

**STRATEGIA INTEGRATĂ**  
**DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE**  
**din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți**  
**2009-2020**

## CUPRINS

1. Introducere .....	4
2. Cadrul strategic general .....	12
3. Situația curentă a resurselor umane din România .....	21
3.1 Situația demografică .....	21
3.1.1. Viziune de ansamblu .....	21
3.1.2. Aspecte problematice .....	24
3.2 Situația educației și formării profesionale inițiale .....	24
3.2.1. Viziune de ansamblu .....	24
3.2.2. Învățământul preuniversitar .....	27
3.2.2.1. Aspecte problematice .....	28
3.2.3. Învățământul superior .....	31
3.2.3.1. Aspecte problematice .....	32
3.2.4. Educația adulților .....	34
3.2.4.1. Aspecte problematice .....	36
3.2.5. Viziune integratoare .....	37
3.3. Situația ocupării forței de muncă .....	38
3.3.1. Viziune de ansamblu .....	38
3.3.2. Măsuri de ocupare a forței de muncă .....	42
3.3.2.1. Aspecte problematice .....	45
3.3.3. Formarea Profesională Continuă .....	48
3.3.3.1 Aspecte problematice .....	49
3.3.4. Viziune integratoare .....	50
3.4. Situația incluziunii sociale .....	50
3.4.1. Viziune de ansamblu .....	50
3.4.2. Grupuri dezavantajate .....	52
3.4.2.1. Aspecte problematice .....	53
3.4.3. Servicii sociale .....	55
3.4.3.1. Aspecte problematice .....	56
3.4.4. Viziune integratoare .....	56
4. Strategia .....	57
4.1. Obiectiv General .....	57
4.2. Obiective specifice .....	63
4.2.1. Înțelegerea mai bună a nevoilor reale și direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane .....	63
4.2.1.1. Studiarea temeinică și continuă a pieței muncii .....	63
4.2.1.2. Înțelegerea nevoilor pieței muncii .....	64
4.2.2. Educație și formare inițială de calitate pentru toți .....	65
4.2.2.1. Educația de bază pentru toți .....	65
4.2.2.2. Formarea profesională inițială de calitate .....	65
4.2.3. Stimularea creșterii cererii pentru dezvoltarea resurselor umane .....	71
4.2.3.1. Creșterea preocupării pentru dezvoltarea resurselor umane .....	71
4.2.3.2. Proiectarea programelor de formare .....	71
4.2.3.3. Crearea unei culturi a învățării pe parcursul întregii vieți .....	72
4.2.3.4. Opțiuni și flexibilitate în alegerea calificărilor și a metodelor de evaluare pentru certificarea acestora .....	72
4.2.3.5. Sprijinirea învățării prin stimulente financiare adecvate .....	73
4.2.3.6. Recunoașterea beneficiilor învățării .....	73
4.2.4. Ajustarea ofertei pentru dezvoltarea resurselor umane .....	74

4.2.4.1. Creșterea calității serviciilor de informare, consiliere și orientare.....	74
4.2.4.2 Îmbunătățirea accesului la servicii și oportunități de învățare de calitate .....	74
4.2.4.3. Promovarea și îmbunătățirea politicilor de DRU în cadrul organizațiilor.....	75
4.2.4.4. Creșterea flexibilității oportunităților de formare și învățare .....	76
4.2.4.5. Creșterea relevanței educației și formării continue .....	76
4.2.4.6. Certificarea competențelor reale .....	77
4.2.4.7. Asigurarea calității ofertei .....	77
4.2.5 Valorificarea competențelor și potențialului fiecăruia pe piața muncii .....	79
4.2.5.1. Valorificarea potențialului fiecărui individ și îmbunătățirea competențelor sale .....	80
4.2.5.2. Promovarea oportunităților egale .....	80
4.2.5.3. Dezvoltarea unui sistem adecvat de protecție socială .....	81
5. Implementarea și raportarea îndeplinirii strategiei.....	84
5.1. Consolidarea instituțională.....	84
5.2. Monitorizarea și evaluarea strategiei .....	85
5.3. Surse de Finanțare.....	86
6. Concluzii .....	88
Lista abrevierilor .....	89

## 1. Introducere

În cadrul Consiliului European de Primăvară din 2005, Șefii de Stat și Guvern ai Statelor Membre ale Uniunii Europene au relansat *Strategia Lisabona*<sup>1</sup> prin focalizarea acesteia pe creștere economică și locuri de muncă. De asemenea, *Strategia Lisabona* a fost reorganizată în cicluri de trei ani și au fost delimitate cu mai multă claritate reformele care trebuie să aibă loc la nivelul Statelor Membre și cele care vor avea loc la nivel Comunitar. Consiliul a aprobat cu această ocazie și un set de *Linii Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2005-2008*, ca unul dintre instrumentele de implementare a *Strategiei Lisabona*. În decembrie 2007, au fost comunicate *Linii Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2008-2010*<sup>2</sup>, care au menirea de a îndruma Statele Membre în implementarea reformelor naționale, prin intermediul Programelor Naționale de Reformă.

Ca urmare a examinării Programelor Naționale de Reformă, se arată atât în *Raportul de Progres Anual*<sup>3</sup> cât și în *Rapoartele Comune de Evaluare*<sup>4</sup>, că Statele Membre vor trebui să continue eforturile în trei direcții prioritare:

- atragerea și menținerea în ocupare a unui număr cât mai mare de persoane, creșterea ofertei de forță de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială;
- îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor;
- creșterea investițiilor în capitalul uman pentru o mai bună educație și formare.

De asemenea, Comisia Europeană a transmis un comunicat privind necesitatea relansării cadrului strategic privind *Cooperarea Europeană în educație și formare*<sup>5</sup>, subliniind că relansarea *Strategiei Lisabona* nu poate fi realizată decât pe baza creșterii nivelului de pregătire al resurselor umane, prin sisteme mai bune de educație și formare. Nivelul cunoștințelor, deprinderilor și al competențelor determină capacitatea unei persoane de a avea succes pe piața muncii și de a participa activ în societate. Un nivel cât mai înalt al acestora este de asemenea de o importanță majoră atât pentru o mai bună coeziune socială cât și pentru creșterea capacității inovative și a competitivității întreprinderilor și a economiei pe ansamblu.

În plus, pentru o mai bună potrivire cu nevoile curente și viitoare ale pieței muncii, este necesară atât o îmbunătățire a nivelului cunoștințelor, deprinderilor și competențelor resurselor umane, cât și dezvoltarea capacității de previzionare și elaborare de politici care să răspundă schimbărilor de pe piața muncii. Pentru a putea adapta continuu competențele indivizilor la nevoile și dinamica pieței muncii,

<sup>1</sup> vezi Comunicarea Comisiei către Consiliul European, "Lucrând împreună pentru creștere economică și locuri de muncă. Un nou start pentru Strategia Lisabona" - COM(2005) 24

<sup>2</sup> vezi Comunicarea Comisiei către Consiliul European, "Raport strategic cu privire la Strategia de la Lisabona relansată pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă: lansarea noului ciclu (2008-2010) . În pas cu schimbarea" - COM(2007) 803.

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem

<sup>5</sup> vezi Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul Europei, Consiliul Europei, Comitetul Economic și Social al Europei și Comitetul Regiunilor, "Un cadru strategic actualizat pentru Cooperare Europeană în educație și formare" - COM(2008) 865.

sunt esențiale competențele de bază, transversale, dobândite încă din educația și formarea inițială, ce îi permit adultului să acumuleze și să-și actualizeze continuu cunoștințele și competențele, prin învățare pe parcursul întregii vieți.

Drept urmare a acestor considerente, precum și pe baza unui amplu proces de consultare, Comisia Europeană a propus axarea *Cooperării Europene în educație și formare*<sup>6</sup> pe patru direcții strategice:

- punerea în aplicare a învățării pe parcursul întregii vieți;
- îmbunătățirea calității, a eficienței și a rezultatelor sistemelor de educație și formare;
- promovarea echității și cetățeniei active;
- creșterea inovației și creativității, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare.

Consiliul European de Primăvară din 2008 a solicitat Statelor Membre să întreprindă acțiuni concrete pentru a reduce substanțial numărului analfabeților funcționali și a celor care abandonează timpuriu școala, să îmbunătățească nivelul de cunoștințe, competențe și abilități al persoanelor migrante sau aparținând grupurilor dezavantajate, de a atrage mai mulți adulți în educație și formare și de a facilita mobilitatea geografică și ocupațională.

Pentru a sprijini Statele Membre în a-i mobiliza pe cei care pot să lucreze și a-i sprijini pe cei care nu pot, Comisia Europeană a propus o strategie holistică privind incluziunea socială activă. O astfel de strategie ar putea contribui la atingerea unuia dintre obiectivele Strategiei Lisabona, și anume eradicarea sărăciei, problemă cu care încă se confruntă Uniunea Europeană. Principiile care stau la baza acestei strategii vizează următoarele direcții de acțiune:

- asigurarea unui nivel al veniturilor care să conducă la evitarea excluziunii sociale;
- dezvoltarea unor punți de legătură cu piața muncii;
- asigurarea de legături pentru un acces mai bun la servicii de calitate.

În sfârșit, prin *Liniile Directoare Strategice pentru Coeziune Economică, Socială și Teritorială 2007-2013*<sup>7</sup>, Statele Membre sunt chemate să sprijine politica de coeziune prin concentrarea eforturilor și resurselor în trei direcții prioritare:

- îmbunătățirea atractivității Statelor Membre, a regiunilor și orașelor prin îmbunătățirea accesibilității, asigurând servicii de un nivel și o calitate adecvată, și conservând în același timp mediul înconjurător;
- încurajarea inovației, antreprenoriatului și dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere prin capacitatea de cercetare și inovare, incluzând noile tehnologii ale informației și comunicațiilor; și
- crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune prin sporirea accesului la ocupare și activitate antreprenorială, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor și sporirea investițiilor în capitalul uman.

<sup>6</sup> vezi Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul European, Consiliul European, Comitetul Economic și Social al Europei și Comitetul Regiunilor, "Un cadru strategic actualizat pentru Cooperare Europeană în educație și formare" - COM(2008) 865

<sup>7</sup> vezi Decizia Consiliului European din 6 Octombrie 2006 cu privire la Liniile Strategice Directoare pentru Coeziune ale Comunității (2006/702/EC).

În vederea promovării condițiilor necesare pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă, și a întăririi factorilor care să conducă la o convergență reală a Statelor Membre mai puțin dezvoltate, a fost stabilit un set de trei obiective: Convergență, Competitivitate și Ocupare Regională, și Cooperare Teritorială Europeană, la a căror îndeplinire contribuie un ansamblu de Fonduri **Structurale și de Coeziune**, după cum urmează:

Obiective	Instrumente Structurale și de Coeziune		
Convergență	FEDER	FSE	Fondul de Coeziune
Competitivitate și Ocupare Regională	FEDER	FSE	
Cooperare Teritorială Europeană	FEDER		

În privința României, în cadrul *Raportului comun de evaluare a Programului Național de Reforme*<sup>8</sup> se recomandă punerea în aplicare a unor programe integrate în vederea creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, a ratei de activitate și a nivelului de productivitate, în special prin accelerarea reformelor în sistemul de educație pentru a oferi un răspuns mai eficient nevoilor existente pe piața forței de muncă, prin reducerea abandonului școlar timpuriu și prin sporirea în mod semnificativ a participării adulților la educație și formare.

Pentru a răspunde acestor recomandări, a sprijini dezvoltarea strategică a României și a-și aduce contribuția la atingerea obiectivelor *Strategiei Lisabona*, la implementarea acesteia, Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane (SIDRU) are menirea de a duce mai departe eforturile actuale și să sprijine o apropiere multi-sectorială pentru o mai bună coeziune economică și socială, precum și pentru o dezvoltare durabilă, prin combinarea politicilor în domeniul educației, al ocupării forței de muncă și al incluziunii sociale.

În vederea elaborării SIDRU, cât și pentru o mai bună articulare și integrare a direcțiilor strategice, au fost întreprinse trei demersuri esențiale: constituirea unui grup de lucru, consultarea unei echipe de experți tematici și desfășurarea unui amplu proces de consultare la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare. Bogăția de informații, idei și opinii exprimate a fost atent analizată și sintetizată, fiind prezentată în cadrul acestui document. De asemenea au fost analizate diverse de strategii existente, o multitudine de rapoarte generale sau sectoriale, precum și alte inițiative care contribuie la dezvoltarea resurselor umane din România. Un accent aparte a fost pus pe analiza cadrului legislativ și a celui instituțional.

Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți se bazează pe analiza situației actuale și a tendințelor ce se conturează în documentele strategice de referință la nivel european, *Strategia Lisabona relansată*, *Liniile Directoare Strategice de Coeziune 2007-2013*, *Strategia Europeană de Ocupare*, *Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și*

<sup>8</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliul European, "Raport strategic cu privire la Strategia de la Lisabona reînnoită pentru creștere și locuri de muncă: lansarea noului ciclu (2008-2010) - În pas cu schimbarea", Anexa România, 11.12.2007 - COM(2007) 803 final.

*Locuri de Muncă 2008-2010, cât și național, Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, orizonturi 2013-2020-2030, Programul Național de Reforme 2007-2010, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 și Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, continuând și complementând stipulările acestora, pentru a asigura articularea și coerența demersurilor.*

SIDRU va contribui substanțial la “îmbunătățirea nivelului cunoștințelor, deprinderilor și competențelor resurselor umane din România, sprijinind dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitolului uman”, așa cum a fost definită prioritatea a patra a *Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013*. O bună guvernare este esențială la toate nivelurile pentru implementarea cu succes a SIDRU, motiv pentru care Guvernul și partenerii sociali sunt chemați să-și asume în comun, alături de toți ceilalți actori implicați, responsabilitatea dezvoltării resurselor umane din România.

Nu în ultimul rând, SIDRU va reprezenta un document reper pentru argumentarea noului Program Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2014-2020, precum și pentru negocierea sprijinului ce va fi acordat în vederea implementării acestuia prin intermediul Fondului Social European. SIDRU poate fi considerat și o bază pentru evaluarea *ex-ante* pentru următorii ani 2014-2020 realizată în 2009, anul în care ne vom confrunța cu evaluarea intermediară a implementării POSDRU.

Documentul este structurat în cinci părți majore:

- un prim capitol este destinat spicuirilor din documentele strategice ce stau și la baza elaborării SIDRU, atât de la nivel european, cât și național, pentru a evidenția cum stipulările din SIDRU continuă sau completează stipulările și demersurile anterioare, cum SIDRU se articulează cu toate aceste documente;
- un capitol destinat diagnozei situației actuale, atât în domeniul educației, cât și al ocupării, formării profesionale continue sau al incluziunii sociale, cu considerații deopotrivă asupra situației demografice a capitalului uman existent;
- capitolul destinat formulării propriu-zise a strategiei, defalcat pe obiective generale și specifice, cu evidențierea deopotrivă a planului de acțiune pentru atingerea obiectivelor și a țintelor propuse;
- un capitol de consolidare instituțională, cu sugestii concrete de acțiuni de întreprins pentru îmbunătățirea eficienței instituționale, pentru a asigura implementarea strategiei și a planului de acțiune, evidențiindu-se totodată instituțiile responsabile pentru implementare. Sunt menționate totodată mecanismele de monitorizare și de evaluare a strategiei, ca și posibilele surse de finanțare;
- considerațiile finale vizează pașii următori de realizat, odată ce acest document este aprobat și asumat.

Pentru evitarea oricărei confuzii care s-ar putea naște din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți a dezvoltării resurselor umane propusă în cadrul acestei strategii, se impune a fi precizat de la bun început faptul că SIDRU nu este *Strategia pentru învățare permanentă a României*<sup>9</sup>, document care se află la această dată încă în stadiu de elaborare. Totodată, câteva precizări asupra accepțiunii termenilor cheie pe care îi vom utiliza pe parcursul documentului:

<sup>9</sup> Consiliul European a convenit ca Statele Membre să elaboreze strategii de învățare permanentă coerente și cuprinzătoare până în 2006 (rezoluția Consiliului European privind învățarea permanentă din iunie 2002, Raportul Comun din 2004 și Consiliul European de Primăvară din 2005).

## Conceptul Dezvoltării Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți

Dezvoltarea Resurselor Umane (DRU) poate fi definită în mai multe moduri. Adesea se referă la rolul pe care îl joacă DRU în sprijinirea indivizilor de a-și dezvolta cunoștințe, deprinderi și competențe necesare unei profesii/ocupații, motiv pentru care DRU este asociată cu populația în vârstă de muncă (15-64 de ani). De asemenea, DRU poate fi privită și ca un concept mai larg, încuzând toate acțiunile care sprijină indivizii de toate vârstele să dobândească și să-și dezvolte cunoștințele, deprinderile și competențele necesare pentru a satisface nevoile în continuă schimbare de dezvoltare personală, economică și socială. Din această perspectivă, se poate concluziona că DRU se referă la ansamblul acțiunilor de dezvoltare care permit unui individ să joace un rol activ atât în societate, cât și la locul de muncă.

În contextul DRU, avem în vedere asigurarea unor resurse umane competente pe piața muncii, atât prin formarea lor inițială de calitate, prin sistemul educațional, până la intrarea pe piața muncii, cât și prin valorificarea potențialului fiecărui individ prin ocupare și formare continuă, respectiv prin asigurarea oportunităților de dezvoltare profesională, de actualizare a cunoștințelor, de perfecționare și îmbunătățire a competențelor, pentru a face față dinamicii sociale, economice, politice, culturale, științifice și tehnologice.

Având în vedere aceste considerente, Dezvoltarea Resurselor Umane reprezintă activitățile care sprijină cetățenii unei țări, angajatori sau angajați de toate vârstele, să-și dezvolte cunoștințe, deprinderi, competențe, aptitudini și abilități personale și/sau organizaționale, atât în context ocupațional, cât și social.

Este de menționat faptul că DRU nu se realizează doar prin educație și formare profesională, deși acestea reprezintă elemente de o importanță majoră, ci și printr-o gamă mai largă de activități precum orientare și consiliere profesională, mentorat, etc. De asemenea include inițiative și sisteme de Management al Resurselor Umane care sprijină dezvoltarea acestor activități, cum ar fi de exemplu planurile de carieră ale angajaților, inițiativele privind managementul schimbării, strategiile de consultare, informare și participare ale angajaților, managementul performanței și activitățile de dezvoltare organizațională.

**Învățarea pe Parcursul Întregii Vieți (IPIV)** reprezintă o componentă fundamentală a DRU și reprezintă toate activitățile de învățare pe care le parcurge un individ de-a lungul vieții. Conceptul integrator de IPIV sau “educație permanentă” are două dimensiuni: *verticală și orizontală*. Prima dimensiune vizează continuitatea educațională în plan temporal, de la naștere la moarte, de-a lungul întregii vieți (în engl. “lifelong learning/ education”); iar a doua reunește toate sferele cunoașterii și integralitatea cunoștințelor, obținute atât în manieră formală (în sistemul școlar), cât și non-formală sau informală (engl.: “life-wide learning/education”). Educația/învățarea are loc deci permanent, reunind deopotrivă toate influențele educaționale, într-un sistem coerent și convergent, pe toată durata vieții individului.

Crearea unei *culturi a învățării permanente*, cu alte cuvinte oamenii să conștientizeze nevoia de a învăța, să ia inițiativa de a învăța și să își asume responsabilitatea propriei învățări, vine în să susțină ideea DRU. O cultură a învățării se formează în

primul rând prin acționarea asupra mentalului individului (dar și asupra celui colectiv) de la o vârstă fragedă, în a-și forma deprinderile de bază de învățare independentă și de acțiune socială, prin a-i trezi interesul și motivația de a se dezvolta continuu. De aceea, o strategie de DRU trebuie să conțină componente care să vizeze dezvoltarea individului încă din copilărie, prin asigurarea unui acces echitabil pentru toți la rețele articulate de învățare informală, de îndrumare a învățării, oferind oportunități de dezvoltare personală, culturală, profesională și socială pentru fiecare, de dezvoltare a unui profil individual de competențe care să-i permită să facă față diferitelor provocări socio-profesionale cotidiene. O cultură a învățării permanente poate fi descrisă ca fiind adoptarea și implementarea rapidă de noi idei și cunoștințe; acordarea unei importanțe majore atitudinilor creative și antreprenoriale; deschiderea spre nou; asumarea riscului în căutarea și implementarea de noi metode; punerea accentului pe schimbare și dezvoltare individuală și organizațională deopotrivă.

În acest context este necesară sublinierea importanței care trebuie acordată și promovării conceptului de “cultură organizațională a învățării permanente” care trebuie dezvoltată atât în cadrul întreprinderilor private cât și în sectorul public. Rolul funcției de management al resurselor umane dintr-o organizație va trebui să se axeze în mod explicit pe încurajarea și sprijinirea angajaților pentru a învăța și impune crearea de noi inițiative care să susțină procesele strategice de învățare.

### **Distincția dintre diferitele tipuri de învățare**

Distincția dintre învățarea formală, non-formală și informală este des uzitată, dar nu totdeauna clar delimitată. Așa cum am amintit anterior, DRU depășește cadrul care privește educația și formarea. În ultima perioadă, o atenție tot mai mare este acordată termenului de “învățare și dezvoltare” în detrimentul celui de “educație și formare”, deoarece acesta pune accentul pe persoana care învață și rezultatul acestei activități, și mai puțin pe sistem. Prin urmare:

- **învățarea formală** are loc în cadrul unor sisteme organizate de educație și formare, cum sunt școlile, universitățile și centrele de formare a adulților. Învățarea este organizată în mod explicit și sistematic, cu un curriculum predefinit, iar rezultatele învățării sunt evaluate și certificate (atestând, de ex., calificarea obținută).
- **învățarea non-formală**, include cursuri, programe educaționale, cu durată variabilă, organizate de diverse instituții educaționale sau/și la locul de muncă, la care indivizii participă fără a fi obligați. Educația nonformală presupune o participare intenționată voluntară, într-un cadru educațional organizat (cu obiective, timp, suport definite), dar în afara sistemului școlar formal și de obicei nu este certificată.
- **învățarea informală** presupune că, într-o manieră nu neapărat structurată, dobândim noi cunoștințe, priceperi și deprinderi din experiența cotidiană (fie că este legată de muncă, familie sau de petrecerea timpului liber), fără a participa la vreun curs. Învățarea informală este determinată de indivizi sau grupuri care aleg să se implice fără a le impune cineva criterii sau dascăli; poate fi făcută de un coleg mai experimentat de la care să învățăm, sau poate fi dobândită prin învățare autodirijată, atunci când încercăm în mod conștient să învățăm ceva. Învățarea informală este mult mai răspândită printre adulți decât participarea la cursuri sau programe

educaționale. Unii autori (Foley, 2004, p.5)<sup>10</sup> o deosebesc de *învățarea incidentală*, care are loc în cele mai diverse situații de viață, neintenționat, este tacită, și adesea nu conștientizăm când se produce, putându-se realiza atunci când citim o carte, dar și atunci când navigăm pe internet sau când ne satisfacem un hobby, în timpul liber. Este și aceasta însă tot parte a educației/învățării informale, care se produce intenționat sau nu.

Din această perspectivă, majoritatea activităților de învățare din cadrul unei organizații tind să îmbrace aspecte de învățare non-formală sau informală, cu toate că pot exista organizații cu departamente puternice de formare care pot oferi propriilor angajați programe de calificare autorizate de către instituțiile abilitate în acest sens din punct de vedere legal.

### **Distincția dintre Educația continuă, Educația adulților și Educația permanentă<sup>11</sup>**

Principalele confuzii terminologice în domeniu provin din utilizarea termenilor oarecum sinonimi de *educație continuă* și de *educație a adulților* (“continuing education” și “adult education”).

În fapt, la nivel conceptual, noțiunile de “educația adulților” și “educație continuă” (n.n. a adultului, continuă după educația formală, inițială, continuând când individul este persoană adultă, în majoritatea cazurilor) se suprapun, în mare măsură, diferențele fiind mai mult de nuanță, în sensul că educația continuă vizează mai mult continuitatea pregătirii de-a lungul carierei profesionale (fie pentru actualizarea cunoștințelor și a competențelor, fie pentru perfecționare, fie pentru recalificare, fie pentru reorientare și reintegrare profesională, mai ales dacă individul a fost în situație de șomaj sau este în situația de a risca să-și piardă locul de muncă). Educația adulților în schimb vizează aspecte mai generale, dimensiuni educaționale alternative, necesar a fi acoperite (civică, culturală, de timp liber, pentru grupurile marginalizate social sau intervenții educative specifice diferitelor grupuri de adulți – bătrâni, femei casnice, șomeri, imigranți, minoritari etc).

Termenul supraordonat celui de educație a adulților, care a reușit totuși să se impună salutar și pentru domeniul pe care-l analizăm este cel global de educație permanentă sau de învățare de-a lungul întregii vieți, anterior explicat.

**Educația/învățarea pe parcursul întregii vieți** este văzută ca o investiție continuă și articulată în dezvoltarea individului, reunind, după accepțiunea dată acesteia de Comisia Europeană („Making European Area of Lifelong Learning a Reality”, 2001):

*Toate activitățile de învățare ce au loc de-a lungul vieții, cu scopul de a îmbunătăți cunoștințele, deprinderile și competențele, într-o viziune personală, civică, socială sau legată de angajarea pe piața muncii.*

Avem de-a face cu o definiție ce reunește deopotrivă punctul de vedere economic și cel umanist, educației permanente fiindu-i trasate obiective precum: dezvoltarea personală, cetățenia activă, incluziunea socială, potențialul de ocupare (p.9). Se

<sup>10</sup> vezi S. Sava, D. Ungureanu, R. Paloș (coord.), „Educația adulților / Baze teoretice și repere practice”, Editura Polirom, Iași, 2007.

<sup>11</sup> Ibidem, p.15-22.

punctează și în acest document necesitatea de a articula toate formele de educație, formală, non-formală și informală, insistându-se ca toate experiențele de învățare ale individului să fie luate în considerare, într-un demers centrat pe individ și pe nevoile acestuia de învățare. De asemenea, între principiile de organizare a educației permanente, se mai adaugă și necesitatea de a asigura acces egal și echitabil la educație calitativă și relevantă tuturor indivizilor, fără nici o discriminare de gen, etnică, de nivel socio-profesional, etc.

### **Importanța dezvoltării resurselor umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți pentru creștere economică și incluziune socială**

În țările în care prin politici bine ținute s-a reușit creșterea nivelului de competențe al forței de muncă, s-a constatat că și economia pe ansamblu a fost mai dezvoltată. În contrast, în cele în care investițiile în dezvoltarea resurselor umane au fost mai modeste, s-a observat că acestea nu au putut beneficia de oportunitățile de creștere economică și dezvoltare, căzând în capcana unui nivel slab al calificării forței de muncă și a unei productivități scăzute. UE recunoaște că o mai bună educație și formare a forței de muncă este vitală pentru creșterea economică și pentru crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune. Estimările Comisiei Europene relevă că sporirea duratei medii de școlarizare cu un an va contribui la o creștere a productivității cu 4 până la 9 puncte procentuale<sup>12</sup>. O forță de muncă flexibilă și adaptabilă este o pre-condiție pentru creștere economică susținută. În acest scop, dezvoltarea resurselor umane va juca un rol cheie în pregătirea unei forțe de muncă aptă să față față schimbărilor de pe piața muncii și să asigure un nivel corespunzător al ocupării. De aceea, investiția continuă în dezvoltarea resurselor umane este esențială pentru reducerea decalajelor României față de celelalte State Membre în vederea atingerii prosperității economice, obiectiv general al Strategiei pentru Dezvoltarea Durabilă a României.

De asemenea, dezvoltarea resurselor umane joacă un rol major și în asigurarea unei mai bune incluziuni sociale și combaterea inechităților de pe piața muncii. Așa cum s-a subliniat în cadrul Rezoluției Consiliului European din 2002<sup>13</sup> “educația și formarea sunt mijloace indispensabile pentru promovarea coeziunii sociale, cetățeniei active, împlinirii personale și profesionale”. Cei care sunt dezavantajați în cadrul societății sunt de obicei și cei supuși riscului de a nu fi apti să joace un rol deplin în societate, căzând în capcana sărăciei. Acest fapt poate fi explicat și prin vulnerabilitatea lor pe piața muncii datorită nivelului scăzut al competențelor de bază sau a unui nivel scăzut al calificărilor. În plus, acestor cauze li se mai pot adăuga și alți factori care reprezintă bariere în calea unei participări depline în societate, cum ar fi un anumit grad de dizabilitate, discriminare pe bază de gen, vârstă sau apartenență la un anumit grup etnic. De asemenea, pe măsură ce oamenii înaintează în vârstă, se poate produce o deteriorare a calității vieții acestora, fie datorită deteriorării stării de sănătate, fie datorită unei lipse de cunoștințe, deprinderi și competențe care să le permită utilizarea produselor și tehnologiilor moderne, inclusiv a serviciilor pe care se bazează acestea. Prin învățarea pe parcursul întregii vieți cât și prin alte măsuri de dezvoltare a resurselor umane, se poate contribui semnificativ la înlăturarea acestor bariere, conducând astfel la o mai bună incluziune socială.

<sup>12</sup> “Economia UE: analiza situației în 2003”, 26.11.2003, Comisia Europeană, DGEFA, No.6/2003

<sup>13</sup> “Rezoluția Consiliului European cu privire la Învățarea Permanentă” din 27.06.2002 - (2002/C 163/01)

## 2. Cadrul strategic general

Documentele strategice de referință utilizate în descrierea contextului național al prezentei strategii sunt: Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 și Planul Național de Reforme 2007-2010, ca documente de planificare strategică și de programare financiară multianuală, și Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013, ca document de referință pentru programarea Fondurilor Structurale și de Coeziune. Acesta realizează legătura între prioritățile naționale și cele de la nivel european, specificate în *Linile Directoare Strategice pentru Coeziune Economică, Socială și Teritorială 2007-2013* și *Linile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2008-2010*. Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 preia viziunea strategică din Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, stabilind ca obiectiv general reducerea disparităților sociale și de dezvoltare economică dintre România și Statele Membre ale UE.

Elementul definitoriu al **Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030** este racordarea deplină a țării noastre la o nouă filosofie a dezvoltării, proprie Uniunii Europene și larg împărtășită pe plan mondial – cea a dezvoltării durabile. Se prezintă în cadrul acestui document faptul că, cu toate progresele realizate în ultimii ani, România are încă o economie bazată pe consumul intensiv de resurse, o societate și o administrație aflate încă în căutarea unei viziuni unitare și un capital natural afectat de riscul unor deteriorări ce pot deveni ireversibile.

Strategia stabilește obiective concrete pentru trecerea, într-un interval de timp rezonabil și realist, la modelul de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă, propulsat de interesul pentru cunoaștere și inovare, orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural.

Ca orientare generală, documentul vizează realizarea următoarelor obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung:

- **Orizont 2013:** Încorporarea organică a principiilor și practicilor dezvoltării durabile în ansamblul programelor și politicilor publice ale României, ca stat membru al UE.
- **Orizont 2020:** Atingerea nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile.
- **Orizont 2030:** Apropierea semnificativă a României de nivelul mediu din acel an al țărilor membre ale UE din punctul de vedere al indicatorilor dezvoltării durabile.

În privința educației și formării profesionale<sup>14</sup>, documentul precizează că “În societatea românească există o largă recunoaștere a faptului că educația reprezintă factorul strategic al dezvoltării viitoare a țării prin contribuția sa esențială la modelarea multidimensională și anticipativă a capitalului uman. Educația este percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, în fapt, este un proces de învățare socială în căutare de soluții inovative. Întregul sistem de educație și formare

<sup>14</sup> Vezi Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, Orizonturi 2013-2020-2030, pag. 81

profesională va trebui să internalizeze principiile și obiectivele dezvoltării durabile ca element integrator al ansamblului de cunoștințe, aptitudini și deprinderi necesare existenței și performanței personale în lumea modernă.”

De asemenea se mai precizează că “Promovarea principiului educației permanente prin **învățarea pe tot parcursul întregii vieții** reprezintă pentru România o direcție de acțiune prioritară, dată fiind serioasa rămânere în urmă în privința participării la diferite forme de calificare, reciclare sau perfecționare profesională (de peste 5 ori sub media UE). Preocupările în acest domeniu sunt esențiale pentru dezvoltarea personală, civică și socială, precum și din perspectiva șanselor de obținere a unui loc de muncă mai bine remunerat prin valorificarea rezultatelor învățării dobândite, de la educația timpurie până la studiile post-universitare și alte forme de educație a adulților în contexte formale cât și non-formale sau informale. Rațiunea dezvoltării și diversificării acestor modalități de educație și formare profesională rezidă în creșterea relevanței competențelor și cunoștințelor astfel obținute de către participanți pe piața muncii.”<sup>15</sup>

Obiectivul central, stabilit la Lisabona în 2000, de a transforma Uniunea Europeană până în anul 2010, în cea mai competitivă și dinamică economie, bazată pe cunoaștere, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și creșterea incluziunii sociale mai mare, reprezintă provocările care, ulterior relansării Strategiei Lisabona în 2005, au determinat statele membre ale UE să se angajeze tot mai mult în procese ample de reformă pentru atingerea acestor obiective. Guvernul României s-a angajat cu seriozitate în respectarea Strategiei Lisabona relansată, motiv pentru care a elaborat **Programul Național de Reforme (PNR) 2007-2010** printr-un efort participativ al instituțiilor implicate în procesul de identificare a priorităților naționale relevante, necesare continuării și adâncirii reformelor destinate atingerii obiectivelor de creștere economică și ocupare, anunțate pentru anul 2010, și reducerii decalajelor economice și sociale față de media Statelor Membre ale UE.

Astfel, fiind conștientă de evoluția rapidă a economiei globale, România își pregătește contribuția națională pentru a asigura convergența cu obiectivele Strategiei Lisabona relansate:

- Europa un loc mai atractiv pentru a investi și a munci;
- Cunoaștere și inovare pentru dezvoltare economică;
- Crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

Cu toate acestea, țintele stabilite în documentele strategice naționale sunt inferioare țăintelor europene, iar datele statistice arată că în multe situații România este departe de a atinge media europeană. Prin acest document vom încerca să evidențiem, pe orizonturi temporale mai largi, maniera în care România poate reduce decalajele față de celelalte State Membre.

Pentru România, atingerea performanțelor economice și de ocupare naționale, corelate cu un sistem social echitabil, este crucială pentru dezvoltarea durabilă a societății, motiv pentru care au fost stabilite un set de priorități naționale printre care se regăsește și **creșterea participării pe piața muncii și promovarea calității ocupării forței de muncă**<sup>16</sup> prin:

<sup>15</sup> Idem, pag.85

<sup>16</sup> vezi Programul Național de Reforme 2007-2010, pag.46

- asigurarea unei funcționări a pieței muncii favorabilă creării locurilor de muncă, reducerii fenomenului muncii nedecarate și a managementului adecvat al schimbării la nivelul întreprinderilor și lucrătorilor;
- îmbunătățirea accesului pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile;
- promovarea competitivității pe piața muncii, în special prin mai buna corelare dintre sistemul educațional și de formare și cerințele pieței muncii.

Un alt document de însemnătate majoră care stabilește obiective specifice pentru dezvoltarea resurselor umane îl constituie **Planul Național de Dezvoltare 2007-2013** (PND), care definește un set de priorități naționale de dezvoltare și încearcă să îmbine, pe de o parte, elementele politicilor sectoriale și ale politicii de dezvoltare regională, și, pe de altă parte, orientările strategice la nivel european și cerințele specifice legate de accesarea fondurilor comunitare post-aderare.

Obiectivul global al PND, ce vizează reducerea disparităților de dezvoltare socio-economică față de Uniunea Europeană, se sprijină pe trei obiective specifice:

- Creșterea competitivității pe termen lung a economiei românești;
- Dezvoltarea la standarde europene a infrastructurii de bază;
- Perfecționarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman autohton.

În vederea atingerii obiectivului global și a obiectivelor specifice pentru perioada 2007-2013, măsurile și acțiunile avute în vedere sunt grupate în cadrul a șase priorități naționale de dezvoltare, dintre care una se referă în mod specific la **dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și a incluziunii sociale și întărirea capacității administrative**.

Prioritățile **Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013** (CSNR) au fost formulate ca răspuns strategic al Guvernului la problemele economice actuale și în vederea creării oportunităților pe care România și le dorește, prin stabilirea ca obiectiv general a reducerii disparităților de dezvoltare economică și socială dintre România și Statele Membre ale Uniunii Europene prin generarea unei creșteri suplimentare de 15-20% a Produsului Intern Brut (PIB) până în anul 2015. CSNR vizează armonizarea tuturor acestor priorități într-o strategie coerentă, care să fie adecvată pentru România, dar care să se și conformeze strategiilor Uniunii Europene, inclusiv *Strategiei Lisabona*, și să aibă ca efect dezvoltarea economică și creșterea numărului de locuri de muncă.

În privința resurselor umane, CSNR stabilește ca fiind prioritară **dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România**, urmărind “sprijinirea sistemului de educație și formare în scopul îmbunătățirii calității educației și a nivelului calificărilor forței de muncă, precum și pentru asigurarea unei mai mari flexibilități a sistemului educațional”<sup>17</sup>. Totodată, se va acorda sprijin pentru creșterea accesului și participării la educație și pentru creșterea adaptabilității sistemului de educație și formare în vederea furnizării cunoștințelor, deprinderilor și competențelor necesare unei economii moderne și în plină dezvoltare. „Creșterea adaptabilității, dezvoltarea spiritului antreprenorial și învățarea pe parcursul întregii vieți se vor afla în centrul politicilor în domeniu, iar angajatorii vor fi încurajați să investească în capitalul uman”, se sublinia în documentul amintit.

<sup>17</sup> vezi Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013, Sinteză, pag.3

În continuare se menționează “Pentru a beneficia de sisteme de educație și formare de calitate, se impune modernizarea infrastructurii educaționale și de formare, inclusiv prin dotarea cu echipamente școlare și de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC). Se vor sprijini acțiunile de combatere a excluziunii sociale și de promovare a incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile (femeile, minoritățile etnice, persoanele cu dizabilități) care reprezintă categorii dezavantajate pe piața forței de muncă, astfel încât acestea să poată beneficia de noile oportunități de angajare care vor fi create. Îmbunătățirea calității serviciilor de sănătate și îngrijire va contribui la regenerarea economică prin reducerea costurilor și a perioadelor de inactivitate”.

**Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013** (POS DRU) preia și dezvoltă a patra prioritate tematică a CSNR, privind dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România, stabilind axele prioritare și domeniile majore de intervenție în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenței financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergență, pentru perioada de programare 2007–2013.

Elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013, POS DRU este un instrument important în sprijinirea dezvoltării economice și a schimbărilor structurale. Mai mult, investițiile în capitalul uman vor completa și vor conferi sustenabilitate creșterii productivității pe termen lung. O forță de muncă înalt calificată, cu un nivel de educație ridicat, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii și nevoilor în schimbare ale pieței muncii, este esențială pentru o economie competitivă și dinamică.

În cadrul acestui document se precizează că “România va promova politici active pe piața muncii pentru creșterea adaptabilității și flexibilității forței de muncă. Se preconizează obținerea unui nivel mai înalt de participare pe piața muncii, ca fundament al unei economii competitive bazate pe cunoaștere”.

Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe parcursul întregii vieți cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane. Pentru atingerea acestui obiectiv a fost stabilit un set de șapte obiective specifice, astfel:

- Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării;
- Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii;
- Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
- Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive;
- Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale;
- Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;
- Facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Intervenția Fondului Social European (FSE) în România va sprijini atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind în mod real la implementarea *Strategiei Europene de Ocupare* și la atingerea obiectivului general privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

O altă prioritate a UE în primul deceniu al secolului XXI vizează reformarea și modernizarea sistemelor de educație și formare astfel încât acestea să-și aducă contribuția la realizarea țintelor stabilite în *Strategia Lisabona*. În acest sens, în anul 2004, Consiliul European și Comisia Europeană au avizat favorabil implementarea – prin metoda coordonării deschise – a *Programului privind Educația și Formarea 2010*<sup>18</sup>. Dacă importanța educației și formării pentru creșterea economică, a numărului și calității locurilor de muncă a fost de la început recunoscută, considerată țintă și axă transversală de realizare a *Strategiei Lisabona*, în ultima vreme, în mod repetat Comisia Europeană pune accentul pe rolul educației și formării pentru asigurarea competitivității UE pe termen lung, ca și pe coeziunea socială. Raportul Comun de Evaluare 2006-2007, lansează chemarea de a investi mai mult în capitalul uman printr-o mai bună educație, calificări și cunoștințe, a creșterii importanței învățării pe parcursul întregii vieți în Programele Naționale. De asemenea sunt relevate o serie de aspecte specifice, cum ar fi persistența părăsirii timpurii a școlii, argumentând că sistemele de educație în funcțiune mai curând conservă inegalitățile existente, și, în consecință, reforma trebuie să fie comprehensivă, bazată pe politici pe termen lung și pe o cultură a evoluției.

Așa cum sunt concepute și structurate obiectivele *Programului privind Educația și Formarea 2010* în integralitatea lor, răspund cerinței de realizare la nivel regional, național și european a unor politici comprehensive multianuale de dezvoltare a educației și formării, a punerii educației în serviciul dezvoltării durabile în dublă calitate, de componentă intrinsecă a acesteia și de instrument de realizare a dezvoltării durabile. Practic dezvoltă și completează cele șase mesaje cheie lansate în octombrie 2000 prin *Memorandumul asupra învățării permanente*<sup>19</sup>.

Raportul intermediar comun din 2006 privind progresul în cadrul programului de lucru „Educație și Formare 2010” subliniază necesitatea ca toți cetățenii să dobândească și să își actualizeze competențele pe tot parcursul vieții, precum și atenția specială care trebuie acordată nevoilor specifice ale persoanelor amenințate de excludere socială. Învățarea în rândul adulților (atât în ceea ce privește cantitatea, cât și calitatea) este, de asemenea, importantă pentru dezvoltarea competențelor persoanelor cu calificare medie sau a celor cu înaltă calificare<sup>20</sup>.

Comunicarea Comisiei privind învățarea în rândul adulților<sup>21</sup> din anul 2006 intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța*<sup>22</sup> atrage atenția că „Statele Membre nu

<sup>18</sup> vezi Consiliul European, Raport privind „Educația și Formarea 2010”, Succesul Strategiei Lisabona face apel pentru reforme urgente - 6905/04 EDUC 43

<sup>19</sup> vezi Comisia Comunităților Europene, „Memorandum asupra învățării permanente” - SEC(2000) 1832

<sup>20</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor: *Către principii comune ale flexisecurității: Sporirea numărului și calității locurilor de muncă prin intermediul flexibilității și securității*. - COM(2007) 359.

<sup>21</sup> Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* definește învățarea adulților ca incluzând toate formele de învățare urmate de adulți după terminarea studiilor și formării inițiale.

<sup>22</sup> Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* - COM(2006) 614.

își mai pot permite ca să nu aibă sisteme eficiente de educația adulților, integrate în cadrul strategiilor naționale de învățare pe parcursul întregii vieți, pentru a le oferi participanților condiții mai bune de acces pe piața muncii, o mai bună integrare socială și o temeinică pregătire pentru o viață activă și la vârste înaintate pe viitor. De asemenea trebuie asigurate sisteme care să permită definirea priorităților și monitorizarea implementării acestora”.

Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților<sup>23</sup> intitulat *Oricând este momentul potrivit pentru a învăța* se concentrează asupra liniilor de acțiune de urmat. Acestea privesc: evaluarea impactului reformelor din alte sectoare asupra educației și formării; realizarea demersurilor pentru profesionalizarea personalului din educația adulților, pentru funcționabilitatea și credibilitatea sistemului de validare și certificare a competențelor dobândite în contexte nonformale, informale și formale; pentru a asigura oportunități pentru toți adulții să avanseze cu cel puțin un pas în nivelul de calificare, a-și actualiza cunoștințele și competențele, potrivit descriptorilor din sistemele naționale de calificare; dar și pentru monitorizarea eficienței a sistemului.

Obiectivul general al Planului de acțiune este punerea în practică a celor cinci mesaje cheie formulate în Comunicarea *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța*: îndepărtarea obstacolelor din calea participării, creșterea calității și eficienței sectorului, accelerarea procesului de validare și recunoaștere, asigurarea unei investiții suficiente și monitorizarea sectorului.

Comisia Europeană a elaborat un comunicat în decembrie 2008<sup>24</sup> privind necesitatea relansării cadrului strategic privind *Cooperarea Europeană în educație și formare*, subliniind că relansarea Strategiei Lisabona nu poate fi realizată decât pe baza creșterii nivelului de pregătire al resurselor umane, prin sisteme mai bune de educație și formare. Sunt precizate direcții de acțiune pentru anii 2009-2011, dar sunt formulate și propuneri de ținte strategice și direcții de acțiune pentru 2020, evidențiindu-se cum procesul „Lisabona 2010” poate fi continuat în următoarea decadă. Comisia Europeană propune axarea *Cooperării Europene în educație și formare* pe patru direcții strategice:

- punerea în aplicare a învățării pe parcursul întregii vieți;
- îmbunătățirea calității, a eficienței și a rezultatelor sistemelor de educație și formare;
- promovarea echității și a cetățeniei active;
- creșterea inovației și creativității, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare.

Guvernul României și-a asumat recomandările din diferitele documente de politică educațională europeană și a reactualizat **Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar în perioada 2001-2004, în condițiile unei planificări prospective pentru orizontul de timp 2010.**

<sup>23</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor: *Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților: Oricând este momentul potrivit pentru a învăța* - COM(2007) 558.

<sup>24</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: „An updated strategic framework for European Cooperation in education and training”, COM (2008) 865 final; 16.12.2008.

Obiectivele strategice stabilite în dezvoltarea sistemelor de educație și formare sunt:

- Creșterea calității actului educațional, ca bază a realizării societății cunoașterii în România;
- Dezvoltarea personală a elevilor din perspectiva învățării permanente;
- Asigurarea pregătirii resurselor umane prin învățământul preuniversitar și prin învățarea permanentă;
- Dezvoltarea coeziunii sociale și creșterea participării cetățenilor la programele de dezvoltare economică și socială a comunităților sociale.

Politicile educaționale elaborate pentru atingerea acestor ținte strategice s-au focalizat pe asigurarea cuprinderii fiecărui copil și tânăr de vârstă școlară într-o formă de învățământ, pe dezvoltarea unor programe educaționale individualizate adresate adulților (inclusiv a celor etnic minoritari) care nu au beneficiat de prima șansă oferită de educație pentru dobândirea competențelor-cheie, pentru a participa activ pe piața muncii, dar și pe continua îmbunătățire a calității și relevanței actului educațional.

În ceea ce privește învățământul superior, a fost adoptată **Strategia Învățământului Superior Românesc pe perioada 2002-2010**, al cărei principal obiectiv strategic îl reprezintă îmbunătățirea structurală a învățământului superior. Realizarea acestui obiectiv presupune îndeplinirea unor obiective operaționale, care au fost definite după cum urmează:

- Optimizarea rețelei naționale a instituțiilor de învățământ
- Consolidarea autonomiei universitare, paralel cu creșterea sinergiei și coerenței întregului sistem de învățământ superior.
- Îmbunătățirea performanțelor în activitatea studenților și a personalului didactic.
- Îmbunătățirea infrastructurii universitare.
- Corelație mai bună a învățământului superior cu piața forței de muncă.
- Reorganizarea procesului didactic.
- Stimularea integrării învățământului superior românesc în cel european și a cooperărilor internaționale.

În vederea recuperării decalajelor existente față de nivelul țărilor europene și pentru sprijinirea sistemului de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (CDI) din România în a-și identifica și consolida, prin deschidere internațională, parteneriat și competiție, acele zone unice în care România poate să exceleze, a fost adoptată **Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2007 - 2013**.

Prin această strategie, România își propune să atingă media europeană pentru indicatorii de bază ce descriu structura și performanța sistemului de cercetare, dezvoltare și inovare, creând premisele focalizării în viitor pe domenii de nișă, acolo unde România va avea masa critică și performanțele unui lider. În același timp strategia își propune să susțină dezvoltarea socio-economică a României cu șansă reală de a crea o economie bazată pe cunoaștere, competitivă la nivel global.

Pentru îndeplinirea acestui rol, Strategia CDI are în vedere trei obiective strategice:

1. Crearea de cunoaștere, respectiv obținerea unor rezultate științifice și tehnologice de vârf, competitive pe plan mondial, având ca scop creșterea contribuției sistemului românesc de CDI la dezvoltarea stocului mondial de

- cunoaștere, creșterea vizibilității internaționale și transferul rezultatelor în economie și societate.
2. Creșterea competitivității economiei românești prin inovare cu impact la nivelul agenților economici și transferul cunoștințelor în practica economică.
  3. Creșterea calității sociale prin dezvoltarea de soluții, inclusiv tehnologice, care să genereze beneficii directe la nivelul societății.

Pentru realizarea acestor obiective strategice sunt avute în vedere următoarele obiective specifice:

- Creșterea performanței
- Dezvoltarea resurselor sistemului
- Antrenarea sectorului privat
- Creșterea capacității instituționale

În acest context, sistemul de învățământ, prin contribuția la dezvoltarea interesului și aptitudinilor de cercetare și inovare ale tinerilor pe întreg parcursul educațional, prin educația în domeniul științei și tehnologiei, formarea inițială a cercetătorilor (cu accent pe numărul și calitatea doctoranzilor), precum și prin calitatea educației terțiare, reprezintă o componentă complementară esențială.

**Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004-2010** (SNOFM) a fost elaborată ca un document cadru, care a identificat principalele probleme ale pieței muncii precum și prioritățile strategice naționale ale politicii de ocupare. Așa cum se arată în acest document, "Obiectivele strategiei de ocupare ale României sunt stabilite pe baza celor trei mari obiective strategice interdependente ale Strategiei Europene de Ocupare: ocupare deplină, calitatea și productivitatea muncii, coeziune și incluziune socială".

Pentru atingerea acestor obiective strategice, au fost stabilite nouă domenii de acțiune, după cum urmează:

1. Consolidarea nivelului de ocupare a forței de muncă, tinzând spre atingerea obiectivelor europene stabilite la Lisabona;
2. Promovarea adaptabilității și mobilității forței de muncă;
3. Îmbunătățirea capacității de integrare pe piața muncii și prelungirea vieții active;
4. Combaterea efectelor șomajului structural și reducerea ratei șomajului;
5. Reducerea ratei șomajului pentru grupurile vulnerabile;
6. Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii;
7. Consolidarea parteneriatului social;
8. Creșterea eficienței activității instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii;
9. Reducerea semnificativă a disparităților regionale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Implementarea măsurilor propuse în SNOFM s-a efectuat în baza unor Planuri Naționale de Acțiune pentru Ocupare, care conțin termeni, sarcini și responsabilități. Monitorizarea implementării acestor măsuri a fost asigurată de către MMFPS.

Un alt document strategic de referință este **Strategia pe termen scurt și mediu pentru Formare Profesională Continuă 2005-2010** (SFPC), prin care se urmărește dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, transparent și flexibil, care

să asigure creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă și care să răspundă nevoilor întreprinderilor de forță de muncă calificată.

Strategia a fost elaborată având în vedere obiectivul-țintă al *Strategiei Lisabona* - nivelul mediu de participare la procesul de învățare pe parcursul întregii vieți să fie, până în 2010, de cel puțin 12,5% pentru populația adultă (grupa de vârstă 25 - 64 ani) - în concordanță și cu Programul de guvernare 2005 - 2008, care prevede ca obiectiv major al politicii educaționale și de formare profesională investiția în capitalul uman ca fiind investiția cea mai profitabilă pe termen lung.

SFPC stabilește două obiective strategice, realizate prin direcții de acțiune specifice și direcții de acțiune transversale. Un prim obiectiv strategic urmărește o participare crescută la FPC și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți, iar al doilea urmărește creșterea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate.

Cel mai recent apărut document strategic este **Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008 – 2010)**. În conformitate cu acest document, "Obiectivul central al Guvernului României, în ceea ce privește domeniul incluziunii sociale se referă la continuarea eforturilor pentru dezvoltarea unei societăți incluzive bazată pe acordarea de servicii de incluziune sociale integrate dezvoltate având la bază o evaluare reală a nevoilor individului, prin dezvoltarea sectorului terțiar și prin asigurarea oportunităților egale pentru toți cu accent deosebit pe persoanele vulnerabile. Totodată, se vor căuta soluțiile pentru a crește implicarea persoanelor, familiilor sau comunităților în procesul de luare a deciziilor, precum și în procesul de implementare a măsurilor, acest fapt constituindu-se în unul dintre punctele slabe ale sistemului românesc."

Raportul prezintă principalele provocări pentru următoarea perioadă de raportare, respectiv 2008-2010, și stabilește un set de obiective prioritare, după cum urmează:

1. Creșterea gradului de ocupare a persoanelor defavorizate;
2. Promovarea politicilor familiale integrate prin promovarea unui pachet de măsuri eficiente de prestații și servicii sociale;
3. Continuarea eforturilor pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale cetățenilor de etnie romă.

În vederea atingerii acestor obiective, sunt prezentate măsuri concrete care se vor realiza prin cooperarea și coordonarea tuturor actorilor, guvernamentali și ai societății civile, care au responsabilități în domeniul incluziunii sociale. De asemenea, se așteaptă ca Fondul Social European să sprijine din punct de vedere financiar implementarea programelor menționate în cadrul acestui document, completat fiind de fonduri de la bugetul de stat și bugetele locale, precum și fonduri rambursabile acordate de Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare.

Contextul actual al crizei economice globale, cu impact greu de prevăzut pe termen mediu și lung, este, de asemenea, avut în vedere pe parcursul SIDRU, fiind valorificate stipulările din Planul European de Redresare Economică. De asemenea, previziunile din documentul „New skills for new jobs – Anticipating and matching labour market and skills needs” (COM (2008) 868 final, din 16.12.2008), cu privire la nevoile viitoare de competențe pe piața muncii, au fost incluse în SIDRU. Fiecare dintre documentele reprezentative prezentate, ca și alte documente la care se vor face trimiteri punctual, sunt valorificate critic, continuate și complementate în SIDRU.

### 3. Situația curentă a resurselor umane din România

Evaluarea corectă a stării capitalului uman și a tendințelor de evoluție pe termen mediu și lung este de o importanță fundamentală pentru proiectarea realistă a perspectivelor unui model sustenabil de dezvoltare a resurselor umane.

Pentru o apreciere obiectivă a situației, studiile recente<sup>25</sup> iau în calcul elemente precum: stocul de capital uman (investiția per capita pentru educație și formare profesională a populației ocupate, compoziția capitalului uman în funcție de tipul și nivelul de educație, starea de sănătate), utilizarea acestuia (rata de ocupare, rata șomajului, rata conectării la rețele de comunicare multimedia, participarea la activități producătoare de venit sau valoare), productivitatea (contribuția capitalului uman raportată la valoarea adăugată creată, calitatea educației și formării profesionale, capacitatea de ocupare pe parcursul întregii vieți, investiții în cercetare-dezvoltare) și demografia (spor sau declin, trend-uri migratoare, impactul calculat asupra pieței muncii).

#### 3.1 Situația demografică

##### 3.1.1. Viziune de ansamblu

Situația demografică a României la nivelul anului 2008 reflecta un **proces istorico-demografic de deteriorare desfășurat pe întreg parcursul celei de a doua jumătăți a secolului al 20-lea**. Efectul de bază al șocurilor pro-nataliste din a doua jumătate a anilor '60 și din anii '80 a avut drept rezultat, ineluctabil de altfel, declinul demografic accentuat manifestat din plin în ultima decadă a secolului trecut. Din acest punct de vedere, România, ca și toate celelalte state din Centrul și Estul continentului nu se înscrie decât aparent în tendința generală de îmbătrânire demografică a Europei în ansamblul ei, ele reprezentând un caz tipic dar și unic în felul său de creștere/dezvoltare demografică ratată. Ca urmare a acestei dezvoltări nefaste ce s-a desfășurat pe o perioadă de timp „istorică” din punct de vedere al duratei, este greu de spus dacă o revenire sau o recuperare mai este posibilă iar, dacă ea va fi totuși posibilă atunci, ea se va produce tot într-un **orizont istoric de timp** (un orizont *istoric* de timp este de regulă reprezentat de un interval superior celui generațional care este de aproximativ 30 de ani).

La o populație totală de 21.584.365 locuitori, România a înregistrat în anul 2007 o rată a natalității de 10,2 născuți vii la mie de locuitori, față de o rată a mortalității generale de 11,7 decedați la o mie de locuitori. În perioada 1990-2007 populația României s-a redus cu circa 1,7 milioane locuitori, ceea ce reprezintă o pierdere a fondului uman de 7,2%, fără a lua în considerație migrația externă temporară, fără schimbarea domiciliului, sau mobilitatea pentru muncă.

<sup>25</sup> Indexul European al Capitalului Uman, Consiliul Lisabona, 2007

Conform celor mai recente prognoze demografice<sup>26</sup>, se prefigurează un proces de masivă depopulare a țării în deceniile următoare, dacă fertilitatea va rămâne în limitele din ultimii zece ani de doar 1,3 copii la o femeie, față de 2,1 cât este necesar pentru înlocuirea simplă a generațiilor.

În perioada 2004-2006, speranța medie de viață în România a fost de 72,2 de ani, cu diferențe sensibile între populația masculină și cea feminină (68,7 ani pentru bărbați și 75,5 ani pentru femei), față de media UE-27, situată în jur de 75 ani la bărbați și peste 80 ani la femei. Structura pe vârste a populației reflectă un proces de îmbătrânire prin scăderea relativă și absolută a tinerilor (0-14 ani) de la 18,3% în anul 2000 la 15,3% în 2007 și creșterea ponderii populației vârstnice (65 de ani și peste) de la 13,3% în 2000 la 14,9% în 2007. Vârsta medie a populației a fost, la începutul anului 2007, de 38,9 ani.

Fenomenul de îmbătrânire demografică este mai accentuat în mediul rural, cu o vârstă medie de 39,7 ani, proporția persoanelor de peste 65 de ani fiind de 17,4%, majoritatea femei. Raportul de dependență economică a persoanelor inative de peste 60 de ani la 100 adulți activi economic (20-59 ani) a fost de 34, cu perspectiva de a crește dramatic în următoarele decenii.

La nivelul anului 2007, resursele de muncă din România (populația în vârstă de 15 - 64 de ani) au fost de 15,05 milioane persoane, în creștere cu 100 mii față de anul 2002, însă este prognozată o scădere continuă la nivelul de 15,01 în 2010, 14,97 în 2013 și 14,87 în 2020.

Rata de ocupare a forței de muncă a fost, în 2007, de 58,8%, fără modificări notabile față de cifrele anului 2002, situându-se cu mult sub ținta de 70% stabilită prin Strategia Lisabona ca medie la nivelul Uniunii Europene pentru anul 2010. Cu toate acestea trebuie spus că, trendul tuturor agregatelor majore ce caracterizează ocuparea forței de muncă a fost, începând cu anul 2003 și până în trimestrul al III-lea al anului 2008, unul **ușor dar totuși constant crescător**. În ultimele aproximativ 7-8 trimestre premergătoare acțiunii **șocului exogen aleator** reprezentat de **contagionarea economiei românești** ca urmare a crahului suferit de piața S.U.A. și intrarea drept rezultat a economiei globale în ceea ce ar putea reprezenta a doua mare depresiune a capitalismului, variațiile principalelor agregate s-au situat chiar simțitor deasupra *liniei de trend*. Aceasta s-ar fi putut traduce și prin aceea că, imediat anterior șocului depresiunii, economia românească începuse să atingă acel prag de la care creșterea economică avea drept rezultată **și** crearea de noi locuri de muncă (**Job-Rich Growth**). Importante sunt însă, pe langa evoluțiile globale, evoluțiile de structura a ocupării unde, progresele înregistrate tot până în trimestrul III al anului precedent au fost chiar mai însemnate, astfel: numărul salariaților a fost în 2007 cu aproape 500 mii mai mare decât în 2002, reducându-se corespunzător populația ocupată în agricultură. S-a majorat ponderea persoanelor cu studii superioare în totalul populației ocupate (de la 11% în 2002 la peste 14% în 2007) și a celor cu studii medii (de la 62,9% în 2002 la circa 65% în 2007), ceea ce s-a reflectat și în creșterea susținută a productivității muncii.

<sup>26</sup> Prognoza de toamnă pe termen lung, Proiecția principalilor indicatori macroeconomici până în anul 2020 - Comisia Națională de Prognoză, 28.11.2008

Resursa de muncă este diminuată și datorită vârstei actuale de pensionare (puțin peste 58 ani în cazul femeilor și 63,5 în cazul bărbaților), sensibil inferioară vârstei limită de activitate. Șomajul în rândul tinerilor continuă să fie ridicat, în jur de 19%<sup>27</sup>.

Ritmul foarte ridicat și totodată extrema volatilitate a creșterii economice din ultimele aproximativ 15-16 trimestre anterioare finalului anului 2008, cu frecvente perioade în care creșterea reală s-a situat cu mult peste potențialul economiei (*Positive Output Gap*), a condus la apariția unui fenomen oarecum paradoxal de **conviețuire a excedentelor și deficitelor de forță de muncă**. Acest fenomen în sine reprezenta o manifestare a unei excrescențe speculative de piață (*market bubble/market froth*) tipică perioadelor de boom economic. Este evident însă că, apariția lui după o perioadă foarte lungă de declin economic (peste două decenii) a indus o serie de dezvoltări de piața muncii și de abordări privind dezvoltarea resursei umane ce au augmentat dezechilibre deja existente pe piața muncii.

Pe ansamblu se poate spune că la nivelul trimestrului III al anului 2008, respectiv înainte ca șocul exogen aleator al depresiunii economice globale să afecteze și economia românească, piața muncii își atinsese potențialul de ocupare la nivelul dat de productivitate a muncii (corespunzător deci nivelului tehnologic al aparatului productiv precum și metodelor și procedeele de organizare a producției și a muncii prevalente în economia națională). Acest nivel era compatibil din punct de vedere obiectiv (considerațiunile subiective nu pot fi aici luate în calcul) cu o anumită rată suficient de ridicată de inactivitate precum și cu existența unei subocupări relative, iarași suficient de ridicate, în zona economiei de subzistență (sectorul producției gospodărești pentru uz final propriu localizat cu precădere în mediul rural). De aceea trebuie subliniat tot cu valoare de considerațiune obiectivă că și în absența șocului depresiunii economice, ce evident va aduce cu sine un recul față de nivelul atins la finele trimestrului III al anului 2008, dezvoltările nu ar mai fi putut fi foarte importante în următorii ani întrucât, un salt important de productivitate deja avusese loc. Următorul nu putea avea loc decât după un oarecare interval de recuperare a investiției ce permisesse saltul de productivitate precedent.

Cifrele privind migrația (imigrația și emigrarea legală permanentă) nu au fost, după 1995, importante din punct de vedere statistic (în jur de minus 10-15 mii pe an). În schimb, emigrația temporară pentru muncă în străinătate, predominant în țările UE din zona occidentală, este estimată, în primăvara 2008, la circa 2 milioane<sup>28</sup>. Este vorba, în special, de adulții tineri care, dacă decid să-și permanentizeze șederea în țările respective prin naturalizare, vor afecta și mai serios balanța pe vârste și aportul de natalitate preliminar. Trebuie luat în calcul și faptul că, în condițiile menținerii unui decalaj important în privința standardelor de viață și perspectivelor de împlinire profesională și personală în țară, atracția emigrării temporare sau permanente va rămâne puternică, ținând seama și de nevoile proprii ale țărilor partenere mai dezvoltate din UE, care se confruntă cu aceleași probleme de îmbătrânire demografică și scădere a natalității.

<sup>27</sup> vezi "EUROSTAT - Buletin statistic, euroindicatori" Nr.167/2008, 28.11.2008.

<sup>28</sup> vezi "Populația României- efectele emigrației în scop de muncă, Declinul demografic și viitorul populației României", Institutul Național de Cercetări Economice Centrul de Cercetări Demografice „Vladimir Trebici”, 2007.

### 3.1.2. Aspecte problematice

- Declinul populației cu un puternic risc de ireversibilitate a fenomenului;
- procesul de îmbătrânire a populației;
- fenomenul de migrație externă temporară, fără schimbarea domiciliului, sau migrația pentru muncă;
- diminuarea progresivă a resursei de muncă;
- nivelul încă redus al productivității muncii, reflectat inclusiv în persistența unei rate ridicate de inactivitate precum și a unei zone vaste de subocupare relativă în economia de subzistență;
- impactul depresiunii economice globale, ce va avea drept efect un recul de dezvoltare și drept consecință probabilă pierderea tuturor micilor avansuri în planul pieței muncii obținute în cei câțiva ani de creștere economică ce au urmat celor două decenii de declin economic de la finele sec.20;

**Mesaj cheie:** *Evoluțiile demografice și de piața muncii au un impact hotărâtor asupra vizunii de dezvoltare a resurselor umane, atât la nivel macro cât și la nivel de întreprindere, comunitate și individ. Traseul de dezvoltare al societății românești în cea de a doua jumătate a secolului al 20-lea a creat premisele pentru o serie de dezvoltări negative, unele cu un posibil caracter de ireversibilitate. Aceasta **adaugă** la dificultățile inerente procesului de dezvoltare a resursei umane în fazele de recesiune și depresiune ale ciclului economic capitalist.*

## 3.2 Situația educației și formării profesionale inițiale

### 3.2.1. Viziune de ansamblu

Educația și formarea sunt determinante pentru schimbările din plan economic și social. Flexibilitatea și securitatea necesare în vederea sporirii numărului și calității locurilor de muncă depind de garantarea faptului că toți cetățenii dobândesc competențele esențiale și își actualizează cunoștințele pe parcursul întregii vieți. Învățarea continuă contribuie la susținerea creativității și inovării și permite participarea deplină la viața economică și socială.

Analiza situației educației și formării a pornit de la poziționarea României în anul 2007 în raport cu indicatorii Strategiei Lisabona:

INDICATORII STRATEGIEI LISABONA <sup>29</sup>	ROMÂNIA	MEDIA UE	ȚINTA UE (2010)
Părăsirea prematură a sistemului de educație*	19,2%	14,8%	Max. 10%
Ponderea populației de 22 de ani care a absolvit nivelul de învățământ secundar superior	77,4%	78,1%	Min. 85%
Ponderea elevilor de 15 ani care nu reușesc să atingă nici măcar nivelul cel mai scăzut de performanță (PISA 2006)	53,5%	24,1%	15%
Rata de creștere anuală a numărului de absolvenți în domeniile matematică, științe și tehnologie (2000-2006)	5,5%	4,4%	1,4%
Participarea adulților la învățare pe parcursul	1,3%	9,7%	12,5%

<sup>29</sup> vezi "Document de lucru al personalului Comisiei Europene, Progresul înregistrat în vederea atingerii obiectivelor Lisabona cu privire la Educație și Formare, Indicatori și ținte, 2008" - SEC(2008) 2293

Întregii vieți			
----------------	--	--	--

Notă: \* Indicatorul se referă la populația de 18-24 de ani care a finalizat doar învățământul secundar inferior (sau mai puțin) și nu urmează nici o formă de educație sau formare profesională.

Învățământul preuniversitar din România a fost, în ultimii ani, subiectul unor transformări profunde, pe majoritatea componentelor sale. Deși de magnitudini și intensități diferite în diverse perioade, schimbările au „atins” toate elementele importante ale sistemului, de la curriculum și evaluare, la management și finanțare, de la formarea cadrelor didactice, la re poziționarea și restructurarea rețelei școlare.

Structura sistemului de învățământ preuniversitar a cunoscut, la rândul ei, modificări semnificative în ultimii ani, principalele schimbări fiind creșterea duratei învățământului obligatoriu de la 8 la 10 ani, reorganizarea și diversificarea rutelor de formare specifice învățământului profesional și tehnic: liceul tehnologic și ruta progresivă (școala de arte și meserii + anul de completare + liceu tehnologic). La acestea se adaugă reglementările recente privind „revigorarea” învățământului post-liceal (finanțare, acces, participare).

Modificările Legii Învățământului din 1995, în anii 2003 și 2004, au adus îmbunătățiri semnificative cadrului legal, prevăzând printre altele introducerea unor elemente de schimbare a sistemului de finanțare a învățământului preuniversitar prin sporirea autonomiei unităților de învățământ și a atribuțiilor autorităților locale; finanțarea învățământului de stat din fondurile publice a crescut de la 3,6% din PIB în 2001, la 5,2% în 2007, fiind estimată la minimum 6% începând din anul 2008.

În intervalul 2000-2006, numărul absolvenților și al unităților de învățământ în funcțiune (în special preuniversitar) s-a aflat într-o scădere continuă, cu diferențieri și oscilații pe niveluri educaționale și locații (urban/rural) corelat fiind, de la an la an, cu diminuarea populației de vârstă școlară.

În urma numeroaselor sesizări critice, susținute de studii care au relevat perpetuarea și chiar, sub unele aspecte, adâncirea decalajelor față de celelalte țări ale UE și ramănerile în urmă față de obiectivele Strategiei Lisabona, în februarie 2008, principalele partide reprezentate în Parlament au semnat, la inițiativa Președintelui României, un *Pact Național pentru Educație* care stabilește ca obiectiv strategic convenit pentru remedierea situației în perioada următoare *transformarea Școlii ca sistem pentru generarea sustenabilă a unei resurse umane naționale înalt competitive, capabile să funcționeze eficient în societatea actuală și viitoare*. Direcțiile de acțiune și proiectele necesare îndeplinirii obiectivului strategic vizează orientarea sistemului educațional către nevoile beneficiarilor acestuia, inclusiv către nevoile speciale ale celor dezavantajați, anticiparea și satisfacerea proactivă a nevoilor actuale sau de perspectivă ale pieței de competențe.

Speranța medie de viață școlară era în România (în 2006) de 15,6 ani față de 17,2 ani în UE-27, iar proporția din populația între 15 și 64 de ani cuprinsă în învățământul de toate gradele era de 47,5%. Rata brută de cuprindere în învățământul primar și gimnazial a înregistrat o tendință ascendentă, cu 4% în anul școlar 2005/2006 față de 2002/2003, menținându-se însă un decalaj important (14%) între mediul urban și cel rural. Dacă în mediul urban aproape 80% dintre elevi finalizează ciclul obligatoriu de 10 clase prin promovarea examenelor finale, în mediul rural proporția este de sub

50%. În anul 2006, numai 2,9% din totalul populației active din mediul rural aveau studii superioare în comparație cu 21,0% în mediul urban.

Rata de participare la educație (ISCED1-5) a populației între 15 și 24 de ani a crescut de la 37,3% în 1999/2000 la 46,1% în 2003/2004, dar rata de părăsire timpurie a școlii rămâne alarmantă, respectiv 19,2% în 2007, cu mult peste nivelul mediu al UE-27 de 14,8% și al obiectivului-țintă de sub 10% prevăzut pentru aplicarea obiectivelor Strategiei Lisabona pentru anul 2010.

Proporția absolvenților învățământului secundar superior din grupa de vârstă 20-24 ani era în 2007 de 77,4% față de obiectivul de referință UE pentru anul 2010 de 85%. Participarea la educația timpurie în 2006 era de 75,8% față de 90% cât reprezintă ținta de referință a UE pentru anul 2010.

Până în anul 2005, nu a existat un sistem explicit, cuprinzător și unitar la nivel național pentru asigurarea calității educației. În aceste condiții, referirile la relevanță și, respectiv, calitatea educației și formării profesionale s-au putut face numai pe baza evaluărilor externe. Evaluarea realizată în 2006 după metodologia Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) în sistemul PISA (*Programme for International Student Assessment*) pentru performanța generală a tinerilor de 15 ani, situează România pe locul 47 din 57 de țări participante, 53,5%<sup>30</sup> din elevii români fiind sub nivelul alfabetizării funcționale. Mediocritatea rezultatelor este mai îngrijorătoare prin raportare la evaluarea PISA din anul 2000, față de care se înregistrează o scădere a performanțelor școlare. Raportul PISA 2006 evidențiază o variație mare între rezultatele obținute de elevii din diferite școli și constată persistența unor decalaje substanțiale de performanță la elevii proveniți din segmentele defavorizate ale populației.

Situația pare a fi de asemenea problematică<sup>31</sup> și în ceea ce privește învățământul universitar, unde nu a avut loc o evaluare de tip calitativ care să evidențieze relevanța competențelor dobândite în raport cu cerințele reale de pe piața muncii și cu exigențele dezvoltării durabile. În termeni strict cantitativi, rata de participare a absolvenților de învățământ secundar la învățământul superior a crescut de la 27,7% în 2000/2001 la 44,8% în 2005/2006, dar faptul că doar 11,7% din adulții din grupa de vârstă între 25 și 64 de ani sunt absolvenți de învățământ superior (față de 27,7% în SUA, 16,4% în Marea Britanie sau 15,4% în Franța) plasează România într-o situație dezavantajoasă față de cerințele racordării la societatea bazată pe cunoaștere.

La sfârșitul anului universitar 2006/2007, erau înscriși 818,2 mii studenți, dintre care 522,6 mii în instituțiile de învățământ public și 295,6 mii în cel privat, cu o creștere de 11% față de anul precedent, mai ales pe seama înscrierilor în sistemul de învățământ deschis la distanță din sectorul privat (reprezentând 15% din totalul studenților).

Ponderea studentelor a fost de 59,8% dintre absolvenți în învățământul public și 58% în cel privat. Preferințele la înscriere în anul școlar 2007/2008 s-au îndreptat în continuare spre facultățile de profil universitar (31,4% în sectorul public și 26,3% în cel privat), economic (23,9% public și 44,3% privat), juridic (24,6% în sectorul privat)

<sup>30</sup> vezi "PISA 2006 - Competențele Științifice pentru Lumea de Mâine", vol.2, OECD, 2007.

<sup>31</sup> vezi "Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, Orizonturi 2013-2020-2030", pag.36

și 28,1% tehnic (în sectorul public). Este totuși important de menționat că, în comparație cu obiectivul-țintă al UE pentru anul 2010 privind creșterea cu 15% a numărului de absolvenți ai programelor de studii superioare în matematică, științe și tehnologii, România a înregistrat o rată de creștere de 25,9% până în 2006.

Rata de participare a adulților între 25 și 64 de ani la programe educaționale se află încă, în 2007, la un nivel extrem de scăzut de 1,3% față de media UE-27 de 9,7% și față de obiectivul-țintă de 12,5% pentru anul 2010. De asemenea, acest nivel este încă departe de obiectivul-țintă național de 7% stabilit pentru anul 2010 în cadrul Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005 – 2010.

### **3.2.2. Învățământul preuniversitar**

Învățământul preuniversitar din România a traversat o perioadă de continue restructurări în toate componentele, de la aspectele de ordin structural (ex. schimbări ale duratei școlărității obligatorii, la nivelul rutelor de profesionalizare etc.), până la aspecte de ordin curricular sau managerial, iar aceste schimbări/ ajustări continuă, unele fiind doar de „cosmetizare”, iar altele de amploare considerabilă, așa cum este preconizata descentralizare. Toate aceste schimbări vizau îmbunătățirea performanțelor sistemului în a-și îndeplini misiunea de bază: aceea de a asigura competențele de bază, pregătirea generală fundamentală necesare individului pentru a se integra activ în societate.

Principala concluzie pe care o putem formula, ca urmare a întregii analize, este aceea că sistemul de învățământ preuniversitar din România, în ansamblul său, nu reușește să aibă în momentul de față o bună performanță în ceea ce privește contribuția sa la dezvoltarea resurselor umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți. Progresele semnificative înregistrate sunt mai degrabă sectoriale, dar multitudinea schimbărilor, ca și caracterul lor recent, nu au produs încă efectele pozitive scontate, de ansamblu, așa cum o arată în analizarea acestora principalii indicatori. Performanța globală a sistemului, tradusă în rezultatele obținute de elevi la diferitele testări, ori în performanțele lor în sistemul terțiar, ori la locul de muncă este mai degrabă necorespunzătoare. Același lucru îl putem afirma și în legătură cu ceilalți actori importanți ai actului educațional, profesorii, dacă analizăm motivația lor, calitatea pregătirii, receptivitatea față de perfecționarea de-a lungul carierei didactice, respectiv performanța lor, cunoscutele în satisfacția elevilor, a părinților, a încrederii în sistem ca întreg.

Criticile majore care se aduc sistemului de învățământ preuniversitar sunt legate de supraîncărcarea programelor școlare, de caracterul prea teoretic al celor învățate, eșuând în a dezvolta copiii competențe de a ști să facă, ori în a dezvolta o atitudine favorabilă față de învățare ca întreg. De aceea, schimbările majore care se impun țin de restructurarea manierei de interacțiune didactică și de vehiculare a cunoștințelor, dar și de apreciere, pentru a evalua competențe reale, pentru a sprijini individul cu toate nevoile sale specifice.

Elaborarea unei strategii integrate de dezvoltare a resurselor umane din România trebuie să țină seama de importanța capitală a educației și formării profesionale inițiale și de cei care sunt direct implicați în furnizarea acestora – cadrele didactice.

Aceste aspecte trebuie să ocupe un loc fundamental în SIDRU, dublate de întărirea capacității manageriale de a oferi servicii educaționale calitative și adaptate tuturor indivizilor.

### 3.2.2.1. Aspecte problematice

- Din punct de vedere al unei *viziuni strategice integratoare a reformei și schimbărilor induse*, putem afirma că multe dintre reformele din sistem s-au produs haotic, s-au realizat „schimbări la schimbări” precipitate, care au produs confuzii, bulversări și frustrări, fără a se fi consolidat modificările introduse, s-au abordat de multe ori sectorial, fără a fi suficient articulate toate componentele pe care le viza schimbarea respectivă. Multe dintre aceste inițiative nu au beneficiat de alocările financiare corespunzătoare, iar în majoritatea cazurilor nu s-a realizat abilitarea corespunzătoare a celor menși a implementa aceste reforme, profesorii.
- Politicile nu sunt, de cele mai multe ori, fundamentate pe evidențe; acestea fie nu pot fi produse, datorită slabei capacități de colectare și analiză a datelor, fie, atunci când sunt disponibile, nu sunt luate serios în considerare.
- Valorizarea socială a învățării înregistrează un deficit semnificativ în general, dar foarte vizibil la nivelul învățământului preuniversitar.
- Scăderea atractivității profesiei didactice; erodarea statutului cadrelor didactice.
- *Structura curriculumului* pentru dobândirea competențelor de bază la toate nivelurile sistemului este inadecvată. Nu sunt descriptori pentru competențele de bază, nici diferențieri cu privire la componentele de dezvoltat pe fiecare palier de școlaritate.
- Lipsa modalităților de evaluare a competențelor reale, atât în ceea ce privește elevii cât și profesorii; sistemul de examinare națională pune accent pe informații memorate în detrimentul competențelor acumulate. Chiar dacă se produc modificări la nivelul manierei de vehiculare a informației în procesul didactic, modalitatea în care este concepută evaluarea sumativă (examele finale), ca și filtrele de acces pe trepte superioare de școlaritate, determină, constrâng chiar cadrele didactice să pună accent tot pe acumularea de cunoștințe.
- Deteriorarea încrederii în diplomele și certificatele eliberate, deoarece acestea nu sunt acoperite prin competențe reale.
- Din punct de vedere al *managementului instituțional*, principala limită rezidă din autonomia limitată a școlilor, dar și din lipsa capacității manageriale și administrative de a implementa dezvoltări organizaționale strategice, articulat, coerent.
- În contextul descentralizării învățământului, este necesară întărirea capacității manageriale nu numai la nivelul școlilor, ci și al autorităților locale/ regionale, deoarece fără o pregătire adecvată a autorităților și dezvoltarea unor departamente bine pregătite pentru problematica educațională, nu putem vorbi de o bună funcționare în sistem descentralizat.
- Pentru a realiza schimbările la calitate preconizată, resursele materiale sunt insuficiente, dar și capacitatea de a genera resurse alternative este limitată.
- *Managementul financiar* deficitar la nivel de sistem face ca resursele alocate, chiar dacă mai mari, să nu fie gestionate eficient, neproducând valoare adăugată la nivel micro, la nivelul școlii și al clasei de elevi.

- Infrastructura școlară necesită încă multe îmbunătățiri, atât la nivelul clădirilor, cât și al dotării cu materiale didactice, iar receptivitatea autorităților locale, ca și viziunea lor în sprijinirea instituțiilor educaționale este mai degrabă limitată.
- Implementarea unui sistem coerent și funcțional de *asigurare a calității* în învățământul preuniversitar este departe de a fi funcțională și coerentă, tinde să se realizeze formal (în ciuda unui concept pozitiv), neacoperind toate componentele cercului calității. Chiar dacă evaluatorii externi sunt pregătiți, evaluatorii interni de la nivelul școlii nu au beneficiat de o formare adecvată și în multe situații evaluarea calității nu este realizată cu temeinicia cuvenită.
- Corelarea și cooperarea între învățământul preuniversitar și cel superior rămân probleme majore, atât în ce privește orientarea școlară și profesională a absolvenților, cât și datorită cercului vicios creat: intrări de slabă calitate în învățământul superior, determină scăderea ștachetei exigențelor, ca și a capacității de a răspunde calitativ solicitărilor de la acest nivel. Absolvenților de învățământ preuniversitar le lipsesc deprinderi de muncă intelectuală autonomă, disciplinată, consecventă, deficitare fiind și aspectele atitudinale, ori legate de curiozitatea de a ști, de interesul de a face mai mult, ca investiție strategică în sine, de a se autoorganiza și a valorifica eficient, pentru sine, resursele avute la dispoziție. Din păcate, aceeași situație se perpetuează nu numai în sistemul formal, dar și la locul de muncă, ori în cadrul non și informal. Pe de altă parte, în învățământul superior nu se recunosc achizițiile specifice din anumite licee de profil preuniversitare, pentru a-i motiva pe tineri să continue studiile (mai ales tinerii absolvenți de IPT). Ieșirile de slabă calitate din învățământul superior care intră în sistemul preuniversitar (cadrele didactice), determină o calitate discutabilă a actului didactic.
- Rezultatele obținute la bacalaureat determină distorsiuni în accesul în învățământul superior, discutându-se tot mai mult de o ierarhizare a liceelor în funcție de calitatea probată.
- *Managementul asociativ și parteneriatul social* nu aduc încă instituțiile de învățământ profesional și tehnic în postura de furnizori de formare inițială și continuă care funcționează în parteneriat strâns cu mediul economic și social regional.
- Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu tendințele de pe piața muncii și cu prioritățile de dezvoltare economică stabilite la nivel național și regional rămân probleme semnificative de abordat pentru perioada următoare.
- *Analiza nevoilor și a cererii* de educație și formare profesională nu se realizează în mod sistematic. Raportul calificare îngustă versus calificare largă, în avantajul acesteia din urmă, nu este suficient de bine realizat în formarea inițială, pentru a permite flexibilitate pe piața muncii.
- *Tranziția de la școală la piața muncii* este încă foarte lungă, pe de o parte datorită unui sistem de orientare școlară și profesională încă deficitar, pe de altă parte, datorită abilităților deficitare a tinerilor de management a propriei cariere, dar și datorită implicării limitative a patronatelor ca parteneri ai actului educațional, inclusiv în realizarea externalizată a evaluării. De asemenea, sunt insuficiente și nu foarte consecvent realizate studiile pentru monitorizarea absolvenților, a impactului pregătirii acestora la ieșirea lor din sistem.
- Nu se cunosc direcțiile de dezvoltare la nivel regional și lipsesc pârghiile de cointerese pentru a urma aceste direcții, în cazul în care acestea există.

- Parteneriatul în general cu toate instituțiile cu rol educațional din comunitate este destul de slab dezvoltat, cu repercursiuni asupra facilitării dezvoltării fiecărui copil potrivit aptitudinilor și intereselor sale, asupra participării și implicării active, antreprenoriatului și civismului, asupra valorificării experiențelor de viață dobândite în cadru nonformal și informal (realizarea funcțională și a dezideratului *life-wide learning*). Aceasta atrage și o slabă implicare a partenerilor relevanți în actul educațional, inclusiv a părinților care este necesar să fie mai bine informați și pregătiți pentru a acționa consecvent ca beneficiari.
- *Asigurarea accesului și a participării la educație / servicii educaționale de calitate pentru toți* (dezideratul UNESCO, de realizat până în 2015) este încă problematică, în special în mediul rural, dar mai pregnant se constată un acces limitat al grupurilor defavorizate, deși situația s-a ameliorat. Factorii care determină această situație sunt: fragmentarea rețelei școlare, insuficiența cadrelor didactice calificate (mai ales în mediul rural sau pentru anumite discipline), diferențele de implicare financiară a comunităților locale pentru investiția în educație, deprecierea statutului socio-economic și profesional al cadrelor didactice (îmbătrânire, lipsa de atractivitate a carierei didactice etc.), deficitul de competențe și de servicii de asistență, consiliere și orientare, mai ales pentru categoriile aflate în situație de risc.
- *Ofertele educaționale alternative* sunt insuficiente, fără continuitate, cu acces redus de trecere de la un nivel la altul și nu sunt adaptate la nevoile concrete ale publicului țintă pentru a le face accesibile și pe un termen rezonabil de timp.
- De asemenea, *rutele de formare* nu sunt suficient de flexibile, pentru a permite cu ușurință valorificarea achizițiilor unui anumit parcurs de formare, respectiv sprijinirea pentru a trece dintr-o rută de formare în alta. Sistemul de învățământ este mai degrabă segregacionist, fiind greu, dacă nu imposibil ca un elev care este în situație de eșec școlar (și această etichetă destul de ușor pusă, fără a valorifica ce poate elevul, ci doar prin raportare la standarde și șabloane uniforme), să se redreseze prin valorificarea afirmativă a ceea ce poate să facă. În aceste condiții nu putem vorbi nici de soluții viabile de *reducere a abandonului școlar*.
- Rate de abandon ridicate sunt datorate și problemelor sociale, de mediu rezidențial, alcoolism sau violență domestică și nu în ultimul rând, migrației forței de muncă.
- *A doua șansă la educație* nu este la nivelul calitativ al primei șanse, iar maniera de realizare nu este adaptată educației de bază a (tinerilor) adulți(lor). Participarea scăzută în cadrul programului “a doua șansă” pe considerente sociale, de mentalitate, de neimplicare a comunității și din lipsa mediatizării acestei forme de pregătire educațională.
- *Formarea inițială a cadrelor didactice* și pentru a activa în acest sistem de educație de bază a adulților, dar mai ales pentru a forma competențe, pentru a evalua constructiv și afirmativ este deficitară. De asemenea, formarea pentru integrarea pedagogică a resurselor digitale în procesul didactic este foarte redusă.
- Participarea cadrelor didactice la formarea continuă se confruntă încă cu probleme structurale și funcționale majore (deși în cifre absolute situația s-a îmbunătățit): corelarea formării profesionale continue cu dezvoltarea în carieră și cu sistemele de compensații și beneficii, asigurarea accesului cadrelor

didactice la o ofertă diversă de formare profesională în toate zonele țării, creșterea calității ofertelor de formare continuă, creșterea capacității de monitorizare și evaluare a CNFP, implementarea unui sistem de management al performanței.

- Manifestarea școlilor ca *centre comunitare de resurse* este foarte limitativă, deși foarte necesară pentru contribuția lor la dezvoltarea de ansamblu a comunității (prin diversificare ofertei de servicii), mai ales în mediul rural, unde infrastructura de servicii (educaționale/ de formare) este foarte deficitară.

### 3.2.3. Învățământul superior

Învățământul superior din România a cunoscut în ultimii ani schimbări radicale, datorate implementării Procesului Bologna. Acestea se adaugă transformărilor pe care le-a cunoscut prin extinderea sa ca învățământ de masă, cu o capacitate mult mai mare de cuprindere în sistemul terțiar, prin apariția universităților private, dar și a celor de stat în mult mai multe localități. Pe lângă avantajele incontestabile, extensia cantitativă a însemnat o descreștere a calității, atât datorită lipsei personalului didactic specializat, cât și datorită scăderii ștachetei de exigență, și nu numai. Cu excepția unor insule izolate de excelență, datorate mai degrabă meritelor personale decât politicilor instituționale, calitatea personalului de predare și cercetare din universități este la un nivel nesatisfăcător. La nivel de sistem, MECI și guvernele post-decembriste sunt vinovate de subfinanțarea cronică (care a atras după sine și scăderea atractivității și o oarecare erodare a statutului de cadru didactic universitar) și lipsa determinării de a introduce mecanismele de asigurare a calității educației și cercetării, fiind cunoscute procentele de sub 4% din PIB alocate educației de-a lungul anilor. În plan internațional, se constată o politică tot mai agresivă a universităților de recrutare transfrontalieră a personalului de cercetare și de finanțare adecvată a acestuia.

În momentul de față România nu are un cadru și un registru național al calificărilor pentru învățământul superior. Aceasta face ca universitățile să ofere multe specializări care nu se finalizează într-o calificare relevantă pentru piața muncii. Mai mult, curricula pe care o oferă studenților este mai degrabă rezultatul relațiilor de putere din interiorul universităților și a departamentelor, decât ruta cea mai bună de a obține o calificare adecvată. Activitatea ACPART a fost profund afectată de elementele de desincronizare sistemică – MMFPS și MECI. Constituirea unui cadru național al calificărilor, în care calificările sunt definite în termeni de rezultate ale învățării, în concordanță cu Cadrul European al Calificărilor (EQF), devine o necesitate, dacă dorim să compatibilizăm pregătirea resursei umane din România cu ceea ce se întâmplă în interiorul Uniunii.

În plus, nu vorbim numai despre responsabilitatea învățământului superior de a asigura pregătirea inițială la nivel superior a resursei umane, ci și de responsabilitatea acestor instituții educaționale, din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți, cu privire la ofertele educaționale, punctuale, de perfecționare de-a lungul carierei profesionale, de actualizare a cunoștințelor și competențelor. Din păcate universitățile acordă o atenție scăzută acestui palier, concentrându-se mai degrabă pe programe masterale și doctorale, dar nu pe oferte punctuale de perfecționare rapidă, potrivit nevoilor angajatorilor. Este un aspect în care parteneriatele cu patronatul este necesar să fie mai bine dezvoltate și diversificate, în

beneficiul ambelor părți. De altfel, scăderea populației școlare obligă oarecum universitățile să diversifice ofertele educaționale pe palierul educației continue.

Continuând pe linia parteneriatelor dintre universități și viitorii angajatori, pentru relevanța calificărilor dar și a pregătirii studenților de a „ști să facă”, să se integreze rapid în cultura organizațională și responsabilitățile de la locul de muncă, este imperios necesară regândirea practicii de specialitate, care actualmente are mai degrabă un caracter nesistematic și cvasi-facultativ, desfășurându-se în majoritatea cazurilor fără o supervizare din partea universităților. Uneori nu există nici măcar o evaluare a activităților desfășurate de către studenți în această perioadă, prezentarea unei adeverințe fiind singura cerință care condiționează dobândirea creditelor alocate. Stagiile de practică efectuate după sesiunea de vară sunt de cele mai multe ori formale și nu mulțumesc nici una din părțile implicate: studentul va constata la angajare că nu poate face față sarcinilor de serviciu, cei din organizația „gazdă” percep prezența studenților ca fiind deranjantă și inutilă, iar universitatea pierde ca prestigiu.

Există o foarte slabă cultură antreprenorială în universitățile românești. De cele mai multe ori aceasta ia forma unei oferte tot mai variate de programe de studii, la un nivel de taxare tot mai scăzut, cu consecințe nefaste atât asupra calității educației cât și asupra poziționării absolvenților pe piața forței de muncă. Organizarea internă a universităților pe discipline și departamente nu pe proiecte este un obstacol major în promovarea antreprenoriatului și a intraprenoriatului. Antreprenoriatul ca transfer tehnologic, ca dezvoltare și inovare este aproape inexistent iar mentalitatea dominantă din universități este non sau anti-antreprenorială. Este evident că o universitate nu trebuie să devină o corporație, ea fiind în primul rând în slujba binelui public. Este iarași evident că asumarea unei strategii antreprenoriale nu este o obligație pentru fiecare universitate. Este însă în interesul comunității și a cetățeanului ca universitatea să contribuie la creșterea competitivității economice și la o dezvoltare durabilă.

O analiză pertinentă a sistemului superior de învățământ a fost realizată în 2007 în Raportul Comisiei prezidențiale pentru educație cu privire la starea sistemului de învățământ din România. Pentru ca universitățile să poată să întărească performanța științifică, de cercetare, dar și de pregătire a absolvenților, se propunea și o diferențiere a universităților în funcție de performanțele probate. Se propunea astfel o soluție pentru armonizarea problematicii învățământului de masă cu învățământul de calitate, de elită chiar.

### 3.2.3.1. Aspecte problematice

- Nu sunt formulate *politici* coerente, care să permită flexibilizarea rutelor de studii;
- Lipsa de cunoaștere adecvată a programelor de schimbări educaționale/politici educaționale propuse;
- Învățământul superior de masă nu se ridică la standardele calitative așteptate;
- Nu sunt realizate studii și analize de nevoi pentru calificările propuse, pentru programele de specializare, atât la nivel de licență, cât și masteral;
- La nivelul *managementului instituțiilor* universitare, lipsa de pregătire managerială a cadrelor didactice care acced în funcții manageriale, la toate palierele universității se resimte atât la conturarea unui management strategic,

cât mai ales la urmărirea consecventă a implementării articulate a planurilor de dezvoltare organizațională;

- Slaba implicare a personalului didactic în dezvoltarea instituțională;
- Existența formală sau chiar absența codurilor de etică universitară și lipsa de respect pentru prevederile acestora ori ignorarea lor;
- Slaba implicare instituțională în activitățile de cercetare – dezvoltare;
- Asumarea slabă a responsabilităților instituționale în procesele de asigurare internă a calității;
- Activitatea artificială, fără efecte instituționale sistemice, a organismelor responsabile cu asigurarea internă a calității;
- Restrângerea activităților de evaluare către proces fiind necesară și extinderea evaluării instituționale către produse academice (absolvenți, cercetare științifică etc);
- Structurarea fragilă a Centrelor de relații cu mediul economic și de afaceri în vederea organizării stagiilor de practică ale studenților; pregătirea practică a studenților este deficitară;
- Slaba dezvoltare a sistemului de consiliere și orientare pentru studenți;
- Reelaborarea criteriilor și standardelor de performanță instituțională în vederea evaluării specializărilor universitare și a programelor de studii și a ierarhizării lor;
- Omogenizarea finanțării instituționale a programelor de studii (se recomandă introducerea unui sistem instituțional de finanțare diferențiată în raport cu calitatea performanțelor la nivelul programelor și instituțiilor);
- La nivelul *procesului didactic*, se constată adesea un conservatorism a unei părți a personalului didactic și administrativ;
- Tehnicile de predare și de învățare au rămas în mare măsură neschimbate de foarte multă vreme, învățământul fiind încă unul centrat pe profesori;
- Sisteme de evaluare deficitare, în prezent, evaluarea studenților fiind bazată aproape exclusiv pe examenul final;
- Slabă utilizare a tehnologiilor informației și comunicării în formarea profesională a studenților;
- Slaba implicare a studenților în activități de cercetare;
- Pregătire de specialitate supradimensionată și pregătire psiho-pedagogică insuficientă, mai ales a absolvenților de învățământ superior care optează pentru cariera didactică;
- Punerea accentului pe unele performanțe utilizabile exclusiv în mediul academic și nu pe rezultate educaționale aplicabile pe termen lung – transferul competențelor;
- Neutilizarea corectă a sistemului de credite transferabile, neutilizarea sistemului de recunoaștere și validare a cunoștințelor și competențelor dobândite în alte contexte, non-formale și informale, pentru scurtarea perioadei de pregătire;
- Aplicarea la scară redusă sau mai degrabă formală a chestionarelor pentru evaluarea activităților educaționale a cadrelor didactice de către studenți, fără efecte remediale;
- Absența unei monitorizări a integrării absolvenților pe piața muncii;
- Preocuparea relativ modestă față de programele de formare continuă, de perfecționare;

- Cadrul național al calificărilor pentru învățământul superior este într-o fază incipientă;
- Pregătirea, informarea cadrelor didactice universitare cu privire la formularea rezultatelor învățării în termeni de competențe, la formularea competențelor cuprinse în diploma supliment într-o manieră diferențiată, pe cicluri de pregătire, pentru conturarea unui profil de calificare compatibil cu standarde ocupaționale; implicarea unor experți și reprezentanți ai patronatelor în acest sens.

### 3.2.4. Educația adulților

Din perspectiva statisticilor existente cu privire la participarea adulților la învățare continuă, ca și a evoluției acestora pe parcursul anilor (sau mai bine spus involuția ori stagnarea lor – 1,3%), putem afirma că nu au fost găsite încă soluții viabile privind stimularea participării adulților la învățare. Acest lucru nu este surprinzător, devreme ce formal educația adulților nu intră comprehensiv în aria de responsabilitate a niciunui minister. Deși și educația adulților trebuie considerată ca parte a educației naționale, în cadrul ministerului educației nu există nici o structură organizațională cu preocupări bine definite în acest domeniu al învățării.

Formarea profesională continuă este în mare parte gestionată de MMFPS și CNFPA, în tandem cu MECI. Însă când vorbim de facilitarea participării adulților la învățare, trebuie să avem în vedere toate nevoile educaționale/ de învățare ale adultului, atât pentru dezvoltare personală, cât și profesională. Vorbim aici și de educația pentru cetățenie democratică, și de educația generală a adulților, și de educația în și pentru timp liber, în scop de dezvoltare personală, de satisfacere a unor hobby-uri, de relaxare și reenergizare (cu impact asupra capacității funcționale la locul de muncă deopotrivă). Din păcate, aceste domenii ale educației adulților nu au cunoscut o susținere din partea statului, iar instituțiile din rețeaua Ministerului Culturii, Cultelor și Patrimoniului Național sau alte instituții și organisme ale societății civile care au acoperit punctual și astfel de nevoi, nu au avut puterea de a avea impactul scontat.

Poate că întinderea și complexitatea domeniului conferă o posibilă explicație pentru faptul că educația adulților ca atare nu intră în aria de responsabilitate distinctă a niciunui minister, fiind vorba de secțiuni care intră parțial în aria de responsabilitate a diferitelor ministere. Lipsește însă o viziune integratoare, articulată, ca de altfel și o lege specifică, a educației adulților precum și a unor politici educaționale funcționale, menite să stimuleze participarea adulților la învățare.

În plus, pentru crearea cadrului facilitator, stimulat, sunt necesare și pârghii financiare de intervenție. Este cunoscut că nivelul de viață relativ scăzut al românilor face ca resursele proprii alocate învățării să fie foarte limitate. Din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți sunt necesare asigurarea pârghiilor facilitatoare și a oportunităților de învățare pe cel puțin trei dimensiuni de intervenție pentru a sprijini individul în acest demers: oportunitățile din sistemul educațional formal (formarea inițială), oportunitățile de învățare la locul de muncă și de formare profesională continuă, respectiv oportunitățile disponibile de învățare pentru indivizi pentru a-și îmbunătăți nivelul de viață, în afara contextului de muncă.

Chiar dacă pentru formare profesională continuă sunt o serie de reglementări, resurse alocate, structuri instituționale, totuși fondurile alocate vizează doar aspectele reparatorii, reactive, compensatorii, nu întreaga dezvoltare profesională și nu sau în foarte mică măsură pe cele anticipative, de suport pentru dezvoltarea carierei profesionale. Există slabe preocupări pentru perfecționare profesională, pentru actualizarea competențelor și cunoștințelor, pentru învățare în vederea accesării unei poziții superioare în carieră sau pentru schimbarea carierei (a se vedea finanțarea învățării la locul de muncă, dar în relație cu nevoile angajatorului, ori cursuri de recalificare pentru cei ce urmează a fi disponibilizați), ceea ce și explică o mobilitate ocupațională pe verticală foarte redusă. Mobilitatea ocupațională pe filiera dezvoltării unei cariere este facilitată cu deosebire de continuarea educației inițiale în sistem formal – educație terțiară cu ciclu complet (studii universitare + masterat + doctorat) și studii postuniversitare de specializare îngustă -, bazată pe forme moderne de educație: e-learning, învățământ la distanță, etc.)

Planul de Acțiune privind învățarea adulților elaborat la nivel european în 2007 (Action Plan on Adult Learning – It is always a good time to learn), prevede acțiuni concrete de realizat până în 2010 și are un mesaj specific referitor la realizarea oportunităților pentru adulți de a învăța pentru a avansa cu un nivel comparativ cu ceea ce este referențialul cadrului european de calificări (EQF).

Studii exhaustive și sistematice, periodice, care să reflecte fidel realitățile din domeniul educației adulților fie nu există, fie, dacă există, sunt incomplete sau nu sunt realizate credibil, exhaustiv. Încă nu sunt date, dar nici cercetări relevante cu privire la cauzalitatea (ne)participării adulților la educație, la motivația lor de a participa, la sistemul instituțiilor de educație pentru adulți etc.

Până în prezent nu există baze de date și nici un cadru organizat de informare a publicului asupra ofertei de programe educaționale pentru adulți (instituții ofertante, tipuri de programe, modul de certificare etc.).

Toate aceste aspecte reclamă necesitatea unei instituții responsabile cu educația adulților, fie că este o agenție interministerială, un departament sau ce formulă este considerată mai fezabilă, dar și necesitatea unui institut de cercetare care să ofere baza de argumentare științifică pentru deciziile de politică educațională.

Piața ofertei de programe educaționale, a instituțiilor de educația adulților s-a dezvoltat oarecum haotic, cu oferte ce nu au fost concepute întotdeauna pe criteriul calității. În plus, calitatea formării este de multe ori discutabilă, iar procentul foarte scăzut al participării arată și că furnizorii de oferte educaționale eșuează în a propune oferte atractive, adaptate nevoilor și intereselor adulților.

Calitatea scăzută se datorează și competențelor formatorilor care lucrează cu adulții. Lipsa unui sistem de formare inițială și continuă pentru formatorii pentru adulți, a unui sistem de carieră profesională, a unor standarde de certificare a competențelor lor (N.B. chiar dacă a fost elaborat un standard ocupațional pentru formatori și formatorii de formatori, certificatele de specializare în formarea adulților au același statut, chiar dacă acoperă 20 sau 200 de ore de formare pentru obținerea specializării didactice), sunt tot atâtea posibile cauze a unei calități scăzute a formării.

Situația instituțiilor din domeniul „educației generale a adulților”, instituții reprezentate mai ales de casele de cultură, căminele culturale și universitățile populare, alături de o rețea națională de biblioteci, muzee, școli populare de artă, centre de îndrumare a creației populare, este grăitoare pentru interesul și susținerea guvernamentală de care s-au bucurat, numărul lor reducându-se la mai puțin de jumătate din 1989, până acum. Educația pentru adulți desfășurată în aceste instituții vizează lărgirea orizontului culturii generale, formare competențelor „soft”, promovarea tradițiilor și valorilor culturale, altfel spus, dezvoltare personală și civică a cetățenilor. Nu numai că pentru educația pentru cetățenie activă și democratică nu s-au alocat fonduri, însă nici adulții nu găsesc resursele financiare, dispoziționale, etc. pentru a investi în acest tip de educație, date fiind și valorile și modelele de succes social și personal promovate prin mass-media.

Ca urmare a eforturilor de descentralizare a administrației publice, instituțiile mai sus menționate se află în subordinea autorităților locale, fiind finanțate de către consiliile județene, municipale, orașenești sau comunale.

O Strategie Integrată pentru Dezvoltarea Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți nu poate să ignore și latura educativă a formării adulților, a dezvoltării personale a acestora, printr-o focalizare exclusivă doar asupra aspectelor formării profesionale. Evoluțiile recente din piața muncii au reliefat că de multe ori aceste aptitudini extra-profesionale au condus la soluții de ocupare în absența unor oportunități pentru exercitarea profesiei de bază.

#### **3.2.4.1. Aspecte problematice**

- Incapacitatea factorilor decizionali din România de a găsi soluții viabile privind stimularea participării adulților la învățare;
- Educația adulților ca atare nu intră în aria de responsabilitate distinctă a niciunui minister;
- În actualul sistem de educație pentru adulți ofertele educaționale care să acopere toate nevoile educaționale/ de învățare ale adultului, atât pentru dezvoltare personală, cât și profesională sunt insuficient asigurate în mediul rural și mic urban, mai ales;
- Lipsește o viziune integratoare, articulată;
- Sunt foarte puține pârgii de sprijin pentru perfecționare profesională, pentru actualizarea competențelor și cunoștințelor, pentru învățare în vederea dezvoltării sau pentru schimbarea carierei;
- Pârgii financiare pentru stimularea participării adulților la învățare pe parcursul întregii vieți, pentru dezvoltare personală și socială nu există;
- Studii exhaustive și sistematice, periodice, care să reflecte fidel realitățile din domeniul educației adulților fie nu există, fie, dacă există, sunt incomplete sau nu sunt realizate credibil, exhaustiv. De exemplu, nu a fost realizat un studiu, asemănător celui PISA, pentru a testa competențele de bază ale adulților. Know-how-ul în educația de bază a adulților este unul limitat, iar corelarea diferitelor date<sup>32</sup> ne face să credem că este o nevoie acută de educație de bază pentru adulți.

---

<sup>32</sup> Ex. dacă luăm în calcul rata ridicată de abandon școlar, plus “performanțele” la testarea PISA a celor care sunt încă în școală la finalul școlarității obligatorii, iar la aceasta adăugăm participarea la IPIV de doar 1,3% a

- Nu există baze de date și nici un cadru organizat coerent de informare a publicului asupra ofertei de programe educaționale pentru adulți.
- Nu există un sistem de formare inițială și continuă a formatorilor pentru adulți, nu este reglementat un parcurs profesional, de avansare în carieră pentru aceștia, dar nici pârgii facilitatoare pentru perfecționarea lor profesională
- Campanii educaționale de informare a adulților asupra necesității, oportunităților și beneficiilor învățării sunt aproape inexistente și ineficiente.

### 3.2.5. Viziune integratoare

Spicuirile din documentele strategice anterioare arată o viziune mai largă, care să cuprindă și educația permanentă. Din păcate însă, încă nu putem vorbi de o strategie națională de învățare pe parcursul întregii vieți în România, deși acest document integrator trebuia să fie elaborat până la sfârșitul anului 2006.

Dezvoltări s-au produs din partea ministerului de resort pe linia asigurării, de exemplu, celei de-a doua șanse la educație, sau a extinderii serviciilor de consiliere. Soluțiile găsite însă, ca și aspectele declarative din documente, care nu sunt foarte convingătoare ca și concept, par să nu fie suficient de adaptate și de funcționale pentru nevoile adulților de a învăța continuu. Chiar și a doua șansă la educație oferită adulților necalificați, pare a nu fi suficient de adaptată adulților care au deja o experiență de viață, chiar dacă sunt (semi)analfabeți. A face din școală un centru comunitar de resurse<sup>33</sup>, presupune abilitarea profesorilor pentru a lucra cu adulți, nu pentru a risca o „reșcolarizare”. Este motivul pentru care am introdus educația adulților la domeniul „Educație”, tocmai pentru a semnala necesitatea de a fi privită ca parte a educației naționale, care are nevoie de soluții mai consistente.

Pe de altă parte, articulări interne între diferitele niveluri de școlaritate, pentru a face mai ușoară și mai flexibilă urmarea diferitelor rute de școlaritate, este necesar a fi reconsiderate.

**Mesaj cheie:** *Pentru dezvoltarea cât mai rapidă a resurselor umane, coroborând nivelul de educație și tendințele demografice, datele menționate atrag atenția asupra necesității unei investiții susținute pentru creșterea în cel mai scurt timp a proporției absolvenților de învățământ secundar superior în cadrul grupei de vârstă 20-24 ani. De asemenea, creșterea ratei de participare la învățământul superior și a ratei de cuprindere a adulților în programe de învățare continuă poate compensa deficitul de forță de muncă înalt calificată pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă. În plus, din punct de vedere calitativ, este imperativă îmbunătățirea substanțială a calității învățământului obligatoriu.*

---

adulților, ne punem întrebarea îngrijorătoare referitoare la nivelul actual de competențe pe piața muncii a adulților.

<sup>33</sup> Centrul comunitar de resurse reprezintă sursa principală de învățare din cadrul unei comunități. Orice tip de învățare poate avea loc într-un astfel de centru și pentru toate categoriile de vârstă. Deși activitatea din centru este axată în principal pe învățarea formală și non-formală, acesta poate pune la dispoziția celor interesați și resursele necesare pentru e-learning sau auto-învățare. De asemenea centrul poate asigura accesul la servicii de informare, consiliere și orientare, precum și acces la echipamente de tehnologia informației și comunicațiilor.

### 3.3. Situația ocupării forței de muncă

#### 3.3.1. Viziune de ansamblu

Piața muncii din România se află într-un proces de continuă transformare demarat la începutul ultimului deceniu al sec.20 și care continuă și astăzi. Inițial a avut loc un proces de ajustare structurală, de tranziție de la o structură tipică pentru economia planificat-centralizată de tip sovietic la economia capitalistă. Acest proces s-a încheiat în linii generale în perioada 1999-2002. La finele acestei etape, o bună parte din populația ocupată era concentrată în agricultura de subzistență reflectând astfel nivelul real al productivității muncii în România la acel moment de timp. Ulterior a început un nou ciclu de data aceasta tipic unei economii capitaliste emegente, în decursul căreia au avut loc mutații importante în structura populației ocupate, fără ca din punct de vedere numeric absolutele acestea să se modifice substanțial, astfel încât la finele acestei decade regăsim serviciile ca principal angajator, urmate de agricultură și de un sector industrial aproape complet restructurat unde se putea constata la mijlocul anului 2008 un proces de stabilizare a ocupării după un declin de un deceniu și jumătate. Caracteristic acestei a doua etape de dezvoltare este apariția unor fenomene punctuale de deficit de forță de muncă (deficite ale ofertei), datorate atât migrației forței de muncă către statele Europei Occidentale cât și supra-dezvoltării (supra-oferta sau supra-producția) unor sectoare și sub-sectoare cu caracter eminentemente speculativ (prin efect de propagare a boom-ului global al investițiilor în astfel de active). Criza economică mondială, ce poate fi considerată drept un șoc exogen aleator de o amploare fără precedent și care are toate caracteristicile unei DEPRESIUNI (cea de a patra și cea mai puțin cunoscută fază a ciclului economic capitalist) ar putea însă altera din nou modelul de ocupare în economia românească. Piața muncii din România intra astfel într-o a treia etapă din 1990 încoace a cărei desfășurare, consecințe și finalizare pot fi cu greu anticipate.

Evoluțiile înregistrate plasează România, în anul 2008<sup>34</sup>, la o distanță semnificativă de obiectivele Strategiei Lisabona pentru anul 2010, respectiv: rata generală de ocupare pentru populația în vârstă de muncă (grupa 15-64 ani) de 59,7%, la o distanță de 10,3 puncte procentuale față de obiectivul de 70%; rata de ocupare a femeilor de 53,1% la o distanță de 6,9 puncte procentuale față de obiectivul de 60%; rata de ocupare pentru grupa de vârstă 55-64 de ani, de 43,6%, la o distanță de 6,4 puncte procentuale față de obiectivul de 50%.

Repartiția populației ocupate, în anul 2007<sup>35</sup>, pe activități ale economiei naționale arată că 29,5% din totalul persoanelor ocupate erau concentrate în sectorul agricol, 31,4% în industrie și construcții, iar 39,1% în servicii, prezentând o structură echilibrată, diferită atât de structura UE-25 cât și într-o bună măsură de structura Noilor State Membre (NSM-10). În activitățile neagricole erau ocupate 6.591 mii persoane, ponderi semnificative în rândul acestora fiind deținute de cele care își desfășurau activitatea în industria prelucrătoare (29,9%) și în comerț (17,5%). Comparativ cu anul 2006, a crescut numărul celor care își desfășurau activitatea în construcții (+21,7%), comerț (+9,7%), intermediari financiare, bancare și de asigurări

<sup>34</sup> Institutul Național de Statistică, Ocuparea și șomajul în trimestrul II 2008, Nr. 198 din 3.10.2008, Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO).

<sup>35</sup> Institutul Național de Statistică, Ocuparea și șomajul în anul 2007, Nr. 149 din 30.07.2008, Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO).

(+5,6%) precum și în activitățile de tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate în principal întreprinderilor (+0,2%). A scăzut semnificativ numărul persoanelor ocupate în activități de energie electrică, gaze și apă (-10,9%), în industria extractivă (-8,8%) și în administrație publică (-7,7%). Aceste dezvoltări reflectă volatilitatea creșterii economice precum și tendința către speculativ chiar și a investiției directe din economie. Creșterea ponderii activităților de aval (downstream) în dauna celor de amonte (upstream) ale lanțului valorii adăugate adaugă astfel la vulnerabilitățile economiei și pieței românești a muncii, fiind de natură să amplifice impactul depresiunii economice globale.

Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (85,8%). Pe măsură ce scade nivelul de educație, scade și gradul de ocupare. Astfel, erau ocupate 63,9% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 40,3% dintre cele cu nivel scăzut de educație. Aceasta însă nu înseamnă că în România nu există un fenomen acut de subocupare manifestat atât prin ocuparea unor locuri de muncă cu cerințe reduse de calificare de către indivizi cu calificări mai ridicate cât prin ocuparea unor locuri de muncă ale căror cerințe de calificare sunt câteodată destul de semnificativ diferite de cele obținute de către deținătorii acestora prin procesele de educație inițială. O altă formă de subocupare relativă sau mai bine spus un fenomen aflat la granița dintre sub-ocupare și ceea ce ar putea reprezenta un soi de precarizare a ocupării, specific micilor economii deschise din Europa Centrală și deci și României, este concentrarea generării de noi locuri de muncă în activități de downstream (în avalul lanțului valorii adăugate). Astfel, deși se poate argumenta foarte consistent că, o bună parte din masa în expansiune de absolvenți cu studii superioare și-au găsit un loc de muncă în specialitatea pentru care s-au pregătit ori în specializări înrudite, totuși, trebuie precizat că aceste locuri de muncă sunt excesiv concentrate în activități de downstream, fie acestea și ale unor activități ce nominal pot fi considerate ca fiind cu valoare adăugată ridicată, atât din punct de vedere al produsului final cât și din punct de vedere al procesului de producție. Acest fenomen ce desigur nu poate apărea ca periculos în perioadele de avânt ori boom economic își arată însă întreaga pericolozitate în perioadele de recesiune și mai ales în cele de depresiune când, aceste sectoare și activități sunt de regulă cele mai greu lovite, ceea ce vulnerabilizează de fapt ocuparea. Am putea spune de fapt că, în acest context, principala caracteristică a ocupării românești este lipsa ei de robustețe sau excesiva vulnerabilitate la șocuri.<sup>36</sup>

Salariații dețin în continuare cea mai mare pondere (66,2%) în totalul populației ocupate, numărul acestora fiind cu 30 mii mai mare față de anul precedent. În anul 2007 lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați reprezentau 32,3% din populația ocupată.

Rata șomajului BIM<sup>37</sup> în trimestrul II 2008 a fost de 5,6%, nivel ce a scăzut atât față de trimestrul I 2008 (6,3%), cât și comparativ cu trimestrul II 2007 (6,5%). Pe sexe,

<sup>36</sup> Aici trebuie să spunem că, în acest context, ocuparea de nivel scăzut din zona economiei de subzistență (pentru România agricultura de subzistență) este de fapt cea mai robustă, practic aproape invulnerabilă la șocuri întrucât, are cea mai redusă legătură cu piața. În același timp, ocuparea de nivel foarte ridicat din zona unor servicii extrem de sofisticate, este cea mai vulnerabilă întrucât are cea mai mare legătură cu piața sau cea mai mare deschidere de piață (*openness*);

<sup>37</sup> conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii.

ecartul dintre cele două rate ale șomajului a fost de 1,9 puncte procentuale (6,5% pentru bărbați față de 4,6% pentru femei), iar pe medii rezidențiale, de 2,7 puncte procentuale (6,9% pentru mediul urban, față de 4,2% pentru mediul rural). Rata șomajului avea nivelul cel mai ridicat (17,4%) în rândul tinerilor (15-24 ani).

Rata șomajului BIM de lungă durată (în șomaj de un an și peste) a fost în anul 2007 de 3,2%. Incidența șomajului BIM de lungă durată (ponderea persoanelor aflate în șomaj de un an și peste în total șomeri) a fost de 50,0%. Șomajul pe termen lung s-a manifestat în aproximativ aceeași măsură pe sexe (49,9% în cazul bărbaților și 50,1%, în cazul femeilor), dar și pe medii de rezidență (49,4% în mediul rural și 50,3% în mediul urban). Pentru tineri (15-24 ani), rata șomajului de lungă durată (în șomaj de șase luni și peste) a fost de 13,3%, iar incidența șomajului de lungă durată în rândul tineretului de 66,1%.

Trebuie de asemenea luate în considerare deși cu limitele de rigoare privind comparabilitatea, evoluțiile ratei șomajului conform definiției naționale. Această variabilă a pieței muncii a înregistrat evoluția cea mai spectaculoasă în ultimii ani, practic înjumătățindu-se din 2003 în 2008. Evoluția acestui parametru esențial al oricărei piețe a muncii a reflectat cel mai bine procesul de creștere economică accelerată, deși volatilă, pe care l-a înregistrat România după finalizarea proceselor de tranziție de la plan la piață, profitând și de avantajele unei economii globale aflată probabil într-una dintre cele mai lungi perioade de creștere economică continue înregistrate în istorie. Practic rata șomajului la nivelul anilor 2007 și 2008 (vârful ciclului economic, cu rezerva de rigoare totuși a faptului că economia românească nu poate manifesta ciclicități endogene, toate mișcările ciclice fiind induse exogen deocamdată) era reflectarea atingerii pragului ocupării depline ("full employment") la nivelul dat al productivității muncii pentru momentul respectiv de timp.

#### Criza Economică Globală și efectele posibile asupra dezvoltării resurselor umane în România la orizontul anului 2020 – Modalități de depășire a crizei

Criza economică globală sau mai bine zis DEPRESIUNEA ECONOMICĂ GLOBALĂ va schimba radical parametrii de funcționare ai pieței românești a muncii. Rata șomajului va crește, ceea ce se va reflecta atât în rata șomajului înregistrat (definiția națională) cât și în nivelul ratei șomajului conform definiției armonizate BIM. Deficitele de forță de muncă vor deveni de domeniul trecutului urmând a fi re-înlocuite prin excedente de forță de muncă ca urmare a contracției tot mai accentuate a cererii de muncă, ce va putea deveni chiar persistentă. Este neclar deocamdată ce se va întâmpla cu numărul mare de lucrători români migranți aflați în zona "vechilor state membre ale U.E. (U.E.-15). Totul depinde de modul în care țările respective, marea majoritate făcând parte din zona EURO, vor trata actuala Depresiune economică mondială. Aici se află de fapt cheia înțelegerii și mai ales a anticipării evoluțiilor pieței românești a muncii. Dacă aceste state vor adopa o modalitate de ieșire din criza de tip inflaționist, respectiv prin renunțarea la *ortodoxia stabilității prețurilor* (ce joacă același rol pe care ortodoxia etalonului aur îl juca în anii '30 ai secolului trecut), abordare ce le este permisă de existența unei valute de rezervă internațională (scutită deci de riscul unei deprecieri relative), atunci ele vor fi în măsură să reia ciclul de creștere relativ rapid deși este imposibil de spus când anume se va atinge maximul actualei contracții și astfel, vor fi în măsură să rețină lucrătorii migranți și chiar să atragă un număr și mai mare, ceea ce ar dezechilibra complet și pe termen

lung micile piețe emergente (*small open economies*) din Estul continentului între care se află și România. Pe de altă parte, dacă România va răspunde, așa cum se pare că intenționează a o face, de o manieră deflaționistă, respectiv menținându-se în limitele ortodoxiei stabilității prețurilor spre a apăra cursul de schimb al monedei naționale și a preveni o reizbucnire a presiunilor inflaționiste prin canalul cursului de schimb, ceea ce între altele presupune și un atașament excesiv față de doctrina unor bugete echilibrate, atunci ea va accentua mișcarea de recesiune, contracția cererii va deveni mult mai accentuată și pe termen mult mai lung, ceea ce va crea un nou stimulent pentru excesul de ofertă de muncă astfel creat de a migra către economiile ce vor reuși să iasă mai repede din depresiune. În acest context și din punctul de vedere al pieței muncii menținerea în limitele doctrinei stabilității prețurilor și al celei a bugetelor echilibrate (*balanced budgets*) antrenează riscuri pe termen lung ce nu pot fi contrabalansate de așa-numite avantaje macro-economice pe termen scurt.

Schimbările continue de pe piața muncii și din societatea românească necesită o actualizare continuă a cunoștințelor și deprinderilor, precum și o creștere a adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor. De aceea, participarea la educație și formare în mod continuu ajută la o prezență activă a acestora pe piața muncii pe parcursul întregii vieți. Competitivitatea întreprinderilor și calitatea serviciilor este dependentă în mod direct de investițiile pe care acestea le fac în dezvoltarea resurselor umane prin formarea continuă a forței de muncă.

Participarea adulților din România la învățare pe parcursul întregii vieți este încă la cote modeste deși, trebuie menționat că informațiile pe care se bazează această aserțiune sunt corespunzătoare anului 2005 (anul ultimei anchete efectuate de către statistica națională privind formarea profesională în întreprinderi și ale cărei rezultate au fost făcute publice). Tendința înregistrată însă pentru prima jumătate a decadei actuale a fost evident una crescătoare, progresul față de finele deceniului al 10-lea (deceniul tranziției de la plan la piață în România) al secolului 20 fiind mai mult decât evident. Întreprinderile românești și-au multiplicat efortul pentru formarea profesională a salariaților, în special pentru cea continuă, această evoluție fiind un efect al masivei investiții directe în economia românească, indiferent de caracterul mai mult sau mai puțin speculativ al acesteia. Este părerea noastră, deși aici datele și informațiile ne **lipsesc deocamdată**, dar putem cu ușurință presupune o continuare a trendului anterior ca, pentru intervalul 2006-2008, investiția în formare profesională și-a continuat cursul ascendent, nivelul pe care îl putem presupune ca fiind atins în momentul imediat anterior contagiunii fiind de natură a plasa România pe o cu totul altă poziție în ceea ce privește formarea profesională a adulților și mai ales formarea de întreprinderi.

Finanțarea formării profesionale cel mai adesea de către participant și nu de către angajator constituie *încă*, una din barierele principale pentru participare la instruire. Crearea de oportunități prin care responsabilitatea finanțării să se împartă și din care atât participantul, cât și angajatorul să poată identifica beneficii reale pentru fiecare poate contribui la schimbarea de atitudine față de educație și formare. Noi considerăm că pași importanți în această direcție s-au făcut în special după anul 2005 când este evident că resursele aflate la îndemâna întreprinderilor pentru formare profesională au crescut considerabil. De aceea este important ca, acum, în perioadă de criză, acest trend să nu fie inversat.

Efortul public pentru formarea profesională continuă joacă un rol important în dezvoltarea calificărilor și competențelor forței de muncă și conferă oportunități pentru toate grupurile active pe piața muncii, în special în perioade de recesiune și mai ales de depresiune economică. Dezvoltarea unor instrumente pro-active prin care lipsa de disponibilități a întreprinderilor și evident a indivizilor să fie suplinite de către stat care și în acest domeniu să își joace rolul de „*lender of last resort*” (finanțator al ultimei șanse) este de o importanță crucială. Industria formării profesionale este o industrie de tip *downstream* (de aval al lanțului valorii adăugate), extrem de vulnerabilă la ciclicitatea economică. Dacă într-o astfel de circumstanță ea este lăsată „*at its own devices*” sau altfel spus doar în voia pieței, toate câștigurile obținute în ultimii ani vor fi pierdute. Sprijinirea de către stat a industriei formării profesionale a adulților și în genere a eforturilor direcționate către formarea profesională ale întreprinderilor și chiar indivizilor și comunităților reprezintă una din modalitățile de ieșire din criză, cu caracter doar moderat-inflaționist.

Timpul reprezintă o barieră semnificativă pentru participarea adulților la educație și formare continuă, aceștia având multiple îndatoriri profesionale sau/și familiale. Cu toate acestea, pot fi dezvoltate forme de instruire flexibile, adaptate nevoilor și posibilităților acestora, cum ar fi învățământul la distanță, e-learning sau programe flexibile muncă-studiu, care să conducă la dobândirea de noi cunoștințe și deprinderi.

Diferitele cunoștințe și deprinderi necesare pentru dezvoltarea personală și profesională sunt dobândite și în context informal și nonformal, motiv pentru care certificarea și recunoașterea acestora le va permite lucrătorilor să reintre mai ușor în sistemul formal de pregătire în vederea dobândirii de noi calificări, precum și de a beneficia de oportunitățile existente pentru a reintra pe piața muncii.

### **3.3.2. Măsuri de ocupare a forței de muncă**

Procesul de reorganizare și modernizare a serviciului public de ocupare, respectiv a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și a agențiilor sale județene, a început în anul 2002 și a urmărit în principal descentralizarea serviciilor de ocupare, îmbunătățirea și diversificarea serviciilor oferite beneficiarilor, respectiv angajatorilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și șomerilor care doresc să înceapă o afacere. Cu toate acestea, ritmul rapid al schimbărilor de pe piața muncii în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă, apariția de noi calificări, necesitatea dezvoltării spiritului antreprenorial, impune o capacitate administrativă sporită a serviciului public de ocupare, pentru a face față cerințelor unei societăți dinamice. În acest sens, este necesară îmbunătățirea în continuare a calității și eficienței serviciilor oferite, accentul sporit asupra măsurilor active și abordarea preventivă a șomajului, formarea personalului propriu în sensul creșterii standardelor de acordare a serviciilor de ocupare, dezvoltarea și modernizarea centrelor de formare profesională pentru adulți în scopul furnizării pentru șomeri de competențe, deprinderi și abilități profesionale care să le faciliteze accesul la ocupare.

Serviciile de informare și consiliere profesională au un rol esențial în activitatea desfășurată de serviciile publice de ocupare, de calitatea acestora depinzând în mare măsură rezultatele aplicării celorlalte tipuri de servicii de stimulare a ocupării, în special formarea profesională. Analizând activitatea de informare și consiliere prin

AJOFM și furnizori externi, la nivel național, în perioada anilor 2005-2007 se observă o evoluție ascendentă în ceea ce privește numărul beneficiarilor acestor servicii.

Având în vedere că *Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005 – 2010*, își propune o creștere graduală a numărului de participanți la procesul educațional sau de formare, prin Planul Național de Formare Profesională pentru anul 2007 a fost prevăzută organizarea a 2.784 cursuri de formare profesională și cuprinderea unui număr de 55.000 persoane care beneficiază de servicii gratuite de formare profesională, din care 40.800 șomeri aflați în evidențele agențiilor teritoriale ale ANOFM. Până la sfârșitul anului 2007<sup>38</sup>, au fost cuprinse în programe de formare profesională gratuite 46.999 persoane, ceea ce a reprezentat numai 85,45% din numărul de persoane planificat.

Începând cu anul 2007, ca urmare a modificărilor legislative, stimularea încadrării în muncă a absolvenților a îmbrăcat noi valențe, aceasta vizând ambele segmente ale pieței muncii: angajator și absolvent. Subvențiile acordate angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților de învățământ, diferențiate în funcție de nivelul studiilor absolvite de cel angajat, au avut un aport important la ocuparea tinerilor înregistrați în evidențele ANOFM. Deși au fost utilizate toate mijloacele de informare în masă cu privire la măsurile active destinate tinerilor, informarea și consilierea privind cariera elevilor din anii terminali de studii, bursa locurilor de muncă destinată absolvenților, în anul 2007 au fost angajați cu 13% mai puțini absolvenți decât în anul 2006<sup>39</sup>. Începând cu anul 2006, tinerii absolvenți de învățământ care se încadrează în muncă cu program normal de lucru și pentru o perioadă mai mare de 12 luni primesc o primă neimpozabilă, egală cu un salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la data angajării. În anul 2007, au beneficiat de astfel de prime de încadrare cu 13,3% mai mulți absolvenți de învățământ decât în anul precedent.

Deși măsura de stimulare a ocupării prin acordarea de credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj nu mai are aceeași atractivitate ca în anii anteriori, din cauza evoluției de pe piața dobânzilor bancare, precum și a condițiilor impuse legate de angajarea șomerilor, ANOFM a contribuit la inițierea și dezvoltarea de afaceri care au condus la crearea a 879 de noi locuri de muncă, din care 587 au fost ocupate de șomeri, înregistrând o scădere drastică, la 43,6% față de nivelul anului anterior. Este foarte posibil însă, ca, în condiții de criză și mai ales de contracție masivă a creditării, acest instrument desigur cu ajustările de rigoare, să devină extrem de atractiv, eficiența sa putând să crească de o manieră semnificativă.

Șomajul în rândul persoanelor cu vârsta de peste 45 ani sau șomeri unici susținători ai familiilor monoparentale continuă să constituie una din problemele stringente ale pieței forței de muncă. În anul 2007 au fost încadrate în muncă 101.053 persoane cu vârsta de peste 45 ani sau unici întreținători de familie, înregistrându-se o creștere cu 9,2% față de anul precedent.

Mobilitatea geografică este stimulată prin acordarea de prime de încadrare sau de instalare, după caz. Aceasta poate fi o soluție pentru acoperirea deficitelor de forță de muncă din anumite zone, regiuni și sectoare de activitate, dar este limitată ca rezultat. Stimularea mobilității geografice privită din perspectiva ocupării unui loc de

<sup>38</sup> vezi "Raport de activitate pentru anul 2007", ANOFM.

<sup>39</sup> vezi "Raport de activitate pentru anul 2006", ANOFM.

muncă nu a produs efecte spectaculoase, motivele fiind dintre cele mai variate: salarii reduse, posibilități limitate de a găsi o locuință pentru sine și familie, mentalitatea înrădăcinării în locul de naștere etc.

Prin aplicarea complexului de măsuri active prevăzute pentru promovarea includerii sociale a persoanelor cu handicap apte de muncă, s-a reușit încadrarea în activitate în anul 2007 a 1.072 persoane, înregistrându-se o creștere spectaculoasă, de 38,3% față de anul 2006. O contribuție importantă a avut-o și activitatea desfășurată în cadrul celor 9 centre de mediere și consiliere a persoanelor cu dizabilități înființate, precum și campania de informare desfășurată în anul 2007 privind serviciile oferite de ANOFM pentru stimularea încadrării persoanelor cu dizabilități. Dificultățile de integrare a persoanelor cu handicap sunt deosebit de variate, acestea fiind în principal legate de: accesibilitățile pe care trebuie să le asigure comunitatea și angajatorii, adaptările locului de muncă de către angajatori; de mentalitățile legate de utilizarea acestor persoane în activități practice, mai curând angajatorii fiind dispuși să achite penalitățile prevăzute de lege în cazul neîncadrării de persoane cu handicap.

În contextul politicii de încurajare a auto-ocupării, respectiv de a sprijini activitățile antreprenoriale ale șomerilor, ANOFM oferă servicii de asistență și consultanță gratuită pentru inițierea de către șomeri a unei activități pe cont propriu, atât prin efort propriu cât și prin intermediul furnizorilor de servicii specializate. Numărul celor care au reușit să demareze o activitate sau afacere pe cont propriu ca urmare a serviciilor de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, a fost în anul 2007 de 581 persoane (235 femei), cu mult sub nivelul planificat. Acest fapt este cauzat în principal de faptul că oferta furnizorilor de consultanță și asistență în afaceri este una modestă și concentrată mai ales în zonele marilor orașe în care rata șomajului este, de regulă, mică, dar și de incapacitatea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de a iniția și de a desfășura activități pe cont propriu (fapt justificat și de structura șomerilor din evidențele ANOFM după nivelul de educație și calificare).

ANOFM sprijină comunitățile cele mai afectate de șomaj prin implementarea programelor al căror scop este ocuparea temporară a șomerilor în servicii de dezvoltare locală. Deși este o măsură costisitoare, cu implicații asupra gradului de reîntoarcere în șomaj a participanților, ocuparea temporară în servicii de interes comunitar a constituit, pe lângă reducerea fenomenului de sezonalitate privind forța de muncă determinat de unele activități economice, atât o alternativă pentru șomerii care au reale probleme de reinserție pe piața muncii și de mobilitate profesională, cât și o contribuție, pe perioadă limitată de timp, la prevenirea șomajului de lungă durată și obținerea unor venituri din muncă necesare cheltuielilor curente.

Prin serviciile de mediere au fost încadrate în muncă 391.882 persoane, reprezentând numai 53,3% din nivelul atins în anul precedent. Activitatea de mediere a muncii a fost susținută în mod evident și de organizarea burselor locurilor de muncă. Anul 2007 a fost al doilea an în care s-a asigurat flexibilizarea acestei măsuri, prin organizarea a doar două burse generale la nivel național (pentru toate categoriile de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru absolvenții instituțiilor de învățământ) și oricâte alte burse sunt necesare, la nivel local. În afara celor două burse generale au fost organizate burse speciale pentru rromi și pentru

tinerii care au părăsit sistemul de protecție a copilului. La nivel local au fost organizate, la cererea pieței, burse pentru: femei, diverse meserii și sectoare de activitate, disponibilizați colectiv, persoane cu handicap.

În scopul apropierii de beneficiarii de servicii din categoria persoanelor de etnie rromă, precum și a persoanelor din mediul rural, ANOFM a continuat acțiunile de informare și oferire a serviciilor specifice, direct în cadrul comunităților, prin intermediul caravelor ocupării forței de muncă, acțiune inițiată în anul 2005. Începând cu a doua jumătate a anului 2007, caravana ocupării s-a desfășurat pe baza unei noi filosofii și anume, s-a încercat implementarea activității de consiliere profesională prin aplicarea de chestionare specifice.

Pentru asigurarea acompaniamentului social personalizat prevăzut de Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale au fost încheiate în anul 2007 un număr de 2.212 contracte de solidaritate, cu 11,7% mai multe decât în anul 2006, înregistrându-se totodată și o creștere a numărului angajatorilor de inserție. Un aport deosebit la încadrarea persoanelor supuse marginalizării sociale a avut-o și bursa locurilor de muncă pentru tinerii care părăsesc sistemul de protecție a copilului, care se desfășoară anual, în funcție de cerințele pieței muncii.

### 3.3.2.1. Aspecte problematice

- *Abordările de tip pro-ciclic în planul politicilor de piața muncii, ce nu iau în considerare caracteristicile specifice ale economiei românești sunt și vor fi permanent profund dăunătoare.* Aplicarea lor poate compromite orice perspectivă de dezvoltare pe termen lung. De aceea, cu toate riscurile pe termen scurt pe care le-ar implica abordările anti-ciclice, ele trebuie întotdeauna preferate. Dezvoltarea resursei umane este o problemă de termen lung și de aceea nu putem să aplicăm aici sintagma keynesian „... in the long-term we're all dead”;
- *Echilibrul cerere-ofertă de pe piața muncii din România este puternic distorsionat, distorsiunile fiind urmarea logică a unei istorii recente marcată de turbulențe majore (șocuri exogene aleatoare);* Aplicarea unor politici de ieșire din depresiune care ar conduce la o și mai puternică contracție a cererii de dragul realizării unor echilibre macro-economice iluzorii ar afecta acest echilibru de o manieră ireversibilă;
- *Concordanța dintre cererea și oferta de muncă pe piața românească era caracterizată până la declanșarea Depresiunii Economice Mondiale de variații eractice, de multiple inconsistențe dar, reflecta în același timp o economie în plină dezvoltare (creștere economică puternică însoțită de volatilitate ridicată a pieței);* Cum starea de maturitate economică nu a putut fi atinsă de economia românească până la momentul declanșării depresiunii (trebuie reținut că de altfel atingerea acestui stadiu cunoscut în literatura de specialitate și sub denumirea de „steady state” nici nu era posibilă dat fiind numărul încă redus de ani consecutivi de creștere economică) este foarte probabil ca dezechilibrele deja prezente se vor accentua fiind posibilă apariția unor noi dezechilibre;
- *Sistemul de educație este hipertrofiat la nivelul terțiar fiind dominat acum de un proces cu caracter inflaționist și depreciativ asupra produsului final. Aceste caracteristici vor avea efecte profund negative în perioada de Depresiune Economică Mondială; Efectele combinate ale supra-producției de absolvenți și*

*ale investiției directe realizate cu precădere în sectoare de downstream vor determina o puternică presiune asupra sectorului public ca și generator de locuri de muncă necesitând o calificare/pregătire ridicată, vor conduce la un declin în termeni reali și posibil chiar nominali a salariilor cu efecte negative asupra cererii agregate dar, ar putea genera acea presiune necesară în vederea schimbării de filozofie cu privire la investiția în resursa umană, în special în ceea ce privește formarea inițială;*

- *Investiția directă din România ultimilor ani, deși masivă și fără îndoială generatoare de creșteri de productivitate, vizibile de altfel atât în creșterea salariilor cât și în creșterea generală a nivelului de trai, s-a realizat totuși cu precădere în sectoare cu caracter speculativ, de downstream al lanțului valorii adăugate (servicii, construcții, asamblări, deservire de procese ori de produse realizate pe alte piețe etc.); O astfel de ocupare, deși aparent capabilă să absoarbă cohortele din ce în ce mai numeroase de absolvenți cu calificări din ce în ce mai ridicate este extrem de vulnerabilă la șocuri exogene de tipul depresiunii economice. Ea nu creează în mod real o structură economică cu un oarecare grad de autonomie ci perpetuează caracterul de economie mică deschisă al României, predispusă la dezechilibre majore ale balanței de plăți. O astfel de structură nu creează cadrul pentru o investiție de termen lung în resursa umană ci doar pentru o investiție în salturi, ea însăși speculativă și vulnerabilă;*
- *Migrația pentru ocupare în străinătate este, fără îndoială unul dintre fenomenele cu caracter profund perturbator ce afectează în prezent piața românească a muncii. Dacă declinul economic din economia mică deschisă care este în prezent România se va prelungi față de declinul economic al piețelor mature din U.E. atunci, dezechilibrele create de migrația masivă se vor accentua iremediabil. Migrația masivă pentru muncă nu este decât aparent un avantaj și aceasta doar în cazul în care piețele de origine și respectiv de destinație sunt neadiacente ori alternativ au un grad redus de integrare. În caz contrar, migrația pentru muncă este doar unul din canalele prin care piața mai puțin dezvoltată dar deschisă importă dezechilibre fără a putea niciodată să genereze contramăsuri la acestea;*
- *În ultimii ani, pe fondul unei creșteri economice accelerate, efect al dezvoltării unei puternice excrescențe speculative la nivel global cu epicentrul în piața S.U.A. dar și în unele economii mature din U.E., pe piața românească a muncii dar și pe alte piețe din Centrul și Estul continentului (ex: Polonia) s-a manifestat un fenomen în aparență ciudat: coexistența deficitelor și excedentelor de forță de muncă. Dacă explicarea lui deplină va mai lua poate câțiva ani este totuși sigur că, în următoarea perioadă el va fi înlocuit cu excedentul de forță de muncă. Ca efect al Depresiunii Economice Globale, șomajul va fi în creștere și această tendință se va menține pentru o perioadă relativ lungă de timp.*
- *Salariile au cunoscut o creștere accelerată pe tot parcursul acestei prime decade a sec.21, trendul ascendent devenind marcant în ultimele aproximativ 23-25 de trimestre premergătoare șocului exogen aleator al depresiunii economice globale (trim.IV 2008). Procesul de evoluție ascendentă a salariilor, deși într-o anumită măsură normal dat fiind atât nivelul extrem de scăzut în termeni nominali de la care s-a pornit la începutul decadei cât și faptul că, în toată această perioadă investițiile directe în economia românească au fost masive (caracterul speculativ al investiției directe a jucat*

și el un rol), a avut însă adesea o dinamică superioară nu doar creșterii de productivitate, ce a fost și ea reală și puternică pe tot parcursul acestei prime decade a sec.21 dar chiar și dinamicii sumei dintre creșterea de productivitate și creșterea de prețuri (așa-numitul prag convențional al Sumei Productivității și Inflației). Cu toate acestea, nu creșterea salarială a stat la originea presiunilor inflaționiste dată fiind baza extrem de redusă în termeni nominali de la care s-a plecat; și la momentul 2008, considerat ca și moment de vârf al evoluțiilor salariale anterior contagionării economiei naționale, salariile reprezentau doar o fracție mărunță din productivitatea exprimată convențional prin raportul output/lucrător. Cu alte cuvinte cu toată creșterea masivă din această decadă lucrătorul român primește încă o compensație salarială modestă, ce a fost mai mult decât acoperită prin câștigurile de productivitate înregistrate.

- *La momentul actual există un capital suficient de studii și analize de piața muncii, cu un grad rezonabil de sofisticare a instrumentarului de analiză, inclusiv pe segmentul studierii cererii și ofertei de calificări. Ceea ce lipsește însă, este atât capacitatea de sinteză din partea decidenților ceea ce face ca o bună parte din acest capital să rămână nevalorificat dar și componenta de prognoză, inclusiv în ceea ce privește cererea și oferta de calificări unde, dezvoltările sunt de abia într-un stadiu incipient;*
- *Intervențiile de piața muncii, în special cele de tipul măsurilor active au rămas înghețate în timp din punct de vedere procedural la momentul finalizării tranziției de la plan la piață. Între timp piața însă a evoluat, ceea ce a făcut ca acest tip de intervenție să intre practic într-o fază letargică în ultimii câțiva ani. Depresiunea economică mondială deși asemănătoare ca efecte de suprafață (ex: creșterea ratei șomajului) cu anumite perioade ale tranziției de la plan la piață este în substanța ei diferită. De aceea este necesară schimbarea radicală a CADRULUI INSTITUȚIONAL ÎN CARE SE DESFĂȘOARĂ INTERVENȚIILE DE PIAȚA MUNCII, CU PRECĂDERE CELE DE TIPUL MĂSURILOR ACTIVE!*
- *Investiția de întreprindere în resursa umană a fost într-o creștere evidentă în ultimii ani și o următoare cercetare statistică națională ar putea reliefa chiar progrese mult mai însemnate înregistrate în perioada de vârf a creșterii economice, respectiv în intervalul 2005-2008. Cu toate acestea, o serie de analize efectuate asupra acestui proces investițional, așa cum se profilează la începutul actualei decade, arată în mod clar concentrarea investiției în resursa umană în zona așa-numitelor sectoare speculative, respectiv a acelor sectoare din avalul lanțului valorii adăugate, ale căror evoluții urmăresc practic ciclicitatea economică. Altfel spus, o mare parte din această investiție se va pierde. Este de aceea necesar ca într-o perioadă de depresiune statul să intervină masiv în acest sector și prin măsuri direcționate să încurajeze investiția în resursa umană în acele sectoare ale căror evoluții sunt mai puțin sensibile la ciclicitatea economică;*
- *Sistemul de protecție socială (pensii, șomaj, sănătate) este actualmente subfinanțat ca urmare a unor măsuri cu caracter pro-ciclic (de așa-zisă relaxare fiscală și contributivă) luate în perioada de avânt economic; Capacitatea acestuia de a asigura suportul de venit necesar într-o perioadă de depresiune economică a fost serios zdruncinată. Singura cale de a-l menține în funcțiune, fără a mai garanta însă adecvarea ci doar continuitatea prestațiilor este stimulul inflaționist (chiar cu componenta extremă de **relaxare***

**cantitativă – altă latură a calității puterii publice de „lender of last resort” (ultim finanțator/finanțator de ultim resort);** Alternativ va trebui să se treacă la reducerea nominală a prestațiilor, o măsură ce va fi cu greu acceptată de populație, putând chiar genera convulsii sociale majore (risc de disoluție socială);

- Încă *nu s-a reușit integrarea măsurilor active de ocupare cu alte servicii de sprijin*, astfel încât să fie eliminate barierele de natură socială care stau în calea grupurilor defavorizate.

### 3.3.3. Formarea Profesională Continuă

Există mai multe strategii cu referire directă sau indirectă la dezvoltarea resurselor umane prin educație și formare profesională. Atâta vreme cât ele se aplică într-un cadru legislativ care suferă, cel puțin o dată pe an, modificări cosmetice impuse de diferite conjuncturi, și nu o restructurare prin care să se realizeze armonizarea actelor normative în vigoare, prin integrare într-o viziune cuprinzătoare, rezultatele analizelor externe care vizează diferiți factori de performanță sau rata participării la educație și formare profesională vor fi aceleași.

O analiză critică a actelor normative care reglementează educația și formarea profesională, și în primul rând a Legii Învățământului, pune în evidență faptul că în conținutul acestora educația și formarea profesională sunt abordate ca un scop în sine, și nu ca un instrument de dezvoltare morală, profesională și civică a individului. Cu alte cuvinte, atenția se focalizează pe sistem și pe structura instituțională care îl susține, în loc să se concentreze pe individ ca membru al societății și pe societate ca beneficiar al calităților umane, morale și profesionale ale individului.

Prin comparație, trebuie menționat că toate actele normative românești referitoare la educația și formarea profesională inițială sau continuă se preocupă în mod explicit și unilateral de reglementarea sistemului și de construcția instituțională a acestuia, de rezultatele așteptate, respectiv de dezvoltarea morală, intelectuală și profesională a persoanei, a cetățeanului. Subliniem acest fapt deoarece poate fi definit ca un simptom care alterează percepția celor care trebuie să pună în aplicare prevederile legale, mutând centrul de greutate de pe dezvoltarea personală, pe reglementarea instituțională și de sistem.

În prezent formarea profesională este direct legată de dobândirea competențelor necesare practicării unei ocupații și astfel cursurile care nu pot fi relaționate cu competențele unei ocupații nu sunt autorizate în contextul OG 129/2000. Această prevedere a legii constituie și ea o barieră în sistem și înlăturarea ei creează premisele unei mai mari flexibilități în oferta de formare profesională.

Confuzia în ceea ce privește definirea obiectivelor principale ale actelor normative, confuzia legată de termeni în sine, inconsecvența pe parcursul unui act normativ, dar și de la un act la altul, toate acestea corelate cu o mentalitate care nu încurajează participarea voluntară a adulților la cursuri și cu dificultățile financiare reale și pentru individ și pentru instituția angajatoare, devin bariere în participarea la învățare și conduc la impresia că românii au un interes foarte scăzut pentru instruire.

### 3.3.3.1 Aspecte problematice

- *Corelarea nevoii de pregătire a personalului cu schimbările tehnologice* (dinamica firmelor, tendințe, impactul schimbărilor tehnologice). Se preconizează un impact semnificativ al schimbărilor tehnologice asupra nevoii de instruire (pregătire) a salariaților și în aceeași măsură, vor avea loc modificări în structura ocupațională și în conținutul ocupațiilor datorate introducerii de noi tehnologii. În regiunile și sectoarele de activitate pentru care se estimează intensificări ale schimbărilor tehnologice, vor trebui organizate, prioritar, programe de pregătire în domeniul cunoștințelor tehnice/tehnologice.
- *Insuficienta participare la formare profesională a angajaților* va determina în timp un deficit cronic de competențe și/sau personal calificat, mai ales în sectoarele cu dezvoltare rapidă.
- Se pune *accent exagerat pe mecanismul autorizării furnizorului*.
- Se acordă *atenție mai mare mecanismului de evaluare/examinare și celui de certificare a cursantului*, decât procesului de învățare și finalităților de fond ale acestuia.
- Niciuna dintre *legile care reglementează domeniul nu abordează cu suficientă atenție și responsabilitate implicarea partenerilor sociali* la sistemul formării profesionale inițiale și continue.
- După mai bine de patru ani, *multe comitete sectoriale de formare profesională încă nu au personalitate juridică*, iar problema asigurării unei finanțări minime necesare funcționării acestora rămâne în continuare nerezolvată.
- Prevederile Codului Muncii cu privire la formarea profesională constituie o *supra-reglementare greu de controlat* și despre care nu se poate spune că a contribuit la creșterea participării adulților la instruire.
- Cum contractul de muncă este un acord între părți și atâta timp cât formarea profesională este un fapt benefic pentru ambii semnatari ai acordului, *este de neînțeles de ce participarea nu este abordată în mod egal*, atât ca obligație, cât și ca drept, pentru ambele părți.
- *Asigurarea calității se rezumă la controlul intrărilor în sistem* (existența la furnizorul de formare a dotărilor materiale și a suportului uman și documentar) și monitorizarea procesului de formare/ educație prin vizite și verificări ale documentelor.
- *Este inexistent mecanismul de verificare a calității rezultatelor*, prin analiza gradului de îndeplinire a așteptărilor clienților formării, prin urmărirea rezultatelor obținute de participanții la formare la o lună, șase luni sau un an de la încheierea cursurilor.
- *Utilizarea fondului de șomaj impune o serie de restricții* care îi fac pe unii angajatori să nu fie atrași de această facilitate.
- O altă barieră o reprezintă *durata mare a programelor de calificare*. Deși este variabilă în funcție de domeniu și specializare, nu se justifică prin volumul de cunoștințe transferat sau prin competențele și/sau deprinderile și abilitățile în muncă dobândite. Partea de pregătire practică este de multe ori formală la cursurile organizate în afara sediului agentului economic, uneori chiar și în cazurile de calificare la locul de muncă.
- În situația în care ar crește brusc cererea de educație și formare profesională continuă, *numărul de formatori existenți ar fi insuficienți*.
- *Capacitatea de răspuns a sistemului de formare continuă prin cursuri autorizate la cerințele pieței muncii* determinate de apariția unor noi ocupații

este limitată datorită duratei mult prea mari a elaborării standardelor ocupaționale și a procedurilor prea complicate.

- Se constată o creștere a concurenței nelociale între furnizorii de FPC datorită neurmării aplicării legii și în special a condițiilor de calitate a formării, fiind eliberate diplome și certificate care nu sunt acoperite prin competențe reale, ceea ce conduce la o scădere a încrederii angajatorilor în sistem.
- Lipsa unui cadru comun de referință pentru formarea inițială și continuă, pentru furnizorii de formare și pentru angajatori afectează coerența și funcționalitatea procesului de formare și dezvoltare a resurselor umane din perspectiva învățării permanente.
- Soluțiile găsite/ acceptate pentru implementarea unor stipulări legislative menite să asigure calitatea formării duc la compromiterea acestui demers. De exemplu, lipsa unui referențial cu privire la un certificat acceptat de atestare a competențelor formatorilor de muncă didactică cu adulții, face să aibă aceeași valoare pe piața muncii și un certificat eliberat după 20-40 de ore de formare, cu unul eliberat după câteva sute de ore de formare.

### 3.3.4. Viziune integratoare

O viziune integratoare începe să se contureze tot mai mult ca o necesitate stringentă în privința intervențiilor pentru compatibilizarea într-un grad cât mai ridicat a cererii de cunoștințe, competențe, abilități și deprinderi de muncă cu oferta sistemului de învățare pe parcursul întregii vieți, existând mai multe demersuri în acest sens. Capacitatea individuală și colectivă de a face față provocărilor unei piețe a muncii caracterizată de un grad ridicat de volatilitate și aflată în continuă transformare, necesită existența unor rute flexibile și alternative de învățare permanentă care să permită completarea educației de bază, precum și formarea sau actualizarea competențelor forței de muncă, atât prin sistemul formal cât și prin sisteme informale sau non-formale de pregătire. În plus este necesară promovarea incluziunii sociale și în sfera învățării permanente prin promovarea principiului egalității de șanse și oportunități pentru forța de muncă potențială, fie că acesta provine din interiorul sau din afara pieței muncii, ori aparține grupurilor defavorizate. În acest context se detașează ca importantă facilitarea accesului la învățare prin informare și suport financiar.

**Mesaj cheie:** Dezvoltarea resurselor umane se va concentra pe creșterea investițiilor în educație și formare, inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, creșterea calității ofertei de muncă, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, promovarea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile. **În condițiile depresiei economice, intervenția masivă a puterii publice în calitate de „lender of last resort” devine un factor determinant;** Cu toate acestea ea trebuie să se facă **nu din afara întreprinderii și a comunității și nici de „deasupra individului” ci în parteneriat cu întreprinderea, comunitatea și indivizii.**

## 3.4. Situația incluziunii sociale

### 3.4.1. Viziune de ansamblu

Fenomenul excluziunii sociale afectează grupuri sociale care sunt supuse riscului de marginalizare socială, în cadrul grupurilor vulnerabile fiind cuprinse, în special,

următoarele categorii de persoane: copiii aflați în sistemul de stat de protecție a copilului, tinerii de peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, familiile cu mai mult de 2 copii și cele monoparentale, populația de etnie rromă, persoanele cu dizabilități, persoanele eliberate din detenție. Toate aceste categorii defavorizate se confruntă cu numeroase probleme legate de integrarea lor socială, determinate de discriminarea în ceea ce privește accesul la educație și, ulterior, pe piața muncii.

În cazul copiilor aflați în sistemul de protecție, problemele identificate vizează reintegrarea socială a copiilor străzii cu toate aspectele secundare; delincvența juvenilă; protecția copilului împotriva exploatării prin muncă; prevenirea emigrației copiilor, protecția și repatrierea acestora. În ceea ce privește tinerii de peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, aceștia se confruntă cu lipsa accesului la o locuință și integrare redusă pe piața muncii, în special datorită lipsei calificării profesionale adecvate.

Segmentul populației de etnie rromă se confruntă cu o gamă variată de probleme cum ar fi: stoc educațional scăzut, lipsă de calificare și de experiență pe piața muncii, insuficienta participare la economia formală, număr mare de copii, lipsa locuinței sau condiții precare de locuit, lipsa actelor de identitate, stare de sănătate inferioară restului populației, lipsa proprietății asupra pământului pentru locuitorii de la țară. Populația rromă este victima unui adevărat cerc vicios: marginalizarea produsă de deficitul multiplu de condiții susține prejudecăți și atitudini discriminatorii care agravează excluziunea socială, afectează participarea la educație și reduce semnificativ șansele integrării pe piața muncii.

În ceea ce privește educația<sup>40</sup>, 9% din tinerii adulți rromi (18-30 ani) sunt absolvenți de liceu, iar 2% au studii superioare, în comparație cu 41% din tinerii adulți ne-rromi, respectiv 27%. De asemenea, cel mai mare procent de analfabetism se înregistrează tot în rândul populației de etnie rromă și anume 28% din cei ce frecventează școala primară dar nu au absolvit-o. Prezența mediatorului școlar în comunitățile de rromi a contribuit la creșterea ratei de absolvire a școlii, precum și la creșterea numărului de copii înscriși într-o formă de învățământ.

Fenomenul de incluziune școlară a copiilor cu dizabilități are încă dimensiuni reduse, în anul școlar 2003- 2004 circa 30% din copiii cu dizabilități (6-18 ani) fiind integrați în școli publice, deși s-au promovat și măsuri alternative de asigurare a accesului egal la educație. Numărul de persoane cu dizabilități ocupate este scăzut, atât din cauza ofertei de locuri de muncă care nu este în concordanță cu calificările și nevoile persoanei cu dizabilități, cât și a slabei pregătiri școlare și profesionale a acestora.

Se manifestă încă fenomene de discriminare la angajare pe motivul handicapului, iar accesul la mediul fizic și la informație este redus. În ce privește persoanele cu dizabilități instituționalizate, rezultatele evaluărilor evidențiază numărul insuficient de personal specializat și lipsa serviciilor sociale. Persoanele cu handicap grav neinstituționalizate sunt asistate de asistenți personali pentru care nu există programe suficiente de perfecționare la nivel național.

---

<sup>40</sup> vezi "Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008-2010), pag.28.

În ceea ce privește familiile cu mai mult de 2 copii și cele monoparentale, ele reprezintă o altă categorie confruntată cu risc ridicat de sărăcie. Cu toate că scăderea sărăciei pentru familiile cu mulți copii este vizibilă începând din 2003 (cu o diminuare de 6,1 puncte procentuale a riscului față de anul 2002), această categorie prezintă în continuare un risc major de marginalizare și excludere de la beneficiile participării depline la viața economică și socială.

Riscul excluziunii sociale se manifestă mai pregnant în rândul femeilor decât al bărbaților, în toate etapele vieții, ca o reflectare a participării lor scăzute pe piața muncii. Acest risc de sărăcie este cu deosebire mai mare în rândul femeilor vârstnice și al părinților singuri având copii în întreținere, dintre aceștia grupul predominant constituindu-l femeile.

Analizele efectuate pe piața muncii relevă existența unor semnificative discrepanțe de gen. Astfel, în anul 2007, rata de ocupare a femeilor<sup>41</sup> din grupa de vârstă 15-64 ani a fost cu 12% mai scăzută decât cea a bărbaților, aceeași discrepanță păstrându-se și pe principalele grupe de vârstă: 8,1% (pp) pentru 15-24 ani, 12,1% (pp) pentru 25-54 ani și 16,7% (pp) pentru 55-64. Salariul realizat de femeile din România (luându-se în considerare populația feminină salariată în toate ramurile economiei naționale) a reprezentat 86,9% din cel al bărbaților, în anul 2006<sup>42</sup>. Analiza repartizării salariaților pe grupe de salarii brute de bază realizate pe activități ale economiei naționale în 2006, indică faptul că 72,9% dintre femeile salariate au avut salariul sub salariul mediu brut, această situație fiind determinată de două elemente: femeile sunt ocupate, cu precădere, în ramuri cu valoare adăugată scăzută și numărul femeilor este preponderent, mai ales, în zona salariilor mici.

Serviciile sociale, componentă a sistemului de protecție socială, reprezintă măsuri de sprijin ținute asupra unor nevoi strict individualizate, având drept rezultat soluționarea mai rapidă și cu mai mare eficiență a situațiilor de risc social. Situația actuală a sistemului de asistență socială se poate caracteriza printr-un cadru legislativ care favorizează incluziunea socială și accesul la drepturile fundamentale, cum sunt: asistența socială, ocuparea, sănătatea, educația etc. Totodată, au fost dezvoltate programe destinate susținerii familiei, copiilor și altor categorii de persoane defavorizate. Cu toate eforturile depuse, sistemul actual înregistrează o serie de aspecte vulnerabile care trebuie remediate, precum: dezvoltarea inegală la nivel local, multiplicarea de structuri instituționale cu atribuții similare care generează confuzii și produc o fragmentare a sistemului; lipsa mijloacelor necesare pentru a acoperi toate nevoile din domeniul asistenței și al serviciilor sociale; incapacitatea sistemului actual de servicii sociale de a rezolva nevoile persoanelor aflate în dificultate, existența unui număr redus de organizații neguvernamentale ca principali furnizori ai acestor servicii.

### **3.4.2. Grupuri dezavantajate**

Conceptul de excluziune socială este cu mult mai recent decât cel de sărăcie. Excluziunea socială se referă cu precădere la o situație de eșec privind realizarea deplină a drepturilor cetățenești, atât datorită unor cauze structurale de natură socio-

<sup>41</sup> vezi Institutul Național de Statistică, Baze de date statistice, TEMPO-Online serii de timp

<sup>42</sup> vezi Institutul Național de Statistică, "Cercetarea statistică privind costul forței de muncă în anul 2006"

economică, cât și unor cauze de natură individuală. În spațiul românesc, conceptul de incluziune și dezvoltare socială a fost utilizat în domeniul politicilor sociale începând cu anul 2001, odată cu adoptarea H.G. 829/2002, privind Planul Național Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale - PNAinc.

Conform Strategiei Lisabona relansată în 2005, obținerea calificărilor populației apte de muncă în funcție de necesitate, abilități și competențe individuale și mobilitatea forței de muncă sunt considerate investiții pe termen mediu și lung, cu impact special asupra dezvoltării capitalului uman și implicit a productivității și care vor înlocui cheltuielile alternative la nivel social. Aceasta este și explicația accentuării nevoii de formare de resurse umane calificate, care să sprijine, să promoveze incluziunea socială.

Se poate vorbi de mai multe grupuri sociale excluse în România; întotdeauna dintre acestea fac parte persoanele cu handicap, rromii, copiii și tinerii, femeile, persoanele vârstnice, șomerii de lungă durată, locuitorii din mediul rural, în special cei din localități mici și izolate etc.

În privința ocupării, segmentele sociale cele mai vulnerabile sunt: rromii, persoanele cu handicap, tinerii (în special cei care părăsesc instituțiile pentru copii și cei din mediul rural), femeile.

Toți cei care pot și doresc să muncească sunt necesari pe piața muncii pentru a contribui la continuarea progresului înregistrat de economia românească în toate domeniile de activitate. Cu atât mai mult, trebuie create oportunități pentru șomerii de lungă durată, persoanele cu dizabilități și grupurile marginalizate social.

În mod tradițional, în România se acordă o atenție sporită următoarelor grupuri defavorizate: persoanele cu dizabilități, tinerii ce părăsesc centrele de plasament, populația de etnie rromă, persoanele fără adăpost (cerșetori) și săracii. Fiecare dintre aceste grupuri are nevoile sale specifice și de aceea și intervențiile trebuie să fie tot specifice.

Incluziunea socială este o problemă de drepturi, acces și exercitare a acestor drepturi. Fără asigurarea acestei triple valențe, nu se poate vorbi de incluziune socială în adevăratul sens al cuvântului.

#### **3.4.2.1. Aspecte problematice**

- O sursă de exclusiune este *lipsa grădinițelor în multe localități rurale*, lipsa educatorilor și a resurselor financiare necesare funcționării acestor grădinițe conducând la limitarea accesului la educația preșcolară în mediul rural.
- Un risc major îl reprezintă *deficitul de educație*. Nefinalizarea studiilor primare și gimnaziale constituie o premisă a analfabetismului funcțional și crește alarmant riscul sărăciei și exclusiunii sociale.
- Există unități de învățământ din mediul rural care se confruntă încă cu probleme importante legate de *starea improprie a unor clădiri*, dotarea sălilor de clasă și a laboratoarelor, precum și cu dificultăți specifice, cum ar fi comasarea, într-o singură clasă, a copiilor cu vârste diferite, deci din ani școlari diferiți, fie din lipsa efectivului de elevi necesar constituirii claselor separate, fie din cauza personalului didactic insuficient sau necalificat.

- *Atitudinea negativă a corpului profesoral*, dar mai ales a părinților copiilor sănătoși, față de copiii cu HIV limitează accesul acestora la participarea școlară.
- *Grupurile dezavantajate se mulțumesc cu ajutoarele temporare și nu se implică activ în măsurile active de ocupare datorită condițiilor dificile de accesare a serviciilor oferite.*
- *Muți salariați primesc salariul minim pe economie doar în acte*, în realitate angajatorii plătindu-le mai puțin.
- În prezent, mai puțin de jumătate din populația activă este angajată în activități salariale și (ca urmare) asigurată pentru pensii (sub 5 milioane din cele 10,5 milioane cât numără populația activă), fapt ce va genera probleme pe termen lung.
- Numărul de *pensionari de invaliditate* a crescut de 4 ori în 15 ani iar procentul din total pensionari a crescut peste 2 ori.
- *Femeile*, sunt supra-reprezentate în categoriile de pensii mai puțin avantajoase, anume între pensionarii pentru limita de vârstă cu stagiul incomplet și între pensionarii din agricultură.
- Principalii predicatori ai sărăciei sunt mediul rural de rezidență, gospodărie condusă de o femeie cu vârstă cuprinsă în intervalul 35-54, numărul mare de copii (3 și peste), prezența unui singur părinte și prezența unei persoane cu handicap.
- *Munca în economia informală* reprezintă în ultimii ani o constantă în activitatea unui segment important al populației active.
- Au fost elaborate mai multe strategii țintite pentru diferite grupuri vulnerabile (rromi, tineri care părăsesc sistemul de protecție a copilului, vârstnici, persoane cu dizabilități), însă implementarea acestora suferă de *absența unor structuri partenoriale dedicate incluziunii sociale la nivel regional*; este oarecum paradoxală semnalarea pe parcursul seminariilor de consultare a acestui aspect, de vreme ce însăși prin denumirea de “parteneriate locale pentru ocupare și incluziune socială” se indică aria de competență a acestora.
- Nu există o delimitare conceptuală a termenului de incluziune socială, inclusiv în abordarea FSE, fiind confundat adeseori cu serviciile sociale.
- *Demotivarea implicării persoanelor defavorizate* în procesul de incluziune socială datorită prestațiilor sociale (venitul minim garantat).
- Populația din mediul rural este cea mai afectată datorită în principal unei *administrații publice deficitare*, absenței serviciilor în general, dar în particular a celor sociale și de sănătate, slabei calificări a cadrelor didactice, a nivelului scăzut de educație, precum și a absenței unor oportunități de ocupare a forței de muncă.
- În pofida unui POS DRU generos, *accesarea schemelor de grant este împiedicată de absența competențelor necesare în mediul rural* pentru elaborarea unor proiecte de calitate și pentru depășirea barierelor de informare, procedurale și birocratice.
- Incluziunea socială este sever împiedicată de *persistența unei mentalități segregacioniste*, chiar dacă la nivel declarativ aceasta nu există.
- *Accesibilizarea locurilor de muncă și a celor de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități* este mai mult formală.

### 3.4.3. Servicii sociale

În 2001, prin Legea cadru nr. 705 privind sistemul național de asistență socială și legislația secundară ulterioară, s-au pus bazele unui sistem complex al serviciilor de asistență socială. Implementarea acestui sistem este în curs de desfășurare. Dificultățile constituirii și consolidării sistemului național de asistență socială au apărut și ca urmare a fragmentării responsabilităților guvernamentale în domeniu.

În conformitate cu noua legislație în domeniul asistenței sociale, serviciile publice de asistență socială sunt organizate la nivel județean și local și sunt responsabile pentru implementarea politicilor de asistență socială în domeniul familiei, protecția copilului, persoanelor singure, vârstnicilor, persoanelor cu dizabilități și oricărei alte categorii de persoane care necesită asistență.

Un aspect crucial al reformei sistemului îl reprezintă plasarea serviciilor de asistență socială în responsabilitatea autorităților locale și județene, nivelul guvernamental axându-se pe politici și strategii și pe metode de monitorizare, evaluare și funcții de control. Reforma în domeniul serviciilor sociale a fost în mod deosebit specială, alocarea finanțării, administrarea și transmiterea responsabilităților pentru serviciile sociale către nivelele inferioare de guvernare conducând la capacități foarte limitate de implementare datorită lipsei mijloacelor financiare și a resurselor umane. Ca o consecință, serviciile sociale furnizate acum sunt fragmentate și caracterizate de inechitate, datorită capacităților instituționale diferite în furnizarea lor.

A fost creat un cadru legal al cooperării între furnizorii de servicii sociale din sectorul public și cel privat, deschizându-se astfel una dintre perspectivele importante de dezvoltare a asistenței sociale. Beneficiind atât de suportul organizațiilor occidentale, cât și de cel guvernamental, s-a dezvoltat rapid o rețea de ONG-uri cu obiective în domeniul asistenței sociale. Unele dintre ele s-au dezvoltat, inclusiv cu susținere din partea statului prin introducerea în 1998 (Legea nr.34 din 20 ianuarie) a programului de subvenționare a asociațiilor și a fundațiilor care înființează și administrează unități de asistență socială, obținând un grad înalt de competență important de valorificat în dezvoltarea ulterioară a sectorului, altele nu au supraviețuit datorită lipsei de resurse.

Încă din 1990 s-a dezvoltat un sistem de formare universitară a specialiștilor în asistență socială, ajungându-se la ora actuală la aproximativ 15.000 de specialiști. Un număr deocamdată redus de specialiști astfel formați au fost atrași în sistemul de asistență socială de la nivel județean și local.

Reconstrucția sistemului de servicii de asistență socială s-a caracterizat prin numeroase confuzii și întârzieri. Prima parte a tranziției s-a caracterizat printr-un decalaj între componenta de suport financiar, cu un grad ridicat de eficacitate, și componenta de servicii sociale, sever subdezvoltată. Mult timp dezvoltarea serviciilor de asistență socială a fost mai degrabă haotică, centrată pe unele probleme sociale critice (copii abandonati, persoane cu handicap grav) și în mod special pe instituțiile de asistență socială ignorându-se aproape complet asistența socială în familie și în comunitate. De asemenea, activitățile de prevenire au fost slab dezvoltate datorită insuficienței sistemului instituțional și tehnic. Zone mari sociale au fost lipsite de acoperire sau au fost insuficient acoperite: asistența socială pentru vârstnici și pentru persoanele cu handicap, pentru victimele violenței, victime ale traficului de ființe

umane, pentru persoanele dependente de alcool și de droguri în ciuda inițiativelor izolate ale unor ONG-uri pentru anumite comunități.

#### 3.4.3.1. Aspecte problematice

- *Infrastructură deficitară* pentru serviciile specializate (persoane cu handicap, bolnavi cronic etc.) și capacitate redusă de asistare în cadrul serviciilor acreditate (nr. de locuri).
- Deși au fost create premisele unei asistențe incluzive și complementare, *disfuncționalitățile de comunicare și conlucrare* între instituțiile statului conduc la o eficiență foarte restrânsă a intervențiilor.
- *Procedurile și metodologiile mult prea complicate* îngreunează implementarea politicilor și strategiilor, conducând și la o neîncredere crescută în serviciile oferite de instituțiile statului.
- Se constată un *număr foarte redus de specialiști*, care să aibă și competențele necesare, pentru a asista familia aflată în criză - unul dintre principalii factori ai abandonului școlar.
- Numărul de specialiști care să realizeze *diseminarea informațiilor specifice și a bunelor practici* este departe de a fi mulțumitor.
- *Salarizare nemotivantă și nivelul redus de formare profesională* a salariaților de intervenție directă din sistemul de asistență socială.
- Înființarea de structuri partenoriale (comisii, grupuri de lucru, pacte) la comanda legislativă sau pentru satisfacerea cerințelor Uniunii Europene a condus la *existența unor structuri nefuncționale*, datorită în principal absenței asumării rolului propus (ownership) și a angajării pro-active (commitment), elemente fundamentale ale oricărei structuri partenoriale.
- *Un sistem deficitar de finanțare* pentru ONG-urile active în domeniu, completat de o birocrație dusă la extremă în domeniul implementării de proiecte cu finanțare nerambursabilă, inclusiv prin schimbarea regulilor pe parcursul implementării proiectelor.

#### 3.4.4. Viziune integratoare

O viziune integratoare privind politicile sociale a fost circumscrisă în cadrul UE în conceptul de "abordare integratoare" (mainstreaming) provenit din politicile de promovare a egalității de gen. La inițiativa Consiliului Europei s-a constituit, în anul 1996, *Grupul de specialiști în domeniul abordării integratoare* care a elaborat o serie de rapoarte și documente metodologice de care au beneficiat statele membre. Prin extensie, în cazul politicilor sociale, definiția pune accent pe necesitatea unei integrări active și vizibile a problemelor categoriilor vulnerabile în toate politicile și la toate nivelurile, utilizarea expertizei acestora în elaborarea și planificarea politicilor, luând în considerare în mod activ și deschis, încă din stadiul planificării acestora, a posibilelor efecte a politicilor asupra situației grupurilor vulnerabile.

**Mesaj cheie:** *Asigurarea accesului egal la educație și creșterea gradului de incluziune socială pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile, deja începută, trebuie continuată pentru ca performanța pieței muncii să aibă în viitor beneficii, și în final să conducă la creșterea coeziunii sociale.*

## 4. Strategia

### 4.1. Obiectiv General

Având în vedere direcțiile de dezvoltare prognozate a avea un impact asupra indivizilor și organizațiilor din România până în anul 2020, **obiectivul general al SIDRU** este:

*Îmbunătățirea calității și capacității sistemelor de dezvoltare a resurselor umane care să conducă la un nivel înalt și stabil de ocupare, un nivel înalt al calității vieții și o incluziune socială efectivă pentru toți cetățenii României, asigurând astfel resurse umane apte să utilizeze în cel mai bun mod posibil oportunitățile actuale și viitoare de dezvoltare personală și profesională, în vederea atingerii până în anul 2020 a nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile.*

Toate acestea depind însă crucial de modul în care va fi abordată Depresiunea Economică. Dacă se va prefera o ortodoxie bazată pe menținerea unor echilibre rigide atunci dezvoltarea economică a României va avea de suferit. Practic toate câștigurile prezente, atâtea câte sunt, vor fi iremediabil pierdute. Resursa umană a țării va fi secătuită fără vreun beneficiu tangibil iar, depopularea României va fi nu o perspectivă îndepărtată ci o chestiune cu care se va confrunta generația curentă de decidenți. Dacă dimpotrivă vor fi favorizate soluțiile îndrăznețe, de stimulare a cererii agregate, de renunțare la principiul acum fără rost al stabilității prețurilor și va fi acordată prioritate dezvoltării atunci, și subliniem NUMAI ATUNCI, șansele de a ieși din Depresiune și de a reduce ulterior o bună parte din decalajul de dezvoltare pe care îl avem cresc, deși, trebuie să avem permanent în vedere că nici una din aceste căi de ieșire din Depresiune nu a fost validată complet, vreodată, de practică. Până în 2020 mai sunt peste 10 ani. În contextul actual este imposibil să știm cum va arăta economia globală și cea Europeană și ce loc va ocupa România. Trecutul este un ghid mai mult decât imperfect în această privință și dacă ne-am lua după litera acestuia atunci perspectivele ar fi mai mult decât sumbre. De aceea acțiunea îndrăzneță anti-ciclică, INOVATIVĂ □I PARTENERIALĂ (STAT-INTREPRINDERE-COMUNITATE-INDIVID) este recomandată mai ales că aceasta este singura care poate valorifica avantajul calității de membru al Uniunii Europene pe care îl are în prezent România.

### **Caracteristicile sistemului de dezvoltare a resurselor umane în 2020**

#### VIZIUNEA DE DEZVOLTARE INTEGRATĂ A RESURSELOR UMANE ALE ROMÂNIEI – 2020

La orizontul anului 2020, România va avea o forță de muncă de înaltă performanță capabilă să valorifice avantajele comparative ale complexului economic național și să asigure capitalizare continuă a acestora prin generarea de avantaje competitive.

Investiția în resursa umană va fi unul dintre motoarele principale ale creșterii de productivitate ale economiei naționale, susținând astfel o creștere economică robustă apropiată de potențialul real al complexului economic național, într-un climat de

creștere a prețurilor, incluzând între acestea salariile, non-accelerat, jucând astfel rolul de politică economică de tip anti-ciclic.

Puterea publică, în parteneriat cu întreprinderile, comunitățile și indivizii va trebui să se asigure și să asigure stimulentele necesare astfel încât investiția în resursa umană se canalizează către sectoarele non-speculative ale economiei, cu precădere către cele din amonte ale lanțului valorii adăugate și către activitățile în care procesele productive au o valoare adăugată ridicată, asigurând astfel atât robustarea creșterii economice cât și a ocupării.

Formarea profesională inițială și continuă precum și cercetarea, vor trebui să constituie triada de susținere a întregului proces investițional în resursa umană, accentul urmând să fie pus pe crearea în aceste domenii de economii la scară și economii de scop astfel încât ele să poată susține de o manieră reală capacitatea economiei naționale și implicit a resursei umane de a face față presiunilor competitive creșcânde de pe piața unică europeană și de pe cea globală.

Această viziune strategică se sprijină în demersul său tactic pe patru mari elemente componente:

- indivizii
- piața muncii
- managementul instituțional
- oportunitățile de învățare și dezvoltare personală și profesională

Au fost dezvoltate propuneri concrete pentru fiecare dintre aceste elemente și considerăm că atingerea caracteristicilor descrise în continuare, va contribui la plasarea României în anul 2020 cel puțin la nivelul mediu actual de dezvoltare al țărilor Uniunii Europene.

## A. Indivizii

Caracteristicile individuale necesare în România până în 2020 pentru a genera competitivitate economică, locuri de muncă mai multe și mai bune și incluziune socială sunt următoarele:

- **Spirit** - pro-activ, inovativitate și creativitate, încredere în forțele proprii, angajament pentru autodeterminare atât la locul de muncă cât și în societate;
- **Atitudini și valori** - atitudine pozitivă, dinamism, motivație, profesionalism, deschidere la nou, angajament puternic pentru învățare pe parcursul întregii vieți, valorizarea calității, respect pentru diversitate, echitate, disciplină în muncă, seriozitate, asumarea responsabilității, conștiința lucrului bine făcut, finalizat, flexibilitate, adaptabilitate;
- **Competențe de bază** – cele opt competențe de bază pentru învățare pe parcursul întregii vieți plus creativitate, punctualitate, perseverență, flexibilitate, management personal și organizațional, bune abilități de căutare, ocupare și păstrare a unui loc de muncă;
- **Cunoștințe** – actualizate continuu, cu orizonturi mai largi, relevante și la un nivel corespunzător, utilizate pentru a lua decizii mai bune și împărtășite cu ceilalți;

- **Calificări** – mai multe și mai bune, care să fie recunoscute și valorificate atât în societate cât și la locul de muncă, situate cel puțin la nivelul 3 și cu majoritatea indivizilor având calificări de nivelul 4 și mai înalt, capabili să demonstreze atât competențe practice reale cât și cunoștințe teoretice solide, dar și să folosească activ competența de a învăța cum să învețe, pentru a avansa cel puțin un nivel de calificare, de-a lungul carierei profesionale.

## B. Piața muncii

Piața muncii din România va fi PUTEA FI caracterizată în anul 2020, luând însă în considerare condiționalitățile enunțate mai sus, printr-o cerere bazată pe:

- o bună înțelegere a nevoilor economiei și societății din perspectiva resurselor umane, decurgând din studierea temeinică și continuă a pieței muncii;
- un interes major pentru dezvoltarea resurselor umane atât la nivel individual, cât și organizațional;
- utilizarea celor mai bune practici de pe plan European și internațional, cu evaluarea impactului lor;
- politici active mai bine dimensionate și bazate pe evidențe certe, care să asigure totodată combaterea efectelor șomajului structural și reducerea ratei șomajului (mai ales pentru grupurile vulnerabile);
- asigurarea egalității de șanse pe piața muncii;
- promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii
- asigurarea flexibilității, facilitarea mobilității ocupaționale orizontale și verticale;
- asigurarea unei mai bune corespondențe între particularitățile ofertei și cererii de forță de muncă existente la nivelul pieței muncii;
- încadrarea în muncă a unui număr mai mare de persoane din rândul grupurilor de risc (femei, persoane cu handicap, persoane instituționalizate).

## C. Managementul instituțional

Managerii instituțiilor și organizațiilor din România anului 2020 vor:

- **recunoaște** necesitatea asumării unei responsabilități pro-active, contribuind la creșterea nivelului de cunoștințe, atitudini și competențe a personalului din subordine și dezvoltarea unei culturi a învățării în cadrul organizațiilor pe care le conduc;
- **crea** sisteme care permit ca învățarea informală să se desfășoare în mod natural în cadrul organizației pe parcursul activităților curente;
- **sprijini** crearea de rețele (in)formale între angajați care să urmărească promovarea cercetării și dezvoltării;
- **construi** capacități de conducere și management la toate nivelurile în vederea creșterii continue a performanței, prin sprijinirea dezvoltării personalului și angajamentul pentru calitate;
- **avea preocupări continue** pentru dezvoltarea propriilor cunoștințe, atitudini și competențe manageriale;
- **relaționa** în mod continuu cu alte persoane de pe același nivel pentru a învăța din experiențele și cele mai bune practici ale acestora;
- **investi** în dezvoltarea resurselor umane atât timp cât și bani;

- **investi în cercetarea** capabilă să genereze performanță, respectiv crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune;
- **se vor preocupa continuu** pentru creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor;
- **juca un rol activ** în sprijinirea dezvoltării resurselor umane prin asumarea angajamentelor luate în cadrul structurilor partenieriale din care fac parte.
- **adopta** strategii de motivare a angajaților, care să conducă la creșterea calității muncii și a atașamentului resurselor umane pentru instituția angajatoare;
- **implementa** sisteme de evaluare și recompensare a resursei umane în funcție de performanțele angajaților;
- **implementa** sisteme de management al carierei angajaților, prin elaborarea de planuri de dezvoltare și planuri de succesiune;
- **monitoriza** nivelul de satisfacție în muncă al angajaților, în vederea dezvoltării de noi strategii de îmbunătățire a activității profesionale din cadrul instituției;
- **coopera** cu instituțiile de învățământ, în vederea oferirii feedback-ului necesar acestora pentru o mai bună pregătire și adaptare a resursei umane tinere la cerințele pieței muncii;
- **înțelege** valoarea și importanța resurselor umane pentru performanța instituției și vor dezvolta o atitudine de respect și apreciere a angajaților.

De asemenea, **infrastructura instituțională** va viza îmbunătățirea implementării măsurilor de politică educațională, de ocupare a forței de muncă și de asigurare a incluziunii sociale, prin întărirea unui parteneriat și a unei comunicări interinstituționale transparente și eficiente, asigurarea unei coordonări care să evite paralelismele, decalajele, multiplicările nenesesare și suprapunerile procedurilor, divergențele procedurale, utilizarea ineficientă a resurselor. Se va asigura creșterea eficienței și calității serviciilor oferite adulților aflați în căutarea unui loc de muncă, ori preocupați de dezvoltarea profesională și personală continuă, de mobilitate ocupațională; oferirea de servicii educaționale flexibile și atractive, capabile să creeze motivația și nevoia adulților de a învăța și se perfecționa continuu. Se va asigura funcționalitatea descentralizării instituționale și administrative, precum și a parteneriatului social, pentru a furniza servicii adaptate nevoilor comunităților locale și regionale respective, cu asigurarea resurselor pentru reducerea disparităților regionale, dar și a celor dintre mediul rural și cel urban. Se va sprijini diversificarea ofertelor educaționale pentru adulți și dezvoltarea unui sistem eficient și adaptat de educație pentru adulți.

#### D. Oportunitățile de învățare și dezvoltare

Oportunitățile de învățare și dezvoltare oferite de către furnizorii de educație și formare vor conduce la:

- **dezvoltarea** și consolidarea caracteristicilor individuale, cunoștințe, deprinderi și competențe, descrise la lit.A de mai sus;
- **construirea** unei înțelegeri a lumii moderne și a unor mecanisme de consolidare a capacității individuale de adaptare la aceasta și autodeterminare;
- **accesul** la o gamă variată și flexibilă de oportunități de învățare formală și non-formală;

- **eliminarea barierelor** de acces la orice formă de învățare pentru dezvoltare personală și profesională, de participare democratică activă, mai ales pentru adulții aparținând grupurilor vulnerabile social;
- **sprijinirea** participării, prin crearea de mecanisme financiare stimulative, adaptate diferitelor situații în care se află indivizii;
- **potrivire** mai bună cu cerințele curente și previzionate ale pieței muncii, precum și cu aspirațiile individuale;
- **motivarea** și creșterea angajamentului și interesului pentru învățarea pe parcursul întregii vieți;
- **adoptarea** unei abordări incluzive adaptată nevoilor și posibilităților fiecăruia în privința tipului, locației și duratei programelor de educație și formare;
- **proces de evaluare** și certificare a unor competențe reale prin forme corespunzătoare și variate de testare;
- **consolidarea** unui sistem de rute alternative și flexibile de progres pentru fiecare, atât în plan orizontal cât și vertical;
- **recompensarea** eforturilor financiare printr-un nivel înalt al calității serviciilor;
- **împlinirea aspirațiilor** personale și profesionale ale indivizilor care formează diferite grupuri dezavantajate pe piața muncii și/sau în societate
- **crearea unei culturi a învățării permanente** funcționale, prin conștinetizarea și sensibilizarea adulților, prin campanii educaționale susținute, cu privire la necesitatea de a învăța pe parcursul întregii vieți.

Această viziune integrată va permite atingerea obiectivelor actuale și viitoare ale Uniunii Europene în privința ocupării forței de muncă și învățării pe parcursul întregii vieți, așa cum ele sunt definite în cadrul Strategiei Lisabona și sunt reflectate în politicile care privesc învățământul preuniversitar, învățământul tehnic și profesional, învățământul superior și educația adulților.

#### **Ținte strategice pentru anul 2020<sup>43</sup>:**

- Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 de ani) să crească de la aproximativ 59% în prezent la 62%;
- Rata de activitate a populației în vârstă de muncă să crească de la aproximativ 64% în prezent, la 66-67%;
- Rata de participare a copiilor în vârstă de 4 ani la educație timpurie să fie de minim 90%;
- Ponderea tinerilor de 15 ani care obțin rezultate scăzute privind alfabetizarea funcțională să fie de maxim 15%;
- Părăsirea prematură a sistemului de educație de către tineri, grupa de vârstă 18-24 ani, să fie de până la maxim 10%;
- Ponderea populației de 22 de ani care a absolvit nivelul de învățământ secundar superior să fie de minim 85%;
- Ponderea adulților din grupa de vârstă 30-34 ani care au absolvit învățământul superior să fie de minim 45%;
- Creșterea participării adulților, grupa de vârstă 25-64 ani, la educație și formare până la nivelul de minim 12%;

<sup>43</sup> vezi Obiectivele Naționale stabilite pentru Orizontul 2020 în cadrul “Strategiei pentru Dezvoltarea Durabilă a României., Orizonturi 2013-2020-2030”.

- Cheltuielile publice pentru cercetare-dezvoltare-inovare în universități și unități specializate se vor ridica la cel puțin 2% din PIB.

În continuare, vor fi enumerate modalități concrete, articulate și coerente prin care aceste ținte referitoare la dezvoltarea resurselor umane din România vor fi atinse.

## 4.2. Obiective specifice

### 4.2.1. Înțelegerea mai bună a nevoilor reale și direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane

Elaborarea unor măsuri corespunzătoare pentru dezvoltarea resurselor umane este dependentă de înțelegerea nevoilor indivizilor, ale pieței muncii și ale societății în ansamblu. Aceasta devine cu atât mai importantă pe parcursul unui proces de planificare strategică, în cazul unei țări angajată pe drumul unor transformări structurale semnificative, cum este cazul României.

#### 4.2.1.1. Studiarea temeinică și continuă a pieței muncii

Dezvoltarea de politici pentru piața muncii a cunoscut o tranziție de la elaborarea acestora pe baza exprimării unor opinii politice, spre o construcție bazată pe evidențe solide privitoare la evoluțiile și prognozele acestei piețe. Eșecul însă în a prevedea criza economică arată limitele actuale ale studiilor prospective. Cu toate acestea, pentru a asigura o concordanță între cererea și oferta de pe piața muncii, studii prospective pe termen lung, cu privire la dinamica locurilor de muncă sunt absolut necesare. Așa cum se arată în studiul CEDEFOP<sup>44</sup>, în 2020 aproximativ trei pătrimi din locurile de muncă vor fi în servicii, trecerea de la locurile de muncă în domeniul agricol și în industriile manufacturiere spre serviciile și produsele ecologice fiind ireversibilă. Aceste tendințe reclamă cu prioritate, de exemplu, adoptarea și implementarea unui plan național de restructurare și dezvoltare sustenabilă a mediului rural, cu focalizare pe pregătirea adecvată a resursei umane.

Așa cum s-a arătat în secțiunea de analiză, se constată multe neajunsuri în privința metodologiilor adoptate pentru cercetarea dezvoltării resurselor umane, deși acestea au fost armonizate cu cele mai bune practici de pe plan internațional, și în special cu sistemul EUROSTAT. De exemplu, există numeroase dispute în privința validității rezultatelor testelor PISA din 2000 și 2006 (OCDE). Cu atât mai problematică este și practica neutilizării unor referențiale unitare la nivel național cum sunt Cadrul Național al Calificărilor, Standardele Ocupaționale sau Clasificarea Ocupațiilor din România, toate acestea contribuind la distorsiuni semnificative în analizarea datelor colectate.

Cu toate acestea, o îmbunătățire substanțială a capacității predictive, de a anticipa și compatibiliza viitoarele competențe cu nevoile pieței muncii este o precondiție pentru a proiecta o capacitate de ocupare ridicată și eficientă, pentru a proiecta politici de educație și pregătire, respectiv alegeri în carieră ale indivizilor<sup>45</sup>. Tendințele conturate sunt spre un nivel mai ridicat al cunoștințelor și competențelor pentru toate ocupațiile, cu o creștere a cererii angajatorilor pentru competențe transversale de bază, ca rezolvarea de probleme și capacitatea analitică, abilitățile de comunicare și de self-management, “deprinderile nerutiniere” (ibidem, p.8).

<sup>44</sup> Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.

<sup>45</sup> Comunicarea Comisiei Europene privind *New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skills needs*, SEC(2008) 3058, din 16.12.2008.

#### 4.2.1.2. Înțelegerea nevoilor pieței muncii

Există la ora actuală în România o oarecare varietate de instrumente prin care se pot identifica nevoile curente ale angajatorilor, putându-se într-o anumită măsură fundamenta actul decizional. Cu toate că activitatea de culegere și prelucrare a datelor statistice a cunoscut un progres ce poate fi caracterizat ca mai mult decât semnificativ, segmentul de analiză rămâne încă deficitar. Activitatea de prognoză în special și mai ales cea bazată pe modele adaptate legităților și realităților specifice economiei românești se află într-un stadiu incipient. Înțelegerea efectivă a mecanismelor de funcționare ale unei economii în post-tranziție este insuficientă și acest fapt se traduce fie în decizii eronate, fie în întârzierea actului decizional fie în copierea unor șabloane ce nu au decât o legătură îndepărtată cu realitatea economică și socială românească.

##### Plan de acțiuni:

- O mai bună și mai cuprinzătoare înțelegere a legităților de funcționare ale pieței muncii și în particular ale investiției în formarea profesională în cadrul unei economii mici deschise (*small, open, post-transition economy*) ce a trecut prin etapa cu caracter de unicitate istorico-economică a tranziției de la plan la piață;
- Menținerea dar mai ales dezvoltarea unei capacități de cercetare a pieței muncii cu pronunțat caracter aplicativ, orientat către nevoile decidenților, capabilă să capitalizeze câștigurile cercetării academice și să le transpună în soluții cu aplicabilitate practică imediată;
- Stabilirea unor mecanisme eficiente și funcționale de cooperare în cadrul parteneriatelor existente pentru constituirea unei baze de cunoaștere cât mai largi în domeniul DRU, identificarea și diseminarea celor mai bune practici.
- Contribuție la extinderea bazei de cunoaștere prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor și cercetărilor privitoare la DRU prin intermediul unui portal dedicat accesibil prin internet. Acest demers poate contribui decisiv la o mai bună elaborare a politicilor de DRU la toate nivelurile.
- Eficientizarea activității structurilor partenoriale existente, *in extenso* Pactele Regionale și Parteneriatele Locale pentru ocupare și incluziune socială, Consorțiile regionale și Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social.
- Eficientizarea funcționării Comitetele Sectoriale și extinderea cooperării lor și la nivel european, pentru o mai bună anticipare a nevoilor de noi locuri de muncă, respectiv de deprinderi și competențe necesare de format.
- Realizarea testării naționale a competențelor adulților, prin participarea la programul OECD de profil (PIAAC).
- Adaptarea instrumentelor existente, atât pe plan național cât și internațional, pentru colectarea datelor esențiale privitoare la participarea adulților la educație și formare în general, și la activitățile de formare la locul de muncă, în special.
- Dezvoltarea capacității de analiză a pieței muncii la nivelul serviciului public de ocupare;
- Crearea unei platforme naționale privind analiza și mai ales prognoza cererii și ofertei de calificări (inițiativa Europeană **New Skills for New Jobs**);
- Introducerea unei cercetări sistematice a pieței muncii prin anchete

desfășurate la nivel de sectoare economice și regiuni de dezvoltare, bazate pe aceleași metodologii aplicate la nivel național.

#### **4.2.2. Educație și formare inițială de calitate pentru toți**

Provocările pe termen lung, dar și prioritățile imediate vizează ridicarea nivelului de pregătire al tinerilor, îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării inițiale, astfel încât la finalizarea școlarității obligatorii tinerii să posede deprinderile de bază pentru viață, pentru integrarea facilă pe piața muncii, pentru învățare de-a lungul întregii vieți. De asemenea, la finalizarea educației și formării inițiale, transparența și relevanța calificărilor obținute, cu focalizare pe rezultatele învățării, pe ceea ce știu, înțeleg și sunt capabili să facă absolvenții, prin raportare la Cadrul Național al Calificărilor, este prioritar să fie asigurată pentru toate nivelurile de școlaritate.

##### **4.2.2.1. Educația de bază pentru toți**

Deteriorarea îngrijorătoare a performanțelor sistemului educațional cu privire la nivelul competențelor de bază asigurate tinerilor în timpul școlarității obligatorii, așa cum testarea PISA o arată (2006), reclamă cu prioritate un plan național concret și global de măsuri pentru a remedia această situație. Formarea competențelor de bază pentru toți (copii, tineri, adulți), astfel încât pregătirea profesională ulterioară și participarea la viața activă să se bazeze pe un edificiu cultural autentic, este condiția dezvoltării ulterioare a resurselor umane. Învățarea trebuie să fie atractivă și accesibilă tuturor, indiferent de vârsta, nivelul de pregătire, statutul social sau profesional. Sunt necesare crearea unor condiții de învățare și a unor programe adecvate, inclusiv programe de educație compensatorie sau de a doua șansă, ca și rute alternative funcționale, care să valorifice toate tipurile de învățare, să permită tranziții facile de la o rută de învățare la alta, pentru a reduce abandonul școlar și a crește rata de cuprindere în sistemul de educație a tuturor.

Formarea competențelor de bază presupune restructurarea curriculum-ului în sensul articulării sale orizontale și verticale, cu elaborarea de descriptori pentru competențele de bază și componentele lor de dezvoltat pe fiecare palier de școlaritate. De asemenea, restructurările este necesar să acopere toate componentele curriculumului, de la design, până la implementare și evaluare. Învățământul secundar superior a trecut la un curriculum centrat pe competențe; însă și procesul educațional ca atare, învățarea la nivelul clasei de elevi este necesar să fie centrat pe această dimensiune. Formarea cadrelor didactice în această perspectivă este imperios necesară. De asemenea, regândirea sistemului de evaluare, în sensul evaluării competențelor reale, atât în ceea ce privește elevii, cât și profesorii, se impune cu prioritate.

##### **4.2.2.2. Formarea profesională inițială de calitate**

În linii mari, contribuția sistemului de educație și formare profesională inițială la dezvoltarea resurselor umane va fi influențată de nevoile pieței muncii, de contextul

social și economic în general, fiind necesară o continuă prospectare și adaptare proactivă la această dinamică.

Învățământul profesional și tehnic este segmentul învățământului preuniversitar care aduce, prin mandatul și specificul său, cea mai mare contribuție la formarea profesională inițială. Formarea profesională inițială, derulată în cadrul învățământului profesional și tehnic a fost unul dintre sectoarele foarte dinamice ale sistemului național de educație, datorită eforturilor constante de modernizare și îmbunătățire. Noul curriculum dezvoltat în învățământul profesional și tehnic pe baza standardelor de pregătire profesională, centrat pe competențe și pe credite transferabile, oferă posibilități mai clare de adaptare la nevoile individuale de învățare, pe de o parte, dar și la specificul pieței muncii. În plus, elaborarea unui cadru și a unui registru național al calificărilor pentru toate treptele de calificare (aferele învățământului preuniversitar și superior deopotrivă) se impune cu prioritate, pentru ca specializările oferite în instituțiile educaționale să se finalizeze într-o calificare relevantă pentru piața muncii, dar și pentru a se asigura transparența calificărilor în sensul formulării lor în termeni de rezultate ale învățării. Este necesară însă și o mai bună articulare și tranziții mai facile către învățământul superior, în sensul deschiderii universităților către cursanții netradiționali, prin validarea și recunoașterea rezultatelor învățării.

Dacă învățământul profesional și tehnic a reușit o bună atragere și colaborare cu partenerii sociali și întreprinderile, nu cu aceeași extensie s-a realizat acest lucru și în învățământul superior. Este necesară o implicare mai consistentă a întreprinderilor, atragerea în mai mare măsură de investiții private pentru cercetarea realizată în universități, dar și pentru o formare inițială adaptată cerințelor de performanță de pe piața muncii, ca și diversificarea inițiativelor antreprenoriale, de tip spin-off companies sau incubatoare de afaceri, de exemplu.

**Garantarea calității** în formarea (profesională) inițială este o obligație pentru toate instituțiile educaționale. Rezultatele învățării la toate nivelurile de educație și de formare trebuie să fie relevante pentru viața privată și profesională. Câteva demersuri sunt de realizat în acest sens:

***Redefinire curriculară: Calificări – competențe - rezultate ale învățării***

- Fiecare domeniu trebuie să-și definească în mod explicit calificările, pe niveluri de calificare, atât în învățământul preuniversitar, postliceal, cât și superior (pentru nivel licență-master-doctorat), în termeni de competențe. Curricula trebuie să corespundă competențelor definite.
- Ameliorarea proceselor de predare și învățare prin redefinirea standardelor educaționale și promovarea instruirii centrate pe elev/ student.
- Restructurarea sistemelor de practică profesională și de plasament profesional al elevilor-studenților-absolvenților.
- Perfecționarea cadrelor didactice ca să poată înțelege și aplica redefinirea curriculară.
- Sistem de evaluare a calității actului didactic.

***Eficientizarea managementului instituțional***

- Profesionalizarea activităților manageriale și formarea managerilor pentru

- toate structurile de conducere ale învățământului preuniversitar și superior
- Flexibilizare finanțării prin introducerea granturilor multi-anzuale și a autonomiei instituțiilor educaționale în gestionarea resurselor.
  - Concentrarea universitară și formarea de consorții zonale. Concentrarea resurselor educaționale în consorții, grupuri școlare, campusuri este necesară pentru valorificarea mai eficientă a resurselor existente.

**Reforma politicilor privind resursele umane în instituțiile de învățământ**, prin introducerea unor măsuri specifice de susținere și motivare, întărirea intrării în sistem, autonomie instituțională completă în definirea normei didactice și de cercetare, facilitarea și impulsionearea procesului de perfecționare de-a lungul carierei profesionale.

#### **Plan de acțiuni:**

##### **A. Managementul instituțional**

- Consolidarea autonomiei unităților de învățământ, prin accelerarea procesului de descentralizare, cu stabilirea unor competențe clare legate de managementul integrat al resurselor umane, precum și de managementul financiar.
- Analizarea rapoartelor internaționale de evaluare și a rezultatelor din ultimii ani la examenele naționale pentru a genera / adapta politici educaționale bazate pe evidențe care să vină în sprijinul creșterii calității educației și a performanței generale a sistemului. Elaborarea și implementarea unui plan național de acțiune, la nivelul anului 2009, dar cu acțiuni concrete pe termen scurt, mediu și lung, pentru creșterea nivelului de performanță a sistemului de învățământ preuniversitar în asigurarea competențelor de bază și reducerea ratei de analfabetism funcțional până la 15% în 2020.
- Elaborarea și implementarea unui plan național de acțiune, la nivelul anului 2009, dar cu acțiuni concrete pe termen scurt, mediu și lung, pentru reducerea abandonului, școlar, flexibilizarea rutelor de reintrare în sistemul educațional.
- Dezvoltarea unor scheme funcționale și eficiente de tranziție de la școală/universitate la locul de muncă / de la un nivel la altul al sistemului educațional (mai ales de la învățământul preuniversitar la învățământul superior), de la o rută de formare la alta, prin proceduri de evaluare și de validare transparente, prin transfer de credite etc.
- Asigurarea accesului la formare inițială de nivel cât mai înalt, prin acordarea unor facilități de menținere în sistemul de formare (profesională) inițială a tinerilor proveniți din mediul rural sau din grupuri vulnerabile.
- Dezvoltarea școlilor/universităților ca centre comunitare de resurse / ca centre de învățare, prin diversificarea ofertei de produse și servicii educaționale către comunitatea locală și regională, prin deschiderea școlii/universității către nevoile și interesele educaționale ale unor categorii cât mai largi de persoane, prin stabilirea unor parteneriate funcționale. Aceasta poate fi o soluție la scăderea numărului de elevi și de norme didactice.
- Elaborarea documentelor de proiectare /planificare strategică de la nivelul tuturor instituțiilor de învățământ în conformitate cu un set clar de norme

metodologice (ghid), în directă corelare cu bugetul instituției. Aceste documente vor conține, în mod obligatoriu, un capitol destinat formării și dezvoltării profesionale a personalului didactic, precum și prevederi clare la contribuția instituției la învățarea pe tot parcursul vieții.

- Evaluarea sistematică a planurilor de școlarizare la nivel local și național, mai ales pentru învățământul profesional și tehnic, dar și la nivel licență și masteral, din perspectiva relevanței pentru cerințele și tendințele de pe piața muncii. Această măsură ar trebui corelată cu restructurarea rețelei școlare, sau chiar contopirea instituțională.
- Dezvoltarea competențelor manageriale ale tuturor managerilor din învățământ, ca și ale membrilor conducerii (Consiliu de Administrație) în vederea gestionării performante a unității educaționale, într-un sistem descentralizat și bazat pe autonomie instituțională. Competențele manageriale vizează mai ales componentele referitoare la managementul resurselor umane, managementul financiar, asigurarea calității, managementul curricular, analiza de nevoi, managementul strategic etc.
- Dezvoltarea și implementarea unui sistem coerent de management al performanței, corelat cu celelalte componente relevante ale managementului resurselor umane și managementului calității, dar mai ales cu un sistem motivant de compensații și beneficii. Diferențierea alocărilor financiare în funcție de performanța dovedită, dar și pentru a încuraja și sprijini excelența, creșterea inovației și a creativității, a cercetării, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare.
- Introducerea și operarea cu norma flexibilă de lucru a cadrelor didactice, care să permită o mai eficientă utilizare a resurselor umane existente în sistem în funcție de nevoile curente. Numărul de ore de predare nu trebuie să fie unic la nivel național, ci decis la nivel de instituție, în funcție de nevoi și resurse, de prioritățile asumate (ex. concentrarea pe cercetare vs. pe didactică, în învățământul superior).
- Diversificarea profesiilor didactice. Având în vedere diversitatea de servicii și de roluri noi necesare la nivelul școlii și al comunității, din perspectiva învățării / asistării / consilierii / dezvoltării personale și instituționale, o serie de noi profesii didactice pot să se consolideze, pentru a crește calitatea actului educațional în ansamblu și pentru a oferi oportunități de încadrare profesioniștilor din domeniul educației: pedagog de recuperare, mentori de instruire practică și de stagiatură, formator, asistent educațional pentru copii cu CES, consilier etc.

#### **B. Formarea continuă a personalului din învățământ**

- Revizuirea și completarea Strategiei de formare a personalului din învățământul preuniversitar, adaptarea ei la nevoile și tendințele actuale, și adoptarea acesteia ca document fundamental care reglează pe termen lung domeniul formării și dezvoltării profesionale a personalului din învățământ. O strategie integrată, care să includă formarea inițială, formarea continuă, dezvoltarea și promovarea în carieră ar putea aduce beneficii semnificative pentru personalul didactic și pentru sistemul educațional în ansamblul său.
- Încurajarea unei piețe libere reale a programelor de formare și dezvoltare profesională continuă, concomitent cu întărirea procedurilor de acreditare și asigurare a calității (extinderea și întărirea rolului CNFP și a centrelor sale regionale). Acest lucru presupune revizuirea metodologiei de acreditare a programelor de formare continuă, pentru a flexibiliza oferta (o mai largă

cuprindere a instituțiilor care pot fi furnizori, cu includerea companiilor private), dar și modul de acumulare a creditelor la nivel individual.

- Introducerea portofoliului de educație / formare profesională continuă pentru personalul din învățământ; corelat cu revizuirii ale metodologiei de acreditare, acesta poate fi un instrument util pentru dezvoltarea și promovarea în carieră, pentru un posibil sistem de management al performanței etc. Acest document ar fi reflecția, la nivel individual, a planului de formare și dezvoltare profesională de la nivelul școlii (capitol integrat, așa cum sugeram, în Proiectul mai larg de dezvoltare instituțională
- Constituirea, din surse variate, a bugetelor pentru formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului la nivelul școlilor, astfel încât acestea să își poată alege furnizorul, dar și gama de cursuri care vor fi urmate de cadrele didactice, în conformitate cu nevoile și interesele profesionale ale acestora. Se pot menține elemente de reglementare care să asigure participarea cadrelor didactice la formări specifice nevoilor reformei, însă inspectoratele școlare ar trebui eliminate din ecuația acreditare – furnizare – participare.
- Realizarea, la nivelul CNFP, a unor analize periodice de nevoi pe eșantioane naționale stratificate, precum și realizarea unor studii de impact al programelor de formare acreditate. S-ar putea oferi astfel elemente pentru adecvarea ofertei de formare și pentru calibrarea politicilor în domeniu. Tot la nivelul CNFP, ar putea funcționa un catalog virtual al programelor de formare acreditate, unde școlile să vizualizeze oferta la zi, dar și să facă opțiuni care să poată fi centralizate și prezentate sub formă de rapoarte la nivel de țară.
- Clarificarea statutului CCD-urilor și a rolului pe care acestea trebuie să îl joace în sistem. Principalul lor mandat ar trebui legat de managementul formării și al dezvoltării profesionale continue, și nu de furnizarea de formare. Dezvoltarea instituțională a acestei rețele ar trebui să urmărească competențele delegate, iar la nivel instituțional, ar putea lucra în colaborare cu CNFP și CRFP.
- Stimularea apariției unor oferte de formare inițială și continuă pentru „noile profesii didactice”, în paralel cu legitimarea acestora la nivel de acte normative corespunzătoare. Sistemul are nevoie de aceste noi profesii și, în paralel, aceasta poate fi o posibilitate de gestionare inteligentă a resurselor deja existente în sistem, în condițiile previziunilor demografice care anunță scăderea populației școlare cu aproximativ 20% până în 2013.
- Așezarea urgentă în corelare și coerență a diverselor componente ale sistemului de formare a cadrelor didactice, în contextul mai larg al proceselor specifice managementului resurselor umane din învățământul preuniversitar (formarea inițială, stagiatura, definitivarea / certificarea finală, formarea continuă, dezvoltarea și promovarea în carieră). Un element important îl constituie, de asemenea, corelarea cu un sistem de management al performanței. În plus, introducerea normei flexibile a cadrelor didactice trebuie menționată din nou în acest context.
- Și pentru învățământul superior este necesară înființarea de centre de staff-development în interiorul fiecărei universități, pentru asigurarea pregătirii cadrelor didactice universitare în vederea implementării calitative a tuturor schimbărilor din învățământul superior (de la construirea tuturor instrumentelor curriculare în termeni de competențe și rezultate ale învățării, respectiv definirea calificărilor în termeni de competențe, până la pregătirea și

asistarea lor pentru îmbunătățirea calității predării și evaluării etc.).

### **C. Redefinire curriculară: Calificări - competențe - rezultate ale învățării**

- Continuarea restructurării rețelei școlare, a ofertei de calificări și a curriculumului în conformitate cu nevoile și tendințele de pe piața muncii. În situația financiară a sistemului de învățământ din România, a produce calificări nerelevante sau a produce calificări „pe stoc” e un lux pe care nu ni-l putem permite.
- Dezvoltarea unor scheme flexibile de transfer intern între calificări, dar și a unor scheme funcționale de tranziție de la școală la locul de muncă pentru absolvenții de IPT care, datorită structurii mai largi a pregătirii (la nivel de calificare, cu ajutorul căreia pot practica mai multe ocupații) au dificultăți de integrare și adaptare la ocupațiile specifice.
- Dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere și validare a achizițiilor din IPT la nivelul învățământului superior. Ambele sisteme sunt bazate acum pe credite transferabile, dar care au semnificații și definiții diferite.
- Întărirea capacității instituționale și a competențelor structurilor partenariale create la nivel local și regional, precum și identificarea unor soluții de susținere a activității acestor structuri.
- Realizarea de studii cu privire la absolvenți și la evoluția acestora, dar și de studii periodice de prognoză cu privire la evoluția pieței muncii. Politicile specifice formării profesionale inițiale ar fi, astfel, mult mai bine fundamentate pe evidențe.
- Corelarea între curriculum și evaluare, mai ales la nivelul învățământului secundar superior și revizuirea sistemelor de evaluare sumativă / examene din perspectiva învățării centrate pe elev și pe formarea de competențe.
- Elaborarea unor descriptori pentru competențele de bază, cu prezentarea diferențierilor privitoare la competențele de dezvoltat pe fiecare palier de școlaritate; definirea rezultatelor învățării în termeni de competențe.
- Articularea orizontală și verticală a conținuturilor, de manieră a transfera cunoștințele acumulate transdisciplinar, în practica și viața de zi cu zi, de a valorifica învățarea non-formală și informală. Restructurarea modului de vehiculare a informației în procesul didactic, în sens formativ, de manieră a abilita copilul să acceseze informația prin efort individual, să trezim interesul pentru nou și pentru a opera funcțional cu informația accesată.
- Decongestionarea programelor și a manualelor școlare și restructurarea lor pentru a evidenția aspectul formativ al informațiilor vehiculate, pentru a cuprinde informații utile și adaptate specificității de vârstă, dar și pentru a face trimiteri către surse alternative (inclusiv digitale) de accesare a informației; abilitare pentru accesarea și procesarea informației, nu pentru memorarea ei și receptarea ei pasivă, „de-a gata”.
- Investiții în resursele materiale și umane necesare pentru a transforma școlile în adevărate centre comunitare de învățare;
- Revizuirea CNC pentru a cuprinde calificările relevante pe piața muncii.
- Elaborarea și implementarea unui program național destinat creșterii calității personalului didactic din învățământul preuniversitar, ca factor cheie de creștere a calității educației. Un astfel de program va trebui să includă măsuri la toate nivelurile: administrativ –managerial (salarii, sisteme de compensații și beneficii în funcție de performanțe, etc.), al formării și dezvoltării profesionale (acces și participare la experiențe relevante de învățare în

cadrul sistemului de formare continuă), al promovării (sistem complex și diferențiat de promovare / avansare în carieră), al condițiilor și relațiilor de muncă (norma de muncă flexibilă, crearea de condiții mai bune de muncă, etc.), al profesionalizării carierei didactice (masterate didactice, sisteme de induction, etc.), samd.

- Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice și a capacităților instituționale ale școlilor pentru a lucra cu o diversitate de actori, într-o diversitate de contexte educaționale. Învățarea pe tot parcursul vieții și formarea și dezvoltarea resurselor umane trebuie să fie ținte strategice însoțite de alocări financiare și de crearea condițiilor și a pârghiilor motivaționale pentru a dezvolta, oferi, accesa și urma experiențe de învățare la nivelul unor centre complexe de învățare: școlile viitorului, ca centre comunitare de resurse educaționale pentru toți.

#### **4.2.3. Stimularea creșterii cererii pentru dezvoltarea resurselor umane**

Participarea la învățare pe parcursul întregii vieți este esențială pentru creșterea productivității muncii și dezvoltarea unei economii prospere și incluzive. Performanțele atinse de România, văzute prin prisma celui mai recent raport privind progresul în atingerea obiectivelor Strategiei Lisabona, reclamă măsuri urgente în vederea creșterii participării, în special a adulților, la programe de educație și formare. Un angajament continuu pentru învățarea pe parcursul întregii vieți reprezintă pre-condiția esențială pentru a face față nevoilor în continuă schimbare ale pieței muncii și societății Românești pe ansamblu.

Anvergura schimbărilor pronozate și în special a provocărilor pe care le aduce cu sine declinul demografic și îmbătrânirea populației, necesită o creștere accentuată a preocupărilor privind participarea la învățarea pe parcursul întregii vieți, pentru a asigura succesul pe viitor atât la nivel individual, cât și organizațional.

##### **4.2.3.1. Creșterea preocupării pentru dezvoltarea resurselor umane**

Punctul de plecare pentru creșterea cererii pentru dezvoltarea resurselor umane îl constituie intensificarea preocupării privind nevoia de îmbunătățire continuă a nivelului cunoștințelor, deprinderilor și competențelor, precum și conștientizarea beneficiilor care rezultă în urma acestui demers, atât în plan organizațional, cât și individual. În condițiile crizei economice pe care o traversăm și a restructurărilor ce decurg, măsura sustenabilă de depășire a acesteia o reprezintă alocarea cu prioritate de fonduri pentru formarea profesională continuă, pentru creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor. Rezultatele testării cu privire la nivelul actual al competențelor adulților vor arăta punctual nevoile și direcțiile de DRU.

##### **4.2.3.2. Proiectarea programelor de formare**

Indiferent dacă procesul de învățare are loc într-un context formal sau non-formal, conceperea programului de formare este deosebit de importantă pentru a crește atractivitatea și participarea, pentru a acoperi o gamă largă de nevoi și interese de

învățare, pentru a crea chiar aceste nevoi. Este necesară existența unei varietăți de programe și cursuri care să conducă la dobândirea integrală sau parțială a unei calificări sau la perfecționări punctuale, prin oferte modulare, adaptate, diverse. Prin punerea la dispoziție a unei game variate de rute flexibile și alternative pentru dobândirea cunoștințelor, deprinderilor și competențelor urmărite, se va permite beneficiarilor programelor de formare să aleagă acele modalități de învățare care se potrivesc cel mai bine cu circumstanțele personale.

Proiectarea programelor de formare trebuie să aibă în vedere atât nevoile reale/curente ale mediului de afaceri și social solicitate pe piața muncii cât și nevoile viitoare de cunoștințe, competențe și abilități generate de implementarea strategiilor de dezvoltare durabilă, de nevoia și dinamica absorbției/transferului rezultatelor CDI, a produselor tehnologice și non-tehnologice ale domeniului cercetării dezvoltării inovării. În aceste condiții anticiparea cererii de formare reprezintă o provocare pentru România și pentru instituțiile din domeniu care sunt abilitate cu proiectarea planurilor de implementare a SIDRU.

#### **4.2.3.3. Crearea unei culturi a învățării pe parcursul întregii vieți**

Învățarea informală intervine inevitabil pe parcursul întregii vieți însă trebuie recunoscut că poate fi mai eficientă dacă este încurajată și sprijinită la nivel organizațional, prin crearea unui climat și a unor structuri favorabile învățării. A fi sprijinite organizațiile de orice fel, publice, private sau ONG-uri, să-și dezvolte sisteme proprii de promovare a învățării poate avea o contribuție majoră la dezvoltarea resurselor umane din România și atingerea obiectivelor acestei strategii.

Crearea unei culturi a învățării permanente presupune campanii de conștientizare, de lobby, de valorizare a învățării, de împărtășire a beneficiilor acesteia pentru indivizi și organizații, pe lângă alocarea resurselor necesare care să permită accesul la învățare, crearea mecanismelor de sprijinire a participării.

#### **4.2.3.4. Opțiuni și flexibilitate în alegerea calificărilor și a metodelor de evaluare pentru certificarea acestora**

Este bine știut faptul că indivizii învață în diverse moduri, precum și că răspund în mod diferit la variatele metode de evaluare a cunoștințelor, deprinderilor și competențelor dobândite. Din acest motiv, alegerea unor forme flexibile de evaluare și certificare este la fel de importantă ca și asigurarea unor forme flexibile de învățare. Existența unor sisteme credibile din punct de vedere calitativ de evaluare și validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, ca alternativă la evaluarea finală, crearea oportunităților de evaluare a dobândirii unor unități de competență, aferente unor standarde ocupaționale, reprezintă modalități prin care învățarea poate deveni mai atractivă, conducând astfel și la o creștere a participării.

Nu în ultimul rând, cererea poate fi stimulată și prin asigurarea posibilității evaluării, validării și recunoașterii nivelurilor existente de cunoștințe, abilități și competențe, și a identificării curențelor educaționale sau formative. Ofertele de validare a cunoștințelor, deprinderilor, competențelor existente, dobândite în contexte

nonformale și informale, este necesar să se dezvolte cu prioritate pentru adulții cu niveluri scăzute de calificare, pentru a-i încuraja să participe la învățare, în vederea avansării la cel puțin un nivel superior de calificare, dar și pentru a scurta durata formării.

#### **4.2.3.5. Sprijinirea învățării prin stimulente financiare adecvate**

Una dintre principalele bariere care stau adesea în calea învățării îl reprezintă costul acestuia și acest lucru este valabil atât pentru indivizi, cât și pentru organizații. Nivelul acestui cost trebuie să fie situat la cote pe care să și le poată permite atât indivizii cât și organizațiile, și să merite. Există o gamă variată de stimulente ce pot fi luate în calcul și se impune o analiză atentă a acelor stimulente care au dovedit un mai mare succes atât din experiența de pe plan național, cât și din experiența altor țări, fie că acestea îmbracă forma unor conturi personalizate pentru învățare, facilități fiscale, alocarea unor fonduri special destinate formării continue, împrumuturi în condiții avantajoase etc. Este imperios necesară adoptarea și implementarea rapidă a unui sistem de facilități fiscale, fără de care participarea la învățare nu va putea crește la nivelul necesar cerut de piața muncii.

#### **4.2.3.6. Recunoașterea beneficiilor învățării**

Cea mai bună motivație pentru creșterea cererii o reprezintă recunoașterea beneficiilor învățării. Indivizii vor fi motivați să învețe dacă vor avea convingerea că la finalul acestui proces, cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite îi vor ajuta să-și găsească un loc de muncă, eventual mai bine plătit decât cel anterior, vor obține o promovare sau alte beneficii ce decurg din alocarea unor responsabilități suplimentare, ori alte forme de recunoaștere. Cea mai simplă modalitate de recunoaștere, și câteodată și suficientă, o reprezintă recunoașterea publică din partea angajatorului pentru eforturile depuse de către un angajat pentru dezvoltare personală sau profesională.

##### **Plan de acțiuni:**

- Elaborarea și implementarea unui plan național de acțiune, la nivelul anului 2009, cu acțiuni concrete pe termen scurt, mediu și lung, pentru creșterea participării adulților la învățare de-a lungul întregii vieți, pentru a ajunge până în 2020 la un nivel minim al ratei de participare de 12%.
- Dezvoltarea unor campanii de promovare publică a necesității și beneficiilor învățării pe parcursul întregii vieți, adaptate în mod specific diferitelor grupuri țintă;
- Creșterea preocupării angajatorilor și managerilor de organizații pentru dezvoltarea resurselor umane, precum și încurajarea acestor inițiative, prin sisteme fiscale atractive, dar și prin crearea de oferte de formare adaptate;
- Inventarierea atentă a ofertei de educație și formare și crearea unei baze de date credibile, continuu actualizate și accesibile tuturor celor care vor să învețe;
- Realizarea unor studii care să pună în evidență nevoile de formare;
- Asigurarea unei implicări mai puternice a comitetelor sectoriale, partenerilor sociali și ONG-urilor în promovarea învățării pe parcursul întregii vieți;
- Îmbunătățirea și extinderea sistemului de validare și recunoaștere a competențelor dobândite anterior în contexte nonformale și informale de

învățare.

- Creșterea utilizării produselor și serviciilor tehnologiilor informației și comunicațiilor pentru a facilita accesul la informații despre oferte de educație și formare, dar și la ofertele propriu-zise, inclusiv cele aflate în proximitatea indivizilor.
- Punerea în funcțiune a unui sistem de finanțare pentru învățarea pe parcursul întregii vieți, nu numai în relație cu cariera, ci și pentru dezvoltarea personală.

#### **4.2.4. Ajustarea ofertei pentru dezvoltarea resurselor umane**

În privința ofertei pentru dezvoltarea resurselor umane, am prezentat în capitolul anterior multitudinea de instituții, publice și private, care sunt implicate într-un fel sau altul în activități de învățare care urmăresc dezvoltarea personală și profesională, precum și servicii de suport ale acestora.

Pornind de la constatarea că în marea lor majoritate, aceste instituții sunt implicate în activități de învățare formală și non-formală, considerăm că este esențial să fie acordată recunoașterea potrivită importanței oportunităților de învățare informală, respectiv de integrare și valorificare a acesteia.

##### **4.2.4.1. Creșterea calității serviciilor de informare, consiliere și orientare**

Pentru ca indivizii să poată face alegeri adecvate în privința perspectivelor de carieră pe care le pot atinge printr-o educație și formare corespunzătoare, este esențial ca ei să aibă acces la informații, consiliere și orientare de cea mai bună calitate. În prezent este destul de dificil atât pentru indivizi, cât și pentru angajatori ca să aibă o imagine cât mai completă despre oferta educațională și de formare continuă, ori în privința oportunităților de ocupare.

O creștere a calității acestor servicii poate fi obținută prin creșterea nivelului de calificare a personalului implicat și prin oferta de servicii mai “prietenoase” (în sensul apropierii de domiciliul beneficiarului, al utilizării unor instrumente care să suplinească, după caz, serviciile “față-în-față” și al concentrării mai multor servicii într-o singură locație).

O astfel de combinație a serviciilor “față-în-față” cu cele “la distanță” poate fi deosebit de benefică, în special în cazul celor care locuiesc în comunități rurale sau al celor cu mobilitate mai restrânsă. Utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor va face mult mai facil accesul la baze de date credibile și actualizate continuu privind ofertele de formare, însă trebuie recunoscut și faptul că persoane care nu se vor simți confortabil în fața unui computer vor fi și în anul 2020.

Întărirea parteneriatelor în asigurarea unor programe de consiliere focalizate pentru diferite grupuri țintă, pentru facilitarea tranziției de la școală la piața muncii, dar și pentru facilitarea mobilității ocupaționale este necesară în continuare.

##### **4.2.4.2 Îmbunătățirea accesului la servicii și oportunități de învățare de calitate**

Accesibilitatea la dezvoltarea resurselor umane comportă mai multe valențe: locația, durata și conceptul programelor, accesibilitatea fizică în clădiri, conținutul programelor de învățare și costul acestora. Îmbunătățirea accesului la sistemele de educație și formare presupune eliminarea barierelor semnificative de acces, atât cele legate de infrastructura de servicii, cât și cele legate de tipul ofertelor de formare, în special pentru cei care locuiesc în mediul rural, cei care au nevoie de condiții speciale (generate fie de starea de sănătate, fie de condiția economico-socială), cei care nu au finalizat școlaritatea obligatorie, cei cu un nivel modest al veniturilor și adulții aflați în diferite forme de ocupare.

Multe dintre aceste bariere pot fi înlăturate prin încurajarea organizațiilor pentru a oferi servicii și în afara orașelor (mari), în special în mediul rural, și prin dezvoltarea unor noi forme de educație și formare, cum ar fi învățarea la distanță și e-learning.

Un alt element care poate contribui în mod esențial la îmbunătățirea accesului îl constituie și inventarierea tuturor oportunităților de educație și formare existente, atât din sectorul public cât și din cel privat, care să permită o mai bună orientare a dezvoltării întregului sistem, astfel încât să fie asigurată în toate localitățile furnizarea serviciilor de educație și formare pentru competențele de bază, sectoare și ocupații prioritare, alte competențe specifice cerute de angajatori.

Acolo unde este asigurată o gamă cât mai largă de forme de educație și formare, vor crește și oportunitățile de progres individual. De aceea, este nevoie ca să fie identificate și înlăturate acele condiții (artificiale) de intrare în programe de educație și formare, dacă acestea nu sunt absolut necesare.

Educația de bază a adulților, oferirea celei de-a doua șanse la educație este necesar să fie îmbunătățită calitativ, atât prin formarea adecvată a formatorilor, cât și prin diversificarea instituțiilor abilitate să ofere acest gen de pregătire.

#### **4.2.4.3. Promovarea și îmbunătățirea politicilor de DRU în cadrul organizațiilor**

Se constată în ultima perioadă că organizațiile joacă un rol tot mai important într-o societate bazată pe cunoaștere, fiind principalii promotori ai învățării pe parcursul întregii vieți, prin oportunitățile de învățare pe care le oferă angajaților proprii. Este recunoscut pe plan internațional că organizațiile care investesc în dezvoltarea resurselor umane au beneficii majore prin creșterea productivității muncii și a competitivității. Cu toate acestea, se constată că în economia românească există prea puține preocupări din partea angajatorilor pentru a investi în dezvoltarea resurselor umane. Pentru a face o realitate din învățarea pe parcursul întregii vieți și creșterea semnificativă a participării adulților din România la programe de educație și formare, atunci organizațiile, atât cele private cât și cele din sectorul public, trebuie să aloce timp, resurse materiale și personal corespunzător pentru dezvoltarea resurselor umane.

De asemenea, este deosebit de important ca profesioniștii din domeniul managementului resurselor umane să devină adevărate motoare ale schimbării organizaționale, jucând un rol esențial în dezvoltarea de programe de educație și formare. Nu în ultimul rând, managerii acestor organizații vor trebui să acorde o importanță tot mai mare dezvoltării resurselor umane prin încurajarea și stimularea

învățării, a promovării schimburilor de cunoștințe și experiențe în cadrul unor parteneriate cu instituțiile de formare, pentru a spori relevanța formării.

În plus, este necesară diversificarea activităților de consultanță în domeniul DRU și al adaptării acestor servicii pentru IMM-uri, pentru a le sprijini în dezvoltarea unei culturi organizaționale în acest sens.

#### **4.2.4.4. Creșterea flexibilității oportunităților de formare și învățare**

Abilitatea de a dezvolta programe de educație și formare care să vină în întâmpinarea nevoilor în schimbare ale pieței muncii și societății în ansamblu, reprezintă o provocare majoră pentru cei care au responsabilități de concepere și furnizare a oportunităților de învățare formală și non-formală. Reducerea birocrăției și minimalizarea timpului necesar pentru autorizarea unui curs de formare devine critică în acest context. Pretențiile beneficiarilor programelor de educație și formare sunt în creștere și aceștia se așteaptă la programe adaptate din ce în ce mai mult circumstanțelor personale. În plus, este necesară formarea suplimentară a celor care au responsabilități în privința dezvoltării de calificări și concepării de programe de educație și formare, astfel încât să fie asigurată o dezvoltare de programe centrate pe beneficiarul acestora. Indiferent de nivelul de calificare pentru care se ofertează programul respectiv, sau de competențele vizate a fi perfecționate, este necesară o concepere modulară a ofertelor, o combinare a manierei de distribuire a acesteia, în format blended learning, respectiv diversificarea parteneriatelor pentru formare. Universitățile este necesar să ofere mai multe cursuri punctuale de perfecționare de-a lungul carierei profesionale, nu doar programe masterale sau doctorale, iar aceste oferte de formare continuă este util a fi dezvoltate în parteneriat cu patronate sau asociații profesionale.

#### **4.2.4.5. Creșterea relevanței educației și formării continue**

Pentru ca un proces de învățare să fie eficient, este necesar ca ceea ce se învață să fie relevant/util atât pentru piața muncii sau societate, cât și pentru individ. Adesea sunt exprimate îngrijorări cu privire la conținutul programelor de formare profesională, care nu întotdeauna răspund nevoilor pieței muncii. Pe de altă parte, există critici și în legătură cu anumite cursuri de perfecționare și specializare care sunt considerate de către angajatori ca având puțină relevanță/utilitate practică și nu reflectă o înțelegere reală asupra aplicabilității cunoștințelor și deprinderilor dobândite în contextul unui sector sau activități specifice.

Din aceste motive, pentru ca învățarea să fie completă și să aibă semnificație, este necesară o mai bună combinație între cunoștințele și abilitățile practice dobândite. Toți ofertanții de formare, indiferent că sunt din învățământul secundar superior, din învățământul superior, sau de orice alt tip, este necesar să își dimensioneze curricula pentru a asigura transparența, dar și dimensiunea practic-aplicativă a competențelor formate.

De asemenea, o importanță majoră o comportă și modul în care sunt concepute și derulate programele de formare. Accentul este pus în continuare pe informațiile transmise de profesor către beneficiarul formării (prin prelegeri, prezentări și seminarii), în detrimentul încurajării beneficiarului formării în direcția dezvoltării

personale și profesionale. Tendințele în educație și formare sunt în schimbare și se produce o schimbare a rolului tradițional jucat de către profesor spre o abordare centrată pe beneficiarul formării. Se manifestă tot mai pregnant o împărțire a responsabilității procesului educativ-formativ între aceștia.

#### **4.2.4.6. Certificarea competențelor reale**

Având în vedere că învățarea formală și non-formală conduce la certificare, rezultă cu claritate că este necesară stabilirea unui referențial agreat pe plan național, ca parte a Cadrului Național al Calificărilor (CNC). Acest cadru va trebui să devină operațional pe deplin până în anul 2013. Pentru a fi credibil și sprijinit de către toate părțile interesate, este deosebit de important ca CNC să fie suficient de flexibil și să permită luarea deciziilor în cel mai scurt timp pentru dezvoltarea unor calificări corespunzătoare. Permisivitatea unei game cât mai largi de persoane interesate care să propună noi calificări sau unități de competență, cu respectarea condițiilor necesare pentru asigurarea calității, va crește flexibilitatea sistemului de a răspunde cu operativitate nevoilor în continuă schimbare ale pieței muncii, privind profilele dezirabile de competențe corespunzătoare diferitelor ocupații.

Este necesar ca sistemul de certificare a competențelor dobândite anterior să fie extins. Aceasta va permite o reducere a posibilității ca să fie repetate procese de dobândire a unor cunoștințe, deprinderi sau competențe deja existente. Introducerea unui sistem bazat pe unități de competență, în cadrul unui sistem standardizat și unitar asigurat de către CNC, va permite certificarea unei singure unități de competență și va permite transferabilitatea acesteia de la o calificare la alta.

Instrumentele de evaluare trebuie să fie concepute de o așa manieră încât să fie reproduse condițiile reale, în măsura posibilităților, în special în cazul formării profesionale. A scrie despre cum se face un anumit lucru nu poate fi un substitut a testării capacității de a face acel lucru. Pe măsură ce tot mai mulți adulți vor fi implicați în procese de învățare formală și non-formală, o atenție deosebită trebuie acordată evaluării la locul de muncă, bazată pe activități lucrative ale beneficiarului formării. Acest model poate fi atractiv, atât ca proces cât și prin prisma costurilor aferente, în special în cazul celor care urmăresc să se perfecționeze sau să se specializeze în domeniul actual de activitate.

#### **4.2.4.7. Asigurarea calității ofertei**

Este unanim recunoscut că trebuie îmbunătățit nivelul calității programelor de educație și formare, și că trebuie dezvoltate sistemele de asigurare a calității. Atât dezvoltarea CNC cât și Legea învățământului conțin prevederi referitoare la asigurarea calității. Încurajarea furnizorilor de educație și formare, cât și a profesorilor și formatorilor pentru activități de auto-evaluare și prin includerea în acest proces și a beneficiarilor formării, s-a dovedit a fi o metodă eficientă de îmbunătățire a standardelor de formare. Cadrul Comun European de Asigurare a Calității poate constitui un bun exemplu în privința elaborării unor sisteme mai cuprinzătoare de asigurare a calității la nivel de furnizor și de sistem.

Satisfacția clientului, în cazul nostru a beneficiarului formării, este elementul central al multor sisteme de asigurare a calității, fie că este vorba de educație și formare, fie că este vorba de alte servicii. Calitatea este un concept foarte subiectiv; ceea ce o persoană consideră a fi o bună calitate, poate fi percepută în mod opus de către o altă persoană, și de aceea existența unor criterii standardizate poate ajuta la verificarea calității sistemelor de educație și formare.

Esențiale pentru asigurarea unei bune calități nu sunt numai existența unor dotări materiale corespunzătoare ale furnizorului, dar și asigurarea unui personal care să dețină competențele și experiența necesară. În cadrul programelor de formare profesională este indispensabil ca cei care furnizează acest tip de învățare să aibă atât o pregătire de specialitate și pedagogică de lucru cu adulții, cât și o experiență relevantă în muncă, iar această expertiză să fie actualizată în mod regulat. Este necesară de aceea înființarea unui sistem de perfecționare de-a lungul carierei profesionale și pentru formatorii pentru adulți (asemănător de exemplu celui existent pentru perfecționarea cadrelor didactice), care să faciliteze accesul acestora la formare continuă. Sistemele actuale trebuie să fie reanalizate în vederea asigurării că toate aceste elemente sunt prezente și că activitățile de monitorizare și de evaluare verifică într-adevăr performanța în raport cu cele mai bune practici de pe plan internațional.

#### **Plan de acțiuni:**

- Dezvoltarea unui model corespunzător de informare, consiliere și orientare, integrat și cuprinzător, pentru potențialii beneficiari de învățare de toate vârstele și din toate mediile, inclusiv prin asigurarea accesului la acest tip de servicii on-line și/sau telefonic;
- Dezvoltarea unui model de finanțare a educației și formării bazat pe o combinație de fonduri publice și private, prin alocarea de fonduri pentru învățare indivizilor, nu instituțiilor;
- Creșterea semnificativă a numărului și varietății ofertelor de educație și formare, pentru a asigura mai multe opțiuni și o accesibilitate sporită.
- Extinderea infrastructurii de telecomunicații în toate zonele țării, chiar și în zonele izolate, pentru a putea accesa prin internet oferte de formare.
- Extinderea rețelei de servicii educaționale pentru adulți, proporțională în toate zonele țării, dar cu prioritate în mediul rural și mic urban; abilitarea școlilor, bibliotecilor, a căminelor culturale sau a altor instituții din comunitate care pot avea un rol în DRU (prin formarea adecvată a personalului didactic și de conducere) pentru a se manifesta ca centre funcționale de resurse educaționale comunitare.
- Diversificarea sistemului de ofertare pentru asigurarea celei de-a doua șanse la educație, a educației de bază a adulților.
- Formarea practicienilor pentru a realiza educația de bază a adulților eficient, ținând seama de particularitățile cursanților.
- Adoptarea unor criterii moderne de admitere în diferitele forme de învățământ, care să recunoască deopotrivă achizițiile dobândite în sistem formal, cât și pe cele dobândite în context non-formal și informal;
- Creșterea oportunităților de accesare și evaluare a învățării bazată pe unități de competență;
- Dezvoltarea unor instrumente financiare de sprijin care să permită participarea grupurilor vulnerabile la educație și formare, dar și a tuturor

- adulților (ex. prin conturi individuale curente pentru formare);
- Introducerea competențelor ce privesc dezvoltarea resurselor umane în toate programele de formare a managerilor și dezvoltarea de calificări specializate pentru managementul resurselor umane;
- Asigurarea creșterii cooperării dintre angajatori și manageri de organizații și furnizorii de servicii de educație și formare;
- Dezvoltarea unui sistem de recunoaștere publică a organizațiilor care încurajează, sprijină și investesc în formarea propriilor angajați;
- Dezvoltarea unei game mai largi de metode de învățare și de opțiuni în privința locației, duratei și manierei de învățare;
- Adoptarea unei centrări pe beneficiarul învățării în conceperea programelor de educație și formare;
- Creșterea implicării actorilor locali majori în identificarea nevoilor de educație și formare și în sprijinirea furnizării programelor de educație și formare;
- Implementarea unor sisteme mai eficiente de certificare a nevoii, actualității și relevanței ofertei de învățare prin educația formală și non-formală;
- Asigurarea dezvoltării competențelor cheie ca parte integrantă a tuturor proceselor de învățare;
- Actualizarea periodică a CNC în concordanță cu dinamica dezvoltărilor în domeniu, cu modernizarea, flexibilizarea și eficientizarea procedurilor și mecanismelor de luare a deciziilor în condiții de asigurare a calității;
- Dezvoltarea unor servicii de evaluare externe;
- Construirea unor sisteme riguroase de asigurare a calității pentru toate formele de învățare formală și non-formală, atât prin revizuirea celor existente, prin încorporarea bunelor practici din UE și nu numai precum și prin construirea unora noi, capabile să răspundă cererii viitoare de certificare a calității învățării;
- Implementarea unui sistem revizuit, modern de formare a profesorilor și formatorilor, care să reflecte cele mai eficiente și actuale metode de învățare;
- Monitorizarea calității predării, învățării și evaluării și stabilirea unor ținte atât la nivel național cât și la nivel de furnizor de educație și formare.
- Introducerea criteriului “gradul de satisfacție a beneficiarului” în cadrul sistemelor de asigurare a calității.

#### **4.2.5 Valorificarea competențelor și potențialului fiecăruia pe piața muncii**

Întărirea eforturilor pentru a lupta împotriva sărăciei și excluziunii sociale și de a promova incluziunea persoanelor vulnerabile prin măsuri active rămâne unul din elementele centrale ale politicii sociale ce se va dezvolta în următorii ani. Reducerea sărăciei reprezintă elementul central al politicii pe care România și-o propune pentru viitorul ciclu de programare 2014-2020, și în acest sens se vor concentra eforturile și resursele pe creșterea gradului de ocupare a grupurilor vulnerabile, pe implementarea măsurilor prin care se investește în dezvoltarea competențelor personale, pe promovarea oportunităților egale și pe dezvoltarea unui sistem adecvat de protecție socială.

#### 4.2.5.1. Valorificarea potențialului fiecărui individ și îmbunătățirea competențelor sale

Identificarea și dezvoltarea competențelor pe care o persoană le are, nu poate duce decât la creșterea șanselor acesteia de a-și îmbunătăți condițiile de viață, de a-și găsi un loc de muncă adecvat care să-i asigure un trai decent. Prin urmare, „o viață bună” și „un loc de muncă mai bine plătit” nu se pot obține decât dacă individul are o educație adecvată și un set de competențe acumulate.

Demersul de identificare și de valorificare a competențelor fiecărui individ este necesar să se realizeze cu prioritate pentru adulții provenind din grupurile vulnerabile (fie cu un nivel scăzut de calificare, fie cu diferite dizabilități; în general excluși de pe piața muncii), pentru a-i încuraja să acceseze niveluri superioare de calificare. Este necesară extinderea sistemului de validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale.

De asemenea, politicile de ocupare este necesar să fie reconsiderate din perspectiva flexibilității, pentru a facilita fiecăruia flexibilitate și securitate pe piața muncii.

#### 4.2.5.2. Promovarea oportunităților egale

În pofida facilităților de natură fiscală alocate la angajarea persoanelor din categorii defavorizate, accesul acestora la ocupare se dovedește a fi restrâns. În acest sens, este necesară promovarea principiilor egalității de șanse pe piața muncii, derularea de campanii de conștientizare și informare a instituțiilor cu privire la avantajele și responsabilitățile societății față de fiecare din categoriile defavorizate.

Pornind de la principiul **egalității de șanse între femei și bărbați**, astfel cum este definit în Legea 202/2002, republicată, care presupune luarea în considerare a diferitelor capacități, necesități și aspirații ale bărbaților și ale femeilor precum și tratamentul egal al acestora, în prezent, este esențial pentru România ca femeilor să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, la formare și la un loc de muncă, la întemeierea unei familii și la participarea la luarea de decizii publice și politice, trăsătură ce caracterizează societățile democratice și dezvoltate. În acest sens, promovarea de formule flexibile de îmbinare a nevoilor de asistare a maternității cu revenirea pe piața muncii prin programe de lucru modulare, cu timp parțial de lucru etc., asociate cu beneficii sociale parțiale.

Integrarea tinerilor în societate și în viața activă, precum și folosirea optimă a potențialului lor reprezintă elemente esențiale pentru reducerea riscului excluziunii sociale și pentru asigurarea progresului durabil al societății. Rezolvarea problematicii specifice **tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului** necesită intensificarea intervențiilor de dezvoltare a cadrului legal și instituțional privind susținerea integrării sociale și profesionale a acestor persoane, precum și implementarea politicilor și programelor de asistență socială destinate asigurării dreptului la o viață independentă și demnă.

O proporție însemnată dintre **persoanele de etnie romă** se confruntă cu o situație de risc ridicat de sărăcie, de excludere și de marginalizare, ca rezultat al unui decalaj de dezvoltare cronicizat, întărit de menținerea unor atitudini discriminatorii.

Problema-cheie a segmentului de rromi este slaba participare pe piața formală a muncii. Îmbunătățirea situației persoanelor de etnie rromă trebuie realizată în mod integrat pe toate dimensiunile importante: creșterea participării școlare și îmbunătățirea formării profesionale, îmbunătățirea educației profesionale, creșterea ocupării, îmbunătățirea condițiilor de locuit, identificarea de soluții pe termen lung pentru soluționarea rapidă a situațiilor de lipsă a actelor de identitate, instituirea profesiei de mediator sanitar și școlar etc.

În domeniul protecției **persoanelor cu dizabilități**, eforturile se vor concentra pe elaborarea și implementarea politicilor privind protecția, integrarea și incluziunea socială a acestora. Principalul obiectiv spre care se vor îndrepta toate eforturile îl constituie crearea și dezvoltarea sistemului de servicii sociale comunitare care să vină în sprijinul persoanelor cu dizabilități neinstituționalizate, permițându-le acestora să-și trăiască cât mai independent propria viață, fiind asistate de o rețea de suport.

Este în primul rând necesară continuarea informării instituțiilor cu privire la facilitățile de care pot beneficia prin angajarea persoanelor cu dizabilități, dar și facilitarea interacțiunii directe cu acestea. În acest mod instituțiile vor avea posibilitatea să cunoască care sunt competențele acestora și tipurile de activități pe care le pot realiza persoanele cu dizabilități, care sunt particularitățile activității lor de muncă (care sunt mecanismele prin care disfuncția presupusă de dizabilitate poate fi compensată) și vor putea găsi soluții de ocupare în concordanță cu specificul acestora, depășind nivelul prejudecăților.

Alte grupuri sociale având un risc ridicat de excludere socială sunt **tinerii sub 30 de ani**, fără calificare, loc de muncă și casă, **bătrânii de peste 60 de ani**, care sunt singuri, fără venituri și fără ajutor din partea familiei, al căror acces pe piața muncii, la serviciile de integrare profesională și la cele de educație generală este foarte limitat.

Totuși, din perspectiva îmbătrânirii populației, este necesar să fie reconsiderat sistemul asigurărilor de bătrânețe, în sensul de a fi unul echitabil, dar și permisiv prelungirii vieții active și menținerii prelungită pe piața muncii a acestora după vârsta de pensionare.

De asemenea trebuie regândit și sistemul de suport social pentru bătrâni, care ajung să se izoleze și să se excludă singuri din societate, datorită lipsei de oferte de activități pentru acest palier de vârstă.

#### **4.2.5.3. Dezvoltarea unui sistem adecvat de protecție socială**

Un aspect crucial al reformei sistemului îl reprezintă plasarea serviciilor de asistență socială în responsabilitatea autorităților locale și județene, nivelul guvernamental axându-se pe politici și strategii și pe metode de monitorizare, evaluare și funcții de control. Este necesară continuarea și accelerarea implementării noului sistem național de servicii de asistență socială, bazat pe un sistem de servicii publice de asistență socială comunitare, care să se adreseze direct familiei și comunității, precum și prin întărirea parteneriatului dintre Serviciul Public de Asistență Socială și principalii actori comunitari implicați în suport social (întreprinzătorii economici, ONG-uri, biserica, organizații private care oferă servicii sociale).

**Plan de acțiuni:**

- Campanii de informare a potențialilor beneficiari (persoane și grupuri cu acces dificil la locuri de muncă și programe de formare, angajatori etc.) privind oportunitățile de formare profesională, facilitățile la angajare, programele și serviciile destinate persoanelor și categoriilor vulnerabile.
- Adoptarea de măsuri ce privesc dezvoltarea sistemului de prestații sociale care să nu creeze dependență de sistem și prin care să se încurajeze reîntoarcerea în activitate;
- Promovarea incluziunii persoanelor vulnerabile prin măsuri active;
- Asigurarea accesului copiilor la un sistem de educație preșcolară adecvat și de calitate;
- Dezvoltarea unui sistem de facilități pentru copiii expuși riscului abandonului școlar;
- Îmbunătățirea accesului la ocupare și a participării femeilor pe piața muncii, printr-un program de înființare a unor grădinițe și creșe subvenționate public în instituțiile cu multe femei/mame tinere pentru a facilita reîntoarcerea rapidă, dar treptată, pe piața muncii a tinerelor mame și armonizarea vieții de muncă cu viața de familie.
- Susținerea familiilor afectate de fenomenul violenței în familie, prin dezvoltarea la nivel comunitar a rețelei de servicii sociale specializate în domeniul violenței în familie;
- Implementarea politicilor existente și continuarea sprijinului acordat în vederea facilitării accesului pe piața muncii și la locuințe sociale a tinerilor care părăsesc instituțiile pentru copii, a persoanelor cu dizabilități, a tinerilor absolvenți de școli vocaționale, licee și facultăți;
- Program de acordare a unor burse de menținere în sistemul de formare profesională până la dobândirea unor calificări în profesii moderne a tinerilor în general cu accent pe grupurile defavorizate (tineri rromi, tineri proveniți din centre de plasament, tineri din mediul rural, mame adolescente etc.);
- Identificarea și atribuirea de teren agricol în mediul rural și de facilități pentru familiile tinere în vederea construcției de locuințe și dezvoltării unor activități lucrative aducătoare de venit;
- Favorizarea accesului la serviciile de sănătate primară, prin creșterea numărului de persoane de etnie rromă înscrise pe listele medicilor de familie;
- Continuarea programelor de formare și pregătire a mediatorilor sanitari și mediatorilor școlari;
- Îmbunătățirea participării școlare a persoanelor de etnie rromă, reducerea analfabetismului și a abandonului școlar;
- Promovarea politicilor antidiscriminatorii, prin realizarea de campanii naționale de conștientizare;
- Trecerea de la o abordare medicală a problemei persoanelor cu dizabilități, la o abordare socială bazată pe principii unanim recunoscute și anume participare, demnitate, accesibilitate, calitate;
- Îmbunătățirea serviciilor pentru pregătirea școlară la domiciliu și în comunitate a copiilor cu dizabilități nedeplasabili, dezvoltarea unei rețele de servicii în vederea satisfacerii nevoilor lor de formare profesională la toate nivelurile.
- Evaluarea abilităților vocaționale ale persoanelor cu dizabilități și dezvoltarea serviciilor sociale adecvate;
- Susținerea familiilor cu persoane dependente (persoane vârstnice, persoane

cu dizabilități): ajutor la domiciliu, servicii de zi, încurajarea participării persoanelor dependente la activități intelectuale, culturale și sociale, programe de consiliere și susținere a familiei pentru a acorda îngrijire;

- Crearea de rezidențe comunitare și de centre de îngrijire;
- Dezvoltarea programelor naționale destinate încadrării în economia formală prin dezvoltarea de locuri de muncă plătite și creșterea abilităților profesionale;
- Dezvoltarea mecanismelor și instrumentelor specifice sectorului economiei sociale;
- Dezvoltarea unei piețe a muncii flexibile și inclusive cu susținerea mobilității teritoriale a angajaților din mediul rural și zonele defavorizate prin programe de subvenționare parțială sau totală a cheltuielilor de transport și/sau cazare pentru cei care lucrează în altă localitate decât cea de domiciliu și aparțin unor grupuri defavorizate/ vulnerabile;
- Informarea instituțiilor cu privire la facilitățile angajării persoanelor din grupurile defavorizate;
- Dezvoltarea spiritului antreprenorial în rândul grupurilor dezavantajate;
- Creșterea implicării persoanelor, familiilor sau comunităților în procesul de luare a deciziilor, precum și în procesul de implementare a măsurilor;
- Colaborarea efectivă cu ONG-urile în vederea utilizării experienței și expertizei existente în sectorul organizațiilor non-guvernamentale pentru implementarea de programe de formare și de incluziune pe piața muncii a categoriilor vulnerabile;
- Dezvoltarea de programe de formare specifice a personalului și managerilor din departamentele de resurse umane ale firmelor românești în probleme precum: recrutarea din rândul grupurilor vulnerabile, motivarea persoanelor din grupuri defavorizate etc.;
- Intensificarea programelor de formare profesională pentru profesioniștii din domeniu
- Dezvoltarea mecanismelor și instrumentelor specifice destinate a prelungi viața activă, din perspectiva îmbătrânirii populației; reconsiderarea sistemului de asigurări de bătrânețe din perspectiva echității și a facilitării menținerii parțiale în muncă.

## 5. Implementarea și raportarea îndeplinirii strategiei

### 5.1. Consolidarea instituțională

Succesul SIDRU depinde într-o măsură decisivă de calitatea implementării acesteia, iar implementarea depinde la rândul său de angajamentele politice, precum și implicarea partenerilor sociali și a celorlalte instituții ca factori de decizie.

Utilizarea acestui document național presupune mobilizarea tuturor factorilor cu atribuții în domeniul dezvoltării resurselor umane; consultările cu partenerii sociali și societatea civilă deși au devenit o regulă, trebuie să capete consistență. Competențele privind politicile care vizează dezvoltarea resurselor umane trebuie împărțite la nivel național, regional și local iar relațiile dintre diferitele niveluri trebuie să se bazeze pe o bună coordonare.

Acest lucru se va realiza în principal prin:

- Consolidarea rolului jucat de către instituțiile guvernamentale, în calitate de inițiatori și intermediari între instituțiile și organizațiile implicate în implementarea politicilor de dezvoltare a resurselor umane la nivel regional, prin contacte sistematice cu angajatorii, patronatele și alte organizații neguvernamentale;
- Diseminarea de informații relevante în ceea ce privește modul de implicare a partenerilor sociali și a altor factori de decizie în implementarea politicilor de dezvoltare a resurselor umane;
- Menținerea și dezvoltarea rolului dialogului tripartit, în scopul soluționării prompte a problemelor apărute în implementarea raporturilor de muncă din diferitele arii de activitate;
- Dezvoltarea și adaptarea sistemului de formare a personalului propriu;
- Adaptarea continuă a alocării la nivel local a resurselor umane în funcție de cerințele pieței;
- Certificarea calității serviciilor oferite (de ex. prin certificare ISO 9001);
- Îmbunătățirea continuă a sistemului informatic integrat, adaptarea acestuia astfel încât să fie posibilă monitorizarea indicatorilor practicați la nivelul Uniunii Europene și realizarea de rapoarte statistice specifice;
- Dezvoltarea capacității administrative în vederea implementării proiectelor finanțate din Fondul Social European.
- Înființarea unei instituții centrale responsabile cu educația adulților, fie că este o agenție interministerială, un departament sau ce formulă este considerată mai fezabilă, care să gestioneze unitar, articulat și sistematic elaborarea și implementarea de politici în domeniul educației adulților.
- Găsirea unei soluții cu privire la existența unui institut de cercetare în educația adulților (ex. înființarea unui departament distinct în cadrul Institutului de Științe ale educației, ori valorificarea altor institute de cercetare existente)<sup>46</sup> care să ofere baza de argumentare științifică pentru deciziile de politică educațională națională, să realizeze statistici constante, dar și baze de date relevante și credibile cu

<sup>46</sup> Experiența țărilor vest-europene arată că este mai eficientă existența a două institute distincte, unul de științe ale educației care oferă mai ales input pentru sistemul preuniversitar, respectiv a unui institut de educație continuă a adulților, care are perspectiva comprehensivă asupra domeniului (v. exemplul Germaniei, al Marii Britanii, al Norvegiei și chiar al Sloveniei).

privire la situația sistemului de educație pentru adulți, să elaboreze sistemul profesionalizării pentru practicienii din educația adulților, să realizeze programe pentru diferite grupuri țintă (ex. pentru educația de bază a adulților), să reprezinte România pe plan internațional, articulând discursurile naționale cu tendințele exprimate pe plan internațional etc.

- Diversificarea rețelei instituțiilor abilitate să asigure educația de bază a adulților.
- Implicarea sectorului privat în susținerea cercetării, a unei formări profesionale inițiale și continue de calitate.
- Dezvoltarea infrastructurii instituțiilor educaționale și de servicii conexe pentru adulți.
- Instituțiile responsabile pentru implementarea strategiei vor fi în principal MECI și MMFPS, cu rețeaua de agenții și instituții subordonate. De asemenea, acțiuni specifice asupra diferitelor grupe de adulți (ex. adulții din mediul rural), se va colabora cu ministerele de linie specializate.

## 5.2. Monitorizarea și evaluarea strategiei

Operațiunile de monitorizare și evaluare se bazează pe indicatorii de performanță incluși în planurile de implementare. În fiecare an se va da publicității un raport asupra îndeplinirii obiectivelor stabilite. În anul 2017 se va publica raportul independent de evaluare la mijlocul perioadei de implementare (mid-term report) iar în anul 2020 se va realiza un studiu post-implementare și de impact și se va proceda la corecția Strategiei pentru o noua perioadă, având la bază evaluarea rezultatelor obținute, analiza funcționării sistemului în ansamblu, precum și considerarea elementelor prospective legate de evoluția științei și tehnologiei.

În lumina progresului realizat, se va reflecta asupra soluțiilor de adoptat la chestiunile care vor apărea prin dialog politic, și se vor adapta obiectivele, benchmark-urile, ca și mecanismele de raportare, după cum va fi necesar, în lumina deciziilor ce vor fi necesare de luat și datorită unor viitoare strategii ce vor fi adoptate la nivel european după 2010.

Monitorizarea și evaluarea strategiei se va axa pe Sistemul Unic de Management al Informației (SMIS), care este un sistem informatic național bazat pe rețele web pentru sprijinirea tuturor instituțiilor care implementează Cadrul Strategic Național de Referință și Programele Operaționale. Sistemul acoperă nevoile tuturor nivelelor de management (Autorități de Management, Organisme Intermediare, Autoritatea de Certificare etc.) în toate stadiile de implementare a programului (programare, licitații, contractare, monitorizare, evaluare, plăți, audit și control). Principala caracteristică a SMIS este aceea că furnizează utilizatorilor un singur mecanism pentru îndeplinirea sarcinilor zilnice. Fiind un instrument de monitorizare, SMIS este principalul furnizor de informații în ceea ce privește progresul în implementare, atât la nivel de proiect, cât și la nivel de program, permițând ca rapoartele de monitorizare să fie generate în mod automat. SMIS a fost dezvoltat sub coordonarea Autorității pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale (ACIS) și în strânsă cooperare cu reprezentanții tuturor structurilor implicate în managementul instrumentelor structurale.

### 5.3. Surse de Finanțare

Implementarea obiectivelor strategice stabilite prin acest document necesită un suport financiar consistent. Prin urmare, toate instituțiile implicate în implementarea SIDRU la nivel local și central vor include în fundamentarea propriilor planuri de acțiune principalele aspecte strategice structurate în domeniul dezvoltării resurselor umane, în conformitate cu termenele stabilite în acest sens.

Sursele de finanțare posibile pentru realizarea obiectivelor SIDRU, conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă, Planului Național de Dezvoltare, Programelor Operaționale și planurilor de acțiune specifice sunt:

- Contribuția UE prin instrumentele structurale (Fondul European pentru Dezvoltare Regională, Fondul Social European, Fondul de Coeziune) și cofinanțarea națională publică (buget de stat, bugete locale, credite externe, alte surse publice) și privată aferentă.
- Alocările exclusiv din surse publice naționale și locale destinate programelor de dezvoltare a resurselor umane având obiective similare celor cofinanțate din fondurile comunitare sus-menționate.
- Alte surse financiare furnizate de către angajatori, alte categorii de persoane juridice în calitate de donatori, ONG-uri, etc.

Pentru finanțarea suplimentară a obiectivelor SIDRU pot fi accesate, pe baze competitive, prin proiecte prezentate de către Statele Membre ale UE, individual sau prin participarea la consorții, direct la Comisia Europeană, și alte fonduri ale UE care nu fac parte din fondurile structurale și de coeziune, cum ar fi de exemplu:

- Programul “Progres: ocuparea forței de muncă și solidaritate socială” pentru susținerea introducerii sporurilor și facilităților pentru reducerea șomajului, combaterea discriminării, încurajarea egalității de șanse și promovarea incluziunii sociale, cu o alocare financiară totală de 743 milioane euro.
- Programul European pentru Ajustare Globală pentru susținerea reconversiei profesionale și re poziționării pe piața forței de muncă a angajaților afectați de schimbările survenite în comerțul global, cu o finanțare totală de 3,5 miliarde euro pe an.
- Programul “Lifelong learning” (învățare pe parcursul întregii vieți) pentru facilitarea mobilității cadrelor didactice și a adulților, și întărirea legăturilor dintre instituțiile de învățământ și cele de formare profesională continuă prin intermediul programelor “Comenius”, “Erasmus”, “Leonardo da Vinci” și “Grundtvig”, cu o alocare financiară de 6,97 miliarde euro.
- Programul-cadru 7 (Framework Programme 7 – FP7) pentru extinderea capacității de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare în spațiul Uniunii Europene precum și cu alți parteneri, cu o alocare financiară de 53,272 miliarde euro.

Pe lângă aceste programe ale UE, România mai poate să acceseze fondurile alocate prin Mecanismul Financiar al Spațiului Economic European constituit de statele Europei Occidentale care nu sunt membre ale UE (Islanda, Lichtenstein, Norvegia) destinate în principal întăririi capacității instituționale și administrative și proiectelor în domeniul protecției mediului sau formării profesionale, atribuirea fondurilor realizându-se sub formă de grant în proporție de 60-90%. La aceste fonduri se

adaugă cele acordate în cadrul asistenței bilaterale de către State Membre ale UE sau alte state.

De asemenea, vor fi alocate fonduri de la bugetul de stat și bugetele locale, precum și fonduri rambursabile acordate de Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare, fiind stabilite priorități anuale de repartizare a fondurilor alocate, în funcție de planurile de acțiune agreate.

## 6. Concluzii

Implementarea Strategiei Integrate pentru Dezvoltarea Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți va contribui pe termen lung la îmbunătățirea calității și capacității sistemului de educație, a ocupării forței de muncă și incluziunii sociale, care să asigure resurse umane apte să utilizeze în cel mai bun mod posibil oportunitățile actuale și viitoare de dezvoltare personală și profesională, în vederea atingerii nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile, obiectiv național stabilit pentru anul 2020 în cadrul Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României, orizonturi 2013-2020-2030.

Implementarea de către Guvern a acestei strategii va presupune efectuarea următorilor pași:

- Propunerea Parlamentului de noi inițiative legislative în perioada 2009-2010;
- Implementarea noilor inițiative în perioada 2011-2013;
- Dezbateri în cadrul structurilor de dialog social tripartit pe parcursul anului 2009 cu privire la finanțarea dezvoltării resurselor umane;
- Dezbateri politice cu toate partidele politice privind Pactul pentru Educație și oportunitatea unui Pact Național pentru Ocupare și Incluziune Socială;
- Monitorizarea implementării noului cadru legislativ 2011-2013;
- Analiza în 2010 a Raportului de Evaluare Intermediară a implementării POS DRU 2007-2013 în vederea identificării efectelor și continuării inițiativelor propuse, precum și stabilirea priorităților pentru perioada 2011-2013;
- Ajustarea continuă a SIDRU în perioada 2011-2013 în baza noilor inițiative de planificare strategică pe plan național și european ce au drept orizont perioada 2014-2020.

## Lista abrevierilor

ACPART	Agencia Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Economic și Social
AMPOSDRU	Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial de Dezvoltare a Resurselor Umane
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANES	Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPDC	Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului
ANPH	Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap
ARACIP	Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar
ARACIS	Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior
CE	Comisia Europeană
CEPES	Centre Europeen pour l'Enseignement Superieur
CNDIPT	Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic
CNC	Cadru Național al Calificărilor
CNFP	Centrul Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar
CNFPA	Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
DRU	Dezvoltarea Resurselor Umane
EQF	European Qualifications Framework
FC	Formare continuă
FPC	Formare profesională continuă
FEDER	Fondul European de Dezvoltare Regională
FSE	Fondul Social European
HG	Hotărârea Guvernului
HIV	Human Immunodeficiency Virus
IMM	Intreprinderi Mici și Mijlocii
IPT	Învățământ Profesional și Tehnic
JAP	Joint Assessment Paper
JIM	Joint Inclusion Memorandum
MCCPN	Ministerul Culturii, Cultelor și Patrimoniului Național
MECI	Ministerul Educației, Cercetării și Inovării
MFP	Ministerul Finanțelor Publice
MMFPS	Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
OECD	Organization for Economic and Co-operation Development
OG	Ordonanța Guvernului
ONG	Organizații Ne-Guvernamentale
ONOFF	Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă
OUG	Ordonanța de Urgență a Guvernului
PHARE	Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies
PISA	Programme of International Students Assessment
POS DRU	Programul Operațional Sectorial de Dezvoltare a Resurselor Umane
RNFA	Registrul Național al Furnizorilor Autorizați
SIDA	Syndrôme de l'Immuno-Déficience Acquisée
SIDRU	Strategie Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane
SPO	Serviciul Public de Ocupare (ANOFM)
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
VMG	Venitul Minim Garantat