

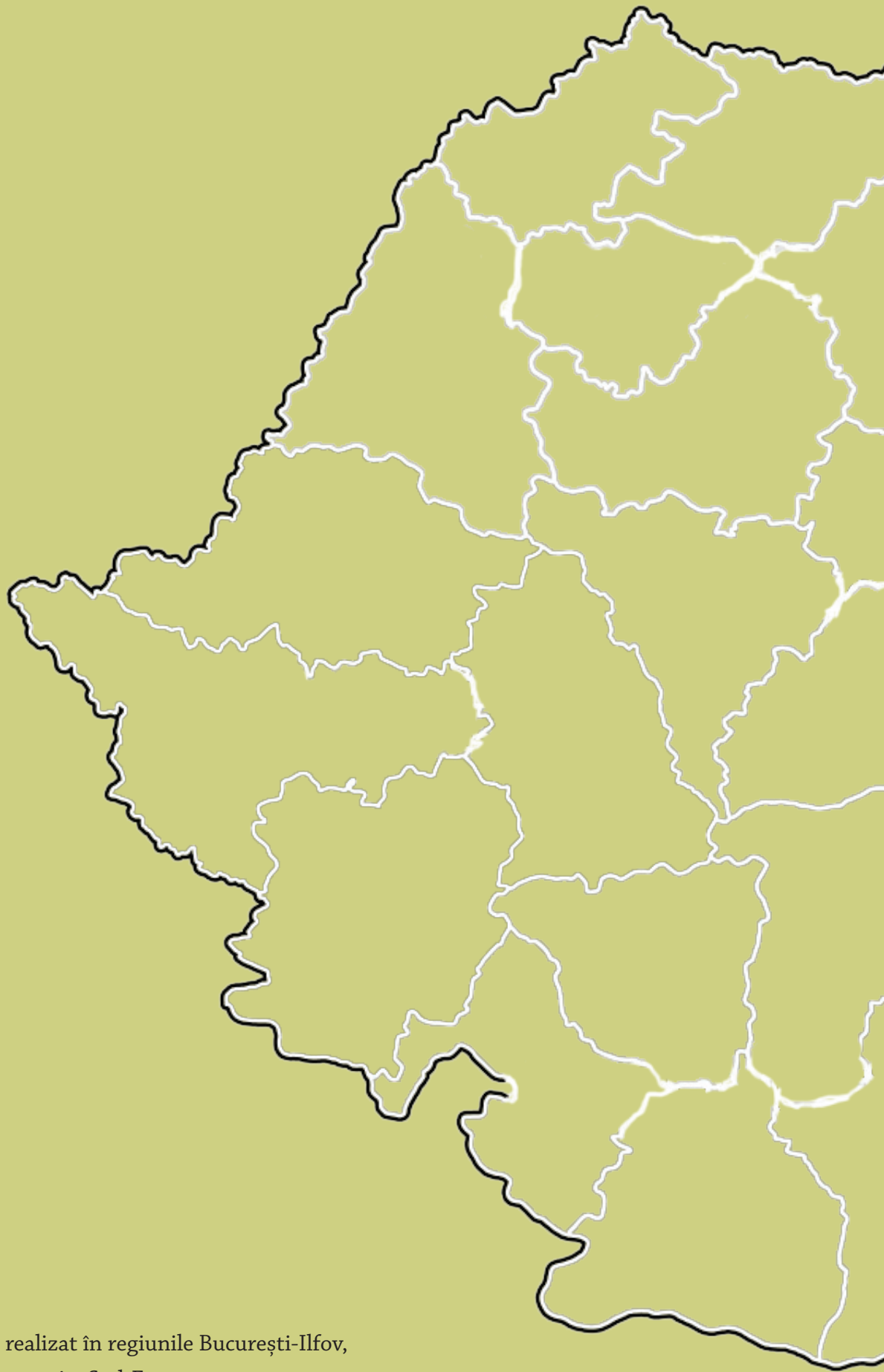
Camelia Tancău
Florian Gheorghe
Mihaela Pușcaș
Adrian Iordănescu
Mircea Gorbănescu
Carmen Mocanu

HARTA OPORTUNITĂȚILOR DE ANGAJARE

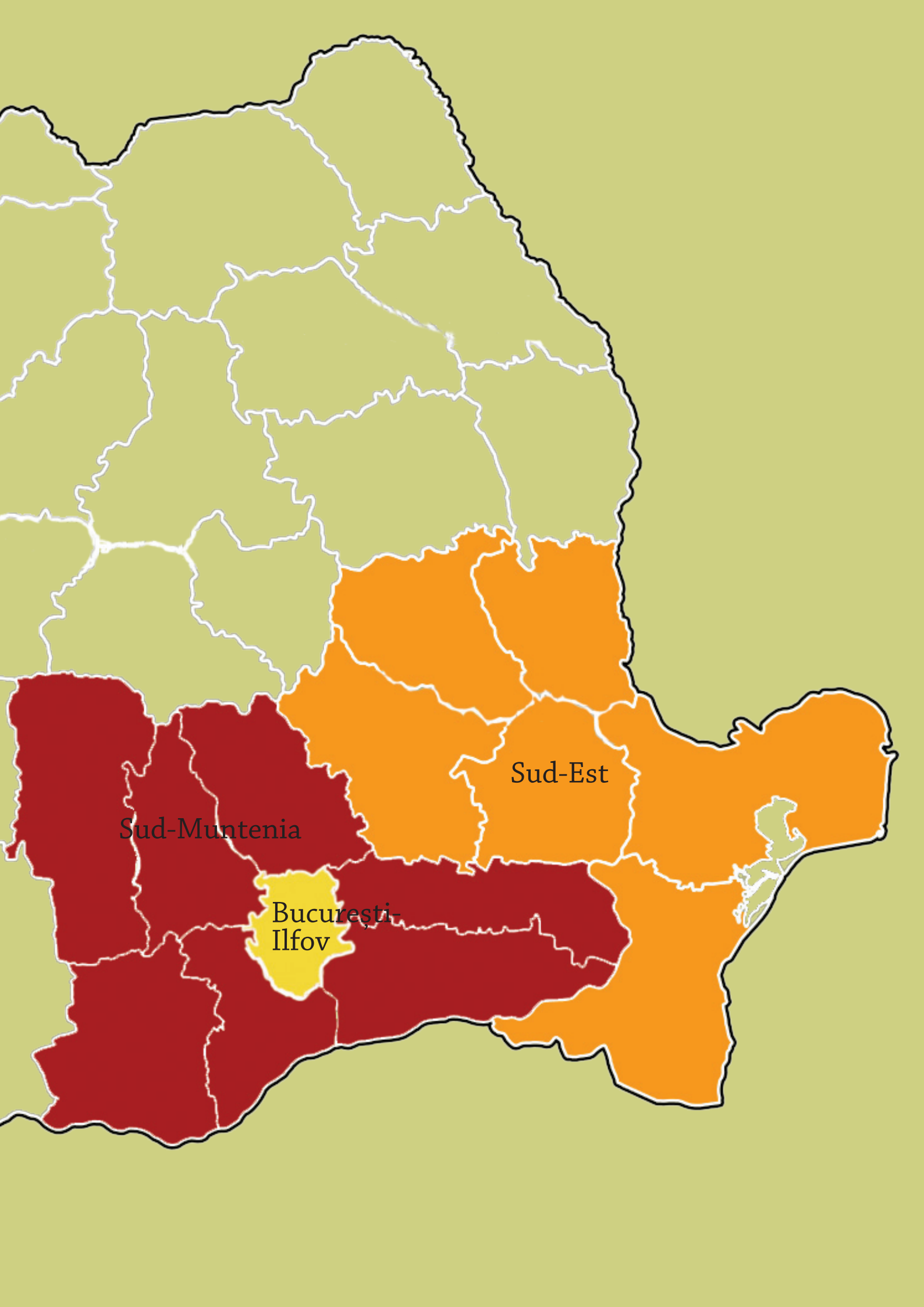
studiu privind responsabilitatea socială a întreprinderilor față de foștii deținuți



Centrul Român pentru Educație și Dezvoltare Umană



Studiu realizat în regiunile București-Ilfov,
Sud-Muntenia, Sud-Est.



Sud-Muntenia

București-
Ilfov

Sud-Est



**ECONOMIA
SOCIALĂ:**
O NOUĂ
PROVOCARE
ÎN INSERȚIA
PE PIAȚA
MUNCII A
DEȚINUȚILOR



Responsabilitatea socială în societățile moderne

Pe măsură ce se dezvoltă cel mai recent sistem al avuției, cel bazat pe cunoaștere, ne îndreptăm spre un viitor în care, așa cum vom vedea, mai mulți oameni „muncesc” dar mai puțini au „locuri de muncă”. Fenomenul acesta va modifica drastic relațiile de muncă, departamentele de resurse umane, legislația și întreaga piață a muncii.

Alvin și Heidi Toffler (2009, p. 31)

Contribuția întreprinderilor, a firmelor la dezvoltarea societății moderne reprezintă un subiect asupra căruia nu mai sunt exprimate îndoieli. Există însă, o preocupare tot mai consistentă la nivel mondial, legată de implicarea acestora în problemele sociale și beneficiile unei asemenea implicări pentru organizații, societate, comunități și cetățeni.

Perioadele de criză economică și financiară sunt propice unor analize și reflecții privind instituțiile și practicile sociale, modurile cum se distribuie bogăția nou creată, fundamentele morale ale vieții sociale și economice. În asemenea situații, ies la lumină limitele reglementărilor existente, dar și ale formelor de organizare care au făcut posibile dificultățile cu care se confruntă un mare număr de oameni. Concluzia la care se ajunge, în general, este aceea că, în perioade de criză, trebuie găsite soluții și oportunități noi care să ofere o cale sigură de a furniza cele necesare traiului pentru cât mai mulți oameni.

În aceste circumstanțe, nu mai surprinde faptul că speranțele tuturor se îndreaptă spre întreprinderile care se implică în rezolvarea dificultăților prezente. Se creează astfel un nou spațiu de muncă și viață în care profitul devine un mijloc și nu un scop

în sine (Hurstel, 2009, p.16). Începe să se dezvolte economia socială, sub forma asociațiilor, a cooperativelor și a fundațiilor care reinvestesc profitul în creșterea întreprinderii, dar și în rezolvarea punctuală a unor probleme sociale precum: accesul la locuințe, apă și hrană sănătoasă, protecția mediului, ameliorarea educației, ajutorarea persoanelor cu deficiențe, menținerea căilor de comunicație abandonate, tratarea deșeurilor și multe altele (ibidem, p. 21-22). Acest tip de întreprinderi și organizații încep să-și facă loc pe piață dar, pentru a progresa, au nevoie de o legislație adecvată.

Acest context a generat o schimbare a atitudinii organizațiilor față de propria performanță. Activitățile economice nu mai pot fi concepute în afara unui fundament etic: deși toate companiile contribuie semnificativ la bunăstarea socială prin profitul pe care îl creează și care se convertește în taxe către stat și comunitatea locală, prin crearea și menținerea de locuri de muncă, prin contribuția la dezvoltarea altor organizații, responsabilitatea acestora excede obiectivul lor direct creând așteptări legate de corectitudine, etică și dreptate socială. Astfel, producerea și desfacerea unor mărfuri și servicii de calitate, a devenit o condiție necesară, dar nu suficientă: societatea așteaptă ca organizațiile economice să se comporte ca factori activi, depășind cadrul promovării unei imagini pozitive sau de succes, prin dezvoltarea capacității de a face în mod voluntar mai mult decât prevede legea ca fiind obligatoriu și a se concentra asupra unor obiective de interes social.

Noua perspectivă socială a adus în atenție conceptul de responsabilitate socială a întreprinderilor definit ca „totalitatea acțiunilor realizate pentru a promova un anumit interes social, dincolo de interesul direct al organizației și dincolo de ceea ce este cerut prin lege”. (McWilliams A., Siegel D., 2000)

Dezvoltarea unui parteneriat pe termen lung între unitățile economice și comunitate, are ca scop sprijinirea celei din urmă în rezolvarea problemelor sale sociale, contribuția la o dezvoltare armonioasă mai mult decât prin mijloacele clasice: proiecte și programe ce vizează asistența socială, sprijinul acordat diverselor fundații, finanțarea unor programe educaționale, de cercetare, sprijin pentru categoriile defavorizate și ecologizarea mediului. Acest parteneriat implică o comunicare activă nu doar în ceea ce privește întreprinderile, ci și între autoritățile administrației publice, companiile și societatea civilă, care asigură premisele depășirii dificultăților economice prezente sau viitoare. În acest fel, se pot realiza obiectivele unei dezvoltări durabile: creșterea economică echilibrată, progresul social, protejarea mediului inconjurător. „O societate viabilă este aceea care își satisface nevoile fără a pune în pericol perspectivele generațiilor viitoare. Această definiție presupune, în mod inerent, responsabilitatea fiecărei generații față de asigurarea posibilității ca următoarea să beneficieze de o zestre naturală și economică nediminuată. Acest concept profund moral, al echității inter-generații, este violat în nenumărate moduri de către societatea noastră actuală” (Brown, Flavin și Postel, 1992, p.222).

În această perspectivă, o organizație este considerată ca fiind responsabilă din punct de vedere social, atunci când aceasta își propune, în cadrul activităților sale cotidiene, obiective de ameliorare și dezvoltare socială, precum și obiective privind protecția mediului înconjurător, mai ambițioase decât cele prevăzute în reglementările domeniului. Definiția Comisiei Europene din 2001 arată că „A acționa cu responsabilitate socială înseamnă nu numai a îndeplini prevederile legale, ci a merge dincolo de acestea prin investiții voluntare în capitalul uman, în managementul mediului și în relațiile cu toate grupurile de interese”.

Având în vedere obiectivele studiului nostru, detaliem pe scurt problematica modernă a conceptului de capital uman. Dezvoltarea capitalului uman are în vedere investiții în activități care aduc beneficii pe termen lung, atât pentru o firmă economică, cât și pentru fiecare angajat al său. Este vorba de câteva domenii neașteptate la prima vedere:

- adâncirea pregătirii profesionale la locul de muncă;
- familiarizarea noilor angajați cu istoria și organizarea întregii firme;
- punerea în valoare a talentului unui angajat;
- grija deosebită pentru păstrarea angajaților înalt specializați;
- pregătirea practică în domeniul calculatoarelor;
- asigurarea condițiilor ca starea de sănătate a personalului să nu aibă de suferit;
- dezbaterile privind importanța corectitudinii, a punctualității și a cinstei la locul de muncă;
- creșterea cunoștințelor și abilităților angajaților de a avea o viață de familie armonioasă (Becker, 1997, pag. 15-23).

Acestea și multe alte activități de creștere a calității personalului, a cooperării și a satisfacției sale în muncă, au o contribuție însemnată la bunul mers al organizației astfel încât, câștigurile firmei cresc semnificativ. Studiile realizate în lume arată că „investițiile în timpul copilăriei sunt cruciale pentru dezvoltarea ulterioară a persoanei” la care se adugă desigur, cheltuielile publice odată cu angajarea ta într-un loc de muncă (ibidem, p.290).

O altă abordare atrage atenția asupra faptului că responsabilitatea socială înseamnă a cuprinde în reflecția strategică și practică a întreprinderilor nu doar contextul local, ci și internațional: „Responsabilitatea socială a întreprinderilor tinde să definească responsabilitățile acestora față de partenerii lor în filosofia de acțiune pe plan local dar a gândi la nivel global” (René J. Dubos, în cadrul Conferinței Națiunilor Unite pentru Mediul Uman, 1972, Stockholm, blog.techvision.com/post); această perspectivă a dat naștere unuia dintre cele mai celebre sloganuri ale anilor '80 care atrăgeau atenția asupra faptului că interesele private trebuie puse în echilibru cu binele public prin acțiunea fiecărui cetățean: Gândește global, acționează local!

Literatura de specialitate reține mai multe semnificații ale responsabilității sociale înscrise pe trei paliere: obligația socială, reacția socială și răspunderea socială (Daniela

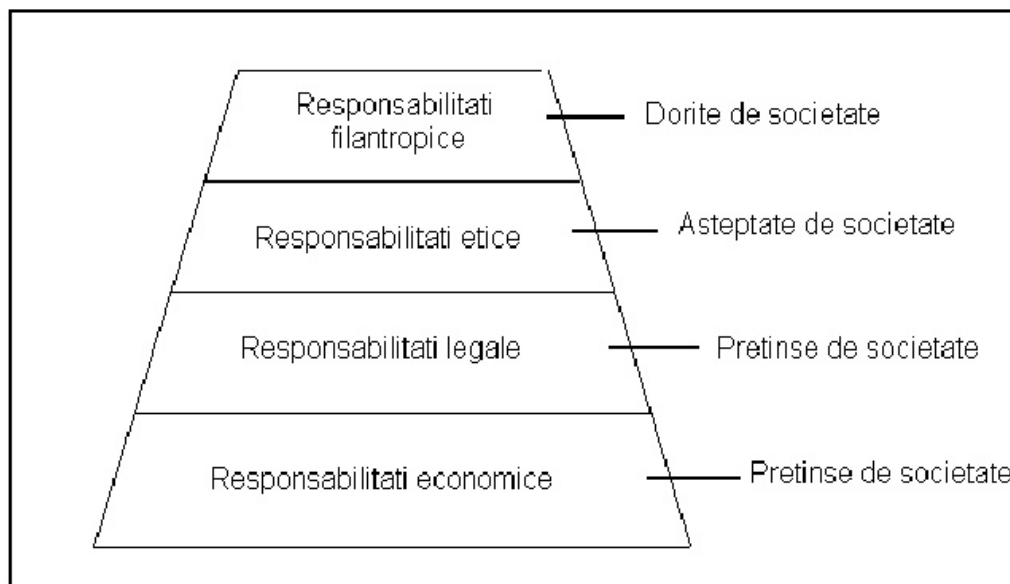
T. Agheorghiesei, 2011).

a. responsabilitatea socială văzută ca obligație socială înseamnă că o firmă acționează responsabil din punct de vedere social atunci când urmărește realizarea profitului în cadrul exigențelor legale impuse de societate; deoarece societatea susține afacerea permițându-i să existe, firma este obligată să o răsplătească pentru dreptul acordat de a realiza profit.

b. responsabilitatea socială înțeleasă ca reacție socială presupune că, unitățile productive trebuie să treacă dincolo de urmărirea realizării legale a profitului; acestea trebuie să răspundă pentru efectele ecologice, ambientale și sociale implicate de acțiunile lor, dar și să contribuie la rezolvarea problemelor societății, chiar dacă nu a contribuit la apariția lor, precum: poluarea mediului, sărăcia, excluziunea socială, criminalitatea, penuria de resurse naturale, conservarea solului și a diversității biologice, efectul de seră, proliferarea bolilor etc.

c. responsabilitatea socială văzută ca răspundere socială susține comportamentul social anticipativ și preventiv precum: adoptarea unei poziții de sprijin pentru problemele publice, acțiuni în favoarea grupurilor defavorizate, anticiparea nevoilor de perspectivă ale societății și acțiuni pentru satisfacerea lor.

Potrivit lui Archie B. Carroll (1999), responsabilitatea socială a întreprinderilor s-a impus în teorie, cercetare și practică după anii 1950, moment apreciat de autor ca fiind „începutul erei moderne a responsabilității sociale”. Autorul citat, împreună cu A.K. Buchholtz au elaborat „modelul cvadripartit al responsabilității sociale corporatiste”, care presupune reunirea a patru niveluri, care nu se exclud unul pe celălalt, în comportamentul oricărei întreprinderi.



Responsabilitatea socială a întreprinderilor cuprinde patru categorii de responsabilități:

1. Responsabilități economice – obligația firmelor de a genera profit prin

satisfacerea consumatorilor, prin produse și servicii de calitate, oferite la prețuri competitive, prin utilizarea corespunzătoare a investițiilor acționarilor, prin promovarea inovației;

2. Responsabilități legale – firmele trebuie să respecte legile și regulile recunoscute în domeniul lor de activitate;
3. Responsabilități etice – conducerea afacerii într-un mod corect și just, respectarea drepturilor omului în relațiile dintre angajați, cu clienții, cu alte întreprinderi sau cu comunitatea locală;
4. Responsabilități filantropice – prin donații și alte modalități de cooperare locală, firmele se oferă voluntar să ajute comunitatea în rezolvarea unor dificultăți

Indiferent pentru ce definiție vom opta, fundamental pentru responsabilitatea socială rămâne asumarea pe termen lung a unui angajament al întreprinderii față de comunitate, crearea unui parteneriat constant cu aceasta, astfel încât să existe preocupări nu doar pentru dezvoltarea economică, pentru calitatea serviciilor/ produselor oferite oamenilor, pentru respectarea legislației, dar și pentru calitatea vieții celor ce muncesc în întreprindere sau locuiesc în comunitate; practic, este ceea ce oferă întreprinderea comunității, societății în ansamblu, ca urmare a faptului că profitul său a fost generat de utilizarea resurselor materiale și umane ale comunității.

Astfel, o întreprindere responsabilă social, indiferent dacă este o întreprindere mică, mijlocie, companie multinațională, de stat sau privată trebuie: (Luminița Oprea, 2005, p 46):

- să se concentreze asupra indivizilor – responsabilitatea socială corporatistă este focalizată pe toți partenerii de interes, însă va fi evaluată prin prisma implicațiilor sale asupra indivizilor (angajați, manageri, cetățeni);
- să construiască o „moștenire” conceptuală corporatistă, integrând etica în procesul de învățare și pregătire profesională și instituind procesele prin care această etică să se reflecte în tot ceea ce face compania;
- să pună angajații pe primul loc, prețuindu-i ca pe cele mai de valoare active și cei mai buni ambasadori ai companiei;
- să cunoască fiecare comunitate în cadrul căreia activează, inclusiv cultura acesteia;
- să încheie parteneriate „înțelepte”- nu din rațiuni de publicitate, ci pentru a realiza cu adevărat obiective de responsabilitate socială corporatistă;
- să măsoare cu acuratețe impactul a ceea ce face;
- să raporteze rezultatele obținute și în exteriorul companiei, în așa fel încât informația să ajungă la toate grupurile cointeresate.

Începând cu anii '70, în contextul problemelor globale legate de mediul înconjurător, s-au intensificat presiunile societății civile în sensul că întreprinderile, în activitățile pe care le desfășoară, trebuie să ia în considerare impactul social și pe cel legat de

mediul înconjurător pe care îl pot afecta negativ pe termen lung. Între problemele globale care amenință stabilitatea planetară amintim declinul ecologic, conservarea diversității biologice, efectul de seră, diminuarea cantității și calității apei potabile, agricultura disfuncțională, subnutriția unor mari mase de oameni, multiplicarea bolilor grave și multe altele. În acest sens, îngrijorările exprimate de liderii unor instituții internaționale sunt demne de luat în seamă: „...cu toții trebuie să înțelegem nu doar că ne confruntăm cu amenințări comune, dar și că există oportunități comune ce pot fi folosite dacă răspundem acestei provocări ca o comunitate umană unitară. Dacă vrem ca Summit-ul Mondial de la Johannesburg să ducă la strategii efective de dezvoltare durabilă, va trebui, de asemenea, să intensificăm lupta împotriva sărăciei abjecte și dezumanizante (Kofi A. Anan, 2002, pag. XI-XII). Pe aceeași line de gândire se pronunță și David Malin Roodman când afirmă că „...o societate durabilă are ca fundament ... o societate civilă puternică, pe care o definim ca fiind tărâmul unde oamenii pot acționa, individual sau în grup, pentru a-și modela lumea pe baze non-profit, fără a uza de sancționarea prin violență, pe care o presupun acțiunile guvernamentale. ... De fapt, profitul îl va constitui aerul sănătos, apa potabilă, securitatea alimentară și protejarea diversității speciilor de pe planetă – pe scurt, o planetă pe care vom fi mândri să o lăsăm copiilor noștri” (Roodman, 1999, p. 239-246).

Economia socială – nouă direcție în dezvoltarea economiei moderne

Trecerea în revistă a principalelor accepțiuni ale responsabilității sociale a întreprinderilor ne arată faptul că acesta este un concept de anvergură care se referă la acțiuni de o mare diversitate în domeniul drepturilor omului, al practicilor în domeniul legislației muncii (formare, egalitate între bărbați și femei, sănătatea și bunăstarea salariaților), al aspectelor privind mediul înconjurător (protecția biodiversității, schimbările climatice, utilizarea eficientă a resurselor, analiza ciclului de viață și prevenirea poluării) și al luptei împotriva fraudei și a corupției.

În 1976 Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică a elaborat „Guidelines for Multinational Enterprises” (revizuit în anul 2000) – un set de directive ce trebuie luate în considerare de orice companie, indiferent de domeniul în care activează, vizând drepturile omului, protecția mediului înconjurător, interesele consumatorului, corupția și concurența. Conform „OECD Guidelines” companiile trebuie:

1. să contribuie la dezvoltarea economică, socială și de mediu, să susțină principiul dezvoltării durabile;
2. să respecte drepturile omului în toate activitățile pe care le desfășoară;
3. să încurajeze dezvoltarea comunităților locale;
4. să nu accepte dispense care nu sunt incluse în cadrul legislativ local privind mediul, sănătatea, siguranța, munca și taxele;
5. să sprijine și să aplice principiile și practicile echitabile de conducere a companiei;
6. să dezvolte și să aplice sisteme de management eficiente în construirea unei relații de încredere cu societățile în care activează;
7. să promoveze valorile companiei în rândul angajaților prin programe de formare;

8. să nu discrimineze și să nu sancționeze indivizii sau instituțiile care atenționează echipa de management asupra practicilor incorecte ale companiei;
9. să încurajeze partenerii de afaceri să aplice „OECD Guidelines”;
10. să nu se implice nejustificat în activități politice locale.

În cadrul Consiliului European de la Lisabona, din anul 2000, s-a afirmat interesul Uniunii Europene față de responsabilitatea socială a întreprinderilor, pe care o vede ca pe un mijloc pentru atingerea obiectivului stabilit de a deveni „cel mai competitiv și mai dinamic sistem economic din lume, capabil să susțină dezvoltarea economică prin slujbe mai multe și mai bune precum și printr-o coeziune socială mai mare.”

În anul 2005, în cadrul lucrărilor Consiliului de primăvară, Comisia Europeană a insistat asupra faptului că responsabilitatea socială a întreprinderilor poate contribui esențial la dezvoltarea durabilă, consolidând în același timp, potențialul de inovare și competitivitate al Europei. În această accepțiune, responsabilitatea socială a întreprinderilor nu este un remediu miracol, iar practicile care țin de ea nu sunt suficiente, singure, pentru a atinge aceste rezultate. Firmele private nu trebuie să se substituie acțiunii instituțiilor publice, însă le pot ajuta să atingă o parte dintre obiectivele urmărite, printre care :

- o integrare ridicată a piețelor muncii și o bună incluziune socială, datorită politicilor active ale întreprinderilor de recrutare de personal din grupurile persoanelor defavorizate;
- investirea în dezvoltarea competențelor, formarea de-a lungul vieții și capacitatea de a ocupa un loc de muncă, ce reprezintă avantaje esențiale pentru a face față procesului de îmbătrânire a populației active în Europa;
- îmbunătățirea sistemului de sănătate publică datorită inițiativelor voluntare ale întreprinderilor în domenii precum distribuirea și etichetarea adecvată a produselor alimentare și a celor chimice non-toxice;
- performanțe mai bune în domeniul inovării, mai ales în ceea ce privește inovațiile ce răspund unor probleme sociale, prin intensificarea interacțiunilor cu partenerii externi și crearea unor ambianțe de lucru care să stimuleze inovarea;
- utilizarea mai rațională a resurselor naturale și reducerea nivelului de poluare, în special prin investiții în eco-inovare și adoptarea voluntară a unor sisteme de gestiune ambientală;
- o imagine pozitivă a întreprinderii în societate, pentru a suscita atitudini mai favorabile spiritului antreprenorial;
- o mai bună respectare a drepturilor omului, a protejării mediului înconjurător și a normelor fundamentale de muncă, în special în țările în curs de dezvoltare;
- diminuarea sărăciei și atingerea obiectivelor propuse pentru dezvoltare.

La sfârșitul anului 2010, Organizația Internațională de Standardizare (ISO) a lansat oficial la Geneva, ISO 26000, Standardul Internațional în domeniul Responsabilității Sociale. Acesta a fost conceput pentru a putea fi aplicat de către toate tipurile de

organizații, nu doar de către întreprinderi. Apariția standardului a creat premisele pentru operaționalizarea și aplicarea responsabilității sociale atât de către firme, cât și de către organizații neguvernamentale, sindicate, patronate sau instituții guvernamentale.

Apariția noului standard a însemnat momentul transformării conceptului de responsabilitate socială a companiilor în cel de responsabilitate socială, care implică aplicarea acestuia atât în sectorul public, cât și în privat, indiferent de tipul organizației. Potrivit Standardului ISO 26000, responsabilitatea socială presupune (www.iso.org/sr, 2011):

- angajamentul organizației de a contribui la dezvoltarea economică a comunității prin implicarea activă a angajaților, a familiilor acestora, a comunităților locale, a societății în ansamblu;
- realizarea de activități comunitare, cu un impact social ridicat;
- o practică de afaceri transparentă și responsabilă față de societate;
- relația pe care organizația o dezvoltă cu o multitudine de părți cointeresate;
- investiția realizată de organizație în societate;
- legătura strânsă între societate, sectorul public și sectorul de afaceri.

În România, implementarea conceptului de responsabilitate socială este încă în fază incipientă, în acest domeniu desfășurându-se proiecte ale companiilor multinaționale, dar nu și ale întreprinderilor mici și mijlocii sau ale autorităților publice de la nivel central sau local; totodată, sunt organizate din ce în ce mai multe seminarii, dezbateri, întâlniri între promotorii acestui concept și decidenții din cadrul diferitelor organizații, mass media reflectă în spații ample diferitele inițiative de gen, ceea ce ne îndreptățește să sperăm în atragerea, în timp, a cât mai multor actori sociali și crearea unui parteneriat social autentic.

La data de 14 septembrie 2011, a fost adoptată Strategia Națională de Promovare a Responsabilității Sociale 2011-2016, document strategic ce își propune să determine participarea activă a companiilor, organizațiilor neguvernamentale și autorităților publice în inițiative de responsabilitate socială (<http://www.sgg.ro/nlegislativ/docs/2011/05/2x4bdfjnwskv89h17pzq.pdf>). Scopul principal declarat al acesteia este de a spori gradul de conștientizare cu privire la importanța și beneficiile aplicării responsabilității sociale și de a crește implicarea sectorului public, a companiilor românești, a companiilor multinaționale, precum și a societății civile în aplicarea responsabilității sociale în România.

Potrivit acestei strategii, domeniile în care trebuie să se manifeste responsabilitatea socială, sunt:

- a) securitatea și sănătatea în muncă: respectarea prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă și consultarea constantă cu salariații și reprezentanții acestora;

- b) mediul înconjurător: dezvoltarea de produse, servicii, activități cu cel mai mic impact posibil asupra mediului înconjurător;
- c) etica: adoptarea unor valori și standarde etice proprii în concordanță cu reglementările europene și internaționale în domeniu;
- d) prevenirea și combaterea corupției: asigurarea unui nivel maximal de transparență în activitățile organizațiilor pentru a preveni deciziile eronate sau imorale;
- e) protecția civilă: protejarea împotriva accidentelor a propriilor operații, a angajaților și a mediului înconjurător;
- f) egalitatea de gen: competiție deschisă care să promoveze egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați;
- g) restructurarea: acțiuni responsabile în conexiune cu procesele de restructurare și aplicarea de strategii pe termen lung în acest sens;
- h) cercetare, dezvoltare și optimizarea competențelor: promovarea de strategii și departamente proprii de cercetare și dezvoltare;
- i) integrarea și asigurarea de oportunități în carieră pentru grupurile dezavantajate: acțiuni proactive în recrutarea de personal din grupuri minoritare. Guvernul trebuie, de asemenea, să ofere sprijin organizațiilor care oferă astfel de oportunități prin diverse stimulente.

În ceea ce privește sectorul social, Strategia națională precizează că trebuie adoptate măsuri concrete în domeniile drepturilor omului, al securității și sănătății în muncă, al eticii sociale, al prevenirii și combaterii corupției, al protecției civile, al egalității de gen, al integrării și asigurării de oportunități în carieră pentru grupurile dezavantajate, identificând următoarele direcții de acțiune:

- 1) informarea și consultarea organizațiilor publice și private cu privire la conceptul de responsabilitate socială, dar și promovarea participării lor la aplicarea acestuia;
- 2) promovarea activă a dialogului social, atât la nivelul sectorului de stat, cât și a celui privat;
- 3) promovarea aplicării unor nivele superioare în domeniile: securitate și sănătate în muncă, etică, prevenirea și combaterea corupției, protecția civilă, egalitatea de gen, integrarea și asigurarea de oportunități în carieră pentru grupuri dezavantajate ș.a.;
- 4) promovarea voluntariatului prin identificarea unor noi politici publice în acest domeniu;
- 5) promovarea recrutării de personal din cadrul grupurilor dezavantajate și a instruirii acestuia;
- 6) promovarea investițiilor în dezvoltarea de abilități și în învățarea pe tot parcursul vieții, necesare pentru a rămâne competitiv într-o economie în schimbare și în condițiile îmbătrânirii populației;

7) îmbunătățirea nivelului de sănătate publică, prin inițiative ale companiilor în domeniul precum marketingul și etichetarea produselor alimentare în mod transparent și etic.

Toate aceste măsuri prevăzute în cadrul *Strategiei*, indiferent de conținuturi și finalități, trebuie articulate într-o **cultură organizațională specifică**, în care toate comportamentele instituționale ale angajaților poartă amprenta cunoștințelor lor profesionale, a opiniilor și a atitudinilor despre ceea ce presupune responsabilitatea socială și acțiunile asociate ei. Aceasta este o componentă deosebit de importantă pentru organizațiile moderne care se construiește în timp pe baza unei viziuni și a unei politici manageriale pe termen lung.

Cultura organizațională are o componentă bogată: istoria organizației, valorile, normele și ritualurile promovate, obiceiurile diverselor categorii de personal, codul vestimentar, modalitățile de conducere, interacțiunile sociale și interpretările date evenimentelor, poveștile spuse noilor angajați despre evenimentele importante petrecute de-a lungul timpului, diferențele de salarizare și multe altele. Angajații învață toate aceste lucruri și semnificațiile lor și, ca urmare, vor fi mai mult sau mai puțin atașați de firma la care lucrează. Așa se explică diferențele dintre organizații privind planificarea strategică, productivitatea angajaților, rezultatele financiare ale firmei, procesul de recrutare și selecție a personalului, adaptarea la schimbările apărute pe piață. Desigur, managerii au un rol major în crearea și menținerea unei culturi organizaționale de calitate și credibile pentru toți angajații.

Capitolul 3

Studiu privind responsabilitatea întreprinderilor față de comunitate și oportunitățile de angajare oferite persoanelor care părăsesc așezămintele de detenție

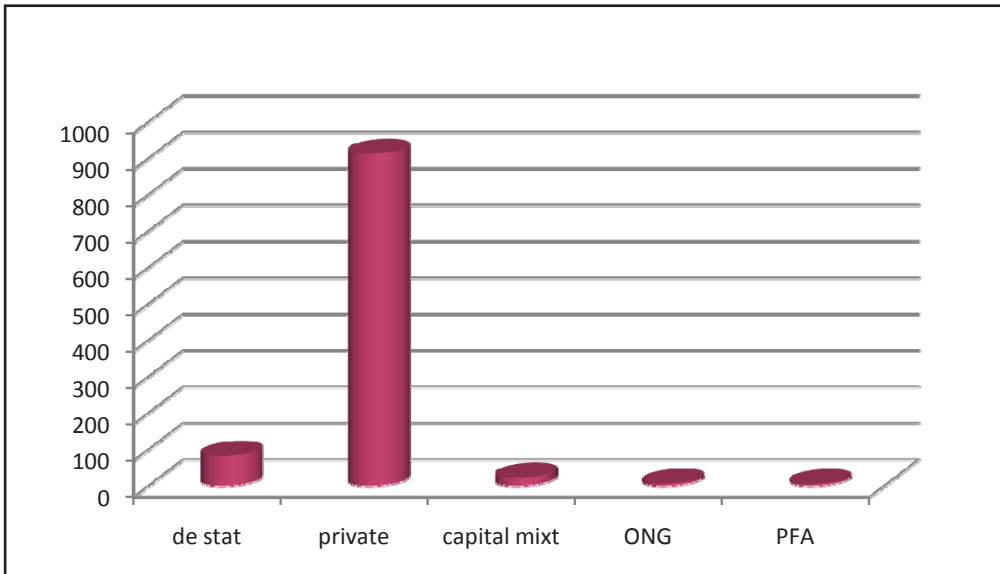
Pornind de la aceste preocupări europene, specialiștii din cadrul Centrului Român pentru Educație și Dezvoltare Umană, au realizat o cercetare în cadrul proiectului ***Economia socială – o nouă provocare în inserția pe piața muncii a deținuților*** (POSDRU 57398). Aceasta a urmărit mai multe obiective:

- evaluarea gradului de implicare a întreprinderilor, firmelor și organizațiilor în procesul de economie socială;
- măsurarea disponibilității acestora de a angaja persoane care au executat o pedeapsă privativă de libertate;
- realizarea unei hărți a oportunităților de angajare pentru cei care se liberează din penitenciare în vederea sprijinirii reintegrării lor sociale.

Eșantionul a cuprins 1027 de persoane care își desfășoară activitatea în diferite firme, companii, instituții și organizații din județele Argeș, Brăila, Buzău, Călărași, Constanța, Dambovița, Galați, Giurgiu, Ialomița, Ilfov, Prahova, Teleorman, Tulcea, Vrancea și municipiul București (regiunile București-Ilfov, Sud Est, Sud Muntenia).

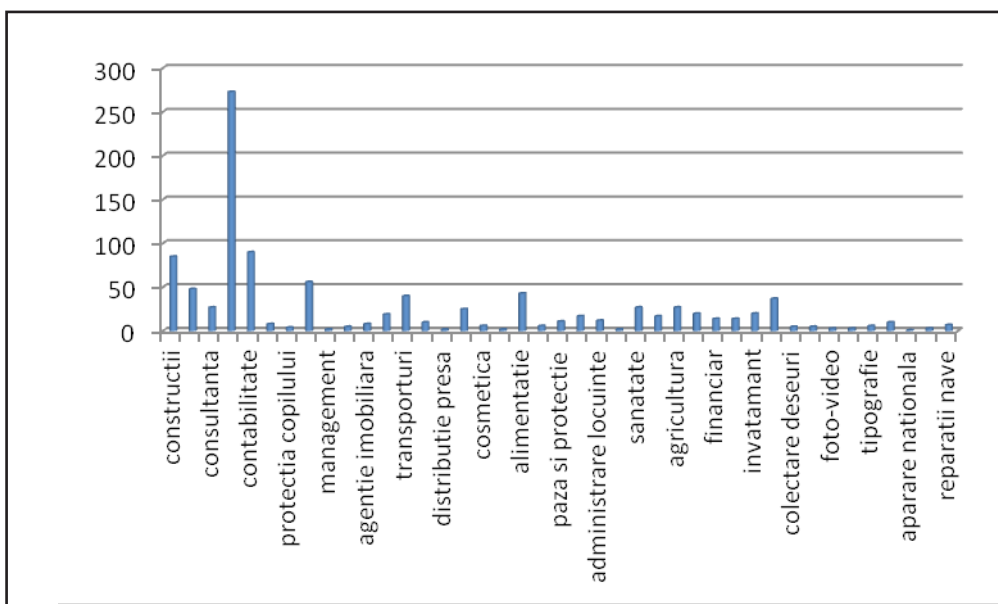
Pentru colectarea datelor a fost realizat un chestionar ce a cuprins 31 de întrebări (anexa 1), care au vizat aspecte esențiale pentru înțelegerea modului cum angajatorii se raportează la problemele comunitare, interesul lor pentru rezolvarea dificultăților sociale și, mai ales, deschiderea către oferirea de locuri de muncă pentru persoanele care au executat pedepse privative de libertate.

În ceea ce privește **tipul organizațiilor** în care au fost aplicate chestionarele, acestea au fost în proporție de 88,8% din sectorul privat, 8% întreprinderi aparținând sectorului de stat, 2,1% întreprinderi cu capital mixt, 0,6% organizații nonguvernamentale și 0,5% persoane fizice autorizate.



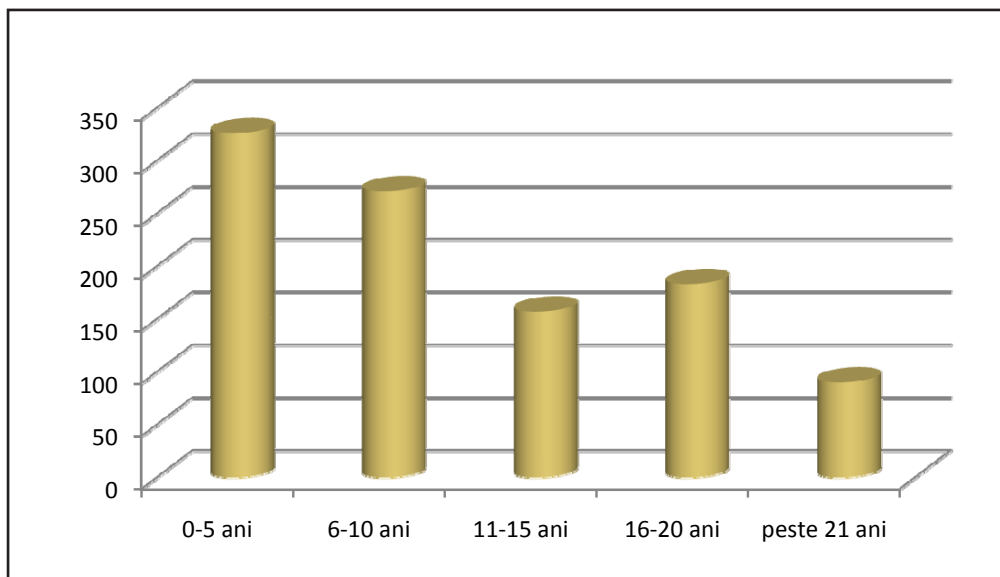
Graficul 1 – Tipul întreprinderilor

Obiectul activității acestor firme se înscrie într-o gamă diversă incluzând construcții, agricultură, prestări servicii, comerț, protecția copilului, contabilitate, transporturi, consultanță etc.



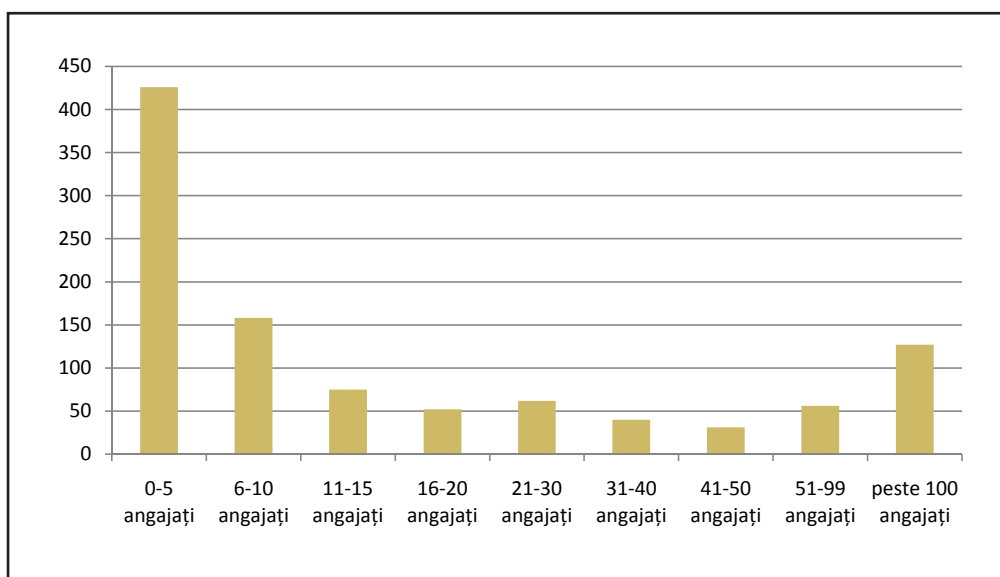
Graficul 2 – Obiectul de activitate al firmelor

Organizațiile care au făcut parte din eșantion, au o **vechime** cuprinsă între câteva luni și câteva zeci de ani.



Graficul 3 – Vechimea întreprinderii

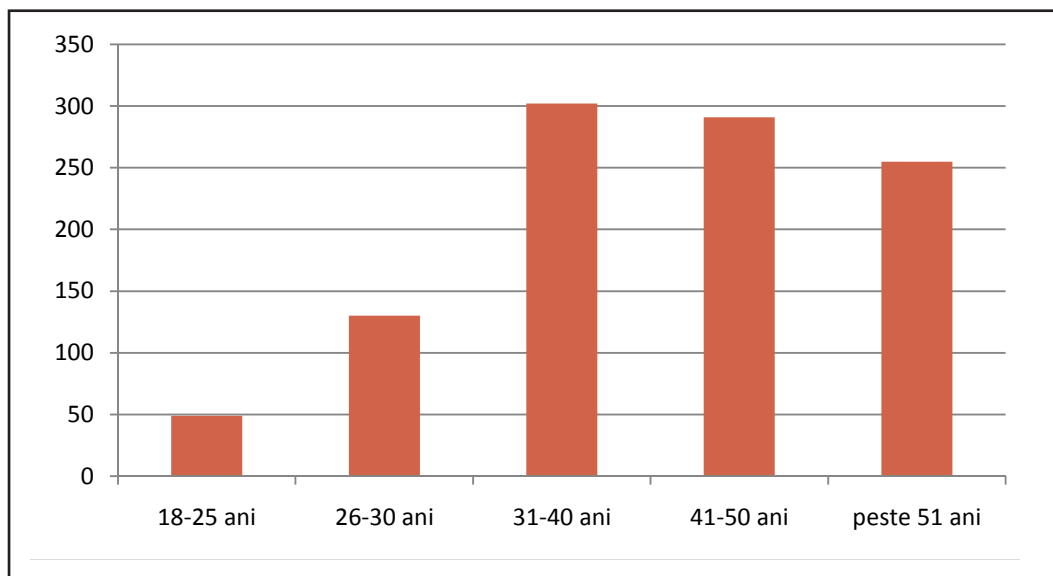
În ceea ce privește **numărul de angajați** ai fiecărei firme unde a fost aplicat chestionarul, au fost construite mai multe clase deoarece plaja de valori pe care a înregistrat-o această variabilă este foarte mare: cu până la 5 angajați au fost 41,5% din firmele investigate, cu 6–10 angajați 15,4%, cu 11–15 angajați 7,3%, cu 16–20 angajați 5,1%, cu 21–30 angajați 6 %, 31–40 angajați 3,9%, cu 41–50 angajați 3%, cu 51–99 angajați 5,5% și cu peste 100 angajați 12,4%.



Graficul 4 – Categoriile de firme după numărul angajaților

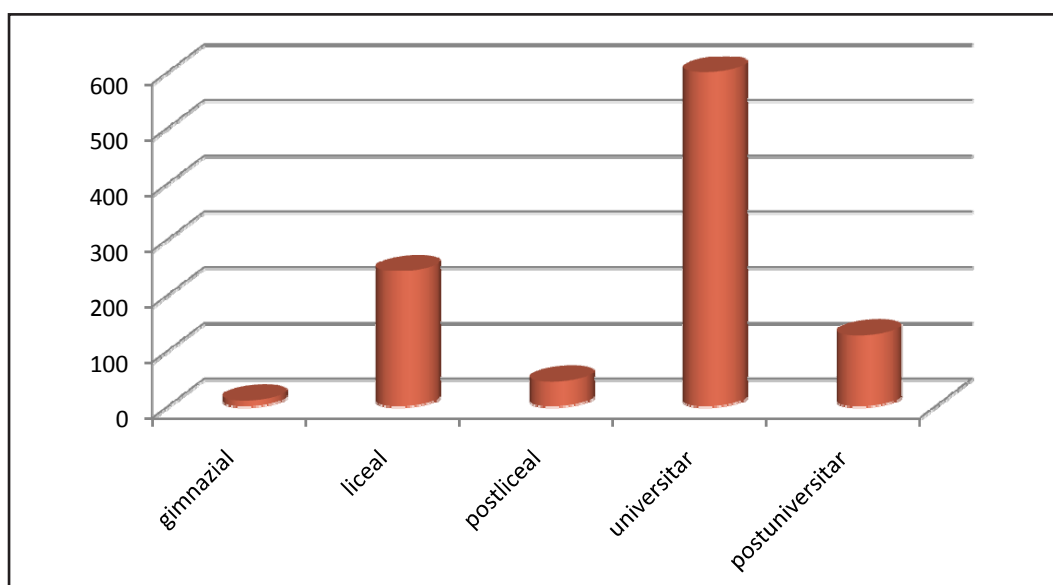
În ceea ce privește **vârsta respondenților**, distribuția a fost următoarea: 4,8% dintre aceștia aveau vârsta cuprinsă între 18–25 de ani, 12,7% între 26–30 de ani,

29,4% între 31–40 de ani, 28,3% aveau între 41–50 de ani, iar 24,8% peste 51 de ani. Observăm o pondere însemnată a persoanelor cu vârstă peste 30 de ani, ceea ce a conferit studiului nostru un plus de profunzime: persoanele care au răspuns la chestionarul administrat, aveau o experiență profesională și de viață destul de mare, fapt care s-a reflectat în calitatea răspunsurilor lor, dar și în comentariile făcute pe marginea întrebărilor din instrumentul elaborat.



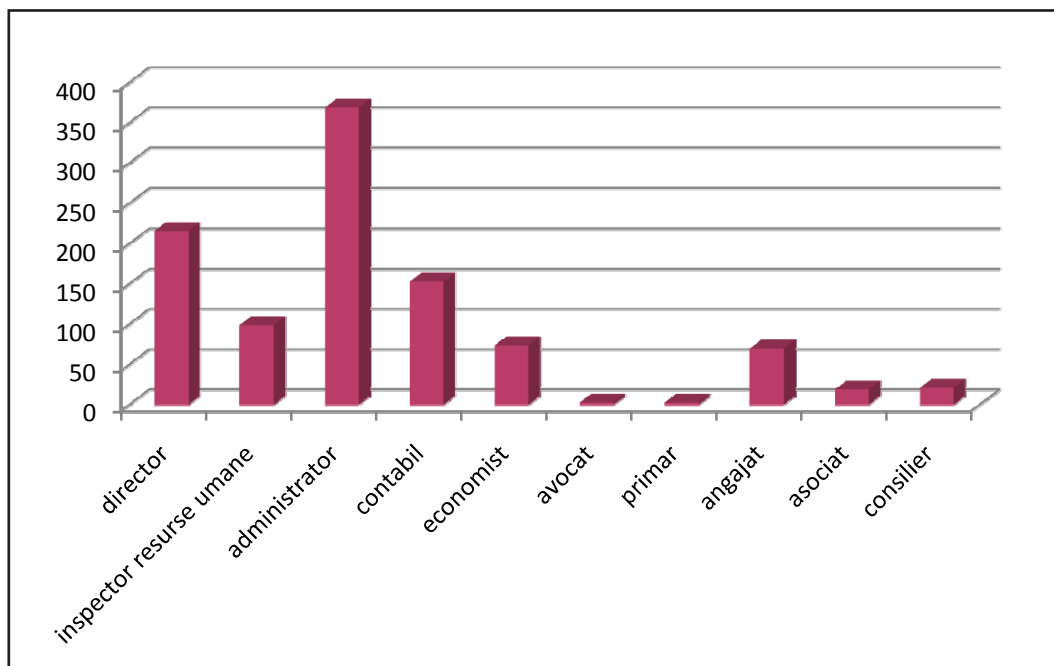
Graficul 5 – Vârsta subiecților care au răspuns la chestionar

Având în vedere că au fost chestionate persoane cu responsabilități, abilitate în adoptarea deciziilor în cadrul organizației, mai mult de jumătate dintre acestea sunt absolvente ale învățământului universitar (58,4%), urmate de absolvente ale învățământului liceal (23,7%), postuniversitar (12,5%), post-liceal (4,4%) și gimnazial (1,1%).



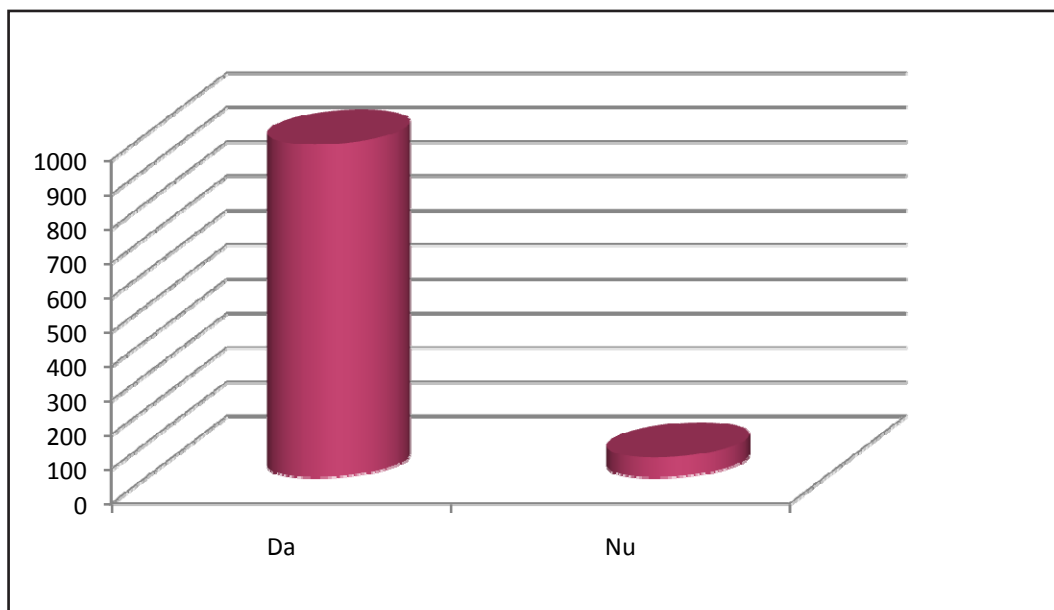
Graficul 6 – Nivelul studiilor persoanelor chestionate

Funcțiile ocupate de respondenți cuprind următoarele poziții: administrator – 35,9%, director – 21%, contabil – 14,9%, inspector resurse umane – 9,6%, economist – 7,2%, angajat – 6,8%, consilier – 2%, asociat – 1,9%, avocat – 0,3%, primar – 0,3%.



Graficul 7 – Statutul profesional al persoanelor chestionate

La întrebarea nr. 8, cei chestionați au fost rugați să răspundă *dacă, în opinia lor, între dezvoltarea unei întreprinderi și ceea ce se întâmplă în societate există o legătură*: 94% dintre subiecți au răspuns afirmativ, iar 6%, negativ.



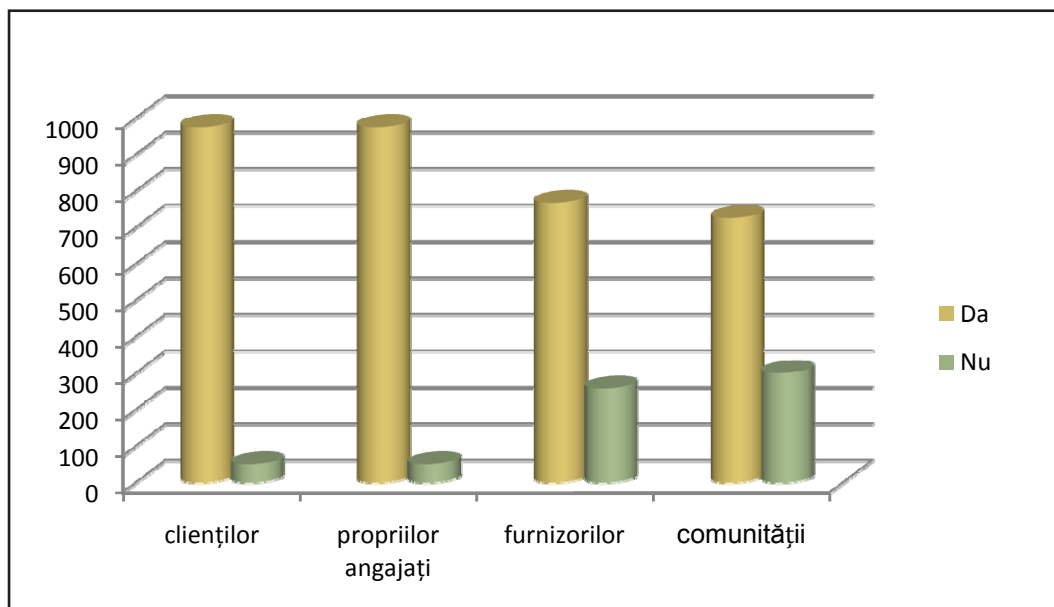
Graficul 8 - Dezvoltarea întreprinderii este dependentă de evoluția socială

Răspunsurile la itemul nr. 9, „*Întreprinderile/firmele trebuie să manifeste grijă față de problemele altor părți implicate*”, au arătat o preocupare deosebită a respondenților față de clienți (95%), față de angajați (95%), urmată de cea pentru furnizori (75%) și, în mai mică măsură, față de comunitate (71%).

Cei mai preocupați de problemele comunității sunt primarii (100%) și avocații (100%), urmați de cei care ocupă funcția de inspector resurse umane (75,8%), asociații (73,7%) și directorii de întreprinderi (71,8%); o preocupare mai redusă față de comunitate corelează fie cu funcțiile de execuție din cadrul firmelor (65,7% din angajați), fie cu cele ale căror atribuții vizează domeniul financiar, precum economiștii 67,6% și contabilii 69,3%.

Analiza distribuției răspunsurilor în funcție de vârstă arată că preocuparea pentru problemele comunității este întâlnită în procent ridicat la persoanele având între 26–30 ani (73,8%), iar cea mai redusă preocupare la tinerii între 18–25 de ani (67,3%), compensată, în schimb de cel mai mare procent în ceea ce privește preocuparea pentru problemele clienților 98%. Această situație este explicabilă prin faptul că tinerii angajați se află la începutul profesiei, când dorința de a reuși în carieră corelează prioritar cu satisfacerea nevoilor clienților, fapt perceput de ei ca fiind deosebit de important pentru o bună evaluare din partea managerilor.

Preocuparea mai redusă pentru problemele comunității este și urmarea faptului că, în general, firmele care nu au o istorie îndelungată, urmăresc mai ales obținerea unui profit cât mai mare. Cu timpul însă, atât managerii, cât și angajații, devin conștienți de rolul social al firmei, de contribuția acesteia la crearea solidarității și coeziunii sociale, la creșterea prosperității pentru un mare număr de cetățeni, fie direct, fie indirect. În acest context, se ajunge la o **comunitate căreia îi pasă** de calitatea vieții tuturor membrilor săi, în care prevenirea disfuncțiilor și dezvoltarea socială conform potențialului existent, devine un obiectiv major pentru decidenții de la toate nivelurile. Această etapă din evoluția unei firme sau a unei comunități, exprimă maturitatea viziunii acesteia despre funcțiile și rolul social, precum și față de obligațiile derivate din existența interdependențelor instituționale și umane inevitabile. Așa putem înțelege de ce persoanele chestionate care au finalizat doar ciclul gimnazial, au cea mai vizibilă preocupare pentru problemele clienților (100%), urmată de cea pentru proprii angajați (91%) și furnizori (81,8%), și cea mai redusă față de problemele comunității (63,6%).

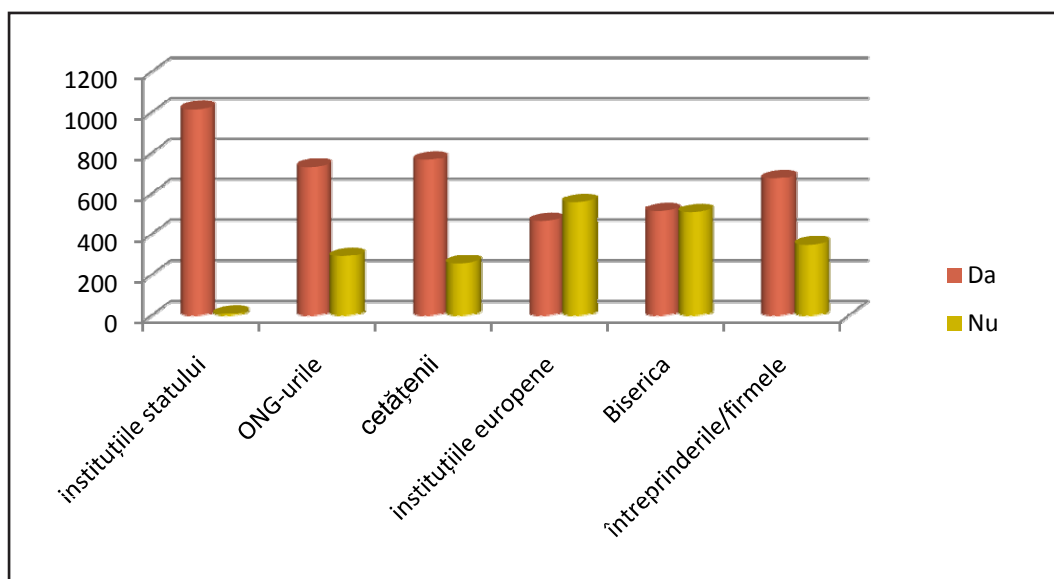


Graficul 9 - Firmele manifestă grijă față de problemele ...

Cea mai consistentă preocupare pentru problemele comunității este cea a segmentului care a absolvit învățământul postliceal (91%), dar această categorie este preocupată și de problemele clienților (100%) și ale angajaților (100%).

Cel mai responsabil segment este cel al angajaților întreprinderilor mixte, aceștia considerând în totalitate (100%) că trebuie să se implice în rezolvarea problemelor clienților și ale angajaților, dar și în cele ale comunității (91%) precum și ale furnizorilor (86,4%). La polul opus se găsesc angajații întreprinderilor de stat preocupați în mai mică măsură de problemele angajaților (93,9%) și ale comunității (69,5%).

În ceea ce privește implicarea diferiților actori sociali în rezolvarea problemelor sociale (itemul 10), opțiunile respondenților se îndreaptă aproape unanim către instituțiile statului - 99,12%, urmate de cetățeni - 75%, ONG-uri - 72%, întreprinderile/firmele - 66%, biserica - 50,24% și pe ultimul loc instituțiile europene - 45,47%.



Graficul 10 - Instituțiile care trebuie să se implice în rezolvarea problemelor sociale

Analiza distribuției răspunsurilor în funcție de poziția ocupată în cadrul firmei relevă aspecte interesante: *avocații* cred că întreprinderile ar trebui să se implice într-o măsură mică în rezolvarea problemelor sociale (doar 33%), în timp ce la toți ceilalți respondenți procentul variază între 63%–100%; în schimb aceștia valorizează, ca și primarii, contribuția instituțiilor europene (66%) spre deosebire de celelalte categorii unde procentele variază între 32 și 48%. *Economiștii* reprezintă singura categorie profesională care poziționează întreprinderile înaintea cetățenilor și, de asemenea, categoria cu cea mai mică încredere în instituțiile europene în ceea ce privește implicarea în rezolvarea problemelor sociale 32,4%.

Cea mai mică încredere în implicarea organizațiilor nonguvernamentale o au tinerii între 18–25 de ani (65,3%), iar cea mai mare, persoanele trecute de 51 de ani (73,3%). Această situație poate fi consecința faptului că tinerii au o experiență de viață, dar și profesională redusă, ce nu le-a permis cunoașterea tuturor tipurilor de actori sociali ce interacționează la nivelul societății și a eficienței acestora.

Nivelul de instrucție reprezintă o altă variabilă care influențează opțiunile celor chestionați. Astfel, *absolvenții de gimnaziu* apreciază că cea mai mare implicare în rezolvarea problemelor sociale ar trebui să o aibă instituțiile statului (100%) și întreprinderile de stat (81,8%), iar cea mai redusă, organizațiile nonguvernamentale (54,5%) și cetățenii (63,6%). La polul opus se situează cei cu studii universitare și postuniversitare care cred că cetățenii trebuie să se implice în rezolvarea problemelor sociale (77%). Dacă absolvenții de gimnaziu cred în procent de 54,5% că instituțiile europene pot fi eficiente, cei cu studii liceale cred acest lucru în mai mică măsură (doar 40,8%).

Din perspectiva apartenenței respondenților la un anumit tip de organizație, remarcăm câteva aspecte interesante: 95% din cei care lucrează în întreprinderile de stat afirmă că acestea ar trebui să se implice în rezolvarea problemelor sociale, în timp ce angajații ONG-urilor afirmă într-o măsură relativ mică – 66,7%, că acestea ar trebui să se implice mai mult.

De asemenea, *angajații organizațiilor nonguvernamentale* consideră în mică măsură (33%), că cetățenii ar trebui să se implice în obiective sociale, în timp ce angajații celorlalte tipuri de firme consideră că aceștia ar trebui să se implice într-o măsură mult mai mare: 73,7% din angajații întreprinderilor mixte, 74,3% din cei ai întreprinderilor private, 80% din PFA și 80,5% din angajații întreprinderilor de stat. Angajații ONG-urilor apreciază în cele mai mici procente nevoia implicării întreprinderilor (doar 50%), spre deosebire de personalul întreprinderilor de stat – 59%, cel din întreprinderile private – 63,6% și 80% dintre persoanele fizice autorizate.

Deși văd implicate firmele în soluționarea unor probleme sociale, la itemul 11, *Ierarhizați, în funcție de importanță, domeniile în care ar trebui să se implice firma dumneavoastră*, cei chestionați se îndreaptă cu precădere asupra domeniilor ce vizează *sănătatea* (62,60%), *igiena mediului* (59%), *șomajul* (57%) și *sprijinirea categoriilor defavorizate* (53,45%).

Interesant este că, trei domenii sunt percepute ca având în mică măsură nevoie de sprijin: *înfrumusețarea localităților* (13,48%), *prevenirea delincvenței juvenile* (19%) și *sprijinirea reintegrării sociale a foștilor deținuți* (17,30%). Explicăm această repartizare procentuală prin acuitatea temerilor specifice momentului social pe care îl traversează cetățenii români: teama de boală, distrugerea ambianței naturale, frica de a rămâne fără loc de muncă, nevoia de a ajuta categoria oamenilor cu diverse tipuri de dizabilități.

Din perspectiva nivelului de instrucție al celor chestionați, absolvenții învățământului universitar apreciază, în cel mai mare procent, nevoia de implicare a firmelor/întreprinderilor în prevenirea *infracționalității juvenile* (38,2%), în timp ce absolvenții învățământului postliceal îi acordă o mică importanță (18,2%).

Necesitatea sprijinirii *reintegrării sociale a foștilor deținuți* este considerată importantă doar de 36,4% dintre absolvenții învățământului gimnazial și de numai 34% dintre absolvenții învățământului postuniversitar.

După funcțiile ocupate de respondenți, cei mai preocupați de *domeniul sănătății* sunt angajații cu funcții de execuție, 70% dintre aceștia indicându-l ca prioritar, în timp ce persoanele asociate firmelor îl consideră important doar în procent de 53,6%. Toți primarii și avocații sunt *preocupați de mediu*, pe când mai puțin de jumătate dintre angajați se declară interesați de acesta (48,6%). În același timp, toți avocații și primarii sunt preocupați de *problematika șomajului*, urmați de asociați – 63,2%, consilieri – 61,9%, inspectorii de resurse umane – 60,7% și doar jumătate din economiști.

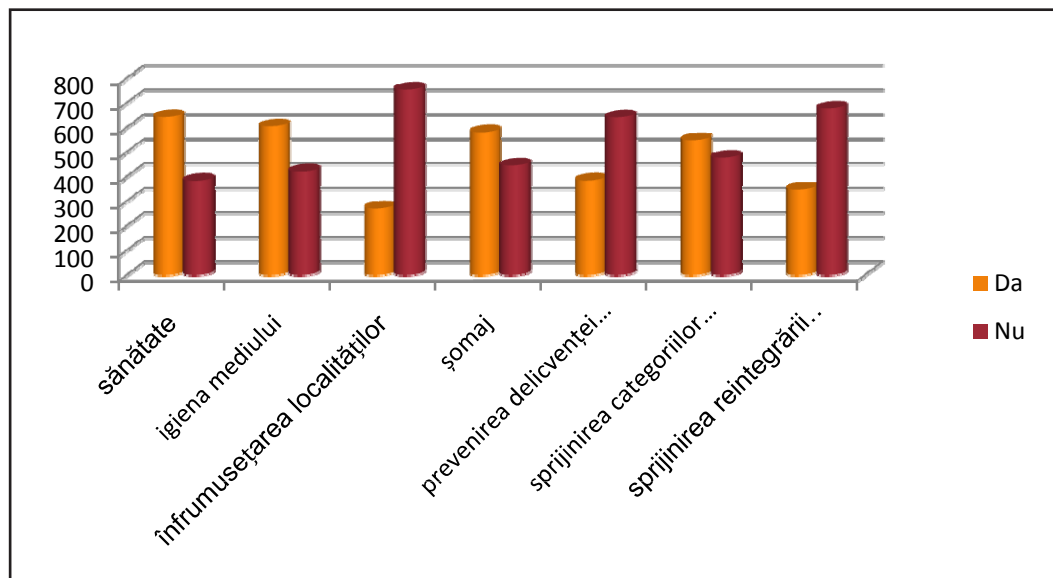
Câteva categorii profesionale indică, în procente reduse, ca domeniu de implicare *reintegrarea socială a foștilor deținuți* – 26,3% dintre asociați, 27% dintre economiști și 28,6% dintre consilieri. Pentru acest domeniu, cele mai mari procente le întâlnim în cazul administratorilor de firme (36%) și al angajaților acestora (35,7%).

O situație asemănătoare întâlnim și în ceea ce privește *prevenirea infracționalității tinerilor*: 47,1% dintre angajații cu funcții de execuție apreciază că firmele ar trebui să se implice în acest domeniu, precum și 43,8% dintre contabili, 41,4% dintre inspectorii de resurse umane și 38% dintre directori; categoriile care indică în mai mică măsură nevoia de a preveni alunecarea tinerilor către delincvență sunt asociații firmelor (26,3%), economiștii (27%) și consilierii (28,6%).

Interesant este că tinerii între 18–25 de ani consideră că firma pe care o reprezintă *nu ar trebui să se implice în problemele prevenirii infracționalității juvenile* decât într-un procent relativ mic – 30,6%, procent reiterat și în cazul sprijinirii reintegrării sociale a foștilor deținuți. În schimb, în cel mai mare procent, dintre toate categoriile de vârstă – 55,1%, tinerii consideră că firma ar trebui să se implice în *sprijinirea categoriilor defavorizate*.

Persoanele tinere, cu vârste cuprinse între 26–30 de ani, indică în cel mai mare procent – 65,4%, nevoia implicării firmei în *probleme de sănătate*.

Preocuparea pentru un *mediu curat* pare a fi una specifică vârstelor cuprinse între 41– 50 și peste 51 de ani, care , în cel mai mare procent – 62,7% s-au exprimat în acest sens; situația se repetă și în cazul *șomajului*, ambele categorii indicând în proporție de 57,6% nevoia de implicare în acest domeniu.



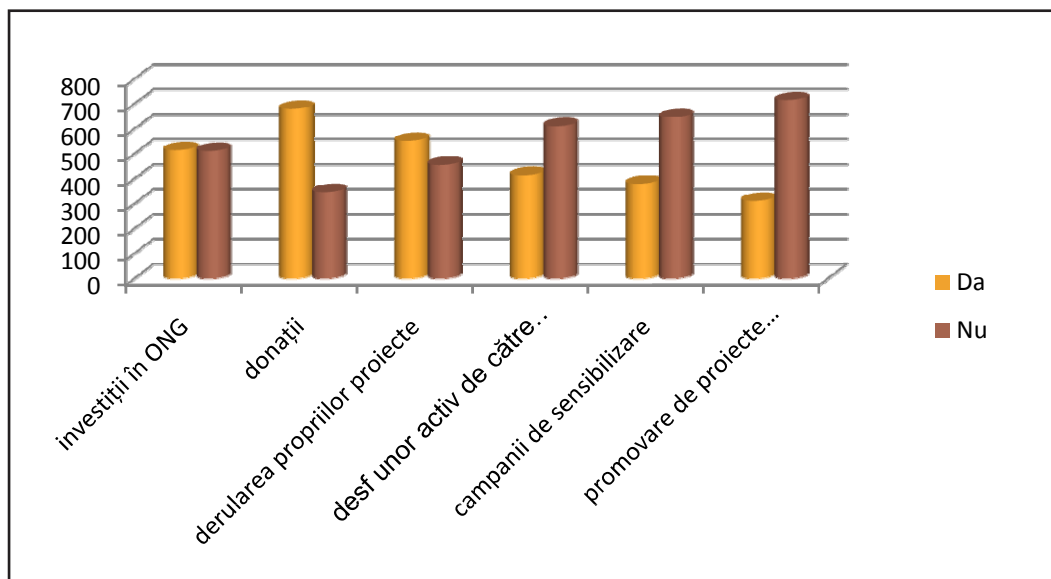
Graficul 11 – Domeniile în care ar trebui să se implice firma

În ceea ce privește modalitățile prin care întreprinderile ar trebui să se implice în rezolvarea problemelor sociale (itemul 12), cei chestionați indică pe primul loc resursele materiale concrete reprezentate de *donatii și sponsorizări* – 66%, urmate de derularea *propriilor proiecte* – 54%, *investiții în activitățile ONG-urilor* – 50%, desfășurarea unor activități de către angajați – 41% , *campanii de sensibilizare* – 37%, *promovarea de acte normative* – 30%.

Analiza rezultatelor în raport de funcția ocupată în cadrul organizației indică faptul că angajații cu funcții de execuție consideră în cea mai mare măsură – 71,4% că donatiile și sponsorizările sunt o modalitate eficientă de implicare în soluționarea problemelor sociale, iar cel mai puțin convinși sunt avocații – 33%; în schimb, aceștia, în proporție de 66,7% optează pentru investirea unei părți din profit, spre deosebire de angajații cu funcții de execuție care identifică această soluție doar în procent de 38,6%. Primarii (66,7%), precum și asociații diferitelor firme optează în cea mai mare măsură pentru derularea unor proiecte proprii (63,2%).

Absolvenții învățământului gimnazial optează pentru o implicare materială concretă, apreciind în cea mai mare măsură – 90,9%, că donatiile reprezintă o modalitate de rezolvare a problemelor sociale (opinie mai puțin împărtășită de absolvenții învățământului universitar – 66%), iar 52,5% dintre absolvenții învățământului liceal cred că investirea unei părți din profit în activitățile organizațiilor și asociațiilor reprezintă o soluție viabilă. Cei cu studii postliceale cred că implicarea în propriile

proiecte ar reprezenta o bună soluție (63,6%), în timp ce persoanele care au absolvit gimnaziul cred că activitățile propriilor angajați sunt cele mai bune (45,5%). Aceleași persoane, doar cu studii gimnaziale, sunt sceptice în ceea ce privește implicarea în promovarea unor acte normative (18,2%).



Graficul 12 – Modalitățile de implicare a întreprinderii

Așa cum arată analiza comparativă a categoriilor de vârstă, cei mai tineri dintre respondenți (18–25 ani) sunt și cei mai rezervați vis-a-vis de diferitele măsuri de implicare în domeniile sociale propuse: 42,9% agreează investirea resurselor materiale în activitățile asociațiilor și organizațiilor nonguvernamentale, 46,9% sunt de acord doar cu derularea propriilor proiecte, 34,7% consideră potrivită derularea unor campanii de sensibilizare și 24,5% propun doar promovarea de acte normative.

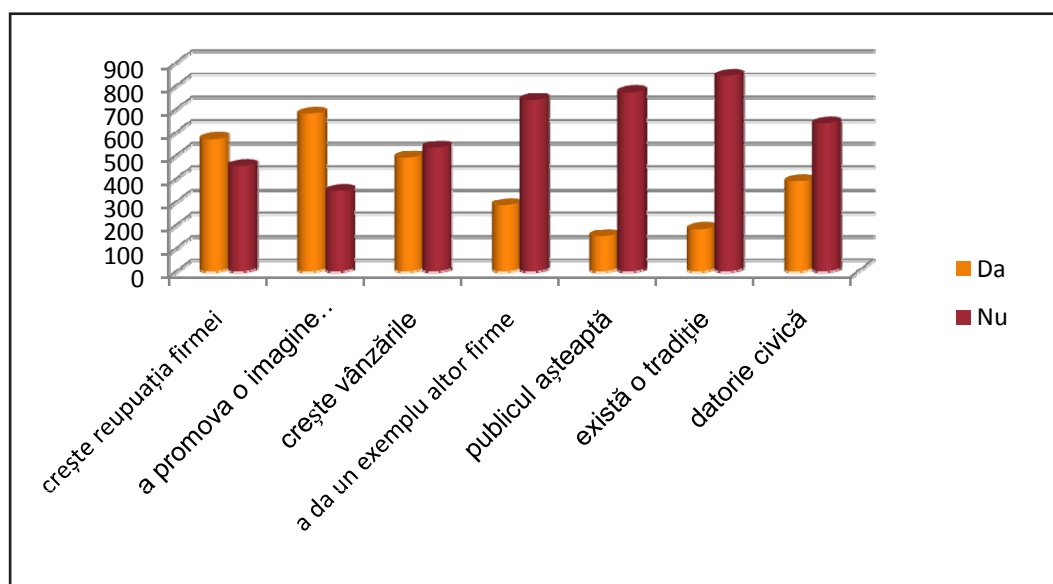
Cel mai activ segment este al persoanelor cu vârste cuprinse între 26-30 ani: acestea apreciază în cea mai mare măsură – 52,5%, că investirea în activitățile asociațiilor și organizațiilor nonguvernamentale reprezintă o soluție pentru ameliorarea problemelor sociale, la fel și în ceea ce privește donațiile – 69,2%. Derularea propriilor proiecte reprezintă în opinia acelorași respondenți (60%) soluția pentru rezolvarea problemelor sociale, precum și activitățile derulate de proprii angajați (43,3%). De asemenea, procentul cel mai mare al celor care cred că pot fi soluționate probleme sociale și prin promovarea unor acte normative îl întâlnim la aceiași tineri cu vârste între 26–30 ani.

Investirea unei părți din profit ca modalitate de soluționare a problemelor sociale este indicată în cel mai mare procent (66,7%) de către angajații organizațiilor și asociațiilor și în cea mai mică măsură de către angajații întreprinderilor de stat (43,9%). De asemenea, respondenții care lucrează în ONG-uri indică în cea mai mare măsură, ca modalități eficiente, donațiile (83,3%), activități desfășurate de către proprii angajați (66,7%), campanii de sensibilizare (50%). Interesant este că, aceleași persoane sunt neîncrezătoare în promovarea de acte normative – doar 16,7%.

Încrederea în derularea propriilor proiecte este cea mai consistentă la angajații întreprinderilor mixte (63,6%) și în cea mai redusă, la angajații întreprinderilor de stat (48,8%).

La întrebarea vizând motivele pentru care firmele investesc în acțiuni caritabile (itemul 13, „Cei care investesc în acțiuni caritabile o fac pentru...”) majoritatea respondenților – 82%, consideră că nu există o tradiție în sprijinirea inițiativelor pozitive la noi în țară, dublată de o slabă manifestare a datoriei civice (62%). Aceștia indică pe primul loc, ca motivație a investiției în acțiuni caritabile, dorința de a promova o imagine pozitivă a firmei (66%) și creșterea reputației firmei (56%); dorința de a crește vânzările firmei împarte respondenții în procente aproximativ egale, 48% spunând „da” iar 52%, „nu”.

Este interesant că 72% din totalul persoanelor investigate, nu cred că oferirea unui exemplu pozitiv poate fi o motivație autentică a celor care investesc în acțiuni caritabile și doar 25% sunt convinși că firmele ar putea investi pentru a veni în întâmpinarea unor așteptări ale publicului.



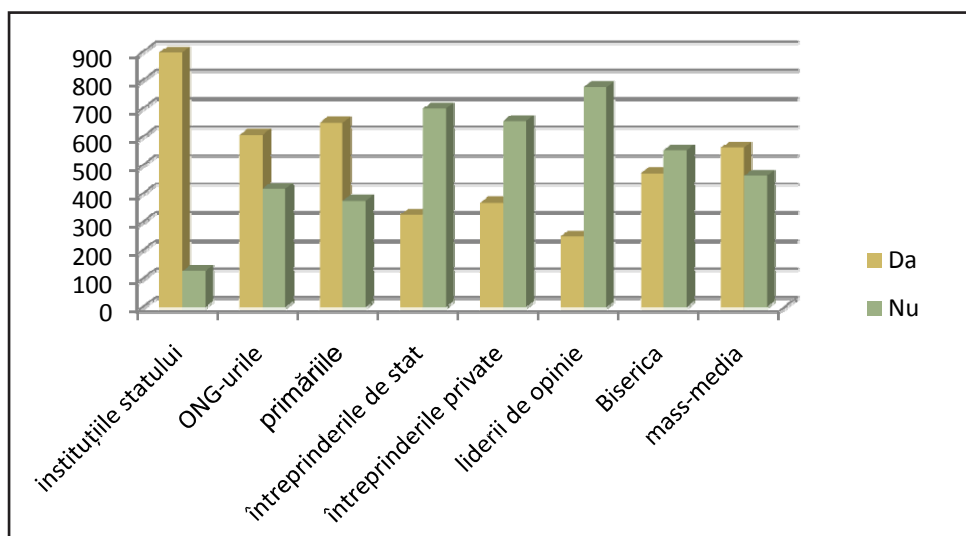
Graficul 13 – Motivația investirii în acțiuni caritabile

În ceea ce privește domeniul reintegrării sociale a foștilor deținuți, acesta ar trebui să revină, potrivit răspunsurilor celor chestionați, în cea mai mare măsură, instituțiilor statului (88%), asociațiilor și organizațiilor nonguvernamentale (59,30%), primăriilor (63,40%), mass-media (55%), Bisericii (46%).

Aproximativ 70% dintre respondenți consideră că nu este datoria întreprinderilor de stat să-i sprijine pe cei care au părăsit penitenciarele; de asemenea, 64% afirmă că aceasta nu este problema întreprinderilor private și nici a liderilor de opinie (76%).

Analiza din perspectiva nivelului de instrucție arată o scădere a procentelor în ceea ce privește implicarea statului, cu cât crește nivelul studiilor respondenților, de la 100% în opinia celor cu studii gimnaziale, la 90,8% la cei cu studii liceale, la 87,7% la

cei cu studii postliceale, la 87,6% la absolvenții învățământului universitar, și, în final, la 86,7% în opinia celor cu studii postuniversitare. Aceeași situație există și în ceea ce privește rolul primăriilor în reinserția socială a celor care părăsesc penitenciarul, de la 81,8% la cei cu studii gimnaziale, până la 61% la cei cu studii postuniversitare.



Graficul 14 – Sprijinirea reintegrării sociale a persoanelor eliberate din penitenciare

Cea mai mare încredere în rolul întreprinderilor de stat de a se implica în reintegrarea socială a foștilor deținuți o au absolvenții învățământului postliceal (67%), în condițiile în care în cazul celorlalți respondenți această încredere este puțin peste 30%, (la cei cu studii postuniversitare procentul scade la 29%). Interesant este că, segmentul postliceal, la acest item, are cea mai mică încredere în întreprinderile private – 34,4%, spre deosebire de cei cu studii gimnaziale, care indică cel mai mare procent – 45,5%.

Implicarea eficientă a Bisericii în reintegrarea socială a foștilor deținuți este considerată importantă de 63,6% dintre cei cu școală gimnazială, de 40% din absolvenții de studii liceale și postliceale și scade la 46,5% și 49% la cei cu studii universitare și postuniversitare.

Toți primarii și avocații chestionați, precum și majoritatea inspectorilor de resurse umane (93,9%), consilierilor (90,5%) și contabililor (89,5%), apreciază că instituțiile statului ar trebui să sprijine reintegrarea socială a foștilor deținuți.

Primăriile sunt considerate instituții ce ar putea sprijini prin măsuri specifice reintegrarea foștilor deținuți. Acest lucru este afirmat de 66,7% dintre directori și consilieri, de 65% dintre administratori, de 64,7% dintre contabili și firește de toți primarii ce au făcut parte din eșantion.

Evoluțiile sociale ale ultimelor decenii au demonstrat că, fără o autentică implicare a societății civile, nu putem aștepta rezultate vizibile în domeniul reducerii criminalității, că încarcerarea delincvenților și înăsprirea pedepselor nu conduc la diminuarea infracțiunilor. În acest sens pledează și Recomandarea R(83)7 a Consiliului Europei din

1983 privind participarea publicului la politica penală pe care o prezentăm în anexa 2.

Încrederea respondenților în capacitatea întreprinderilor de stat sau private de a contribui la reintegrarea socială a celor care părăsesc penitenciarele este însă relativ mică, detașându-se în acest sens consilierii (42,9%) și angajații cu funcții de execuție (48,6%).

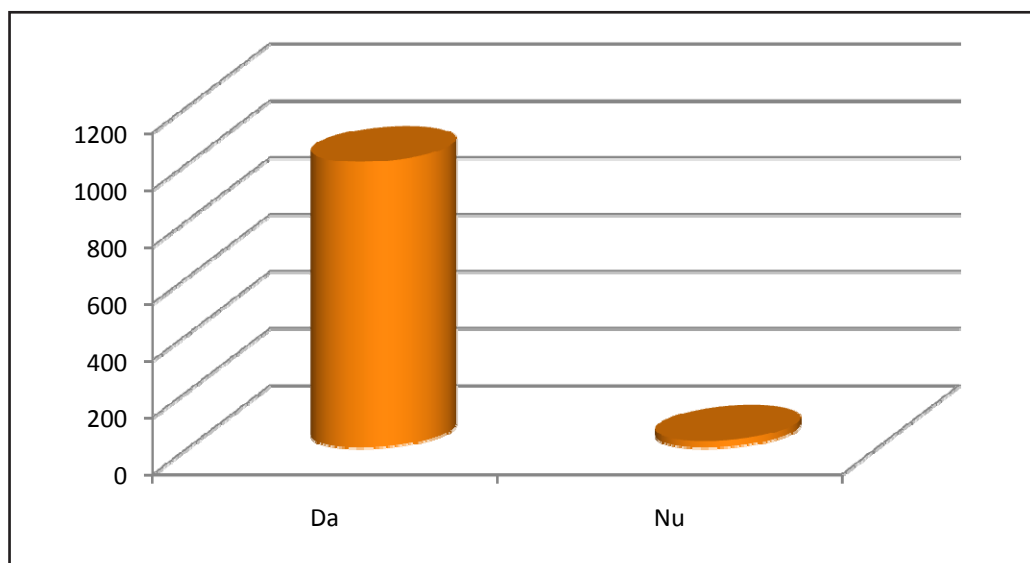
În funcție de vârstă, răspunsurile la întrebarea vizând implicarea diferiților actori sociali în reintegrarea socială postcondamnatorie se prezintă astfel: segmentul de vârstă 18–25 ani își exprimă în proporție de 81,6% opinia că instituțiile statului ar trebui să se implice în această misiune, în timp ce persoanele cu vârste cuprinse între 26–30 de ani sprijină această implicare în procent de 91%. Aceeași situație o întâlnim și în ceea ce privește părerile respondenților despre celelalte instituții al statului: dintre tinerii de 18–25 de ani, 59% cred că primăriile ar trebui să se implice iar 22,4% apreciază că întreprinderile de stat.

Cel mai încrezător segment de vârstă în capacitatea primăriilor de a contribui la reintegrarea socială este cel al persoanelor cu vârste între 26–30 ani (67%), și tot acest segment crede în procent de 40% că întreprinderile private pot sprijini reinsertia foștilor condamnați; încrederea în instituțiile de stat este cea mai crescută la segmentul de vârstă 31–40 ani (67,2%).

Biserica este privită ca o alternativă de 49% dintre persoanele de peste 51 de ani pentru că acest segment este cel care, în general, frecventează constant instituția și apelează deseori la serviciile sale; acest grup de persoane consideră, în procent de 57,3%, că mass-media poate contribui la o bună reinsertie a celor eliberați din unitățile de detenție.

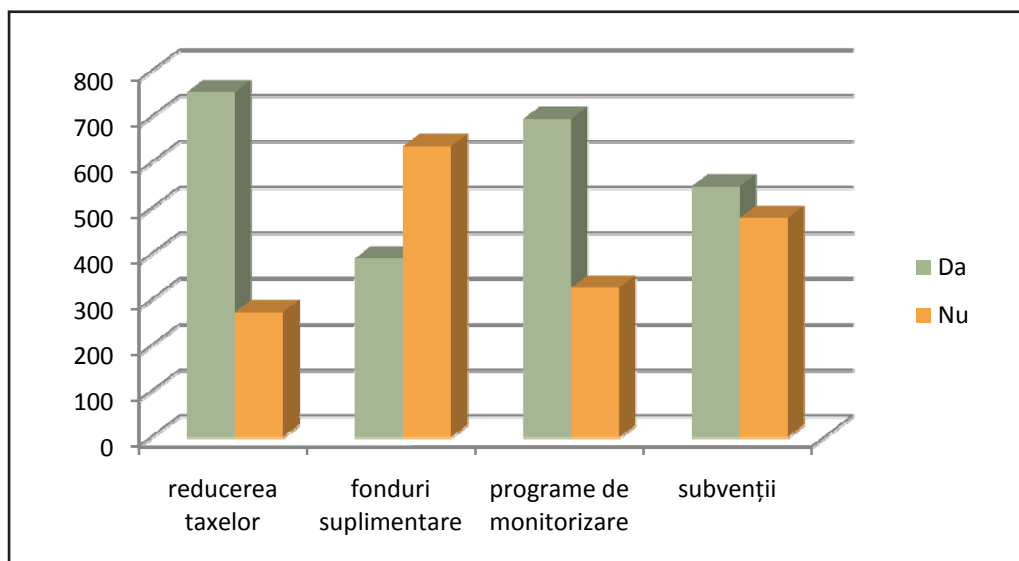
Mai remarcăm faptul că, în întreprinderile cu mai mare vechime, de peste 21 de ani, 74,4% din angajați se declară în mare măsură preocupați de problemele comunității în care trăiesc.

Approape toți respondenții (98%) opinează că *Statul ar trebui să stimuleze întreprinderile să se implice mai mult în sprijinirea reintegrării sociale a foștilor deținuți.*



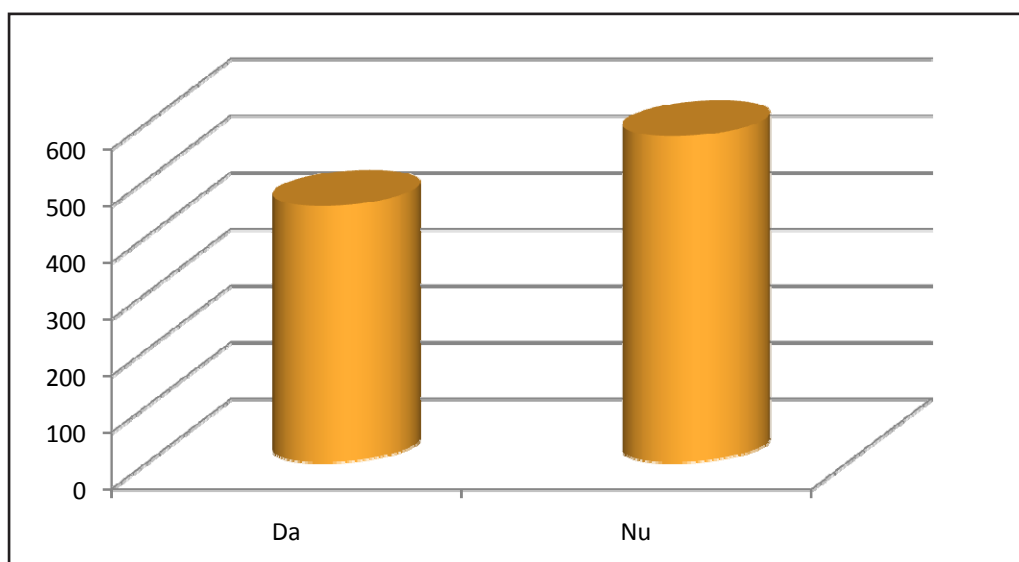
Graficul 15 – Statul ar trebui să stimuleze întreprinderile să sprijine reintegrarea socială a foștilor deținuți

La itemul 16, *Ce măsuri credeți că ar stimula întreprinderile să angajeze foști deținuți?*, distribuția răspunsurilor este următoarea: 73,41% – reducerea taxelor, 67,77% – programe de monitorizare a foștilor deținuți, 53,35% – subvenții, 38% – fonduri suplimentare.



Graficul 16 – *Ce măsuri ar stimula întreprinderile să angajeze foști deținuți*

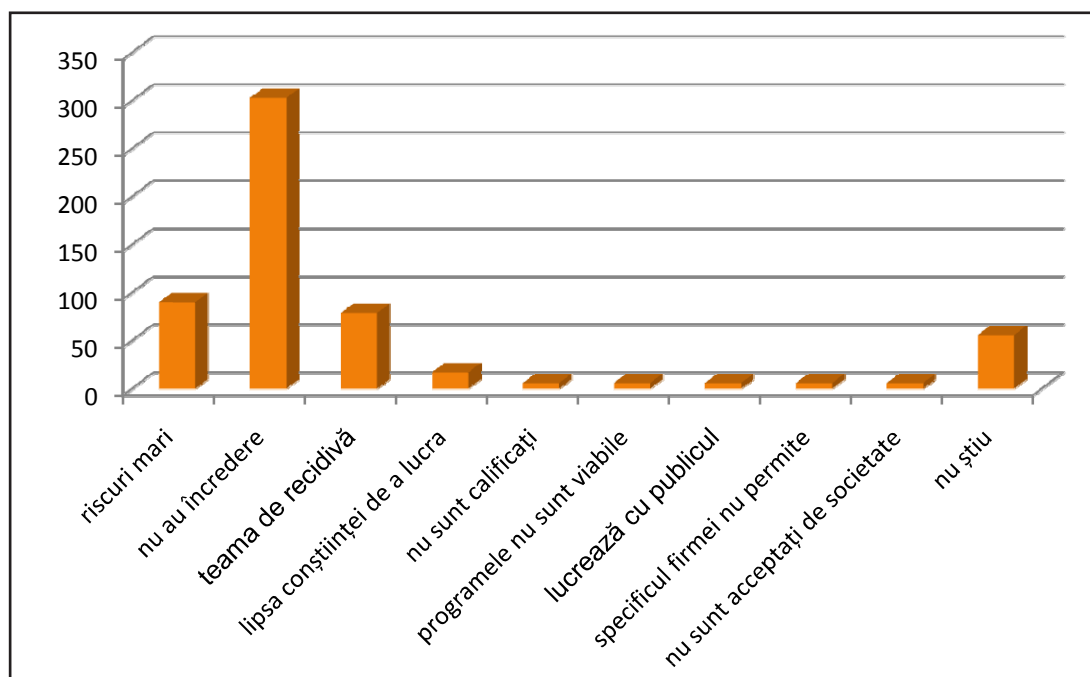
Răspunsurile la întrebarea vizând disponibilitatea întreprinderilor de a angaja un fost deținut (itemul 17) se înscriu în cea mai mare măsură în sfera celor negative: 56% dintre cei chestionați își exprimă neîncrederea în dorința întreprinderilor de a aduce în rândul personalului foști deținuți.



Graficul 17 - *Credeți că întreprinderile ar angaja un fost deținut?*

Motivele identificate de cei care au răspuns negativ sunt: 53% neîncrederea în foștii deținuți, 16% riscurile mari, 14% teama de recidivă, 3% lipsa conștiințiozității

și, în procente mai mici, lipsa de calificare, ineficiența programelor de reabilitare, necesitatea legăturii cu publicul, specificul firmei nu permite, nu sunt acceptați de societate, iar 9% nu au indicat nici un răspuns.



Graficul 18.2 – De ce unele întreprinderi nu ar angaja un fost deținut?

Două treimi dintre primarii chestionați consideră că neîncrederea este principalul motiv al faptului ca firmele nu ar angaja foști deținuți; procente mari în ceea ce privește neîncrederea întâlnim și la asociați (36,8%), economiști (36,5%), o treime din avocați și din inspectorii de resurse umane. În schimb, angajații cu funcții de execuție indică doar în procent de 18,6% neîncrederea ca motiv pentru refuzul angajării de către firme a persoanelor recent liberate din penitenciare. Cei mai preocupați de riscurile pe care le-ar putea reprezenta foștii deținuți sunt asociații firmelor (26,3%) și tot ei se tem de recidiva acestora (10,5%).

Riscurile mari, ca motiv al evitării firmelor de a angaja foști deținuți, reprezintă opinia a 10% dintre persoanele cu vârsta între 31–40 ani; lipsa de încredere este indicată de 32% dintre persoanele cu vârste între 41–50 ani, iar cel mai tânăr segment, indică teama de recidivă în proporție de 11%.

Riscurile crescute sunt indicate și de absolvenții învățământului postuniversitar (14,1%), spre deosebire de cei ai învățământului gimnazial, care nu identifică nici un fel de riscuri. Procentul scade însă la 8,6%, când aceiași absolvenți de studii postuniversitare se referă la propriul comportament ca angajatori.

Lipsa de încredere în foștii deținuți este indicată, în ordine, astfel: 33,3% angajații ONG, 30,5% personalul întreprinderilor de stat, 29,6% angajații întreprinderilor private, 22,7% ai celor cu capital mixt și 20% PFA. Cu toate acestea, teama de recidivă este cea mai mare în cazul angajaților din întreprinderile mixte (18,2%), spre

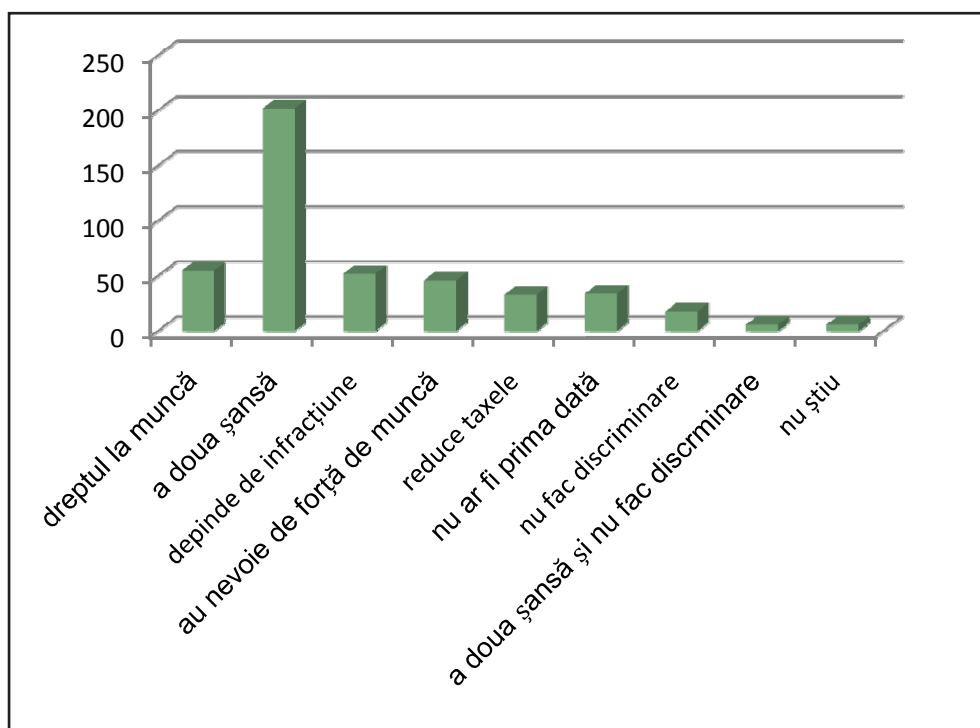
deosebire de 12,2% în cazul celor care își desfășoară activitatea în întreprinderile de stat și 7,1% la cei din întreprinderile private.

Motivetele consemnate de cei care au afirmat că *întreprinderile ar angaja foști deținuți* se împart în următoarele categorii: *acordarea celei de a doua șanse* – 45%, *asigurarea dreptului la muncă* – 12%, *depinde de infracțiune* – 11,50%, *nevoia de forță de muncă* – 10,15%, *reducerea taxelor* – 7,30%, *existența unui precedent* – 7,50%, *dorința de a nu face discriminare* – 3,95%, *acordarea celei de a doua șanse și dorința de a nu discrimina* – 1,30% și *nu știu* – 1,30%.

Analiza, în raport de funcția ocupată în firmă, relevă că *directorii organizațiilor* din cadrul eșantionului consideră în cea mai mare măsură că foștilor deținuți trebuie să li se acorde a doua șansă – 27%, spre deosebire de *cei cu funcții de execuție* unde procentul este de doar 12,9%. Asigurarea dreptului la muncă îi preocupă în cea mai mare măsură pe consilierii juridici – 19%, spre deosebire de *directori, inspectorii de resurse umane, contabili și administratori* la care procentul este de aproximativ 3%.

Din perspectiva nivelului de instrucție remarcăm că absolvenții ciclului gimnazial afirmă în proporție de 36,4% că firmele ar putea angaja foști deținuți pentru a le oferi a doua șansă, absolvenții învățământului postuniversitar în procent de 21%, cei cu studii universitare în procent de 20,2%, cei ai învățământului liceal în proporție de 18,5% și cei cu școli postliceale în procent de 11%.

Dintre segmentele de vârstă analizate, cel cu vârste cuprinse între 26–30 ani (același segment care a oferit răspunsuri ce arată un grad de activism ridicat și conduite responsabile în raport cu problemele sociale) indică în cea mai mare măsură – 24% că firmele cunoscute ar putea angaja foști deținuți pentru a le oferi o a doua șansă.

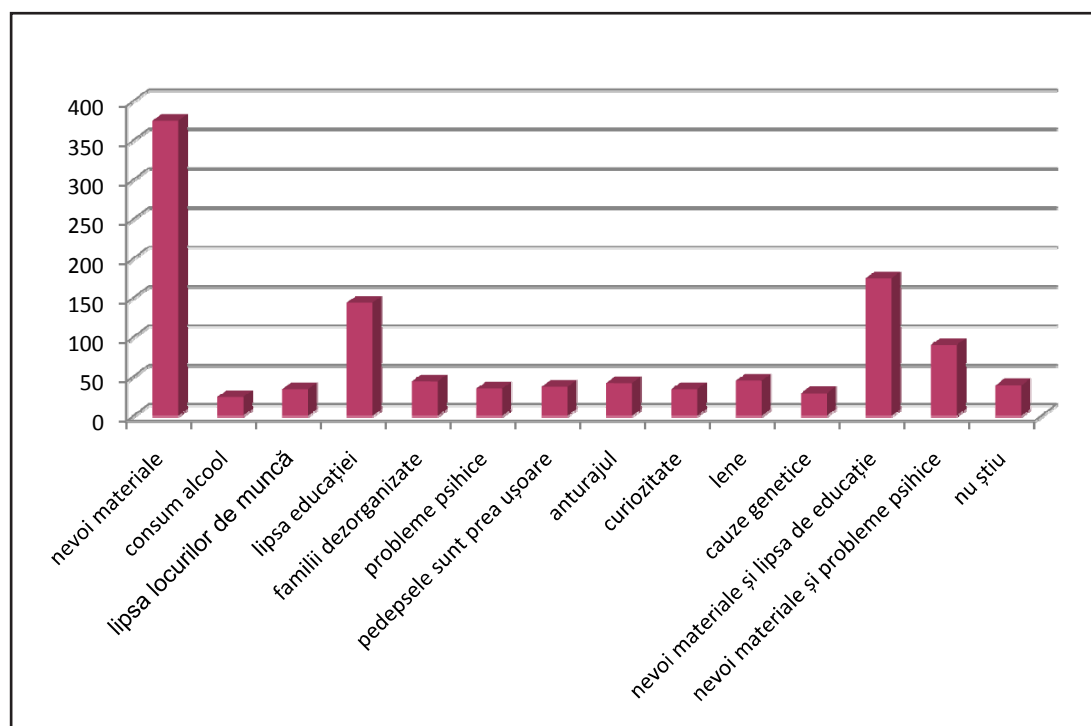


Graficul 18.1 – De ce întreprinderile ar angaja un fost deținut?

Din perspectiva tipului întreprinderii, cei mai preocupați de oferirea unei a doua șanse sunt cei care lucrează în întreprinderi mixte – 23%, urmați de cei din întreprinderile private – 21% și de personalul întreprinderilor de stat – 13%.

Considerăm că, dincolo de aceste procente, se impun câteva precizări. În primul rând, există un aspect esențial care diferențiază firmele de stat de cele private, și anume, perioada contractului de muncă: firmele particulare au mulți angajați pe o perioadă determinată, în timp ce în firmele de stat angajările se fac pe perioadă nedeterminată. De aici, și modul de raportare la colegii de muncă nou angajați: personalul din firmele private sau din cele mixte, este mai puțin interesat de antecedentele colegilor de muncă, acordând mai multă atenție competenței profesionale și modului de relaționare cu șefii ierarhici și cu partenerii de echipă. În firmele de stat însă, încrederea interpersonală este fundată pe alte dimensiuni: relații în sfera puterii, apartenență politică, familia de origine, studii, avere. Ca urmare, angajații acestor firme sunt mai înclinați să evite contactele cu persoane cu antecedente penale.

La itemul 19, *De ce credeți că oamenii comit infracțiuni?* principalele răspunsuri așează cauzalitatea infracționalității cu precădere în zona nevoilor materiale, a curenților educaționali și a patologiei psihice. Din analiza răspunsurilor subiecților au rezultat următoarele categorii de cauze care generează criminalitatea: nevoi materiale – 36,51%, nevoi materiale și lipsa de educație – 17,03%, lipsa de educație – 14,2%, nevoi materiale și probleme psihice – 8,76%, lene – 4,38%, familii dezorganizate – 4,28%, anturajul neadecvat – 4,08%, curiozitate, tentații – 3,31%, lipsa locurilor de muncă – 3,31%, probleme psihice – 3,40%, pedepse prea blânde – 3,60%, cauze genetice – 2,82%, consumul de alcool – 2,33% și nu știu – 3,79%.

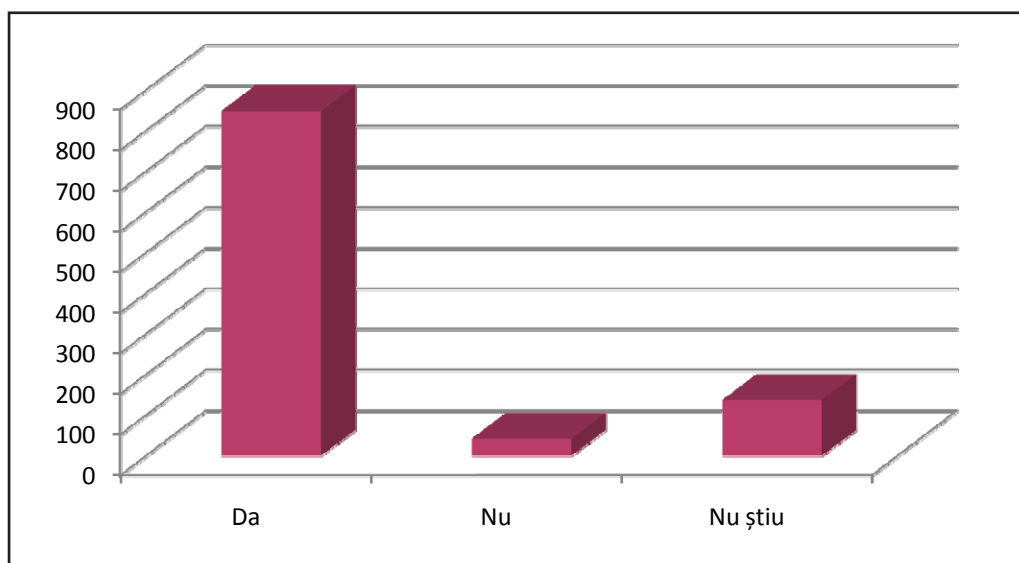


Graficul 19 – De ce credeți că oamenii comit infracțiuni?

Răspunsurile la întrebarea nr. 20, *Credeți că un deținut poate să devină un om cinstit?*, arată că 82,59% dintre subiecți investigați, au încredere în faptul că o persoană care a ispășit o pedeapsă privativă de libertate poate deveni un om cinstit; 4% din subiecți nu au încredere, iar 13,33% de subiecți au răspuns „Nu știu”.

Cu toate acestea, subiecții, în proporție de 56%, au afirmat că firmele nu i-ar angaja. Această contradicție ne face să credem că răspunsurile la întrebarea 20 au fost formale, optimismul afișat fiind o manifestare de conjunctură (doar cu ocazia completării chestionarului), în realitate, respondenții fiind sceptici în această privință.

Graficul 20 – *Credeți că un fost deținut poate să devină un om cinstit ?*

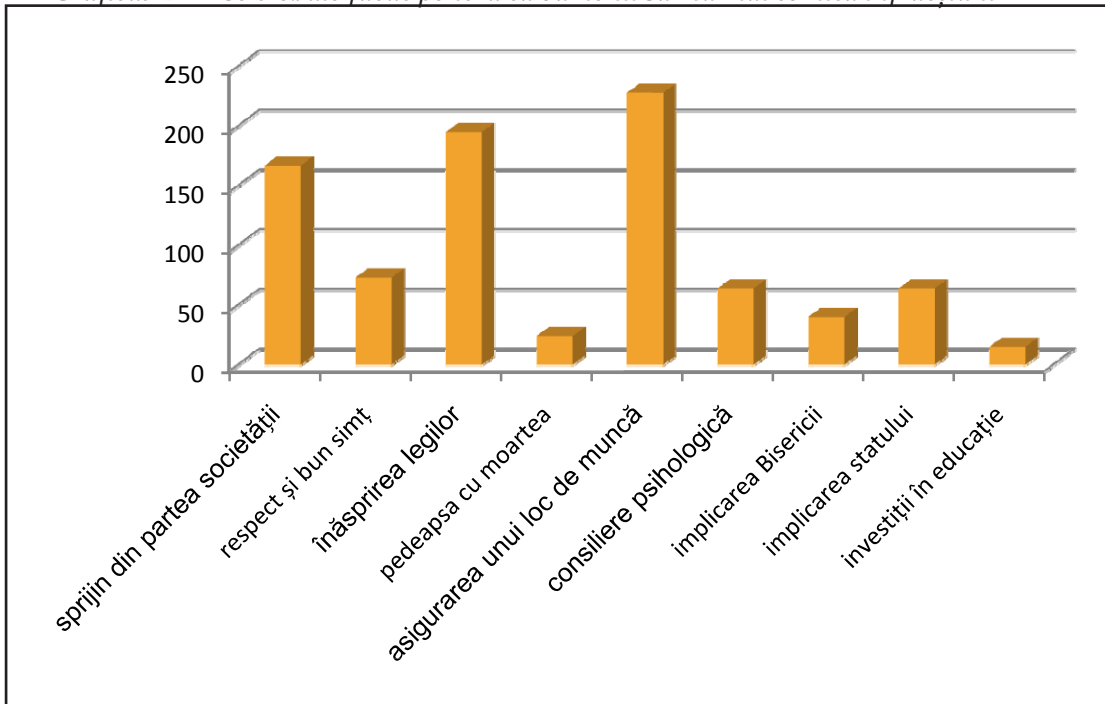


La itemul 21, *Ce credeți că ar trebui făcut pentru ca oamenii să nu mai comită infracțiuni?* răspunsurile se împart în următoarele clase: asigurarea unui loc de muncă – 22,20%, înăsprirea legilor – 18,98%, sprijin din partea societății – 16,26, respect și bun simț – 7,10%, consiliere psihologică – 6,23%, implicarea statului – 6,23%, implicarea Bisericii – 3,90%, pedeapsa cu moartea – 2,33%, investiții în educația copiilor defavorizați – 1,46%.

Observăm că răspunsurile sunt destul de comune, ceea ce înseamnă că persoanele chestionate nu s-au gândit niciodată serios la cauzele criminalității în lumea contemporană. Majoritatea motivelor invocate se referă la aspecte exterioare persoanei delinventului, la implicarea unor instituții – statul, Biserica – dar fără a preciza *când și cum* anume. De asemenea, se face trimitere la *înăsprirea legilor* precum și la *reintroducerea pedepsei cu moartea*, evitând astfel o abordare clară a etiologiei criminalității din România. Gândind astfel, responsabilitatea principală pentru existența criminalității este transferată asupra societății, individul având un rol pasiv în devenirea sa infracțională (*negăsirea unui loc de muncă, sprijin din partea statului*). Desigur, aspectele macrosociale sunt importante pentru a înțelege fenomenul

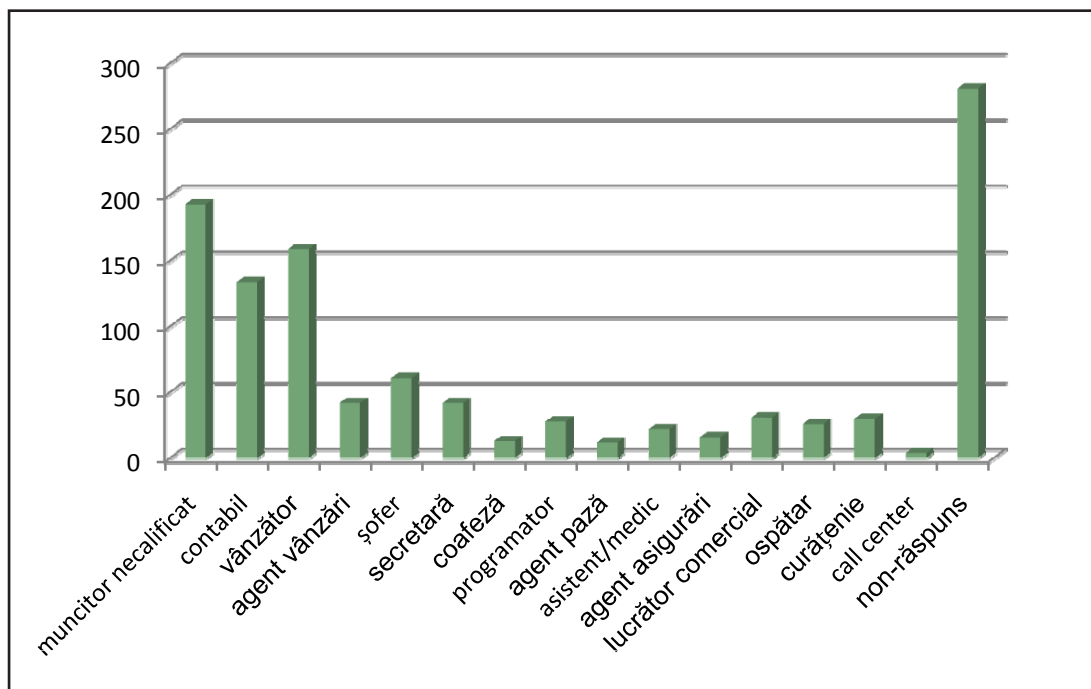
infrațional, dar atunci când avem în vedere cazul individual, lucrurile devin mai ușor de înțeles și de găsit căile de intervenție.

Graficul 21 – Ce trebuie făcut pentru ca oamenii să nu mai comită infracțiuni



Astfel, într-un studiu recent, motivele infracționale invocate de un mare număr de persoane care executau pedeapsa închisorii nu aveau o legătură cu condițiile generale din societate și nici cu violența văzută la televizor, ci cu ambianța imediată de viață a delincentului: posibilitatea de a obține ușor și repede bani și bunuri, escaladarea unor conflicte banale, importanța exagerată dată nevoilor personale sau ale familiilor lor, pentru a trăi în lux, îndemnul prietenilor, răzbunarea pentru o umilință suportată, nevoia de bani pentru aventură și distracție, invidia pentru cei care au prea mult, recuperarea cu forța a unei datorii, educația primită, neînțelegerile cu rudele apropiate etc. (Florian Gheorghe, 2006).

În vederea realizării hărții oportunităților de angajare pentru persoanele care se liberează din unitățile de detenție, cei chestionați au fost rugați să indice care sunt cele mai frecvente posturi care se vacantează în firma în care lucrează și pentru care se realizează selecție de personal. Răspunsurile au vizat următoarele meserii (vezi graficul 22): muncitor necalificat – 193 posturi, contabil – 134 posturi, vânzător – 159 posturi, agent vânzări – 42 posturi, șofer – 61 posturi, secretară – 42 posturi, coafeză – 13 posturi, analist programator – 28 posturi, agent pază – 12 posturi, asistent/medic – 22 posturi, agent asigurări – 16 posturi, lucrător comercial – 31 posturi, ospătar – 26 posturi, personal pentru curățenie – 30 posturi, personal call center – 4 posturi și non-răspuns – 281 cazuri.

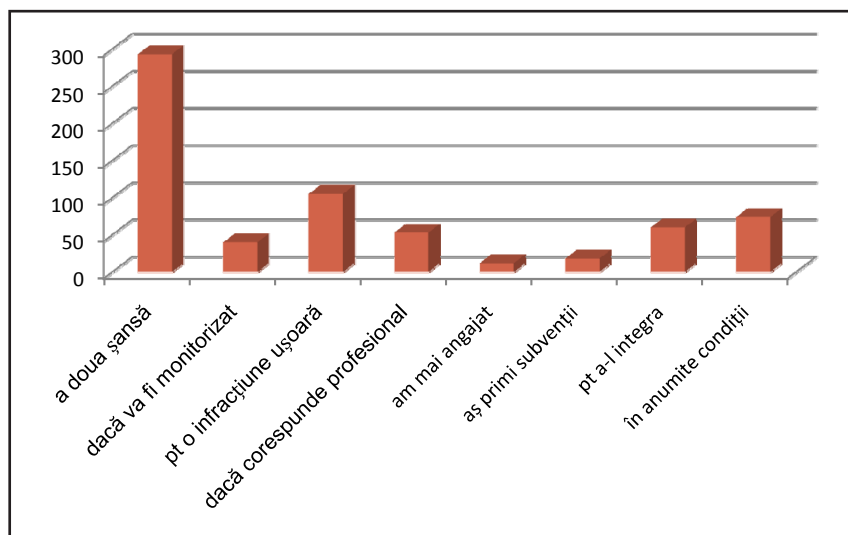


Graficul 22 – Posturi vacante pentru care realizați selecție de personal

La o privire mai atentă a posturilor pentru care se caută personal, observăm că cele mai multe sunt meseriile care necesită o pregătire școlară redusă (66,45%), urmate de cele care presupun absolvirea studiilor liceale, ale școlii postliceale sau a studiilor universitare (14,80%). Această situație o considerăm favorabilă pentru găsirea unor locuri de muncă de către persoanele care, în prezent, execută pedepse privative de libertate.

La itemul 23, *Ați angaja un fost deținut în firma dumneavoastră?* răspunsurile pozitive însumează un procent de 63% dintre cei chestionați, iar motivațiile acestora se împart în următoarele categorii: *pentru a oferi o a doua șansă* – 45,30 %, *da, dacă fostul deținut ar fi monitorizat* – 6,18 %, *da, dacă ar fi fost condamnat pentru o infracțiune ușoară* – 16,22%, *da, dacă va corespunde profesional* – 8,19 %, *da, pentru că au mai angajat și alți foști deținuți* – 1,85%, *da, dacă aș primi subvenții* – 2,78 %, *da, pentru a-l integra în societate* – 9,27% și *da, dar cu anumite condiții* – 11,43 %.

Graficul 23.1
– *Ați angaja un fost deținut în firma dvs.?*



Persoanele cu vârste peste 51 de ani, cu experiența de viață și profesională bogate, sunt cele mai preocupate ca foștilor deținuți să li se mai acorde o șansă prin angajarea în cadrul propriilor firme (31,4%). Și tinerii între 18-25 ani ar fi dispuși să angajeze foști deținuți în aceeași măsură ca segmentul celor mai în vârstă (30,6%); tot dintre cei tineri, 10,2% ar angaja foști deținuți dacă ar exista o monitorizare din partea unor instituții abilitate în acest sens, iar 8,2% pentru ca foștii infractori să nu mai recidiveze. Există însă persoane care ar angaja doar deținuți care au comis infracțiuni ușoare, de exemplu, 14% dintre cei cu vârste între 26–30 ani.

Dacă analizăm comparativ răspunsurile celor care au indicat la întrebarea 23 motivul *acordarea celei de a doua șanse* cu cei care au dat același răspuns la întrebarea 18, referitoare la ceilalți angajatori, observăm tendința respondenților de a se prezenta într-o lumină mai favorabilă atunci când e vorba de intențiile personale de a angaja un fost deținut: la toate intervalele de vârstă, mai mulți angajatori se declară dispuși să angajeze foști deținuți.

Vârsta	Acordarea celei de a doua șanse de către ceilalți angajatori (itemul 18)	Acordarea celei de a doua șanse de către cel chestionat (itemul 23)
18-25 ani	18,4%	30,6%
26-30 ani	23,8%	24,6%
31-40 ani	19,5%	29,8%
41-50 ani	18,2%	26,1%
Peste 51 ani	19,6%	31,4%

Tablelul nr. 1

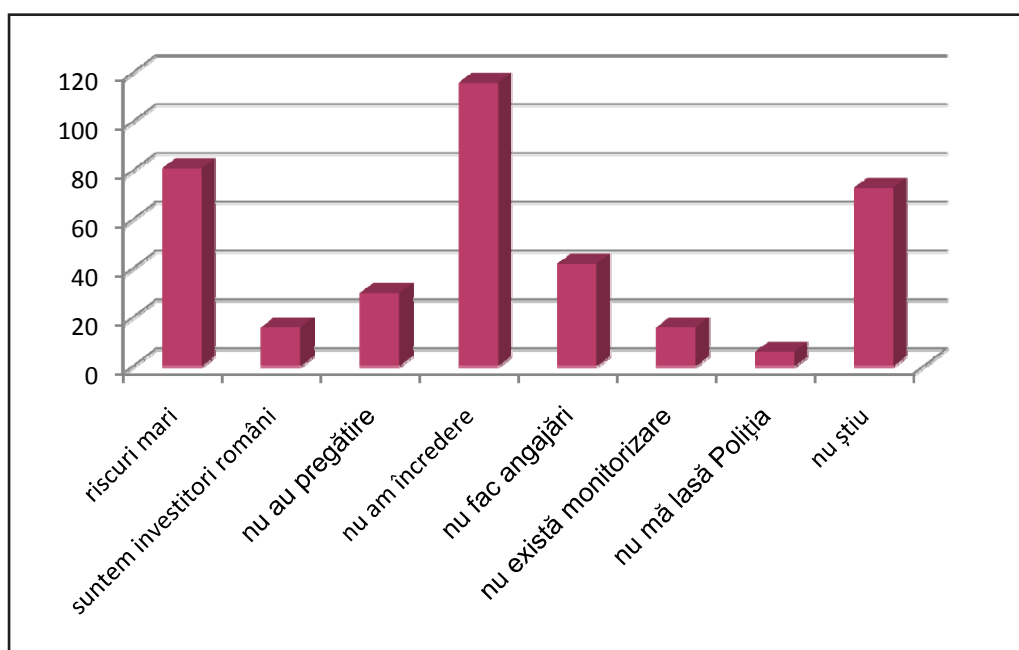
În general, aceeași situație o întâlnim și în cazul analizei răspunsurilor în funcție de nivelul de instrucție al respondenților, care, cu excepția absolvenților de gimnaziu, tind a se prezenta mai favorabili angajării de persoane liberate din închisoare.

Nivelul de instrucție	Acordarea celei de a doua șanse de către ceilalți (itemul 18)	Acordarea celei de a doua șanse de către subiect (itemul 23)
gimnazial	36,4%	18,2%
liceal	18,5%	29,1%
postliceal	11,1%	33,3%
universitar	20,2%	27,8%
postuniversitar	21,1%	29,7%

Tablelul nr. 2

Din perspectiva funcției ocupate, 31,4% din administratorii și contabilii investigați, apreciază că firmele ar angaja un fost deținut pentru a-i oferi o a doua șansă (cel mai puțin preocupati de această motivație sunt consilierii -19%). În funcție de tipul întreprinderii, remarcăm un procent relativ mai mare în rândul angajaților care își desfășoară activitatea într-o întreprindere privată sau mixtă (29%) și care cred că trebuie acordată o a doua șansă foștilor deținuți, spre deosebire de cei aparținând întreprinderilor din sectorul de stat, unde procentul este de numai 22%.

La itemul 23, *Ați angaja un fost deținut în firma dumneavoastră?*, cei care au răspuns cu „Nu” sunt în proporție de 37% și prezintă următoarele categorii de motive ale refuzului lor: nu au încredere – 30,52%, riscuri mari – 21,31%, nu fac angajări – 11,05%, sunt investitori români – 4,21%, deținuții nu au pregătirea necesară – 7,89%, nu există monitorizare – 4,21%, nu sunt lăsați de Poliție – 1,57% (probabil se referă la existența cazierului) și nu știu – 19,21% (nu identifică nici un motiv).



Graficul 23.2 – De ce nu ați angaja un fost deținut în firma dvs.?

Dintre cei care au indicat riscurile mari ca impediment în angajarea unui fost deținut 8,1% aparțin celor cu vârsta de 18–25 ani, 5,4% au 26–30 ani, 5,6% între 31–40 ani, 8,9% între 41–50 ani, iar cel mai ridicat procent este în rândul celor de peste 51 de ani – 10,6%. O răsturnare a valorilor întâlnim când analizăm motivația privind *neîncrederea în foștii deținuți*: atunci când au avut în vedere comportamentul celorlalți angajatori, procentele au fost mult mai mari decât atunci când au vorbit despre propriul comportament generat de ocazia de a angaja un fost deținut. Această situație paradoxală este frecvent întâlnită și de aceea o explicăm pe scurt.

Majorității oamenilor le place să se considere modele morale pentru ceilalți, să proiecteze o imagine de oameni sensibili și preocupați de aspectele negative ale vieții

cotidiene, de suferințele celor din jurul lor, de oameni permanent dispuși să facă ceva, să se implice în soluționarea unor probleme. Ca urmare, atunci când răspund la un chestionar cu o astfel de tematică, aleg răspunsurile cele mai favorabile lor. Acest lucru fiind cunoscut de către specialiști, sunt introduse în chestionare întrebări care se referă la aceeași problematică, dar din punctul de vedere al altor persoane cu care au numeroase trăsături comune (în cazul nostru, alți angajatori care conduc firme asemănătoare, au cam aceeași vârstă, pregătire și experiență de viață). Deoarece ei nu au avut când să discute astfel de probleme cu colegii de breaslă și deci, nu le cunosc opiniile, ei le atribuie de fapt propriile lor motivații sau puncte de vedere. Abia acum aceștia dezvăluie adevărata lor poziție față de problema investigată care, de cele mai multe ori, este mai puțin entuziastă și constructivă decât atunci când se refereau la ei înșiși.

Vârsta	Neîncrederea ca motiv pentru care ceilalți nu ar angaja un fost deținut (itemul 18)	Neîncrederea ca motiv pentru care el însuși nu ar angaja (itemul 23)
18-25	20,4%	14,3%
26-30	30%	10%
31-40	29%	10%
41-50	32%	13%
Peste 51	29%	11%

Tabela nr. 3

O situație similară constatăm și în cazul analizei răspunsurilor în funcție de nivelul de instrucție: neîncrederea în angajarea foștilor deținuți este mai mare la „ceilalți” și mult mai redusă la ei, lucru, desigur, neadevărat.

Nivelul de instrucție	Neîncrederea atribuită celorlalți (item 18)	Neîncrederea atribuită lor înșiși (item 23)
gimnazial	27,3%	18,7%
liceal	29,2%	11,5%
postliceal	31,3%	6,7%
universitar	29,7%	11,2%
postuniversitar	28,8%	12,5%

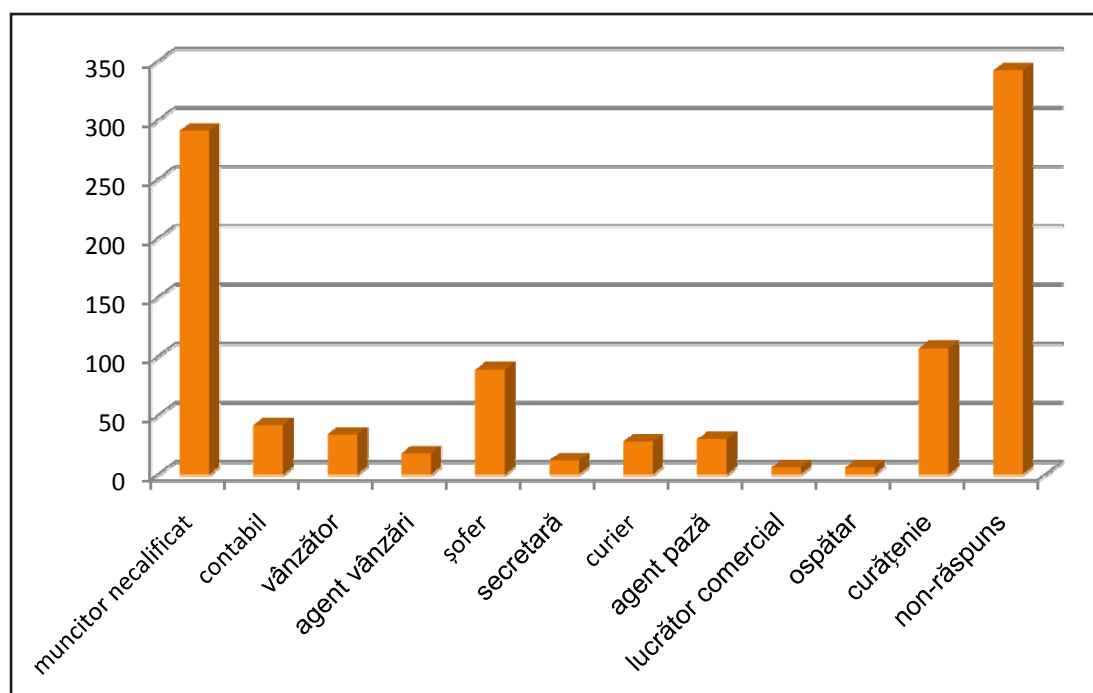
Tabela nr. 4

În funcție de **tipul întreprinderii** în care sunt angajați cei chestionați, remarcăm cele mai mari rezerve în ceea ce privește *riscurile pe care le-ar putea*

ridica foștii deținuți la cei care lucrează în sectorul de stat (15%), pentru ca această teamă să scadă la jumătate la cei care lucrează în întreprinderile private (7,6%) și la doar 4,5% la cei din întreprinderile mixte. Interesant este că, cei din domeniul ONG-urilor și-au exprimat rezervele de angajare față de foștii deținuți în procent de 16,7%.

Avocații identifică în cea mai mare măsură (33,3%) neîncrederea ca principal motiv pentru care nu ar angaja foști deținuți, urmați de directorii întreprinderilor (14,4%) și de consilieri (14,3%). Angajații cu funcții de execuție prezintă cel mai mic procent al neîncrederii, doar 7%, în schimb prezintă un procent de 10% în ceea ce privește riscurile mari ca motiv al neangajării; aceleași procente le regăsim și la asociații firmelor (10,6%) și la inspectorii de resurse umane (11,2%).

La itemul nr. 24, *Enumerați posturi din firma dvs în care ar putea fi angajați foști deținuți* răspunsurile s-au grupat astfel: muncitor necalificat – 291, contabil – 42, vânzător – 34, agent vânzări – 18, șofer – 89, secretară – 12, curier – 28, agenți pază – 30, lucrător comercial – 6, ospătar/bucătar – 6, curățenie – 107, iar 342 de persoane din cele chestionate nu au dat niciun răspuns.



Graficul 24 – Locuri de muncă în care ar putea fi angajați foști deținuți

Corelația între răspunsurile la întrebarea 22 (*Care sunt cele mai frecvente posturi în firma dvs. care se eliberează și pentru care realizați selecție de personal?*) cu cele de la întrebarea 24 (*Enumerați posturi din firma dvs. în care ar putea fi angajați foști deținuți?*) arată că angajatorii au o oarecare disponibilitate în a angaja foști deținuți, dar aceasta doar pentru posturi care antrenează riscuri minime pentru firmă precum: muncitor necalificat, personal de curățenie, agenți de pază sau șoferi.

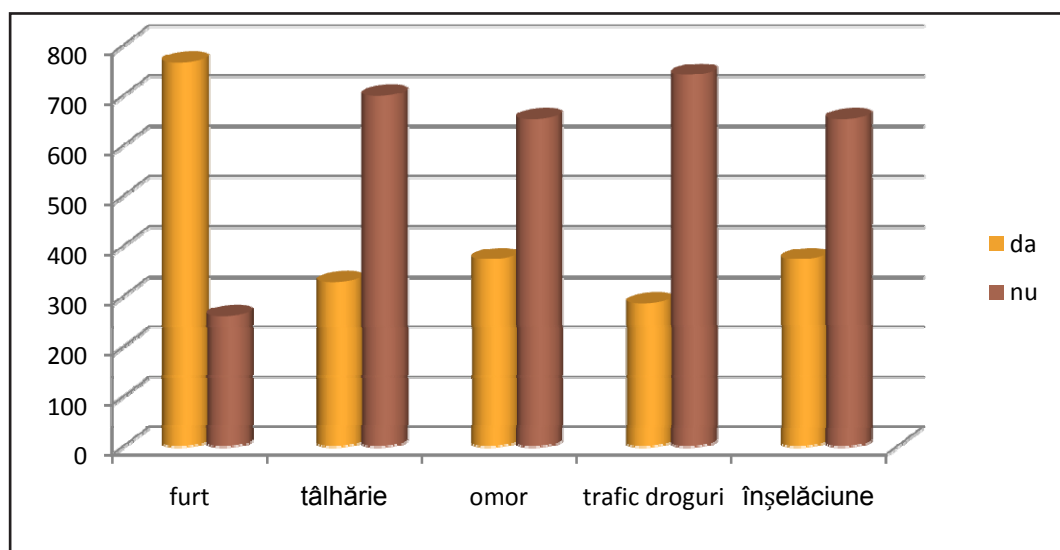
Posturi pentru care se fac angajări	Număr	Număr posturi pe care ar putea fi anagajați foști deținuți
muncitor necalificat	193	291
contabil	134	42
vânzător	159	34
șofer	61	89
secretară	42	12
Lucrători comerciali	31	6
ospătari	26	6
Personal curățenie	30	107
Agent vânzări	42	18
Agenți pază	12	30

Tabel nr. 5

Percepția majorității respondenților este că foștii condamnați pentru furt pot fi de încredere și deci angajați, fapt confirmat de 75% dintre cei chestionați (*Considerați că ar trebui angajați foști deținuți condamnați pentru...*). În proporții relativ mici, se înscriu și opțiunile pentru cei condamnați pentru tâlhărie (32%), omor (36%), înșelăciune (36%). Mai puțin agreeate sunt persoanele care au fost condamnate pentru trafic de droguri (28%).

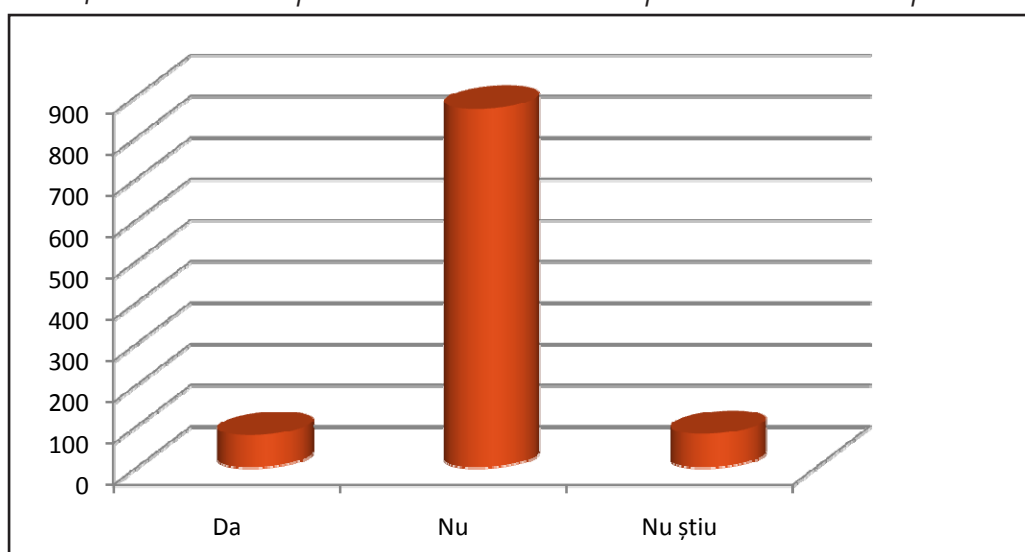
De asemenea, cele mai mari rezerve sunt exprimate față de autori ai unor infracțiuni precum: omor din culpă (doar 3,4% consideră că ar putea fi angajați), pruncucidere (1,16%), trafic de influență (1,94%) și fals și uz de fals (2,23%).

Graficul 25 – *Ati anoaia foști condamnați ventru infractiunea de... ?*



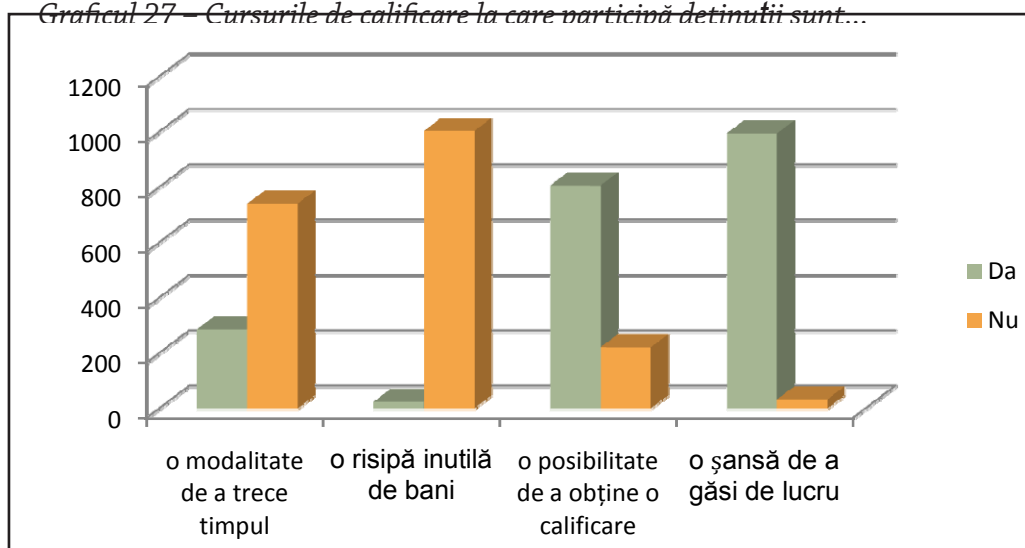
La itemul 20, *În întreprinderea dumneavoastră lucrează vreo persoană care s-a liberat din penitenciar?*, doar 7,60% dintre cei chestionați au răspuns afirmativ, 84,52% dintre subiecți au negat, iar 7,88% au răspuns „Nu știu”.

Graficul 26 – În întreprinderea dvs. lucrează vreo persoană liberată din penitenciar ?



Cei 1027 de subiecți chestionați **afirmă utilitatea programelor de calificare și pregătire pentru piața forței de muncă care se desfășoară în penitenciar** cu persoanele private de libertate. Astfel, la itemul 27, *Cursurile de calificare la care participă deținuții din penitenciar sunt...*, distribuția răspunsurilor este următoarea: o modalitate de a trece mai repede timpul (27,84% „da” vs 72,15% „nu”), o risipă inutilă de bani (2,33% „da” vs 97,66% „nu”), o posibilitate de a obține calificări căutate pe piața muncii (78,48% „da” vs 21,51% „nu”), o șansă de a găsi de lucru după liberare (96,78% „da” vs 3,21% „nu”).

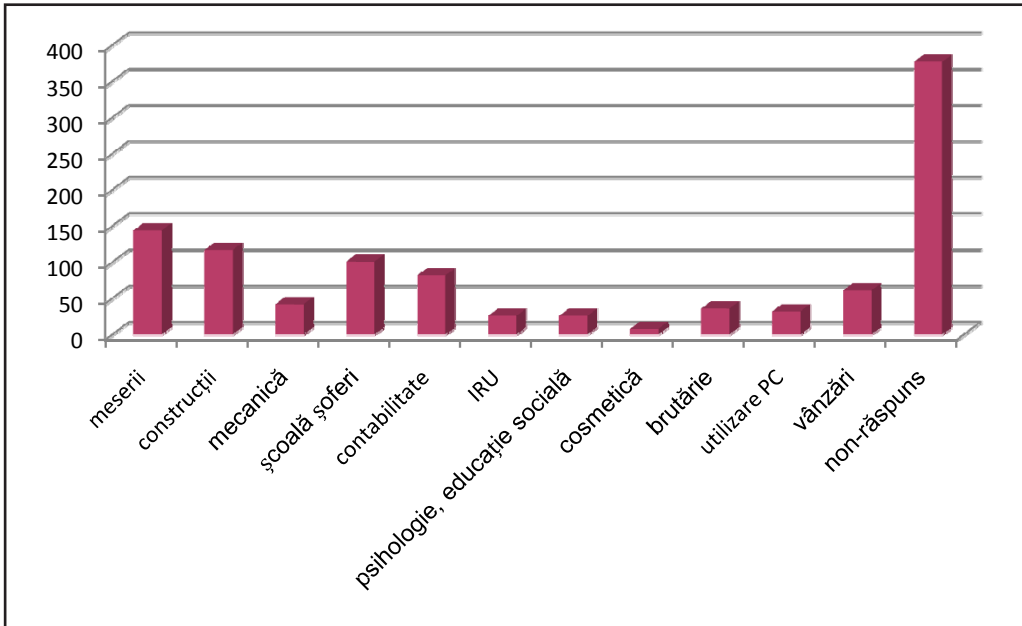
Graficul 27 – Cursurile de calificare la care participă deținuții sunt...



La itemul 28, *Ce cursuri de calificare ar trebui să urmeze deținuții pentru a putea fi angajați ulterior în firma dvs?* răspunsurile se grupează astfel: 144 diverse meserii (instalator – 21, lăcătuș – 47, tâmplar lemn/PVC – 49, electrician – 21, decorator – 6), 117– lucrător în construcții, 42 – mecanică, 101 – școala de șoferi, 82 – contabilitate, 26 – inspector

resurse umane, 26 – psihologie/educație socială, 8 – cosmetică, 36 – ospătar/bucătar, 32 – utilizare calculator, 61 – vânzări, iar 377 de subiecți nu au dat nici un răspuns.

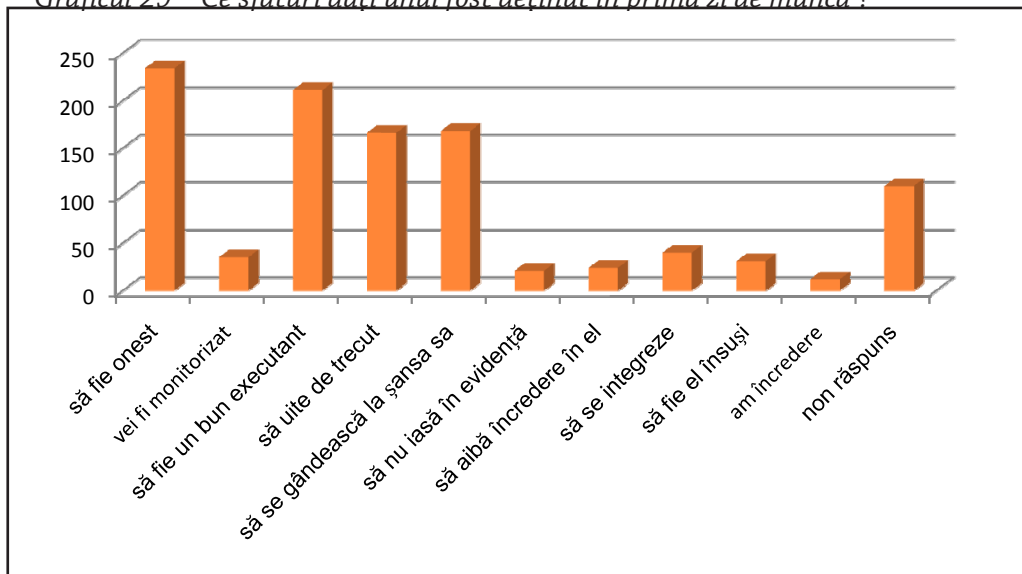
Graficul 28 – Ce cursuri de calificare ar trebui să urmeze deținuții pentru a fi angajați în



firma dvs?

Sfaturile pe care cei chestionați le-ar da în prima zi de muncă foștilor deținuți angajați (itemul 29) se grupează, în ordine, în următoarele categorii: să fie onest – 22,78%, să fie un bun executant – 20,54%, să se gândească la șansa sa – 16,35%, să uite de trecut – 16,16%, să se integreze în colectiv – 3,89%, să fie atent cum se comportă deoarece va fi supravegheat – 3,40%, să fie el însuși – 3%, să aibă încredere în el – 2,33%, să nu iasă în evidență – 2%, am încredere în el – 1,16% și non-răspuns – 10,71%.

Graficul 29 – Ce sfaturi dați unui fost deținut în prima zi de muncă ?

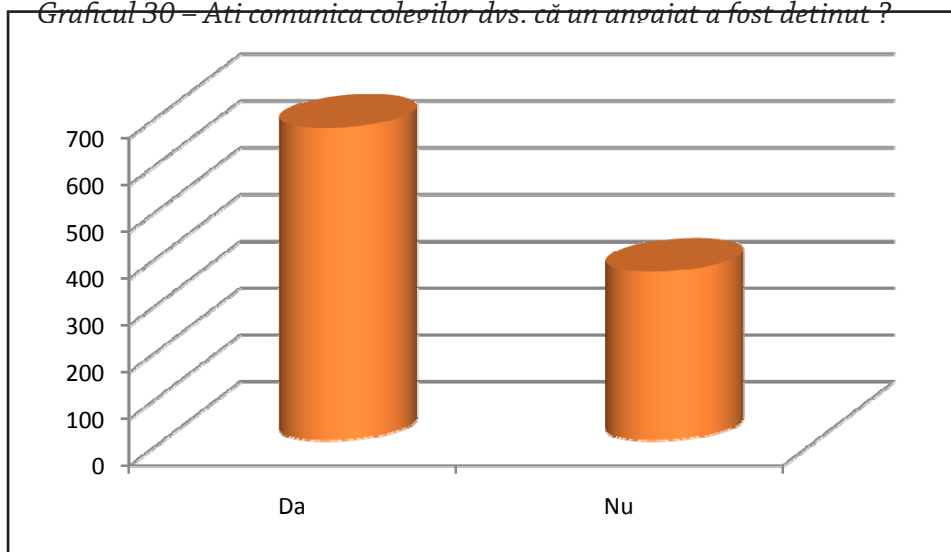


Observăm că ceea ce așteaptă un angajator de la un fost deținut sunt, în principal,

două lucruri: să fie cinstit și să execute de calitate sarcinile care i se repartizează. Aceste lucruri sunt deosebit de fecunde pentru procesul de formare profesională al condamnaților, dar și pentru pregătirea pentru noua viață odată cu liberarea din detenție. Aceștia trebuie să înțeleagă și să accepte că singura lor șansă de a-și păstra locul de muncă este conduita morală și respectarea normelor de lucru.

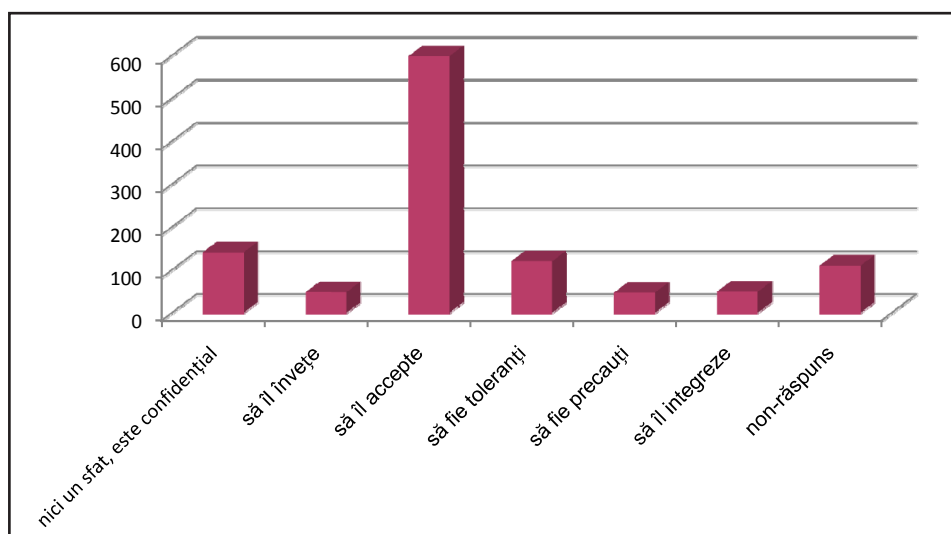
Dintre cei chestionați, un procent semnificativ de 65%, au afirmat că ar înștiința pe ceilalți angajați despre faptul că noul venit este un fost deținut și doar 35% ar trece sub tăcere acest lucru (întrebarea 30).

Graficul 30 – *Ati comunica colegilor dvs. că un angajat a fost deținut ?*



La itemul 31, *Ce sfaturi ați da angajaților mai vechi privind modul cum să se poarte cu noul coleg care a fost deținut?* răspunsurile date s-au referit la următoarele aspecte: să îl accepte – 58,22%, nici un sfat, este confidențial – 13,72%, să fie toleranți cu el – 11,68%, să îl învețe lucruri utile – 4,67%, să fie precauți – 4,57%, să îl integreze (în colectiv) – 4,77% și nu au dat niciun răspuns – 10,71%.

Graficul 31 – *Ce ați sfătui angajații privind conduita cu noul coleg fost deținut?*



Majoritatea celor care au răspuns la chestionar se rezumă la a proceda astfel încât

noul venit să se integreze cât mai repede în climatul de muncă și să aibă răbdare cu el, dar și să fie precauți. Considerăm că acest tip de răspuns este tipic persoanelor mature care au nevoie de o perioadă mai lungă până vor căpăta încredere deplină în noul coleg de serviciu. Cu această atitudine trebuie să se obișnuiască și fostul deținut și să accepte că are o mare responsabilitate în modul cum se va adapta durabil la rolul profesional.

Capitolul 4

Concluzii

1. În general, persoanele chestionate au considerat studiul nostru inedit și interesant deoarece le-a permis reflecția cu privire la funcțiile sociale ale întreprinderilor moderne, la rolul jucat de acestea în progresul comunităților în mijlocul cărora își desfășoară activitatea. Analiza răspunsurilor indică faptul că, în domeniul responsabilității sociale, este o acută nevoie de instruire, educație și mai ales de acțiune. Educație pentru că decidenții din cadrul diferitelor organizații trebuie să privească ferm rolul lor benefic pentru societate, dar și modurile în care pot contribui pentru ca viața oamenilor să fie mai bună, acționând pentru ca toate acestea să se transforme în corecte și constante practici.

2. Aproape toate persoanele chestionate (94%), au fost de acord că dezvoltarea oricărei firme este condiționată de procesele și evenimentele ce au loc în societate. Cei mai preocupați de problemele comunității au fost primarii și avocații (100%) precum și angajații din firmele de stat (99%), în timp ce directorii de firme au afirmat acest lucru doar în proporție de 71,8% (angajații care ocupă posturi de execuție au înregistrat la acest item doar un procent de 65,7).

Este evident că fiecare afacere/întreprindere are un impact nu doar asupra mediului înconjurător, dar și a celui social, ceea ce generează responsabilitate socială, adică mai mult decât respectarea legilor, mai mult decât lozinci și strategii de PR, trebuind să se transforme în acțiuni concrete; întreprinderile nu sunt entități izolate, ci parte a corpului social, a problemelor cu care acesta se confruntă și, mai ales, a soluțiilor pe care le imaginează. Această schimbare de lentile va crea în timp transformări la nivelul culturii de afaceri conducând către integrarea responsabilității sociale în valorile și strategia de dezvoltare a întreprinderilor.

3. Nivelul de instrucție al persoanelor cuprinse în studiu determină poziții diferite față de problematica vizată: cel puțin la nivel declarativ, absolvenții de gimnaziu

consideră că *instituțiile statului* trebuie să se implice prioritar în soluționarea dificultăților sociale, în timp ce 77% din persoanele cu studii universitare cred că *cetățenilor* le revine această datorie. Conștientizarea nevoii de implicare a cetățenilor și a societății civile va avea loc treptat, pe măsură ce mass-media va prezenta tot mai multe exemple de reușită, vor fi organizate mai multe dezbateri, seminarii, conferințe, activități cu vizibilitate și mai ales cu impact.

4. Domeniile în care firmele ar trebui să se implice sunt, în ordinea procentelor înregistrate, următoarele: sănătate (62,6%), igiena mediului (59%), șomaj (57%), persoanele defavorizate (53,45%), prevenirea delincvenței juvenile (19%), reintegrarea socială a foștilor deținuți (17,3%) și înfrumusețarea localităților (13,48%). Modalitățile principale de implicare avute în vedere de respondenți sunt: donații, alocarea de resurse materiale, derularea unor proiecte, campanii de sensibilizare a publicului, promovarea de acte normative. O mare parte din persoanele chestionate (82%), consideră că nu există o tradiție în sprijinirea inițiativelor pozitive la noi în țara și, ca urmare, 62% consideră că manifestarea datoriei civice este scăzută. Aceștia indică, pe primul loc, ca motivație a investiției în acțiuni caritabile, *dorința de a promova o imagine pozitivă a firmei* (66%) și *creșterea reputației firmei* (56%); dorința de a crește vânzările firmei împarte respondenții în procente aproximativ egale, 48% spunând „da” iar 52% spunând „nu”; în sfârșit, doar 25% sunt convinși că firmele ar putea investi pentru a veni în întâmpinarea unor așteptări a publicului.

5. Sprijinirea *reintegrării sociale a foștilor deținuți* este considerată importantă doar de 36,4% din absolvenții învățământului gimnazial și de numai 34% din absolvenții învățământului postuniversitar. Scepticismul exprimat poate fi înțeles mai adecvat prin convingerile exprimate de respondenți atunci când au abordat cauzele criminalității. Astfel, răspunsurile sunt grupate în 3 mari categorii: nevoile materiale, carențele educaționale și tulburările psihice (nevoi materiale - 36,51%, nevoi materiale și lipsa de educație - 17,03%, lipsa de educație - 14,2%, nevoi materiale și probleme psihice - 8,76%, lene - 4,38%, familii dezorganizate - 4,28%, anturajul neadecvat - 4,08%, curiozitate, tentații - 3,31%, lipsa locurilor de muncă - 3,31%, probleme psihice - 3,4%, pedepse prea blânde - 3,6%, cauze genetice - 2,82%, consumul de alcool - 2,33% și nu știu - 3,79%). Această situație ne impune constatarea că majoritatea celor care au un loc de muncă nu și-au format o imagine clară privind complexitatea fenomenului infracțional actual, explicațiile oferite fiind constituite de stereotipuri comune, vehiculate de publicul larg. Mai mult decât atât, reintegrarea socială nu mai poate fi concepută ca o *problemă a societății, adică a statului, adică nu a noastră, ci a celorlalți*, ci ea trebuie să devină un domeniu de intervenție pentru fiecare actor social deoarece delincvența este o problemă care afectează fiecare cetățean, iar izolarea, prin pedepse privative de libertate, nu garantează decât neutralizarea temporară a infractorilor, fără a afecta capacitatea ulterioară a acestora de a recidiva.

6. Chiar dacă 82,59% dintre subiecții investigați, au încredere în faptul că o persoană care a ispășit o pedeapsă privativă de libertate poate deveni un om cinstit, 56% din aceiași respondenți consideră că firmele nu i-ar angaja. Ei motivează acest lucru prin *neîncredere și teama de recidivă* a acestora (36,5% din economiști, 33% din avocați și din angajați, 18,6% din angajații cu funcții de execuție, 14,4% din directorii de firme și din consilierii juridici). Pe ansamblu, numai 20% din angajatori afirmă că foștii deținuți trebuie să beneficieze de o a doua șansă privind reintegrarea socială.

7. În general, cei chestionați cred că responsabilitatea principală pentru existența criminalității se găsește la nivelul societății, individul având un rol pasiv în devenirea sa infracțională (negăsirea unui loc de muncă, lipsa sprijinului din partea statului, investiții reduse în ameliorarea vieții copiilor defavorizați). La această concluzie ajungem și analizând modalitățile avute în vedere de respondenți, atunci când au fost rugați să propună *soluții pentru ca oamenii să nu mai comită infracțiuni*.

Răspunsurile lor au fost următoarele: asigurarea unui loc de muncă – 22,2%, înlăsurarea legilor – 18,98%, sprijin din partea societății – 16,26, respect și bun simț – 7%, consiliere psihologică – 6,23%, implicarea statului – 6,23%, implicarea Bisericii – 3,9%, pedeapsa cu moartea – 2,33%, investiții în educația copiilor defavorizați – 1,46%.

8. Există o motivație diversă exprimată de subiecții chestionați referitor la *angajarea foștilor deținuți în întreprinderi*: acordarea celei de a doua șanse – 45%, asigurarea dreptului la muncă – 12%, depinde de infracțiune – 11,5%, nevoia de forță de muncă – 10,15%, reducerea taxelor – 7,3%, existența unui precedent – 7,5%, dorința de a nu face discriminare – 3,95%. Directorii organizațiilor consideră în cea mai mare măsură că foștilor deținuți trebuie să li se acorde a doua șansă (27%), spre deosebire de cei cu funcții de execuție unde procentul este de doar 12,9%. Având în vedere aceste procente destul de scăzute, considerăm util ca pe termen scurt să fie organizate sesiuni de informare și dezbateri cu angajatorii referitor la rolul social al întreprinderilor, la posibilitățile lor indirecte de a reduce criminalitatea, la necesitatea unei viziuni pe termen lung a cooperării întreprinderilor cu fiecare comunitate precum și cu organizațiile societății civile.

9. În opinia angajatorilor, posturile în care ar putea lucra foști deținuți sunt mai ales cele care nu necesită o pregătire deosebită: muncitor necalificat, vânzător, agent vânzări, șofer, secretară, curier, agent pază, lucrător comercial, ospătar, personal pentru curățenie. Această situație se explică prin teama celor chestionați generată de infracțiunile comise de foștii deținuți: astfel, 75% dintre respondenți ar avea încredere în condamnații pentru furt, dar pentru alte infracțiuni, încrederea este mult mai scăzută (36% în cei cu omor sau înșelăciune, 32% în cei cu tâlhărie, 28% în persoanele care au fost condamnate pentru trafic de droguri).

Instituția penitenciară are o mare responsabilitate în optimizarea programelor de pregătire pentru exigențele vieții de după liberare a persoanelor care execută pedepse privative de libertate. Ca urmare, mulți dintre subiecții care au răspuns la chestionarul nostru au considerat că obținerea unei calificări în timpul executării pedepsei cu închisoarea este o șansă reală de a găsi de lucru după liberare (96,78%) sau o posibilitate de a obține o calificare căutată pe piața muncii (78,48%).

În acest sens, angajatorii intervievați au oferit sugestii fecunde privind meseriile cele mai așteptate în firmele lor și care ar putea fi învățate în unitățile de detenție (construcții, șofer, mecanic, ospătar, bucătar, cosmetică, utilizator calculator și altele).

Totodată, este esențială sprijinirea deținuților în depășirea aceluia tip de atitudine față de muncă situată cu precădere în domeniul satisfacerii trebuințelor biologice și al scopului declarat de a se libera mai repede și trecerea către înțelegerea importanței unor relații sociale pozitive ce pot fi stabilite la locul de muncă, a importanței de a fi apreciat de către ceilalți pentru felul în care muncești, a satisfacției dată de lucrul bine făcut și, nu în ultimul rând, al condiționării reintegrării sociale de angajarea în câmpul muncii.

Angajatorii au insistat asupra faptului că o componentă importantă a șanseii de a fi angajat este reprezentată de trăsăturile de caracter ale foștilor deținuți, trăsături care pot fi optimizate în timpul detenției prin consiliere adecvată, prin programe realizate în parteneriat de penitenciar și organizațiile nonguvernamentale: onestitatea, a fi un bun executant, atașamentul de colectiv, a avea încredere în ei înșiși, a se purta decent, a abandona comportamentele de risc sunt calități necesare oricărui angajat într-o firmă.

Devine astfel importantă stimularea interesului persoanelor private de libertate pentru muncă și pentru obținerea unor rezultate bune în cadrul acesteia. Interesul acestora pentru muncă poate fi explicat ținând cont de două mecanisme psihologice (Gheorghe F, 2002): primul dintre acestea, întâlnit la majoritatea deținuților are în vedere succesiunea *performanță - trebuințe materiale împlinite - satisfacție*. În acest caz, activitatea profesională și performanța sunt legate de siguranța asigurării nevoilor materiale, posibilitățile de stimulare fiind dinspre împlinirea nevoilor spre performanță. Cel de al doilea mecanism, mai complex, se referă la *sentimentul de autorealizare prin muncă - satisfacție - performanțe superioare*. Întâlnim nevoia de autorealizare la acele persoane care caută să facă lucrurile cât mai bine, se perfecționează continuu, doresc să facă ceva util și simt că prin muncă se realizează ca oameni. Pentru această ultimă categorie de persoane, problema stimulării va consta în folosirea lor la activități complexe și în acordarea graduală de responsabilități.

12. Un rol deosebit revine, în contextul prezentat, reprezentanților societății civile, cu precădere organizațiilor neguvernamentale și asociațiilor, care prin programe specifice pot sprijini procesul de reinsertie socială a persoanelor care execută o măsură

privativă de libertate, atât prin organizarea unor cursuri de calificare în meserii căutate pe piața forței de muncă, prin programe de asistență psihologică și socială specifice, dar și prin consilierea în căutarea unui loc de muncă după liberare. Este tot mai evident că, în ciuda eforturilor susținute ale instituției penitenciare, aceasta singură nu poate să soluționeze problematica reintegrării sociale a persoanelor care au comis infracțiuni, că este nevoie de măsuri și demersuri coordonate atât din partea instituțiilor statului, cât și din partea societății civile.

*

* *

Studiul întreprins are meritul de a fi primul consacrat problemei responsabilității sociale a întreprinderilor, într-o perioadă când situația economică și socială din țară dar și din Europa se confruntă cu dificultăți majore. Cu atât mai mult, se impune găsirea unor soluții pentru creșterea solidarității sociale și atragerea unui număr sporit de persoane aflate în dificultate în zona muncii salariate. Pentru aceasta, proiectele de cooperare între firmele de stat, cele private și organizațiile nonguvernamentale, se dovedește a fi o cale demnă de urmat. Și aceasta, deoarece a venit timpul ca problemele economice și cele morale să fie considerate un tot inseparabil și de care depinde viitorul nostru, al tuturor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU SV OLTENIA



CENTRUL ROMÂN
PENTRU EDUCAȚIE
ȘI DEZVOLTARE UMANĂ

CHESTIONAR

1. Tipul întreprinderii / firmei

- a. de stat
- b. particulară
- c. mixtă
- d. altă situație (care anume?).....

2. Obiectul de activitate

3. Vechimea întreprinderii (în ani)

4. Număr de angajați

5. Vârsta respondentului

- a. 18-25 ani
- b. 26-30 ani
- c. 31-40 ani
- d. 41-50 ani
- e. Peste 51 ani

6. Nivel de școlarizare

- a. gimnazial
- b. liceal
- c. vocațional
- d. universitar
- e. postuniversitar

7. Poziția ocupată în întreprindere/ firmă

.....

Citiți cu atenție următoarele afirmații și notați opinia dvs.:

8. Dezvoltarea unei întreprinderi este dependentă de ceea ce se întâmplă în societate:

DA NU

9. Întreprinderile/ firmele trebuie să manifeste grijă față de problemele/ nevoile:

clienților DA NU

propriilor angajați DA NU

furnizorilor DA NU

comunității DA NU

altele (precizați care).....

10. În rezolvarea problemelor sociale ar trebui să se implice:

instituțiile statului	DA	NU
asociațiile/ organizațiile nonguvernamentale	DA	NU
cetățenii	DA	NU
instituțiile europene	DA	NU
întreprinderile / firmele	DA	NU
Biserica	DA	NU
altele (care anume ?).....		

11. Ierarhizați, în funcție de importanță, domeniile în care ar trebui să se implice firma dumneavoastră?

sănătate	DA	NU
igiena mediului	DA	NU
înfrumusețarea localităților	DA	NU
șomaj	DA	NU
prevenirea infracționalității în rândul tinerilor	DA	NU
sprijinirea categoriilor defavorizate (vârstnici, handicapați, copii abandonți)	DA	NU
sprijinirea reintegrării sociale a foștilor deținuți	DA	NU
altele (care anume?).....		

12. Care ar trebui să fie modalitățile prin care întreprinderile să se implice în rezolvarea problemelor sociale?

investirea unei părți din profit în activitățile organizațiilor non-guvernamentale	DA	NU
donății și sponsorizări	DA	NU
derularea propriilor proiecte	DA	NU
desfășurarea unor activități de către proprii angajați	DA	NU
derularea unor campanii de sensibilizare a publicului față de problemele sociale	DA	NU
promovarea unor proiecte de acte normative	DA	NU
altele (care anume ?).....		

13. Cei care investesc în acțiuni sociale o fac pentru:

a crește reputația firmei	DA	NU
a promova o imagine pozitivă	DA	NU
a crește vânzările	DA	NU
a da un exemplu altor firme	DA	NU
publicul așteaptă ca cineva să rezolve problema	DA	NU

există o tradiție în sprijinirea inițiativelor pozitive DA NU
 din datorie civică DA NU
 altele (care anume ?).....

14. Pentru sprijinirea reintegrării sociale a persoanelor care se liberează din penitenciare, ar trebui să se implice mai mult:

instițutiile statului	DA	NU
organizațiile nonguvernamentale	DA	NU
primăriile	DA	NU
întreprinderile de stat	DA	NU
întreprinderile private	DA	NU
liderii de opinie	DA	NU
Biserica	DA	NU
mass-media	DA	NU
altele (care anume ?).....		

15. Statul ar trebui să stimuleze întreprinderile să se implice mai mult în sprijinirea reintegrării sociale a foștilor deținuți?

DA NU

16. Ce măsuri credeți că ar stimula întreprinderile să angajeze foști deținuți?

- a) reducerea taxelor DA NU
 b) fonduri suplimentare DA NU
 b) programe de monitorizare a foștilor deținuți DA NU
 c) subvenții DA NU
 d) altele (care anume ?).....

17. Credeți că întreprinderile pe care le cunoașteți ar angaja un fost deținut?

DA NU

18. De ce credeți acest lucru?

.....

19. De ce credeți că oamenii comit infracțiuni?

.....

20. Credeți că un fost deținut poate să devină un om cinstit?

DA NU NU ȘTIU

21. Ce credeți că ar trebui făcut pentru ca oamenii să nu mai comită infracțiuni?

.....

.....

22. Care sunt cele mai frecvente posturi în firma dvs. care se eliberează și pentru care realizați selecție de personal?

1.....2.....3.....

.....

4.....5.....6.....

.....

23. Ați angaja un fost deținut în firma dumneavoastră?

DA - De ce?.....

NU - De ce?

24. Enumerați câteva posturi din firma dvs. în care ar putea fi angajați foști deținuți?

a) b).....

.....

c) d).....

.....

25. Considerați că ar trebui angajați foști deținuți condamnați pentru:

Furt DA NU

Tâlhărie DA NU

Omor DA NU

Trafic de droguri DA NU

Înșelăciune DA NU

Alte infracțiuni (care anume?).....

26. În întreprinderea dvs. lucrează vreo persoană care s-a liberat din penitenciar?

DA NU NU ȘTIU

27. Cursurile de calificare la care participă deținuții în penitenciar sunt:

o modalitate de a trece mai repede timpul DA NU

o risipă inutilă de bani DA NU

o posibilitate de a obține calificări căutate pe piața muncii DA NU

o șansă de a găsi de lucru după liberare DA NU

28. Ce cursuri de calificare ar trebui să urmeze deținuții în penitenciar pentru a putea fi angajați ulterior în firma dumneavoastră?

a)..... b).....

c)..... d).....

29. Ce sfaturi ați da unui fost deținut în prima zi de muncă în firma dv.?

.....
.....
.....

30. Le-ați comunica colegilor dv. faptul că un angajat a fost deținut?

DA NU

31. Ce sfaturi ați da angajaților mai vechi privind modul cum să se poarte cu noul coleg care a fost deținut?

.....
.....
.....
.....

Anexa 2

RECOMANDAREA R (83) 7
privind participarea publicului la politica
penală (adoptată de Comitetul Miniștrilor la
23 iunie 1983 în a 361-a reuniune a Delegațiilor Miniștrilor)

Comitetul Miniștrilor, în virtutea articolului 15.b al Statutului Consiliului Europei,
Considerând că o politică penală orientată spre prevenirea crimei, spre promovarea măsurilor de substituție la pedepsele privative de libertate, spre reinserția socială a delincvenților și spre ajutarea victimelor, trebuie să fie urmărită și dezvoltată în țările membre ale Consiliului Europei,

Considerând că o astfel de politică este o reacție potrivită la problemele criminalității cu care sunt confruntate în prezent statele membre,

Considerând că aplicarea acestei politici presupune mai întâi adeziunea și participarea activă a profesioniștilor direct implicați, mai ales a magistraților, a personalului din penitenciare și a funcționarilor din poliție,

Considerând totodată că o asemenea politică nu poate fi eficace fără o atitudine favorabilă și chiar o participare activă a publicului;

Considerând că este important de depășit indiferența și chiar ostilitatea față de această politică care se manifestă la anumite părți ale publicului și căutând o adeziune cât mai vastă la obiectivele acesteia;

Considerând că este esențială asocierea publicului, în cadrul unor structuri adaptate, la elaborarea și aplicarea acestei politici;

Având în vedere Convenția de salvagardare a Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale;

Având în vedere Rezoluția (73) 5 relativ la Ansamblul de reguli minime pentru tratamentul deținuților;

Având în vedere lucrările celei de-a 13-a Conferință în domeniul cercetărilor criminologice (asupra opiniei publice privind criminalitatea și justiția penală, 1978);

Recomandă guvernelor statelor membre să promoveze participarea publicului la elaborarea unei politici penale pentru prevenirea criminalității, pentru recurgerea la măsuri de substituție a pedepselor privative de libertate și asigurarea unui ajutor pentru victime, mai ales prin mijloacele următoare:

Informare și cercetare

1. Extinderea și ameliorarea calității statisticilor criminale și dezvoltarea

cercetărilor științifice asupra criminalității și justiției penale, inclusiv a anchetelor asupra victimizării;

2. Difuzarea pentru marele public a informației sus-amintite, de o manieră să risipească prejudecățile și ideile privind criminalitatea și justiția penală;

3. Includerea în acest scop a noțiunilor de drept penal și de criminologie în programele școlare de învățământ și încurajarea prin mijloace cât mai adecvate, în special în colaborare cu mass-media, a luării la cunoștință a problemelor reale relativ la criminalitate și la justiția penală.

II. Participarea publicului la elaborarea politicii penale

4. Asocierea publicului la elaborarea politicii penale, atât la nivel local cât și național, prin intermediul comisiilor consultative ad-hoc, a organismelor cu caracter permanent și prin vaste proceduri de consultare, în special prin dezbateri publice.

5. Explicarea orientărilor politicii penale urmărite de autorități și primirea observațiilor cetățenilor privind această politică.

III. Rolul publicului în aplicarea politicii penale

A. În general

6. Sensibilizarea publicului, prin informații și structuri adecvate, la rolul esențial pe care trebuie să-l joace în aplicarea politicii de prevenire a criminalității și de reinsertie socială a delincvenților, în special prin asocierea lor la măsurile de substituție a pedepselor privative de libertate ca și la măsurile de ajutorare a victimelor.

B. Prevenirea socială

7. Promovarea, în cadrul unor cursuri sau servicii de consultanță vizând părinții, a unei informări adecvate privind problemele delincvenței juvenile, mai ales a cauzelor, a manifestărilor și a prevenirii sociale.

8. Completarea formării profesorilor privind aceste probleme pentru a le permite, în cadrul funcțiilor lor, să facă față problemelor de asimilare și de comportament ale elevilor lor.

9. A da prioritate angajării tinerilor, a promova formarea profesională a celor care au manifestat comportamente delincvente în vederea ajutorării lor să obțină locuri de muncă și încurajarea angajatorilor să-i angajeze.

10. Încurajarea arhitecților și urbanistilor să promoveze, pe plan național și local, a unei morfologii urbane mai umane și de natură să prevină criminalitatea.

11. Trebuie să se țină cont de sugestiile asociațiilor de cetățeni pentru a întări coeziunea socială în orașe și cartiere, dându-le ocazia să contribuie la planificarea urbană în vederea ameliorării calității vieții și reducerea aspectelor criminogene ale urbanismului.

12. Încurajarea autorităților locale să promoveze dialogul cu publicul pe aceste probleme, în scopul întăririi rolului acestuia în prevenirea socială.

13. Inventarierea, mai ales după consultarea companiilor de asigurări și a specialiștilor în securitate, a ansamblului de precauții elementare și a mijloacelor tehnice pentru prevenirea ocaziilor de criminalitate, asigurând cea mai largă difuzare în rândul publicului și încurajându-l să le pună în practică.

C. Prevenirea penală generală și specială. Aplicarea măsurilor de substituție pentru pedepsele privative de libertate

14. Sensibilizarea publicului, prin publicații și conferințe și cu consensul mass-media, asupra consecințelor penale și sociale, care însoțesc comiterea diverselor infracțiuni, pentru a crește efectul lor de descurajare.

15. Încurajarea participării publicului la reinsertia deținuților și facilitarea, în măsura posibilului, a contactului deținuților cu persoanele dispuse să-i ajute.

16. Asocierea cu precădere a personalului din penitenciare la reinsertia deținuților, în orice caz, la organizarea unor cursuri și seminarii adecvate.

17. Evitarea, în ce-i privește pe deținuți, a ruperii legăturii cu familia, facilitând pe cât posibil, mai ales, a contactelor între serviciile competente din penitenciare și familiile deținuților.

18. Sensibilizarea publicului la avantajele pe care le prezintă, din punctul de vedere al reinsertiei sociale, tratamentul în libertate al delincvenților.

19. Invitarea publicului să colaboreze concret la tratamentul în libertate al delincvenților:

- creând structuri adecvate, precum consiliile de reinșeție socială, societăți de patronaj, comisii pentru asistența celor aflați sub supraveghere și a deținuților liberați condiționat;
- utilizând cât mai bine competențele particulare ale acestor voluntari; încercând să definim exact rolul lor în raport cu al altor lucrători sociali profesioniști.

20. Invitarea patronilor și a altor persoane implicate să nu facă discriminare la angajarea celor aflați în supraveghere sau a deținuților liberați.

21. Sensibilizarea magistraților și funcționarilor poliției în special la politica măsurilor de substituție a pedepselor privative de libertate:

în cursul formării lor inițiale și a formării lor permanente sau complementare;

- prin participarea lor la comisiile locale de prevenire a crimei, prin conferințe, seminarii și mese rotunde;

- prin publicații destinate grupurilor profesionale specifice.

22. Încurajarea, prin reuniuni și seminarii, a familiilor delincvenților condamnați să pregătească reinsertia acestora.

23. Colaborarea cu asociațiile care urmăresc promovarea reinsertiei sociale a delincvenților, susținând moral și material acțiunile lor.

24. Stabilirea de contacte cu asociațiile care susțin interesele victimelor, pentru

a asigura adeziunea lor la o politică criminală care vizează mai ales reinserta delincentului, mai ales prin tratament în libertate decât protejarea intereselor victimei.

D. Politică penală în funcție de interesele victimei

25. Încurajarea publicului prin apel la solidaritate astfel încât prin informații asupra mijloacelor tehnice disponibile și asupra conduitei de adoptat, să prevină comiterea de infracțiuni, să dea ajutor victimelor când acestea s-au produs și, ulterior, să le vină în ajutor.

26. Atragerea activității poliției asupra necesității de:

- a lua în considerare, în orice circumstanță, a victimelor infracțiunii, mai ales prin calitatea primirii lor;
- a pune victima cât mai repede în legătură – dacă ea depune o cerere – cu serviciile sau asociațiile locale care-i pot acorda asistență sau chiar a avertiza familia;
- a consilia victima asupra măsurilor necesare pentru a evita o victimizare ulterioară.

27. Crearea de servicii de ajutor și informare a victimelor, apte să acorde acestora ajutor psihologic, moral sau material adecvat.

28. A prevedea în măsura posibilului săli de primire sau de așteptare speciale pentru victime în birourile de poliție sau în palatul de justiție.

29. A realiza un sistem de ajutor judiciar eficace pentru victimă care să-i permită, în orice împrejurare, să aibă acces la justiție.

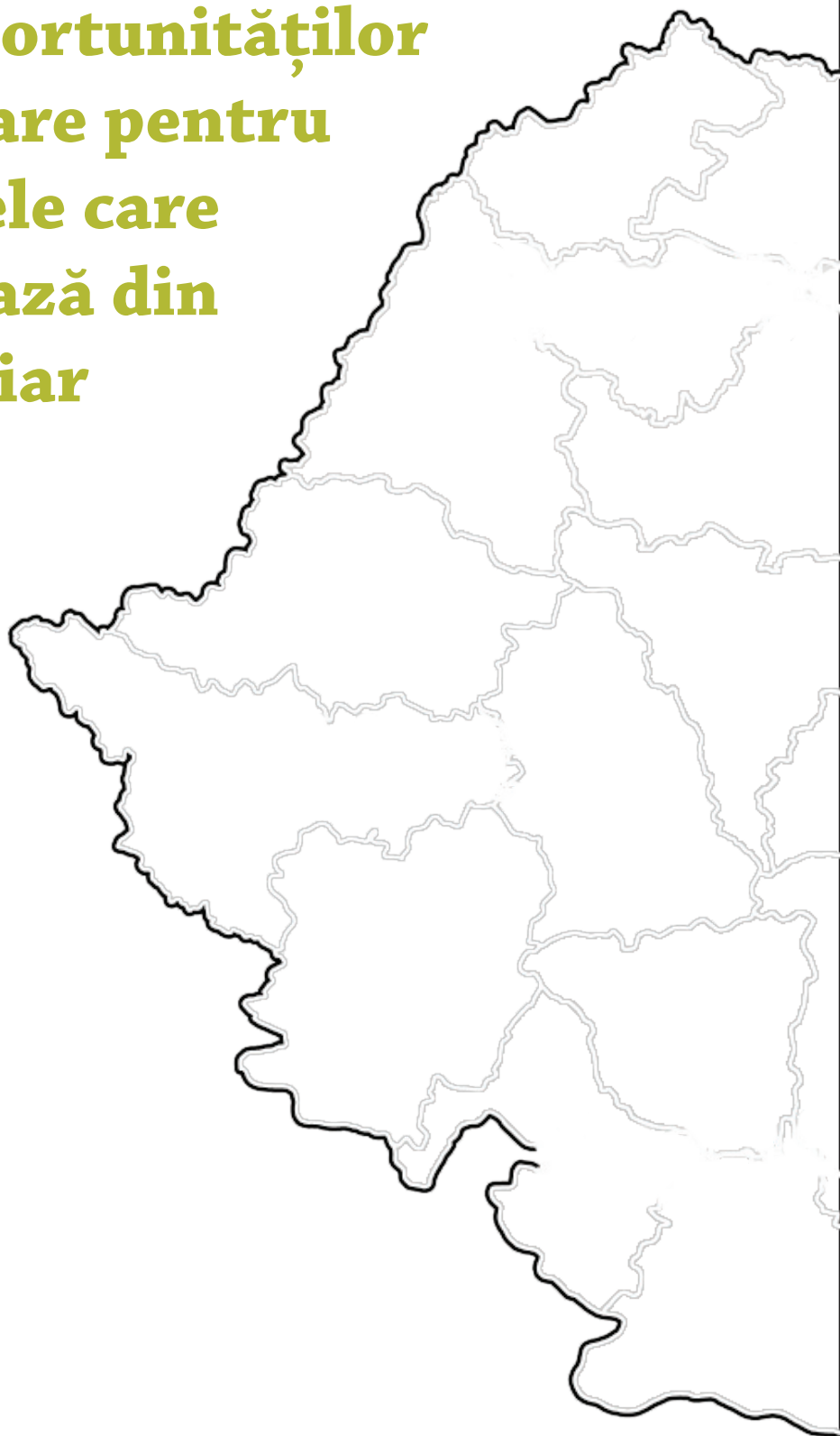
30. A facilita indemnizarea victimei de către delincent, de exemplu prevăzând această obligație ca o măsură de substituție a pedepsei privative de libertate.

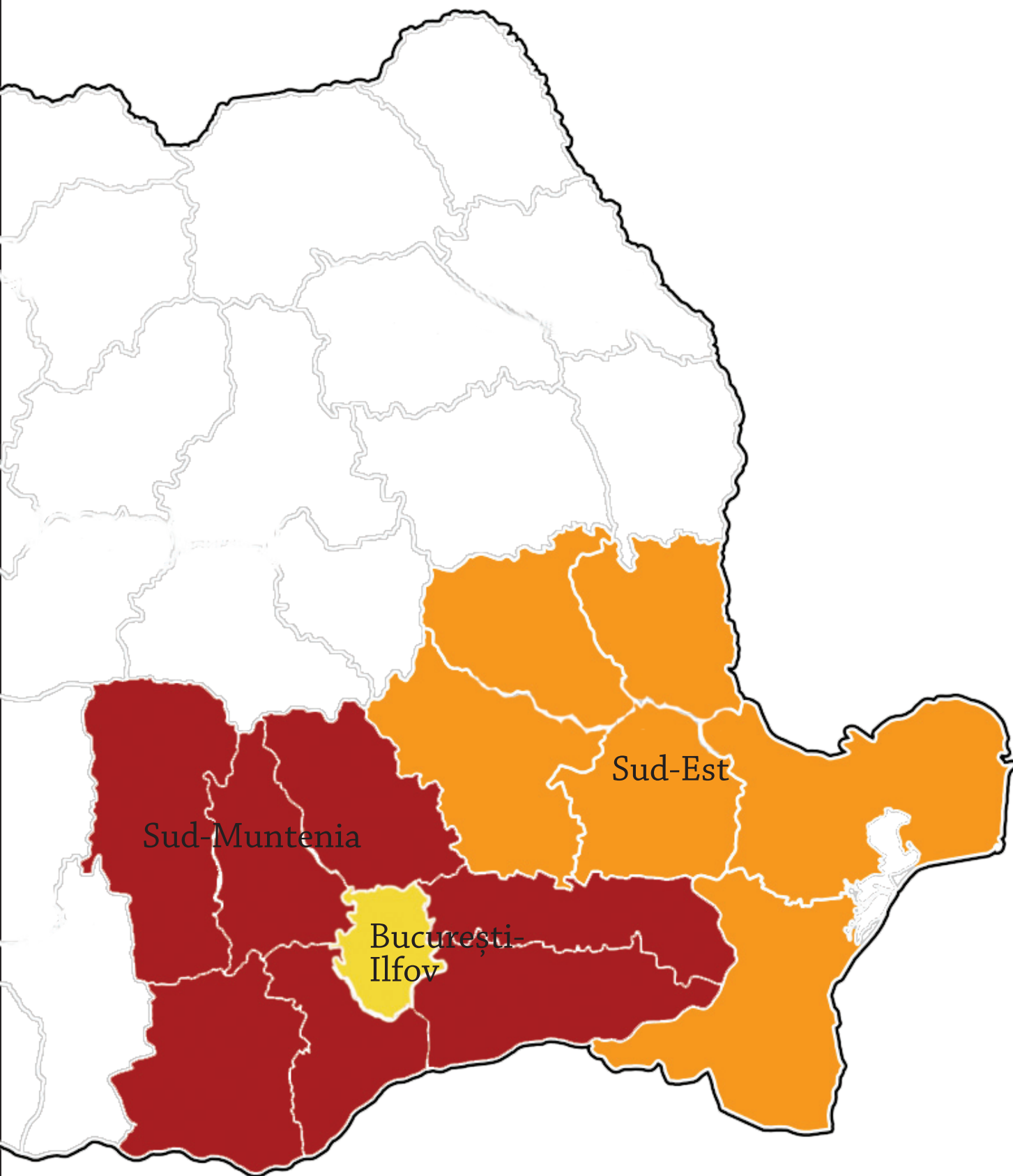
31. Multiplicarea cazurilor de indemnizare a victimei de către stat în lipsa indemnizării de către delincent.

32. Susținerea asociațiilor în favoarea victimelor în eforturile lor pentru a le ajuta psihologic, moral și material și încurajarea lor de a recurge la serviciile voluntarilor.

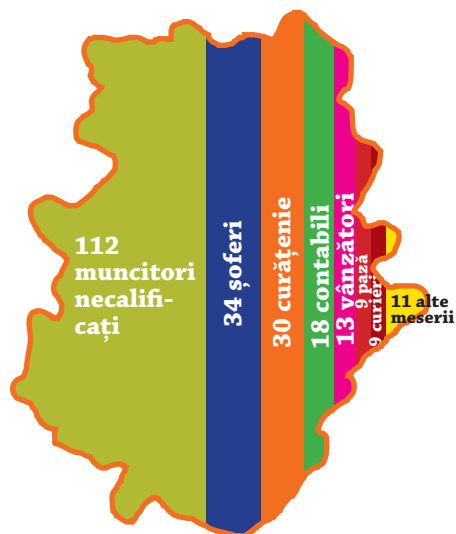
Anexa 3

Harta oportunităților de angajare pentru persoanele care se liberează din penitenciar





Regiunea București-Ilfov



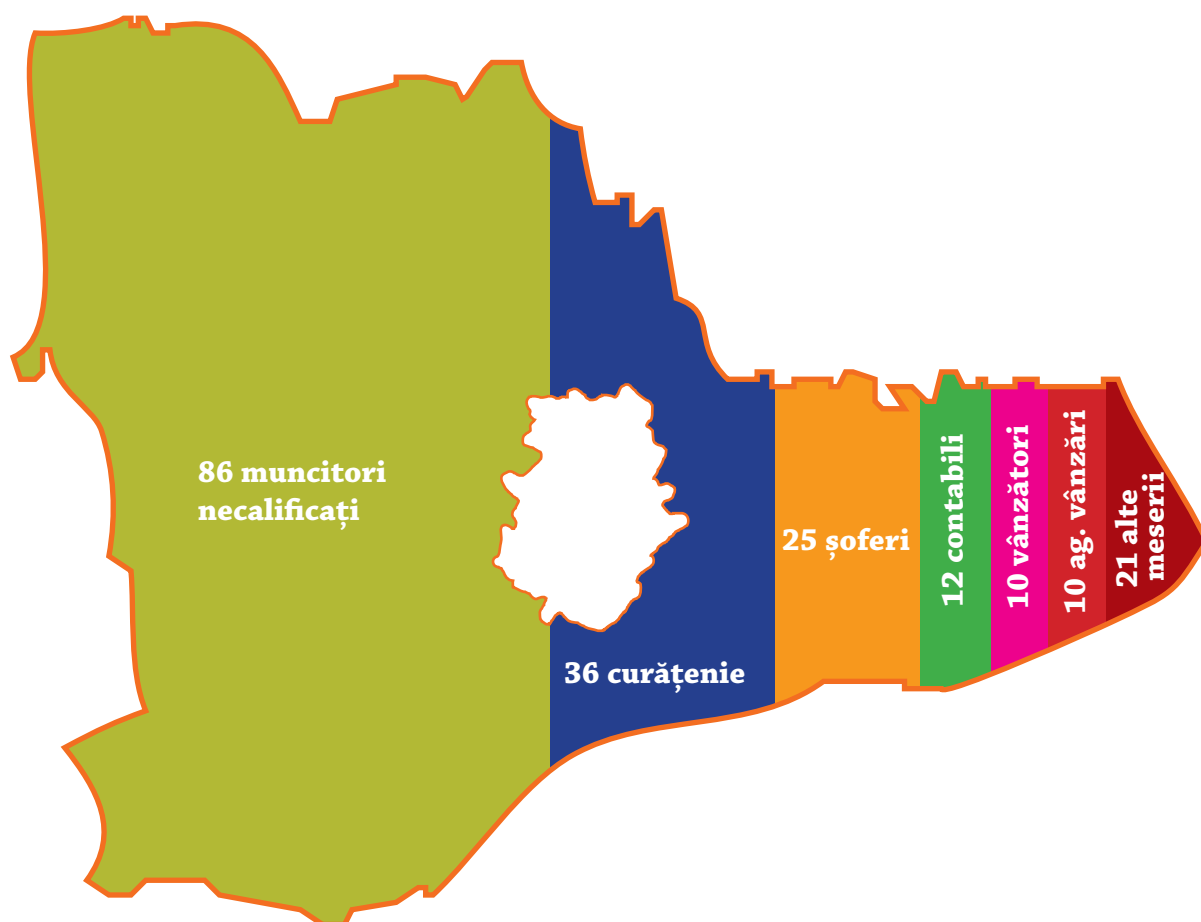
București

Non răspuns	106
muncitori necalificați	90
sofer	27
vanzator	9
contabil	16
paza	9
agent vanzari	5
curier	9
curatenie	25
secretara	3
ospatar/bucatar	1
lucrator comercial	1

Ilfov

Non răspuns	15
muncitori necalificați	22
sofer	7
vanzator	4
contabil	2
curatenie	5
lucrator comercial	1

Regiunea Sud-Muntenia



Argeș

Non răspuns	19
muncitori necalificati	10
sofer	6
vanzator	2
contabil	1
paza	2
agent vanzari	1
curier	1
curatenie	6
secretara	1

Dâmbovița

Non răspuns	13
muncitori necalificati	24
sofer	7
contabil	4
paza	1
agent vanzari	2
curier	1
curatenie	6

Prahova

Non răspuns	22
muncitori necalificati	15
sofer	3
vanzator	2
contabil	2
paza	1
agent vanzari	2
curatenie	11
secretara	1

Teleorman

Non răspuns	19
muncitori necalificati	16
sofer	5
vanzator	1
contabil	2
paza	2
agent vanzari	1
curatenie	9
secretara	1

Giurgiu

Non răspuns	17
muncitori necalificati	15
sofer	4
vanzator	4
contabil	2
paza	3
agent vanzari	1
curier	1
curatenie	6
ospatar/bucatar	1
lucrator comercial	1

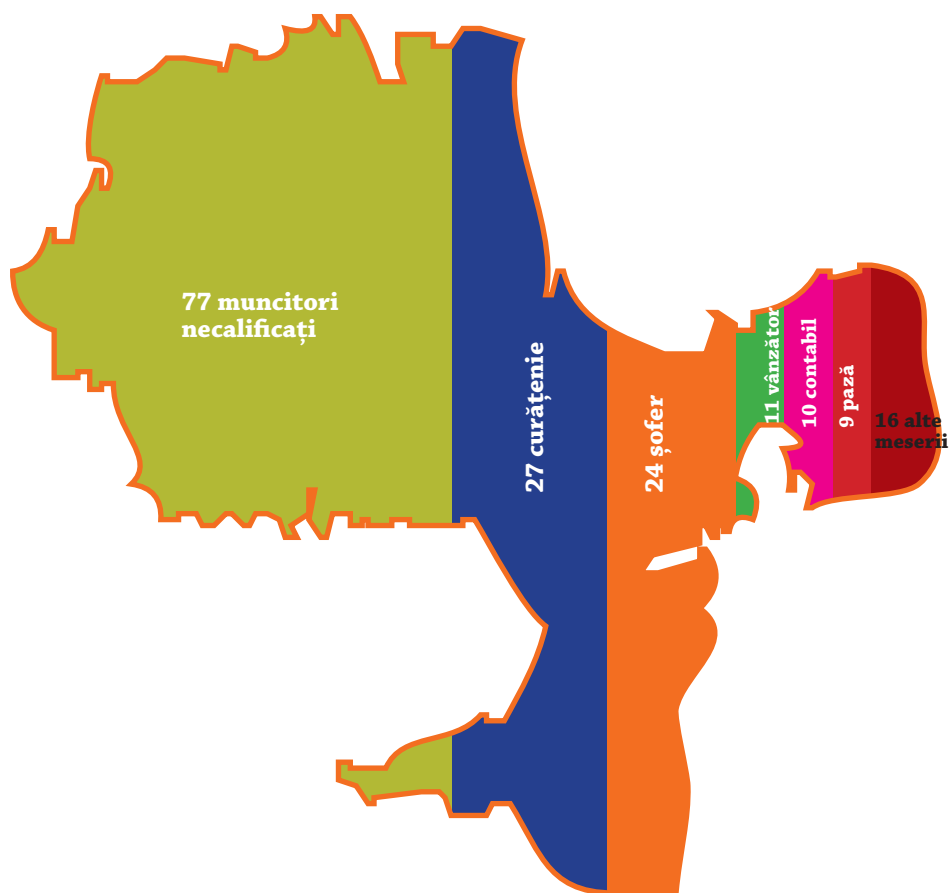
Călărași

Non răspuns	8
muncitori necalificati	10
sofer	2
contabil	1
paza	1
agent vanzari	3
curier	1
curatenie	4

Ialomița

Non răspuns	13
muncitori necalificati	7
sofer	4
vanzator	2
contabil	2
paza	2
curatenie	2
ospatar/bucatar	1
curier	1
curățenie	2

Regiunea Sud-Est



Buzău

Non răspuns	22
muncitori necalificați	10
sofer	2
vanzator	2
curier	1
curatenie	3
secretara	1
contabil	2

Vrancea

Non răspuns	13
muncitori necalificati	7
sofer	4
vanzator	2
contabil	2
paza	2
curatenie	2
ospatar/bucatar	1
curier	1

Galați

Non răspuns	19
muncitori necalificati	13
sofer	4
vanzator	3
contabil	1
paza	1
curier	1
curatenie	8
secretara	2
lucrator comercial	1

Brăila

Non răspuns	12
muncitori necalificati	18
sofer	6
vanzator	2
contabil	1
curier	1
paza	3
agent vanzari	1
curatenie	3
secretara	1
ospatar/bucatar	1

Tulcea

Non răspuns	20
muncitori necalificati	14
sofer	5
contabil	2
paza	3
agent vanzari	2
curatenie	5
secretara	1
ospatar/bucatar	1

Constanța

Non răspuns	22
muncitori necalificati	15
sofer	3
vanzator	2
curatenie	6
secretara	1
contabil	2

Din legislația privind Responsabilitatea Socială a Întreprinderilor

SR ISO 26000 – Linii directoare privind responsabilitatea socială

Asociația de Standardizare din România (ASRO) –

Comunicat de presă, București, 17 Martie 2011

Pe data de 1 noiembrie, a fost lansat oficial, la Geneva, standardul internațional **ISO 26000, Guidance on social responsibility** care furnizează linii directoare privind responsabilitatea socială, atât pentru organizațiile din sectorul privat, cât și pentru cele din sectorul public.

ISO 26000 este un standard internațional care furnizează linii directoare privind responsabilitatea socială (RS). Standardul este destinat organizațiilor de toate tipurile, din sectorul public sau privat, din țări dezvoltate, în curs de dezvoltare sau în tranziție.

Despre ISO 26000

ISO 26000 va adăuga valoare activităților existente privind responsabilitatea socială (RS) și va extinde înțelegerea și implementarea RS prin faptul că:

prezintă un consens internațional asupra a ceea ce înseamnă RS și temele la care trebuie să se refere organizația;

furnizează linii directoare pentru transformarea principiilor în acțiuni efective;

cuprinde cele mai bune practici deja stabilite și le diseminează la nivel mondial pentru binele comunității internaționale.

ISO 26000 conține recomandări, nu cerințe, și nu se utilizează pentru certificare.

De ce este ISO 26000 important ?

Pentru organizații, dezvoltarea durabilă înseamnă, nu numai furnizarea de produse și servicii care să satisfacă clientul și realizarea acestora fără să afecteze mediul, ci și acționarea într-o manieră guvernată de responsabilitatea socială. Presiunea pentru aplicarea acestor principii vine din partea clienților, consumatorilor, guvernelor, asociațiilor și publicului larg. În același timp, liderii vizionari ai organizațiilor recunosc că succesul durabil trebuie construit pe practici comerciale credibile și pe prevenirea

acelor activități cum ar fi profiturile frauduloase și exploatarea muncii. Pe de-o parte, au fost formulate numeroase declarații la nivel înalt privind principiile referitoare la RS, pe de altă parte, există multe programe și inițiative individuale privind RS. Provocarea este cum să pui principiile în practică și cum să implementezi RS efectiv și eficient când chiar înțelesul „responsabilității sociale” poate varia de la un program la altul. În plus, inițiativele anterioare s-au focalizat pe „responsabilitatea socială corporatistă”, în timp ce ISO 26000 furnizează linii directoare nu numai pentru organizații comerciale, ci și pentru organizațiile de toate tipurile care activează în sectorul public. Datorită experienței ISO, de a atinge două niveluri de consens – între principalele categorii de factori interesați și între țări (ISO este o rețea internațională de organisme naționale de standardizare formată din 163 de țări), ISO 26000 va promova o înțelegere globală relevantă asupra semnificației responsabilității sociale și necesității organizațiilor de a acționa având în vedere aspectele responsabilității sociale.

Cum va ajuta ISO 26000 organizațiile ?

ISO 26000 va ajuta toate tipurile de organizații – indiferent de mărime, activitate sau locație – să funcționeze într-o manieră corespunzătoare responsabilității sociale, furnizând:

- conceptele, termenii și definițiile referitoare la responsabilitatea socială;
- originile, tendințele și caracteristicile responsabilității sociale;
- principiile și practicile în materie de responsabilitate socială;
- subiecte centrale ale responsabilității sociale;
- domeniile de acțiune ale responsabilității sociale;
- integrarea, concretizarea și promovarea unui comportament social responsabil în cadrul organizației prin politicile și practicile ei, legate de sfera sa de influență;
- identificarea factorilor interesați și dialogul cu aceștia, și
- comunicarea angajamentelor și performanțelor în materie de responsabilitate socială.

Cum se referă ISO 26000 la cele mai bune practici ?

Liniile directoare cuprinse în ISO 26000 sunt inspirate de cele mai bune practici dezvoltate de inițiativele de responsabilitate socială ale sectorului public și privat. Ele sunt corelate și complementare cu declarațiile și convențiile relevante ale Națiunilor Unite și instituțiilor specializate ale acestora, în special ILO (Organizația Internațională a Muncii), cu care ISO a stabilit un acord, pentru a asigura concordanța cu standardele de muncă ale ILO. ISO a semnat, de asemenea, un acord cu UNGCO (Biroul Internațional pentru Convenții al ILO) și cu OECD (Organizația pentru cooperare și dezvoltare economică) pentru a crește colaborarea în vederea elaborării standardului ISO 26000.

Sursa: <http://www.asro.ro/>

**Avizul Comitetului Economic și Social European
privind crearea unei etichete sociale europene
(aviz exploratoriu)**

(2013/C 76/04)

Raportor: dna Ariane RODERT

La 3 iulie 2012, în conformitate cu articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Parlamentul European a solicitat Comitetului Economic și Social European elaborarea unui aviz exploratoriu cu privire la

Crearea unei etichete sociale europene.

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 20 decembrie 2012.

În cea de-a 486-a sesiune plenară, care a avut loc la 16 și 17 ianuarie 2013 (ședința din 16 ianuarie 2013), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 128 de voturi pentru, 1 vot împotriva și 9 abțineri.

1. Concluzii și recomandări

1.1 CESE salută posibilitatea ce i se oferă prin solicitarea Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale din Parlamentul European de a elabora un aviz pe marginea propunerii de proiect-pilot privind eticheta socială europeană în 2013. De la momentul solicitării avizului exploratoriu, situația a suferit modificări, în condițiile în care textul Comisiei pentru buget a Parlamentului European adoptat la 4 octombrie 2012 nu conține vreo referire la acest proiect-pilot.

1.2 În principiu, CESE sprijină intenția de a consolida dimensiunea socială în Europa și consideră că responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI) ar trebui recunoscută și încurajată. Comitetul insistă însă asupra faptului că RSI nu ar trebui în niciun caz să substituie drepturile sociale garantate prin instrumente juridice

naționale sau internaționale, în cadrul cărora dialogul social joacă un rol central.

1.3 Prin urmare, este necesar ca într-o primă etapă să se precizeze mai în amănunt care este valoarea adăugată, calendarul și orientarea acestei propuneri în raport cu obiectivele politice urmărite. Aceste obiective sunt importante, dar în condițiile actuale, mijlocul principal și cel mai eficient de a le pune în aplicare constă într-o legislație socială mai strictă și mai bine pusă în aplicare.

1.4 În același timp, CESE dorește să scoată în evidență, fără a nega importanța acestei inițiative, că propunerea s-ar putea să fie prea complexă într-un moment în care UE trece printr-o perioadă de criză, cu o rată ridicată a șomajului și un număr de falimente în creștere. O etichetă socială poate reflecta doar partea voluntară a activităților antreprenoriale sociale, însă această parte variază din cauza legislației diferite din fiecare stat membru, întrucât legislația europeană prevede doar standarde minime. Nu ar fi de dorit să fie introduse noi obligații pentru întreprinderi, care, în acest moment, riscă să adâncească discrepanța între întreprinderile de diferite mărimi și statele UE în loc să sporească coeziunea lor la nivel european.

1.5 Trebuie să se țină seama și de inițiative paralele, cum ar fi eticheta socială din domeniul antreprenoriatului social (din cadrul Inițiativei pentru antreprenoriatul social), pentru a evita confuziile. În acest context, CESE recomandă să se aștepte rezultatele cartografierii cu privire la eticheta socială, pe care Comisia o va efectua în domeniul antreprenoriatului social, și să se tragă concluziile ce se impun în acest sens. Alte inițiative care se suprapun, cum ar fi noile premii pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor sau integrarea aspectelor sociale în domeniul achizițiilor ar trebui, de asemenea, luate în considerare în relație cu această propunere.

1.6 CESE consideră, de asemenea, că trebuie mai bine demonstrată credibilitatea, legitimitatea și fezabilitatea unei etichete sociale introduse pe bază voluntară. Încrederea într-un nou sistem de etichetare la nivel european și sensibilizarea cu privire la acesta presupun realizarea unui sistem cuprinzător de acreditare și monitorizare, ceea ce trebuie pus în balanță cu beneficiile pe care le oferă un sistem de etichetare suplimentar. În acest context, CESE recomandă ca, înainte de a lua în considerare introducerea unei noi etichete sociale europene, să aibă loc o cartografiere exhaustivă a sistemelor de etichetare existente în diferite state membre, cu identificarea exemplurilor de bune practici și tragerea concluziilor ce se impun din inițiativele care nu au avut succes. Prin urmare, CESE recomandă mai degrabă îmbunătățirea și extinderea sistemelor de etichetare existente, adăugându-le o dimensiune de responsabilitate socială (acolo unde nu este deja cazul).

1.7 Sistemele existente, dar și întreprinderile care fac uz de acestea, ar trebui să beneficieze de mai multă atenție; alte întreprinderi ar trebui încurajate să apeleze

la această etichetare, în loc de a crea un sistem suplimentar cu care consumatorii și întreprinderile ar trebui să se familiarizeze. Nu în ultimul rând ar trebui luată în considerare, cel puțin pe termen mediu, desfășurarea unei acțiuni în materie de comunicare la nivel european cu privire la etichetele europene, pentru a-i sensibiliza pe consumatori și cetățeni.

1.8 Pentru a evita confuziile, în cazul în care va fi introdus un nou sistem european de etichetare socială, se recomandă ca acesta să nu devieze prea mult de la standardele internaționale recunoscute în acest domeniu, conținând însă o componentă tipic europeană: respectul pentru drepturile sociale.

2. Introducere

2.1 Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a Parlamentului European a propus, pentru anul 2013, un proiect-pilot privind instituirea unei etichete sociale europene, dar textul Comisiei pentru bugete a Parlamentului European privind proiectele-pilot pentru 2013 a fost adoptat în luna octombrie ⁽¹⁾ a acestui an fără a face vreo referire la această propunere. Dată fiind noua situație, avizul de față urmărește în primul rând să ofere o contribuție în raport cu proiectul-pilot propus.

2.2 Ideea subiacentă propunerii este de a contribui la crearea unei Europe mai sociale, în care standardele minime din domeniul social și din legislația muncii să fie mai bine aplicate. Obiectivul este de a încuraja crearea de locuri de muncă, de a sprijini locurile de muncă destinate tinerilor și de a combate sărăcia, prin introducerea unui sistem progresiv de certificare, sub forma unei etichete sociale europene.

2.3 Solicitarea adresată CESE de Parlamentul European se referă la (a) impactul și importanța etichetei în diversele domenii politice, (b) tipurile de întreprinderi care ar putea fi interesate să participe în mod voluntar, (c) opțiunile disponibile pentru instituirea unei etichete progresive, (d) criteriile care ar trebui respectate pentru a obține eticheta și (e) acțiunile care ar trebui întreprinse pentru popularizarea acesteia.

2.4 Eticheta socială propusă de Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale prevede un sistem voluntar și gratuit. Ea se adresează tuturor întreprinderilor din UE, dar se concentrează asupra IMM-urilor ⁽²⁾ și microîntreprinderilor (IFM) ⁽³⁾. Obiectivul este de a crea o Europă mai responsabilă din punct de vedere social, prin garantarea unor standarde sociale ridicate în toate întreprinderile din UE. De

1 Comisia pentru bugete a Parlamentului European, 4 octombrie 2012.

2 Întreprinderi mici și mijlocii

3 Întreprinderi foarte mici

asemenea, propunerea urmărește armonizarea sistemelor de etichetare și utilizarea unei grile de evaluare, pentru identificarea posibilităților de ameliorare. Ideea este de a utiliza o listă de criterii sociale pentru a evalua responsabilitatea socială internă a fiecărei întreprinderi, atribuindu-i diverse niveluri ale etichetei sociale.

3. Observații generale

3.1 CESE consideră că eforturile de consolidare a dimensiunii și valorilor sociale din Europa sunt importante, însă trebuie reflectat la valoarea adăugată, la calendarul și la orientarea acestui proiect, ținând seama de inițiativele în desfășurare din domeniile conexe. Ca atare, CESE solicită argumente mai precise în legătură cu valoarea adăugată a unei astfel de inițiative și cu destinatarii ei, precum și contribuția acesteia la legislația europeană.

3.2 În avizul său privind responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI) ⁽⁴⁾, CESE observa recent că RSI reprezintă o abordare ce ține de dezvoltarea durabilă. În același aviz, era subliniată și nevoia de a clarifica termeni precum responsabilitate socială (doar la locul de muncă) și de responsabilitate societală (activități în afara locului de muncă).

3.3 Pe baza acestor definiții, propunerea Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale privind eticheta socială pare să se refere la responsabilitatea socială. Dat fiind că se adresează tuturor întreprinderilor din UE, trebuie să se ia în considerare lucrările în curs ale Comisiei în legătură cu strategia UE pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor (publicată în 2011) ⁽⁵⁾, care abordează deja aspecte similare.

3.4 Așa cum a menționat în trecut CESE, este important de subliniat că responsabilitatea socială a întreprinderilor nu trebuie utilizată în nici un caz ca substitut al drepturilor sociale garantate de instrumentele juridice sau de acordurile internaționale, care țin în primul rând de responsabilitatea statelor și a guvernelor. În plus, multe întreprinderi își iau angajamente și mai mari în sensul responsabilității sociale, fiind prin urmare important să se sublinieze că o responsabilitate socială care merge dincolo de ceea ce este prescris în documentele statutare trebuie recunoscută și încurajată. CESE este de părere că fiecare întreprindere trebuie să-și găsească propria abordare în materie de asumare a responsabilității sociale. Eticheta socială poartă riscul ca în prim plan să nu mai fie inovarea socială, ci dorința de a obține certificarea.

3.5 Ideea unei etichete sociale fusese deja evocată anterior în legătură cu lucrările Comisiei în contextul antreprenoriatului social, la care CESE a contribuit în mod

4 JO C 229, 31.7.2012, p. 77

5 COM(2011) 681 final.

activ prin mai multe avize ⁽⁶⁾. Comunicarea Către un Act privind piața unică ⁽⁷⁾ se referă la eticheta socială în legătură cu antreprenoriatul social și cu întreprinderea socială. Această idee a fost reluată printr-o acțiune-cheie din Comunicarea Comisiei privind inițiativa pentru antreprenoriatul social ⁽⁸⁾, care urmărea să îmbunătățească oportunitățile întreprinderilor sociale de a-și desfășura activitățile, de a fi competitive și de a se dezvolta în aceleași condiții cu celelalte întreprinderi. Una dintre propunerile acestei inițiative era de a crea o bază de date publică, cu etichete și certificări, pentru a-i sensibiliza și mai mult pe cei interesați în legătură cu diversele forme de etichete acordate întreprinderilor sociale din UE și pentru a înlesni compararea acestor etichete. De asemenea, Comisia dorește să lanseze într- un viitor apropiat un studiu privind întreprinderea socială, în care să cartografieze întreprinderile sociale cărora le-a fost acordată eticheta socială, formele pe care le îmbracă acestea și alte trăsături, reguli și modele specifice acestui tip de întreprinderi.

3.6 Astfel, CESE consideră că viitoarea cartografiere a întreprinderilor sociale, așa cum a fost ea prevăzută în cadrul inițiativei pentru antreprenoriatul social, trebuie realizată înainte de lucrările de elaborare a unei definiții mai cuprinzătoare a etichetării sociale a întreprinderilor și separat de aceasta. Din punctul de vedere al CESE, acest exercițiu trebuie încheiat înainte de extinderea etichetării, dat fiind că această cartografiere a sistemelor de etichetare existente ar putea aduce o contribuție valoroasă la evaluarea posibilităților și utilității unui sistem de etichetare mai amplu. Se recomandă, de asemenea, ca inițiativelor similare, cum ar fi cea privind integrarea unor aspecte sociale în domeniul achizițiilor, noile premii pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor și platformele sectoriale din domeniul etichetării întreprinderilor sociale, să li se ofere timpul necesar consacării înainte de lansarea unor noi activități.

3.7 CESE subliniază că trebuie făcută o distincție clară între propunerea Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (referitoare la responsabilitatea socială a întreprinderilor) și Inițiativa privind antreprenoriatul social: ele urmăresc obiective diferite și trebuie, prin urmare, tratate în mod diferit. CESE solicită Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale să ia în considerare utilizarea unui alt termen în textul propunerii, pentru a evita astfel confuziile de ordin terminologic. Solicitarea este cu atât mai pertinentă, cu cât există actori consacrați în domeniul antreprenoriatului social care utilizează conceptul de etichetare pentru întreprinderile sociale, cum ar fi, de exemplu, „Social Enterprise Mark” ⁽⁹⁾

6 JO C 24, 28.1.2012, p. 1 și JO C 229, 31.7.2012, p. 44.

7 COM(2010) 608 final.

8 COM(2011) 682 final.

9 <http://www.socialenterprisemark.org.uk>

4. Observații specifice privind propunerea

Comisiei pentru ocuparea forței de muncă

4.1 Obiectivul urmărit de prezenta propunere de proiect-pilot constă în încurajarea întreprinderilor de a-și depăși obligațiile statutare cu privire la responsabilitatea socială. Inițiativa este de o importanță vitală, dar CESE își pune întrebarea dacă, în actualul climat economic, introducerea unei etichete sociale europene nu este cumva prea complicată în raport cu valoarea adăugată pe care o prezintă. Din punct de vedere politic, propunerea urmărește favorizarea locurilor de muncă, ocuparea forței de muncă tinere și combaterea sărăciei. Toate acestea sunt de o importanță vitală pentru Europa, dar CESE se teme că legătura între ele și introducerea unei etichete sociale pe bază voluntară este prea slabă pentru a fi eficace, considerând, în schimb, că aceste obiective pot fi atinse mai eficient prin stabilirea unui cadru juridic mai strict și asigurarea respectării acestuia, precum și prin reformularea și consolidarea metodei deschise de coordonare în domeniul social.

4.2 CESE consideră, de asemenea, că propunerile în acest domeniu trebuie să plece de la principiul că întreprinderile puternice și competitive sunt indispensabile pentru creșterea economică, ele fiind astfel responsabile pentru crearea condițiilor necesare pentru impunerea unor norme sociale mai bune.

4.3 Propunerea prevede și introducerea unui „sistem de notare” gradual și progresiv, în funcție de gradul de punere în practică a unor criterii sociale, cum ar fi remunerația decentă, securitatea socială, asigurarea de sănătate, egalitatea de gen, îngrijirea copiilor, munca de la distanță etc. În condițiile actuale de criză economică, cu dificultățile considerabile cu care se confruntă anumite state, CESE se teme că în momentul de față, un astfel de sistem gradual de notare riscă să adâncească discrepanța între întreprinderile de diferite mărimi și statele membre ale UE. Un sistem gradual de notare nu poate fi adecvat dacă el nu este elaborat pentru a servi nu doar intereselor companiilor multinaționale, ci și intereselor IMM-urilor și ale microîntreprinderilor.

4.4 Nu trebuie uitat că o etichetă este utilă doar atunci când este cunoscută și se bucură de recunoaștere. IMM-urile și microîntreprinderile ar trebui să beneficieze deci de campanii de comunicare care să scoată în evidență angajamentul lor. Ceea ce este considerat ca un progres social trebuie să fie discutat în detaliu, ținând seama de principiul subsidiarității în acest domeniu, dar și de diferitele tradiții și modele de sistemele de protecție socială naționale. Acest dialog trebuie să fie purtat cu partenerii sociali și alte părți interesate, cum ar fi asociațiile de consumatori, atât la nivelul UE, cât și la nivel național.

4.5 În cadrul eforturilor depuse de UE în vederea facilitării creării de noi

întreprinderi și a funcționării acestora au fost luate numeroase măsuri de simplificare și stimulare a creșterii, într-o încercare de a evita slăbirea responsabilității sociale a întreprinderilor, a drepturilor sociale ale lucrătorilor sau a potențialului de creștere și competitivitate a întreprinderilor. Cu toate că mai sunt multe de făcut în ceea ce privește drepturile, CESE se îndoiește că un sistem voluntar va îmbunătăți în mod real responsabilitatea socială. CESE atrage în același timp atenția că un astfel de sistem de etichetare, chiar dacă va fi gratuit, presupune disponibilizarea unor resurse care pot fi utilizate mai bine la nivelul întreprinderilor, afectate în prezent de criză.

4.6 Ca parte a eforturilor de îmbunătățire a responsabilității sociale ar trebui, de asemenea, evaluat până la ce nivel este întreprinderea responsabilă pentru respectarea drepturilor sociale, de exemplu în ceea ce privește furnizorii aflați în afara UE. Câtă vreme nu există claritate referitor la această responsabilitate, nu va exista încredere în eticheta socială. Ar trebui acordată atenție și potențialului impact asupra comerțului și importatorilor.

4.7 Altă chestiune importantă este cea a legitimității unei etichete standardizate. Experiențele anterioare au demonstrat că abordarea descendentă, prin luarea unor inițiative mai degrabă prescriptive, au un efect destul de redus asupra asociațiilor de consumatori și altor părți interesate, situație contraproductivă dacă se dorește ca eticheta să aibă un impact. În acest context poate fi menționat Fairtrade ⁽¹⁰⁾ ca un bun exemplu, demn de urmat, în care consumatorul preia inițiativa de a introduce o etichetă. De asemenea, se recomandă o analiză mai în detaliu cu privire la acele sisteme de etichetare din trecut care nu au avut succes ⁽¹¹⁾.

4.8 Este important să se analizeze modul în care poate fi creată încrederea într-o etichetă. Din perspectiva consumatorilor, situația actuală creează deja confuzii: există o multitudine de sisteme de etichetare, multe dintre ele fiind greu de înțeles; a rămâne informat la zi cu privire la acestea se dovedește a fi imposibil. Adăugarea unui sistem nou, cu așteptarea ca consumatorii să facă alegeri bine informate, ar putea fi nerealist. Ca alternativă la introducerea unei noi etichete sociale se recomandă luarea în considerare a unei extinderi a sistemelor de etichetare existente, adăugându-le o dimensiune de responsabilitate socială (dacă nu este deja cazul). Același lucru se aplică și capacității etichetei de a genera încredere în rândul investitorilor. Prin luarea, de exemplu, a unor inițiative în domeniul investițiilor sociale, Comisia va putea defini orientări pentru îmbunătățirea raportărilor privind rezultatele sociale obținute prin aceste eforturi; CESE a salutat această abordare ca fiind esențială cu

10 <http://www.fairtrade.net>

11 De exemplu eticheta socială introdusă în Belgia sau eticheta socială și de mediu din Franța.

privire la investițiile în întreprinderile sociale ⁽¹²⁾ și consideră că ea ar trebui inclusă în această inițiativă.

4.9 Nu trebuie pierdute din vedere nici dificultățile inerente creării unui sistem complex la nivel european, în special din punct de vedere social, tehnic și practic. Există deja diferite sisteme de certificare pentru diferitele tipuri de etichete sociale; majoritatea dintre acestea au contribuit la îmbunătățirea vizibilității și importanței chestiunilor sociale la nivelul întreprinderilor ⁽¹³⁾. În legătură cu propunerea Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale ar trebui acordată o atenție deosebită normei ISO 26000 ⁽¹⁴⁾, care acoperă majoritatea criteriilor cuprinse în propunere și la care a aderat deja un număr mare de întreprinderi. Există, de asemenea, diferite alte norme consacrate la nivel internațional ⁽¹⁵⁾. Proiectul-pilot ar trebui, prin urmare, să evalueze dacă crearea unui nou sistem de etichetare oferă suficientă valoare adăugată, sau dacă nu ar fi mai recomandabilă sensibilizarea și încurajarea întreprinderilor de a utiliza sistemele existente, precum și consolidarea acestora, de exemplu prin introducerea unor indicatori de progres.

4.10 Pentru a evita distorsiunile, orice etichetare socială la nivel european nu ar trebui să devieze prea mult de la standardele internaționale recunoscute în domeniu, dar ar trebui să includă și un element tipic european: respectul pentru drepturile sociale.

4.11 Multe dintre criteriile propuse pentru eticheta socială sunt acoperite prin dialogul social, prin procese de negociere în cadrul cărora deciziile sunt luate de partenerii sociali sau prin legislațiile naționale în vigoare; o graduare a acestor criterii nu este adecvată. CESE subliniază că dialogul social a promovat exemple de bune practici și a dus la elaborarea unor orientări în acest sens, știut fiind că responsabilitatea socială a întreprinderilor contribuie la dialogul social și îl completează.

4.12 Întocmirea unei liste de criterii sociale care să corespundă tuturor tipurilor de întreprinderi, tuturor situațiilor și condițiilor naționale reprezintă o sarcină complexă și o adevărată provocare. În paralel cu legislația UE există o mare varietate de sisteme și tradiții naționale privind drepturile sociale, de exemplu pentru îngrijirea copiilor sau concediul parental, asigurările de sănătate, salariile minime etc. Proiectul-pilot ar trebui să țină seama de principiul subsidiarității și de criteriile propuse pentru a

12 JO C 229, 31.7.2012, p. 55.

13 De exemplu Global Compact, EMAS, Business Social Compliance Initiative, Global Reporting.

14 <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>

15 Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale, declarația tripartită OIM, UN Global Compact.

putea evalua aplicabilitatea etichetei.

4.13 Dezvoltarea încrederii în etichetă presupune nu numai sporirea sensibilității în rândul întreprinderilor, investitorilor și consumatorilor, ci și realizarea unui sistem de monitorizare eficient. O etichetă reprezintă o imagine instantanee a modului în care o întreprindere respectă criteriile în momentul depunerii cererii. Fără existența unui organism independent responsabil pentru certificarea, monitorizarea și calendarul etichetei nu se va putea genera încrederea sau progresul social scontat. În acest context trebuie să se țină seama de riscul abuzurilor și neregularităților, precum și de procedura de excludere a întreprinderilor respective. Elaborarea unei proceduri de monitorizare corespunzătoare necesită punerea la dispoziție a unor resurse și crearea unui plus de birocrație; trebuie, prin urmare, evaluată valoarea socială adăugată în raport cu plusul de birocrație și complexitate.

4.14 CESE se întreabă dacă crearea unui sistem de etichetare care să cuprindă toate sectoarele și toate statele membre ale Europei este rezonabilă. Există diferențe semnificative între întreprinderi în ceea ce privește capacitatea lor de a atinge obiectivele propuse; înființarea unei instanțe de evaluare care să fie echitabilă pentru toate întreprinderile este imposibilă. Astfel, CESE propune dezvoltarea unui concept mai amplu privind responsabilitatea socială a întreprinderilor, în cadrul căruia eticheta să reflecte mai degrabă anumite activități și procese decât întreprinderea în ansamblul ei.

4.15 Prin urmare, CESE subliniază că, în cazul în care se va desfășura un proiect-pilot în acest domeniu, grupul-țintă pentru etichetă ar trebui implicat în elaborarea acestuia. Se recomandă întocmirea unui studiu care să clarifice elementele-cheie ale etichetei sociale, precum monitorizarea, perioada de valabilitate, retragerea etichetei, intervalele de evaluare, indicatorii de progres etc. Un posibil pilot-proiect ar trebui, de asemenea, să determine dacă o etichetă socială europeană este viabilă și utilă pentru realizarea obiectivului propus.

Bruxelles, 16 ianuarie 2013

Președintele Comitetului Economic
și Social European
Staffan NILSSON

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR
O nouă strategie a UE (2011-2014) pentru responsabilitatea
socială a întreprinderilor**

1. INTRODUCERE

Responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI) a fost definită anterior de Comisia Europeană drept „un concept aplicat întreprinderilor pentru a integra în mod voluntar preocupările sociale și de mediu în activitățile comerciale ale acestora și în interacțiunea cu părțile implicate”¹. Responsabilitatea socială a întreprinderilor vizează acțiunile întreprinse de întreprinderi, care depășesc obligațiile pe care le au acestea față de societate și mediu. Unele măsuri de reglementare creează un mediu mai favorabil care le permite întreprinderilor să își asume de bună voie responsabilități sociale.

Preocuparea pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor este în interesul întreprinderilor...

Abordarea strategică a RSI este din ce în ce mai importantă pentru competitivitatea întreprinderilor. O astfel de abordare poate fi benefică în ceea ce privește gestionarea riscurilor, reducerea costurilor, accesul la capital, relațiile cu clienții, managementul resurselor umane și capacitatea de inovare². Întrucât pentru RSI este nevoie de

1 COM (2001)366.

2 Raportul 2008 asupra competitivității europene (COM(2008)774) însoțit de documentul de lucru al serviciilor Comisiei [SEC(2008)2853]

implicarea părților interesate interne și externe, întreprinderile pot anticipa și profita mai bine de evoluțiile rapide în ceea ce privește așteptările societății și condițiile de funcționare. Prin urmare, RSI poate să stimuleze dezvoltarea de piețe noi și să creeze perspective de creștere. Asumându-și o responsabilitate socială, întreprinderile pot să construiască relații încredere pe termen lung cu angajații, consumatorii și cetățenii, relații care să servească drept fundament pentru crearea de modele de afaceri durabile. O încredere mai mare contribuie așadar la crearea unui mediu în care întreprinderile pot să inoveze și să se dezvolte.

...și în interesul întregii societăți

Prin RSI, întreprinderile pot aduce o contribuție semnificativă la îndeplinirea obiectivelor Uniunii Europene de dezvoltare durabilă și economie socială de piață foarte competitivă. RSI susține obiectivele Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, care include și obiectivul de ocupare a forței de muncă în proporție de 75%³. Comportamentul responsabil în afaceri este deosebit de important atunci când operatorii din sectorul privat furnizează servicii publice. Responsabilitatea socială a întreprinderilor presupune și eforturile acestora de a atenua efectele sociale ale crizei economice actuale, inclusiv în ceea ce privește pierderea de locuri de muncă. RSI pune la dispoziție un set de valori pe care se poate construi o societate mai solidară și care poate servi drept punct de pornire pentru tranziția către un sistem economic durabil.

De ce prezintă Comisia această strategie nouă acum?

Atât Consiliul, cât și Parlamentul European au solicitat Comisiei să își dezvolte

3 O serie de inițiative emblematice ale Strategiei Europa 2020 menționează RSI: O politică industrială integrată adaptată erei globalizării COM(2010)614, Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale COM(2010)758, O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă COM(2010)682, Tineretul în mișcare COM(2010)477 și Actul privind piața unică COM(2011)206. În plus, inițiativa O Uniune a inovării COM(2010)546 urmărește să îmbunătățească capacitatea întreprinderilor de a face față dificultăților sociale cu ajutorul inovării, iar contribuția întreprinderilor este esențială pentru atingerea obiectivelor inițiativei emblematice „O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor” COM(2011)21 și COM(2011)571.

politica în domeniul RSI⁴. În strategia sa Europa 2020, Comisia s-a angajat să relanseze strategia UE de promovare a responsabilității sociale a întreprinderilor. În comunicarea sa din 2010 privind politica industrială, Comisia a anunțat că va prezenta o nouă propunere politică privind RSI⁵.

În Actul privind piața unică se menționează că, până la sfârșitul lui 2011, Comisia va adopta o nouă comunicare despre RSI⁶.

Criza economică și consecințele sale sociale au subminat într-o oarecare măsură încrederea consumatorilor și gradul de încredere în întreprinderi. Acestea au atras atenția publicului asupra performanțelor sociale și etice ale întreprinderilor. Reinnoind eforturile de a promova RSI acum, Comisia urmărește să creeze condiții favorabile pentru creșterea durabilă, comportamentul responsabil în afaceri și generarea durabilă de locuri de muncă pe termen mediu și lung.

2. EVALUAREA IMPACTULUI POLITICII EUROPENE PRIVIND RSI

Încă de la publicarea Cărții verzi din 2001⁷ și înființarea Forumului european multilateral privind RSI, Comisia a jucat un rol de deschizător de drumuri în dezvoltarea politicii publice de promovare a RSI. În 2006, Comisia publica o nouă politică a cărei idee centrală era sprijinul puternic acordat unei inițiative a sectorului de afaceri, numită Alianța europeană pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor⁸. Politica identifica, de asemenea, 8 domenii prioritare de acțiune ale UE: sensibilizarea publicului și schimbul de cele mai bune practici, sprijinirea inițiativelor multilaterale, cooperarea cu statele membre, informarea consumatorilor și transparența, cercetarea, educația, întreprinderile mici și mijlocii și dimensiunea internațională a RSI.

Această politică a contribuit la progresul în domeniul RSI.

Indicatorii progresului sunt:

– Numărul întreprinderilor din UE care au subscris la cele zece principii ale RSI enunțate în inițiativa „Global Compact” a Organizației Națiunilor Unite a crescut de

4 Consiliul Mediu din 5 decembrie 2008, Consiliul Mediu din 20 decembrie 2010, Consiliul Afaceri Externe din 14 iunie 2010, Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 (P6_TA(2007)0062), Rezoluția Parlamentului European din 8 iunie 2011 P7_TA(2011)0260.

5 O politică industrială integrată adaptată erei globalizării COM(2010)614

6 COM (2011)206.

7 COM (2001)366.

8 COM (2006)136

la 600 în 2006 la 1 900 în 2011.

- Numărul organizațiilor cu sediile înregistrate în cadrul sistemului de management de mediu și audit (EMAS) a crescut de la 3 300 în 2006 la peste 4 600 în 2011⁹.
- Numărul întreprinderilor din UE care au semnat acorduri de întreprindere transnaționale cu organizații mondiale sau europene ale lucrătorilor, care reglementează aspecte precum standardele de muncă, a crescut de la 79 în 2006 la peste 140 în 2011.
- Numărul membrilor „*Business Social Compliance Initiative*”, o inițiativă europeană a sectorului de afaceri destinată să îmbunătățească condițiile de muncă în lanțul de aprovizionare al întreprinderilor, a crescut de la 69 în 2007 la 700 în 2011.
- Numărul întreprinderilor europene care publică rapoarte de sustenabilitate în conformitate cu orientările inițiativei de Raportare globală a crescut de la 270 în 2006 la peste 850 în 2011.

Prin intermediul Alianței europene pentru RSI, întreprinderile cele mai active au dezvoltat o serie de instrumente practice pentru aspectele esențiale¹⁰. Aproximativ 180 de întreprinderi și-au afirmat sprijinul pentru Alianță. Asociațiile patronale naționale au sprijinit la rândul lor

Alianța și au întreprins o serie de acțiuni de promovare a RSI.

În pofida acestor progrese, mai sunt numeroase dificultăți. Multe întreprinderi din UE nu au inclus în totalitate preocupările sociale și de mediu în activitățile și în strategia lor. Se mai aud acuzații la adresa unui număr mic de întreprinderi europene care ar fi implicate în activități care încalcă drepturile omului și nu respectă standardele fundamentale de muncă. Numai 15 din 27 de state membre ale UE dispun de cadre naționale de politică pentru promovarea RSI¹¹. Comisia a identificat o serie de factori care vor contribui la creșterea impactului politicii sale în domeniul RSI, de exemplu:

- Necesitatea unei abordări multilaterale echilibrate care să țină seama de opiniile întreprinderilor, ale altor părți interesate decât întreprinderile și ale statelor membre.
- Necesitatea de a clarifica ce anume trebuie să facă întreprinderile și de a alinia definiția UE a RSI cu principiile și orientările noi și actualizate la nivel internațional.
- Necesitatea de a încuraja piața să recompenseze comportamentul responsabil în

9 Se estimează că aproximativ 80% din aceste organizații sunt întreprinderi.

10 De exemplu: egalitatea de gen, gestionarea responsabilă a lanțului de aprovizionare și stimularea dialogului cu investitorii pe marginea performanței nefinanciare a întreprinderilor. A se vedea www.csreurope.org/pages/en/toolbox.html

11 „*Corporate Social Responsibility: National Public Policies in the EU*”, Comisia Europeană, 2011

afaceri, de exemplu prin politica de investiție și prin achiziții publice.

- Necesitatea de a avea în vedere instituirea unor mecanisme de autoreglementare și de coreglementare, mijloace importante pe care se bazează întreprinderile pentru a-și îndeplini responsabilitățile sociale.
- Necesitatea de a pune în discuție transparența întreprinderilor în ceea ce privește aspectele sociale și de mediu, din punctul de vedere al tuturor părților interesate, inclusiv al întreprinderilor însele.
- Necesitatea de a acorda o atenție mai mare drepturilor omului, care au devenit un aspect mult mai important al RSI.
 - Necesitatea de a recunoaște rolul pe care îl joacă reglementările complementare în crearea unui mediu mai favorabil care să le permită întreprinderilor să își asume de bună voie responsabilități sociale.

În cele ce urmează, prezenta comunicare oferă o înțelegere modernă a RSI, inclusiv o definiție actualizată și un nou program de acțiune.

Prezenta comunicare se bazează așadar pe politica din 2006, introducând totodată elemente noi importante care pot să contribuie la extinderea impactului politicii. Comunicarea urmărește să reafirme influența UE pe plan mondial în acest domeniu, permițându-i să își promoveze mai bine interesele și valorile în relația cu alte regiuni și țări. De asemenea, ea va ajuta la orientarea și coordonarea politicilor statelor membre ale UE, reducând astfel riscul unor abordări divergente care ar putea să antreneze costuri suplimentare pentru întreprinderile cu activități în mai multe state membre.

3. O ÎNȚELEGERE MODERNĂ A RESPONSABILITĂȚII SOCIALE A ÎNȚREPRINDERILOR

3.1. O nouă definiție

Comisia propune o nouă definiție a RSI care desemnează „responsabilitatea întreprinderilor pentru impactul pe care îl au asupra societății”. Respectarea legislației în vigoare și a contractelor colective încheiate între partenerii sociali constituie o condiție esențială pentru îndeplinirea acestei responsabilități. Pentru a-și îndeplini în totalitate responsabilitățile sociale, întreprinderile ar trebui să dispună de o procedură prin care să integreze preocupările sociale, etice, de mediu și cele care țin de drepturile omului și de protecția consumatorilor în activitățile lor de afaceri și în strategia lor, în strânsă colaborare cu părțile interesate, având drept scop:

- să stimuleze crearea unor valori comune pentru proprietarii/acționarii lor, pentru

alte părți interesate și pentru societate în general;

– să identifice, să prevină și să atenueze eventualele efecte negative pe care le pot avea.

Complexitatea acestei proceduri va depinde de factori precum dimensiunea întreprinderii și natura activităților sale. Pentru majoritatea întreprinderilor mici și mijlocii și în special pentru microîntreprinderi, procedura RSI ar putea să rămână la un nivel informal și intuitiv.

Pentru a stimula crearea de valori comune, întreprinderile sunt încurajate să adopte o abordare strategică, pe termen lung a RSI și să exploreze posibilitatea creării de produse, servicii și modele de afaceri inovatoare, care să contribuie la bunăstarea societății și să genereze locuri de muncă mai productive și de calitate mai bună.

Pentru a identifica, preveni și atenua eventualele efecte negative, întreprinderile mari și întreprinderile care sunt în special expuse riscului de a avea astfel de efecte sunt încurajate să facă eforturile necesare, ținând seama de riscuri, inclusiv în lanțurile lor de aprovizionare.

Unele tipuri de întreprinderi, precum cooperativele, asociațiile mutuale și întreprinderile familiale dispun de structuri de proprietate și de guvernare care pot fi deosebit de favorabile unui comportament responsabil în afaceri.

3.2. Principii și orientări recunoscute la nivel internațional

Pentru întreprinderile, în special întreprinderile mari, care urmăresc o abordare formală a RSI principiile și orientările recunoscute la nivel internațional furnizează orientări cu caracter imperativ, în special orientările recent actualizate ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale, cele zece principii ale inițiativei „Global Compact” a Organizației Națiunilor Unite, standardul de orientare ISO 26000 privind responsabilitatea socială, Declarația tripartită a OIM de stabilire a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială și Principiile directe ale Organizației Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului. Acest ansamblu de principii și orientări recunoscute la nivel internațional reprezintă pentru RSI un cadru mondial evolutiv și consolidat de curând. Politica europeană de promovare a RSI ar trebui să fie elaborată în totală conformitate cu acest cadru.

3.3. Natura multidimensională a RSI

Potrivit acestor principii și orientări, RSI acoperă cel puțin drepturile omului, practicile de muncă și de ocupare a forței de muncă (de exemplu, formarea, diversitatea,

egalitatea de gen, sănătatea și starea de bine a angajaților), aspectele care țin de mediu (de exemplu, biodiversitatea, schimbările climatice, utilizarea eficientă a resurselor, analiza ciclului de viață și prevenirea poluării), precum și lupta împotriva fraudelor și a corupției. Pe lista priorităților RSI se află, de asemenea, implicarea și dezvoltarea la nivelul comunității, integrarea persoanelor cu handicap și interesele consumatorilor. Promovarea responsabilității sociale și de mediu prin intermediul lanțului de aprovizionare și divulgarea informațiilor nefinanciare sunt considerate aspecte transversale importante. Comisia a adoptat o comunicare privind politicile UE și voluntariatul în care recunoaște voluntariatul angajaților ca o expresie a RSI¹². În plus, Comisia promovează, în relațiile între state, cele trei principii ale buneii guvernante fiscale, și anume transparența, schimbul de informații și concurența fiscală loială. Întreprinderile sunt încurajate să pună în aplicare de asemenea aceste principii, după caz.

3.4. Rolul autorităților publice și al altor părți interesate

RSI ar trebui să se dezvolte cu ajutorul întreprinderilor însele. Autoritățile publice ar trebui să joace un rol de sprijin combinând în mod inteligent măsuri politice facultative și, după caz, reglementări suplimentare, de exemplu, de promovare a transparenței, de creare a unor mecanisme pe piață pentru stimularea comportamentului responsabil în afaceri și de responsabilizare a întreprinderilor.

Întreprinderile trebuie să dispună de flexibilitate pentru a inova și a dezvolta o abordare a RSI care să se potrivească situației lor. Cu toate acestea, multe întreprinderi apreciază existența principiilor și a orientărilor sprijinite de autoritățile publice, pe care le utilizează pentru a compara propriile lor politici și performanțe și a promova condiții de concurență mai echitabile.

Sindicatul și organizațiile societății civile identifică problemele, exercită presiuni pentru a aduce îmbunătățiri și pot colabora în mod constructiv cu întreprinderile pentru a găsi împreună soluții. Prin deciziile pe care le iau privind consumul și investițiile, consumatorii și

investitorii sunt în măsură să mărească recompensele acordate de piață întreprinderilor responsabile din punct de vedere social. Mijloacele de comunicare în masă pot să sensibilizeze publicul atât cu privire la efectele pozitive, cât și negative ale întreprinderilor.

12 „Comunicare privind politicile UE și voluntariatul: recunoașterea și promovarea activităților de voluntariat transfrontaliere în UE” COM(2011)568.

Autoritățile publice și aceste alte părți interesate ar trebui să dea dovadă de responsabilitate socială, inclusiv în relațiile lor cu întreprinderile.

3.5. RSI și inițiativa privind antreprenoriatul social

Responsabilitatea socială a întreprinderilor se aplică tuturor întreprinderilor. Prezenta comunicare este adoptată concomitent cu o inițiativă privind antreprenoriatul social distinctă, dar complementară, care susține un anumit tip de întreprinderi, și anume cele ale căror obiective primare sunt în mod evident de natură socială și/sau de mediu, care își reinvestesc profitul în acest scop și a căror organizare internă reflectă obiectivele societății¹³. Inițiativa privind antreprenoriatul social se ocupă de ecosistemul care să permită dezvoltarea întreprinderilor sociale și a inovării sociale, contribuind la economia socială de piață a Europei.

3.6. RSI și dialogul social

În ultimii ani, mai multe comitete sectoriale de dialog social au promovat bunele practici în materie de RSI și au elaborat orientări¹⁴. Comisia încurajează astfel de inițiative și recunoaște că RSI contribuie la dialogul social și îl completează. Politicile inovatoare și eficiente în materie de RSI au fost elaborate, de asemenea, prin intermediul acordurilor de întreprindere transnaționale încheiate între întreprinderi și asociațiile internaționale ale lucrătorilor¹⁵. UE susține activ acordurile de întreprindere transnaționale și va crea o bază de date cu funcție de căutare care să conțină aceste acorduri.

4. PROGRAMUL DE ACȚIUNE PENTRU PERIOADA 2011-2014

Acest program conține angajamentele Comisiei înseși, precum și sugestiile pentru întreprinderi, state membre și alte grupuri de părți interesate. În punerea în aplicare a acestui program, Comisia va ține seama permanent de anumite caracteristici

13 COM (2011)682.

14 „*Industrial relations in Europe 2010*” (Relațiile industriale în Europa), Capitolul 6.3.4, Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, 2011

15 „*The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*” (Rolul acordurilor de întreprindere transnaționale în contextul integrării internaționale tot mai mari) COM(2008) 419 final

ale IMM-urilor, în special de resursele lor limitate, și va evita generarea de sarcini administrative inutile.

4.1. Creșterea vizibilității RSI și diseminarea bunelor practici

Oferind recunoaștere publică acțiunilor întreprinderilor în domeniul RSI, UE poate contribui la diseminarea bunelor practici, stimularea învățării între colegi și poate încuraja mai multe întreprinderi să-și dezvolte propriile abordări strategice ale RSI. Profitând de experiența inițiativelor din diverse state membre, Comisia va susține consolidarea capacităților organizațiilor intermediare ale IMM-urilor pentru a facilita accesul întreprinderilor mici și mijlocii la consiliere de calitate în domeniul RSI.

Comisia a lansat o gamă largă de programe de colaborare cu întreprinderile și alte părți interesate în ceea ce privește principalele aspecte sociale și de mediu¹⁶. Extinderea angajamentului întreprinderilor va fi importantă pentru succesul Strategiei Europa 2020.

Comisia va promova așadar dialogul cu întreprinderile și alte părți interesate pe teme precum capacitatea de inserție profesională, schimbările demografice și îmbătrânirea activă¹⁷, precum și provocările de la locul de muncă (de exemplu, gestionarea diversității, egalitatea de gen, educația și formarea, sănătatea și starea de bine a lucrătorilor). Comisia va pune accentul, în special, pe abordările sectoriale și pe diseminarea practicilor de comportament responsabil în afaceri prin intermediul lanțului de aprovizionare. Inițiativa europeană privind RSI „Europa 2020” este un exemplu de gestionare a întreprinderilor în domeniul RSI deosebit de relevant pentru obiectivele politice ale UE. Comisia va contribui la analizarea primelor rezultate ale acestei inițiative înainte de sfârșitul anului 2012 și la stabilirea următoarelor acțiuni. Comisia intenționează:

1. să creeze în 2013 platforme RSI multilaterale într-o serie de sectoare industriale importante, pentru a permite întreprinderilor, lucrătorilor acestora și altor părți interesate să-și asume public angajamente în ceea ce privește aspectele de RSI de interes pentru fiecare sector și să urmărească împreună progresele realizate.

16 De exemplu: Forumul comerțului cu amănuntul privind dezvoltarea durabilă, Platforma UE privind alimentația, activitatea fizică și sănătatea, Campania pentru afaceri și biodiversitate, procesul de responsabilizare a întreprinderilor în sectorul farmaceutic, masa rotundă europeană privind alimentația și producția durabilă, Forumul universități-întreprinderi, masa rotundă privind publicitatea și Pactul european pentru sănătate mintală și bunăstare.

17 2012 este Anul european al îmbătrânirii active.

2. să lanseze începând cu 2012 un sistem european de recompense pentru parteneriatele RSI între întreprinderi și alte părți interesate.

4.2. Ameliorarea și evaluarea gradului de încredere în întreprinderi

Ca toate organizațiile, inclusiv guvernele și însăși UE, întreprinderile au nevoie de încrederea cetățenilor. Comunitatea de afaceri europeană ar trebui să tindă să figureze printre grupurile organizațiilor care inspiră cea mai multă încredere în societate. Deseori, există un decalaj între așteptările cetățenilor și ceea ce percep ei ca fiind în realitate comportamentul în afaceri. Acest decalaj este cauzat în parte de cazuri de comportament iresponsabil din partea unor întreprinderi, precum și de modul în care unele întreprinderi își exagerează meritele în domeniul social sau al mediului. Uneori, decalajul este cauzat de unele întreprinderi care dau dovadă de o înțelegere limitată a așteptărilor societății în evoluție rapidă, precum și de cunoașterea insuficientă, din partea cetățenilor, a realizărilor întreprinderilor și a dificultăților cu care se confruntă în activitatea lor.

Comisia intenționează:

3. să soluționeze problema practicilor de marketing înșelătoare referitoare la efectele pe care le au produsele asupra mediului (așa-numitul „*green-washing*”), în contextul raportului privind aplicarea Directivei privind practicile comerciale neloiale¹⁸ prevăzut pentru 2012, și să ia în calcul necesitatea unor eventuale măsuri specifice în acest sens.

4. să inițieze o dezbatere deschisă cu cetățenii, întreprinderile și alte părți interesate privind rolul și potențialul întreprinderilor în secolul XXI, cu scopul de a suscita înțelegerea și așteptări comune și să realizeze sondaje periodice pentru a evalua încrederea cetățenilor în întreprinderi și atitudinea față de RSI.

4.3. Ameliorarea procedurilor de autoreglementare și de coreglementare

Întreprinderile participă deseori la procedurile de autoreglementare și de coreglementare, de exemplu codurile sectoriale de bună conduită privind aspecte societale relevante pentru sectorul în cauză. Dacă sunt bine concepute, aceste proceduri pot atrage susținerea părților interesate și pot fi mijloace eficiente de stimulare a comportamentului responsabil în afaceri.

18 Directiva 2005/29/CE

Autoreglementarea și coreglementarea sunt recunoscute de UE și fac parte din programul pentru o mai bună legiferare¹⁹.

Experiența arată că procedurile de autoreglementare și de coreglementare sunt cele mai eficiente atunci când se bazează pe o analiză preliminară publică a aspectelor, efectuată cu toate părțile interesate implicate, în prezența și, dacă este necesar, la convocarea autorităților publice, de exemplu, Comisia Europeană; într-o fază ulterioară, au drept rezultat angajamentul tuturor părților interesate implicate, însoțit de indicatori de performanță; prevăd mecanisme obiective de monitorizare, analiza performanțelor și posibilitatea de a întări angajamentele asumate, în măsura în care este necesar; includ un mecanism eficient de responsabilizare care permite soluționarea plângerilor referitoare la nerespectarea reglementărilor.

Comisia intenționează:

5. să lanseze în 2012, în colaborare cu întreprinderile și alte părți interesate, o procedură de elaborare a unui cod de bune practici în materie de autoreglementare și coreglementare, cu scopul de a crește eficiența procesului de RSI.

4.4. Stimularea recompenselor pe piață pentru RSI

Efectele pozitive ale RSI asupra competitivității sunt recunoscute din ce în ce mai des, dar întreprinderile continuă să se confrunte cu dileme atunci când comportamentul cel mai responsabil din punct de vedere social nu este cel mai profitabil din punct de vedere financiar, cel puțin pe termen scurt. UE ar trebui să se servească de politicile în domeniul consumului, al achizițiilor publice și al investițiilor pentru a încuraja piața să recompenseze RSI.

4.4.1. Consumul

Interesul consumatorilor pentru aspectele legate de RSI a crescut în ultimii ani, dar mai există încă obstacole considerabile, de exemplu, cunoașterea insuficientă, nevoia de a plăti uneori un preț mai mare și dificultatea de a obține informațiile necesare pentru a face alegeri în cunoștință de cauză. Unele întreprinderi joacă un rol de precursori atunci când este vorba de a-i convinge pe consumatori să facă alegeri mai

19 A se vedea Acordul interinstituțional pentru o legiferare mai bună 2003/C 321/01 și comunicarea Comisiei privind o mai bună legiferare pentru creștere economică și locuri de muncă în Uniunea Europeană, COM(2005)97.

durabile. Revizuirea Planului de acțiune privind producția și consumul durabile poate fi un bun prilej pentru identificarea de noi măsuri destinate să încurajeze un consum mai responsabil.

4.4.2. Achizițiile publice

Comisia a stabilit un obiectiv indicativ conform căruia, până în 2010, 50% din volumul achizițiilor publice din UE ar trebui să respecte criteriile de mediu prevăzute. În 2011, Comisia a publicat un ghid privind responsabilitatea socială în achizițiile publice, în care explică cum trebuie integrate considerațiile de ordin social în achizițiile publice, respectând totodată cadrul legal existent în UE²⁰. Responsabilitatea socială în achizițiile publice poate include acțiunile pozitive întreprinse de autoritățile publice pentru a ajuta întreprinderile insuficient reprezentate, de exemplu IMM-urile, să intre pe piața achizițiilor publice. Statele membre și autoritățile publice la toate nivelurile sunt invitate să se servească de toate posibilitățile pe care le oferă cadrul legal în vigoare în domeniul achizițiilor publice. Integrarea criteriilor sociale și de mediu în achizițiile publice trebuie să se facă, în special, astfel încât să nu discrimineze IMM-urile și să respecte prevederile Tratatului privind nediscriminarea, tratamentul egal și transparența.

Comisia intenționează:

6. să faciliteze o mai bună integrare a aspectelor de ordin social și de mediu în achizițiile publice în cadrul revizuirii, în 2011, a directivelor privind achizițiile publice, fără a impune o sarcină administrativă suplimentară asupra autorităților contractante sau a întreprinderilor și fără a aduce atingere principiului conform căruia contractele se atribuie pentru oferta cea mai avantajoasă din punct de vedere economic.

4.4.3. Investiții

Ca răspuns la criza financiară, Comisia înaintează o serie de propuneri de reglementare pentru a asigura un sistem financiar mai responsabil și mai transparent. Ținând seama în mod corespunzător de informațiile nefinanciare pertinente, investitorii pot să contribuie la o alocare mai eficientă a capitalurilor și la un nivel mai bun de îndeplinire a obiectivelor de investiții pe termen lung. Comisia susține dezvoltarea capacităților investitorilor cu privire la modul de integrare a informațiilor nefinanciare în deciziile privind investițiile. În acest context, Comisia încurajează întreprinderile să facă

20 „Buying Social: a guide to taking account of social considerations in public procurement”, Comisia Europeană, 2011

publice informațiile legate de punerea în aplicare a standardelor de bună guvernare fiscală.

Gestionarii de active și proprietarii de active europeni, în special fondurile de pensii, sunt invitați să subscrie la principiile ONU pentru investiții responsabile. Autorităților publice le revine o obligație specială de a promova RSI în întreprinderile pe care le dețin sau în care investesc.

Comisia intenționează:

7. să ia în considerare posibilitatea de a impune tuturor fondurilor de investiții și instituțiilor financiare obligația de a-și informa toți clienții (cetățeni, întreprinderi, autorități publice, etc.) cu privire la eventualele criterii care vizează investițiile etice sau responsabile pe care le aplică sau standardele sau codurile la care aderă.

4.5. Ameliorarea transparenței întreprinderilor în ceea ce privește informațiile sociale și de mediu

Comunicarea informațiilor sociale și de mediu, inclusiv a celor legate de climă, poate facilita colaborarea cu părțile interesate și identificarea riscurilor reale pentru sustenabilitate. De asemenea, este un element important al responsabilizării și poate contribui la încrederea mai mare a publicului în întreprinderi. Pentru a satisface nevoile întreprinderilor și a altor părți interesate, informațiile ar trebui să fie pertinente și să poată fi colectate rentabil din punctul de vedere al costurilor.

Unele state membre au introdus cerințe de comunicare a informațiilor nefinanciare care depășesc legislația UE în vigoare²¹. Există posibilitatea ca diferite cerințe naționale să creeze costuri suplimentare pentru întreprinderile care activează în mai multe state membre.

Un număr tot mai mare de întreprinderi fac publice informațiile sociale și de mediu. IMM-urile comunică aceste informații deseori în mod informal și voluntar. Potrivit unei surse, aproximativ 2 500 de întreprinderi europene publică rapoarte privind RSI sau rapoarte de sustenabilitate, ceea ce face din UE un lider mondial²². Totuși, acestea

21 A patra directivă privind conturile anuale 2003/51/CE obligă întreprinderile să comunice în conturile lor anuale informații legate de mediu și de personal, în măsura în care este necesar pentru înțelegerea evoluției activităților, rezultatelor sau situației întreprinderii. Toate statele membre au decis să scutească IMM-urile de această obligație.

22 CorporateRegister.com

reprezintă doar o mică parte din cele 42 000 de întreprinderi mari care activează în UE. Există o serie de cadre internaționale pentru comunicarea informațiilor sociale și de mediu, inclusiv inițiativa de Raportare globală. Raportarea integrată financiară și nefinanciară reprezintă un obiectiv important pe termen mediu și lung, iar Comisia urmărește cu interes activitatea *International Integrated Reporting Committee* (Comitetul internațional pentru raportarea integrată).

Pentru a asigura faptul că regulile sunt aceleași pentru toți, în conformitate cu Actul privind piața unică, Comisia va prezenta o propunere legislativă cu privire la transparența informațiilor sociale și de mediu furnizate de întreprinderile din toate sectoarele. Este în curs de desfășurare o evaluare a impactului posibilelor opțiuni pentru această propunere, care va include, de asemenea, un test de dovedire a competitivității și un test IMM. Comisia lucrează, de asemenea, la elaborarea unei politici prin care să încurajeze întreprinderile să-și măsoare și să-și compare performanțele de mediu folosind o metodologie comună bazată pe ciclul de viață, care ar putea fi utilizată deopotrivă în scopul comunicării informațiilor. Toate organizațiile, inclusiv organizațiile societății civile și autoritățile publice sunt încurajate să ia măsuri pentru a ameliora transparența în ceea ce privește propria lor performanță socială și de mediu.

4.6. Continuarea integrării RSI în educație, formare și cercetare

Evoluția RSI necesită noi competențe, precum și schimbarea valorilor și a comportamentului. Statele membre pot juca un rol important în acest sens, încurajând instituțiile de învățământ să integreze RSI, dezvoltarea durabilă și valorile de cetățenie responsabilă în programele lor de învățământ, inclusiv în învățământul secundar și în cel universitar. Școlile de comerț europene sunt încurajate să subscrie la principiile ONU pentru o formare în management responsabil (*Principles for Responsible Management Education*). Cercetările academice de calitate susțin dezvoltarea practicilor de afaceri și a politicilor publice în domeniul RSI. Viitoarele cercetări ar trebui să se bazeze pe rezultatele proiectelor finanțate în cadrul programelor-cadru al șaselea și al șaptelea ale UE. Comisia va examina posibilitățile de a finanța cercetarea și inovarea în domeniul RSI și de a susține principiile și orientările RSI în lucrările de cercetare finanțate sub egida celui de-al șaptelea program-cadru, precum și al successorului său, Horizon 2020, și de a lucra la crearea unui Spațiu european de cercetare.

Comisia intenționează:

8. să continue să ofere sprijin financiar pentru proiectele de educație și formare

privind RSI în cadrul programelor UE de învățare pe tot parcursul vieții și „Tineretul în acțiune” și să întreprindă în 2012 o acțiune de sensibilizare a profesioniștilor în domeniul educației și a întreprinderilor cu privire la importanța colaborării în materie de RSI.

4.7. Sublinierea importanței politicilor RSI la nivel național și subnațional

Numeroase măsuri de politică publică în susținerea RSI pot fi puse în practică cel mai bine la nivel național, regional și local. Autoritățile locale și regionale sunt încurajate să utilizeze în mod inteligent fondurile structurale ale UE pentru a sprijini dezvoltarea RSI, în special în rândul IMM-urilor și să se asocieze cu întreprinderile pentru a face față mai bine unor probleme, precum sărăcia și incluziunea socială.

Comisia intenționează:

9. să creeze în 2012, în colaborare cu statele membre, un mecanism de examinare *inter pares* a politicilor naționale în materie de RSI.

Comisia invită:

A statele membre să elaboreze sau să actualizeze până la mijlocul anului 2012, în colaborare cu întreprinderile și cu alte părți interesate, planuri proprii sau liste naționale de acțiuni prioritare pentru a promova RSI, în sprijinul Strategiei Europa 2020, ținând seama de principiile și orientările în materie de RSI recunoscute la nivel internațional și de problemele ridicate în prezenta comunicare.

4.8. Alinierea concepțiilor la nivel european și mondial la RSI

UE ar trebui să promoveze interesele europene în contextul elaborării măsurilor în materie de RSI la nivel internațional, veghind totodată la integrarea principiilor și a orientărilor recunoscute la nivel internațional în propriile sale politici în domeniul RSI.

4.8.1. O atenție deosebită acordată principiilor și orientărilor în materie de RSI recunoscute la nivel internațional

Pentru a asigura condiții echitabile la nivel mondial, Comisia va consolida cooperarea cu statele membre, țările partenere și forurile internaționale de resort pentru a promova respectarea principiilor și orientărilor recunoscute la nivel internațional și a favoriza coerența acestora. Această abordare necesită, de asemenea, din

partea întreprinderilor din UE reafirmarea eforturilor îndreptate către respectarea principiilor și orientărilor.

Orientările OCDE sunt recomandări ale guvernelor adresate companiilor multinaționale. Comisia salută aderarea la orientări a țărilor care nu sunt membre ale OCDE. În afară de faptul că sunt aprobate de guverne, orientările sunt dotate cu un mecanism distinct de punere în aplicare și de arbitraj, rețeaua de puncte de contact naționale alcătuită din toate țările participante, care poate asista întreprinderile și părțile interesate ale acestora în rezolvarea aspectelor practice, inclusiv prin mediere și conciliere.

Comisia intenționează:

10. să urmărească întreprinderile europene cu peste 1 000 de angajați care și-au asumat angajamentul de a ține seama, în activitățile lor, de principiile și orientările RSI recunoscute la nivel internațional și de standardul de orientare ISO 26000 privind responsabilitatea socială.

Comisia invită:

B toate întreprinderile europene mari să se angajeze, până în 2014, să țină seama, atunci când lucrează la propria abordare a RSI, de cel puțin unul dintre următoarele seturi de principii și orientări: inițiativa ONU „Global Compact”, orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale sau standardul de orientare ISO 26000 privind responsabilitatea socială.

C toate întreprinderile multinaționale cu sediul în Europa să se angajeze, până în 2014, să respecte prevederile Declarației tripartite a OIM de stabilire a principiilor privind întreprinderile multinaționale și politica socială.

4.8.2. Punerea în aplicare a Principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului²³

Asigurarea unei coerențe mai mari a politicilor UE legate de afaceri și drepturile omului reprezintă o miză primordială. O aplicare mai bună a principiilor directoare ale ONU va contribui la îndeplinirea obiectivelor UE privind aspectele specifice care țin de drepturile omului și standardele fundamentale de muncă, inclusiv în ceea ce privește munca în rândul copiilor, munca forțată a deținuților, traficul de ființe umane,

23 Principiile directoare ale ONU includ trei piloni: obligația statului de a respecta drepturile omului, obligația întreprinderilor de a respecta drepturile omului și accesul la căi de atac eficiente.

egalitatea de gen, nediscriminarea, libertatea de asociere și dreptul de negociere colectivă. Un proces care implică întreprinderile, delegațiile UE în țările partenere și actorii locali ai societății civile, în special organizațiile de protecție a drepturilor omului și persoanele care luptă pentru această cauză, va contribui la o înțelegere mai bună a dificultăților cu care se confruntă întreprinderile atunci când își desfășoară activitățile într-un stat care nu își respectă obligația de a proteja drepturile omului.

Comisia intenționează:

11. să colaboreze cu întreprinderile și cu părțile interesate în 2012 la elaborarea unor orientări privind drepturile omului destinat unui număr mic de sectoare industriale importante, precum și orientări pentru întreprinderile mici și mijlocii, pe baza principiilor directoare ale ONU.

12. să publice până la sfârșitul anului 2012 un raport privind prioritățile UE în ceea ce privește punerea în aplicare a principiilor directoare ale ONU și să publice ulterior rapoarte intermediare periodice²⁴.

De asemenea, Comisia:

D așteaptă ca toate întreprinderile europene să își îndeplinească obligația de a respecta drepturile omului, în conformitate cu principiile directoare ale ONU.

E invită statele membre ale UE să elaboreze până la sfârșitul lui 2012 planuri naționale pentru punerea în aplicare a principiilor directoare ale ONU.

4.8.3. A pune accentul pe RSI în relațiile cu alte țări și regiuni din lume

Orientările și principiile RSI recunoscute la nivel internațional reprezintă valori care ar trebui adoptate de țările care doresc să adere la Uniunea Europeană și, prin urmare, Comisia Europeană va continua să abordeze această chestiune în cursul procesului de aderare. Comisia promovează RSI prin politicile sale externe. Ea va continua să facă eforturi, combinând promovarea la nivel mondial și dispozițiile legislative complementare, pentru a difuza la scară mai largă orientările și principiile RSI recunoscute la nivel internațional și a permite întreprinderilor din UE să se asigure că au un impact pozitiv asupra economiilor și societăților din străinătate. Comisia va face propunerile necesare în domeniul comerțului și al dezvoltării. De

24 În acest context, vor fi examinate rapoartele publicate de Comisia Europeană privind cadrul juridic pentru drepturile omului și mediu aplicabil întreprinderilor din UE care desfășoară activități în afara UE (2010) și privind gestionarea responsabilă a lanțului de aprovizionare (2011).

asemenea, va propune să se abordeze, dacă este necesar, chestiunea RSI în cadrul dialogurilor instituționalizate cu țările și regiunile partenere. Politica de dezvoltare a UE recunoaște necesitatea de a susține RSI²⁵. Promovând respectarea standardelor sociale și de mediu, întreprinderile din UE pot favoriza o guvernare mai bună și creșterea economică care favorizează incluziunea în țările în curs de dezvoltare. Modelele de afaceri care vizează populația săracă drept consumatori, producători și distribuitori contribuie la o dezvoltare mai bună. Căutarea sinergiilor cu sectorul privat va deveni un aspect din ce în ce mai important în acțiunile UE în domeniul cooperării pentru dezvoltare și în reacția UE la catastrofe de origine naturală sau umană. Întreprinderile pot juca un rol important în acest sens, prin voluntariatul angajaților. Viitorul Corp voluntar european de ajutor umanitar poate constitui un mijloc de explorare mai bună a sinergiilor cu sectorul privat.

Comisia intenționează:

13. să identifice modalități de promovare a unui comportament responsabil în afaceri în viitoarele sale inițiative politice destinate să stimuleze o relansare și o creștere mai durabilă și favorabilă incluziunii în țările terțe.

5. CONCLUZIE

Comisia va colabora cu statele membre, întreprinderile și alte părți interesate pentru a urmări periodic progresele înregistrate și a pregăti împreună cu acestea o reuniune de revizuire care se va desfășura la mijlocul anului 2014. Pentru a pregăti reuniunea respectivă, Comisia va publica un raport despre punerea în aplicare a programului de acțiune stabilit în prezenta comunicare. Acest lucru va necesita metode de lucru mai coordonate între Forumul european multilateral privind RSI și Grupul la nivel înalt al reprezentanților RSI din statele membre. Comisia va prezenta o propunere operațională în acest sens până la sfârșitul lui 2011.

Având în vedere prezenta comunicare, Comisia Europeană ar aprecia ca Consiliul, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, întreprinderile și alte părți interesate să poarte discuții și să își asume angajamente. Comisia face apel la șefii întreprinderilor europene, inclusiv cei din sectorul financiar, să își asume, înainte de mijlocul anului 2012, un angajament public și ferm de a promova, în strânsă colaborare cu autoritățile publice și celelalte părți interesate, adoptarea de către un număr mult mai mare de întreprinderi din UE a unui comportament responsabil în afaceri, cu obiective clare pentru 2015 și 2020.

25 Consensul european privind dezvoltarea, 2005

BIBLIOGRAFIE

1. **AGHEORGHIESEI** Daniela Tatiana, Etica în afaceri, suport de curs, 2011, Univ Alexandru Ioan Cuza, Centrul de Studii Europene, Iasi, http://www.cse.uaic.ro/fisiere/Documentare/Suporturi_curs/IV_ETICA.pdf
2. **Kofi A. ANAN**, *Cuvânt înainte*, în „Starea lumii 2002. Raportul Institutului Worldwatch asupra progreselor către o societate durabilă”, coord. Christopher Flavin, Hilary French și Gary Gardner, Editura Tehnică, București, 2002
3. **Gary S. BECKER**, *Capitalul uman*, Editura ALL, București, 1997
4. **Archie B. Carroll**, *Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct*, Business & Society, 1999. Disponibil la: <http://bas.sagepub.com/content/38/3/268>. Downloaded from bas.sagepub.com.
5. **Lester R. BROWN, Christopher FLAVIN, Sandra POSTEL**, *Dimensiuni ale unei societăți viabile*, în „Probleme globale ale omenirii”, coord. Lester Brown, Editura Tehnică, București, 1992
6. **Florian GHEORGHE**: *Motivația infracțională la persoanele adulte care execută pedepse privative de libertate*, în Revista de Criminologie, Criminalistică și Penologie, nr.2/2006, pag. 223-247
7. **Florian GHEORGHE**, Psihologie penitenciară, Ed Oscar Print, 2002
8. **Daniel HURSTEL**, *La nouvelle économie sociale*, Editions Odile Jacob, Paris, 2009
9. **McWILLIAMS A., SIEGEL D.** (2000), *Corporate social responsibility and financial performance: correlation or misspecification?*, Strategic Management Journal, vol. 21, nr. 5
10. **OPREA Luminița**, *Responsabilitate socială corporatistă*, Ed, Tritonic, București, 2005
11. **Alvin și Hedi TOFFLER**, *Avuția în mișcare*, București, Editura Antet XX Press, 2006