:

- Sprijinirea unui **dialog permanent** între angajat și structura de conducere de la nivelul companiei, prin negocieri colective și practica răspândită în Europa a fondurilor de formare, căreia ar trebui să i se acorde mai multă importanță și vizibilitate în dezbaterile UE și la nivel național,
- Acordarea de **stimuli pentru angajatori** să finanțeze formarea, fie prin finanțare completă, fie parțială, astfel încât să răspundă nevoilor de competențe în raport cu activitatea proprie,

- Lucrătorii trebuie încurajați să își asume **mai multă responsabilitate** în privința formării lor și să fie motivați să profite de oportunitățile de formare disponibile, ceea ce reprezintă o provocare majoră în eforturile de recalificare și reconversie, după cum arată mai multe studii europene,
- O abordare echilibrată în care **costurile de formare sunt partajate** între guvern, angajatori și lucrători, unde nevoile și interesele companiilor și ale lucrătorilor sunt abordate prin intermediul programelor de formare. Totodată, dezbateră trebuie să ia în considerare nevoile de pe piața muncii, diferitele practici naționale și relațiile industriale, precum și rolul partenerilor sociali în cadrul acestora,
- Pentru a îmbunătăți practica formării, este de asemenea importantă **îmbunătățirea imaginii și vizibilității VET – Învățământul Profesional și Tehnic**, prin intermediul altor inițiative,
- Este nevoie de o **flexibilitate** mai mare în raport cu diferitele abordări naționale când vine vorba de furnizarea de instruire, care să ia în considerare nevoia întreprinderilor și a lucrătorilor, precum și **rolul angajatorilor și al partenerilor sociali avut în gestionarea sistemelor de formare**,
- În paralel cu activitatea de explorare a ILA, Comisia Europeană ar trebui să dezvolte în continuare modul în care înțelege rolul actual al formării și să extindă finanțarea acesteia pentru a îmbunătăți competențele. ILA este doar unul dintre numeroasele moduri în care se poate asigura formarea prin finanțarea acestora. Sunt și altele precum fondurile de formare, formarea pe care o fac deja angajatorii, care nu au fost avute în vedere și care au un caracter cu specific național.

În raport cu politicile și țintele europene, **la nivel național** trebuie avute în vedere următoarele măsuri:

- **Reforma VET** pe mai multe paliere: creșterea atractivității în rândul grupului țintă (image & vizibilitate) și în rândul angajatorilor și modernizarea curriculei,
- **Actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România (COR)**, atât în raport cu ESCO, cât și dezvoltările din mediul de afaceri (sectoare emergente, noi modele de business, etc.),
- **Actualizarea standardelor ocupaționale** să țină seamă de noul COR (Reforma ANOFM) dezvoltarea de programe personalizate, care să construiască competențe în raport cu nevoile din piață și totodată cu abilitățile indivizilor, în scopul dezvoltării unui parcurs de carieră,

- **Creșterea capacității instituționale a partenerilor sociali** cu scopul de a crește calitatea implicării acestora în politicile ce țin de formare, dar și de formarea propriu-zisă,
- **Reformarea Comitetelor sectoriale** pentru a asigura o reprezentativitate reală a acestora și adaptarea la noile realități sectoriale,
- **Sincronizarea între curricula educațională, competențe și cerințele pieței** - Colaborarea continuă cu mediul academic este relevantă și utilă ținând cont de rolul acestuia ca furnizor de servicii educaționale și formare a competențelor. În scenariul în care odată cu adoptarea micro-certificatelor vom putea vorbi despre o micro-învățare pe tot parcursul vieții, instituțiile de învățământ superior vor putea încheia contracte de învățare multianuale cu angajatorii și eventualii cursanți.

Resurse utile

1. [Obiectivele de Dezvoltare Durabilă \(ODD 4\) - Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți](#)
2. [Educația adulților](#), Autoritatea Națională pentru Calificări
3. [Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond \(2021-2030\), 2021](#)
4. [Agenda Europeană pentru Competențe](#)
5. [Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages](#)
6. [Finanțarea educației și formării profesionale a adulților în România](#)
7. [OECD, Getting Skills Right Making adult learning work in social partnership](#)
8. [IOE, UNDERSTANDING THE FUTURE OF WORK](#)
9. [Inițiativa UE - Conturile individuale de învățare](#)
10. [Adult learning statistical synthesis report, 2020](#)
11. [Business Europe, Employers' input to an ACVT opinion on a future EU initiative aiming to improve/boost training provision across Europe.](#)

—

[Confederația Patronală Concordia](#) reprezintă 15 dintre cele mai importante sectoare ale economiei naționale și este partener de dialog social, reprezentativă la nivel național. Cu un total de peste 350.000 de angajați în peste 1.800 de firme mari și mici, cu capital străin și autohton, Concordia este singura organizație din România membră în [BusinessEurope](#), [Organizația Internațională a Angajatorilor \(IOE\)](#) și [Business at OECD \(BIAC\)](#).

Din poziția de partener social reprezentativ, acordăm o importanță deosebită unei arii largi de subiecte printre care se numără piața muncii și dialogul social, educația, digitalizarea, protecția consumatorilor, viitorul transportului, fondurile europene, economia circulară.

Acest material este realizat în cadrul proiectului „Consolidarea Dialogului Social în România”, derulat de Confederația Patronală Concordia în parteneriat cu NHO – Confederația Patronală din Norvegia. Proiectul este sprijinit de Norvegia prin Granturile Norvegiene 2014-2021, în cadrul Programului „Dialog Social - Muncă Decentă”.