

UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect finanțat prin Phare



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

# **PROIECTUL STRATEGIEI INTEGRATE PENTRU DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE**

**din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți**

**2009-2020**

Document elaborat în cadrul proiectului:

**PROIECT PHARE RO 2006/018-147.04.05.01.07.02**

**Asistență tehnică pentru România în vederea sprijinirii Autorității de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (AMPOSDRU) din cadrul MMFES în elaborarea unei strategii integrate de dezvoltare a resurselor umane**

## CUPRINS

Lista abrevierilor	
1. Introducere	5
2. Cadrul strategic general	9
3. Situația curentă a resurselor umane din România	15
3.1. Situația demografică	13
3.1.1. Date statistice privind situația demografică actuală	15
3.1.2. Analiza SWOT a situației demografice actuale	16
3.2. Educația și formarea profesională inițială	15
3.2.1. Analiza situației actuale	17
3.2.2. Analiza SWOT pentru învățământul preuniversitar	22
3.2.3. Analiza SWOT pentru învățământul superior	25
3.3. Formarea continuă a adulților	28
3.3.1. Analiza situației actuale	28
3.3.2. Analiza SWOT privind formarea continuă a adulților	32
3.4. Ocuparea forței de muncă	35
3.4.1. Analiza situației actuale	35
3.4.2. Analiza SWOT privind ocuparea	38
3.5. Incluziunea socială și asistența socială	40
3.5.1. Analiza situației actuale	40
3.5.2. Analiza SWOT pentru grupurile dezavantajate	44
3.5.3. Analiza SWOT pentru servicii sociale	46
4. Strategia	48
4.1. Viziune și obiectiv general	48
4.2. Obiective strategice integratoare și obiective specifice	49
4.2.1. Înțelegerea mai bună a nevoilor reale și a direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane	49
4.2.1.1. Creșterea capacității de analiză și evaluare a schimbărilor survenite pe piața muncii	49
4.2.1.2. Înțelegerea nevoilor de pe piața muncii	49
4.2.2. Asigurarea unor sisteme educaționale și de formare inițială de calitate pentru toate categoriile de beneficiari	51
4.2.2.1. Formarea competențelor de bază pentru toți (copii, tineri, adulți)	51
4.2.2.2. Formarea profesională inițială de calitate	52
4.2.3. Dezvoltarea personală și profesională ca suport pentru o oferta de forță de muncă pe piața muncii, flexibilă și articulată cererii potențiale de muncă	60
4.2.3.1. Ajustarea ofertei de formare continuă pentru DRU	60
4.2.3.2. Creșterea calității sistemului de formare continuă a personalului	61
4.2.3.3. Dezvoltarea unei rețele integrate, performante și flexibile de gestionare a nevoilor de formare în raport cu evoluțiile de pe piața muncii	61
4.2.3.4. Crearea unor mecanisme de evaluare a serviciilor de FCA	61
4.2.4. Valorificarea pe piața muncii a competențelor și potențialului fiecărui individ/ grup cu risc de excluziune socială	66
4.2.4.1. Îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale ale persoanelor excluse social	66
4.2.4.2. Asigurarea oportunităților egale în formare și acces pe piața muncii	66
4.2.4.3. Dezvoltarea cu prioritate a resurselor umane care lucrează cu grupurile vulnerabile pentru furnizarea unor servicii sociale de calitate	67
5. Implementarea și raportarea îndeplinirii strategiei	73
5.1. Consolidarea instituțională	70
5.2. Monitorizarea și evaluarea strategiei	71
5.3. Surse de Finanțare	72
6. Concluzii	78

## 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
AN(J)OFM	Agencia Națională (Județeană) pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPCDEFP	Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și al Formării Profesionale
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
BIM	Biroul Internațional al Muncii
CASPIS	Comisia Anti-sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale
CE	Comisia Europeană
CEDEFOP	Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CNFP/ CRFP	Centrul Național (Regional) de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar
CNC	Cadrul Național al Calificărilor
CNFPA	Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților
DRU	Dezvoltarea Resurselor Umane
FCA	Formarea continuă a adulților
FPC	Formare profesională continuă
FSE	Fondul Social European
INS	Institutul Național de Statistică
IPIV	Învățarea pe parcursul întregii vieți
IPT	Învățământ Profesional și Tehnic
MECI	Ministerul Educației, Cercetării și Inovării
MMFPS	Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
ONG	Organizații Non-Guvernamentale
PHARE	Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies
PISA	Programul internațional de evaluare a elevilor/ Programme of International Students Assessment
POS DRU	Programul Operațional Sectorial de Dezvoltare a Resurselor Umane
TIC	Tehnologiile informației și comunicării
SIDRU	Strategie Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane
SPP	Standard de pregătire profesională
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură/ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation

## 1. Introducere

Strategia integrată de dezvoltare a resurselor umane (SIDRU), din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți se dorește a fi o materializare a eforturilor României de a se alinia la *Strategia Revizuită de la Lisabona*, de a contribui la implementarea acesteia, de a compatibiliza obiectivele comunitare din Strategia Europeană de Ocupare (SEO), respectiv din Politica de Coeziune, cu cele strategice naționale.

Strategia are în vedere problemele curente din România, din domeniile educației, ocupării și al incluziunii sociale, ce ar putea fi finanțate prin Fondul Social European în următoarea perioadă de programare, 2014-2020. Fondul Social European este principalul instrument financiar comunitar al SEO pentru sprijinirea învățării pe parcursul întregii vieți, iar o astfel de strategie legitimează perspectiva și cadrul național de implementare a POSDRU, dar este și baza de argumentare pentru elaborarea viitorului POSDRU, respectiv negocierea Fondului Social European (FSE) pentru perioada 2014 - 2020.

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 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 pe termen scurt (2010), mediu (2013) și lung (2020).

În *Strategia Europeană de Ocupare* se recomandă Statelor Membre să axeze 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.

*Strategia Lisabona relansată* nu poate fi realizată decât pe baza creșterii nivelului de pregătire al resurselor umane, prin sisteme mai bune de educație și formare. În acest context, Comisia Europeană a propus axarea *cooperării europene în educație și formare*<sup>1</sup>, până în anul 2020, 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.

Prin combinarea politicilor în domeniul educației, al ocupării forței de muncă și al incluziunii sociale, SIDRU încearcă să sprijine o apropiere multi-sectorială, pentru o mai bună coeziune economică și socială și pentru o dezvoltare durabilă, prin asigurarea dezvoltării unor resurse

---

<sup>1</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.

umane competente. O forță de muncă flexibilă și înalt calificată este o pre-condiție pentru creștere economică susținută.

Obiectivul general al SIDRU este: *Îmbunătățirea capacității și calității sistemelor de dezvoltare a resurselor umane care să conducă la creșterea și asigurarea unui nivel stabil de ocupare, un nivel mai ridicat al calității vieții și o coeziune socială efectivă pentru acei cetățenii ai României aflați în risc de excluziune socială, în vederea atingerii până în anul 2020 a nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile.*

Documentul este structurat în șase capitole:

- Capitolul 1 „Introducere” include informații privind contextul elaborării strategiei, obiectivul general al acesteia, structura documentului și metodologia utilizată în elaborarea acestui document.
- În Capitolul 2 „Cadrul strategic general” sunt menționate documentele strategice comunitare și naționale care stau la baza elaborării SIDRU și este prezentată legătura între aceste documente și SIDRU;
- Capitolul 3 „Situția curentă a resurselor umane din România” cuprinde diagnoza situației actuale în domeniul demografic, al educației, al ocupării, al formării profesionale continue și al incluziunii sociale;
- Capitolul 4 „Strategia” este destinat formulării propriu-zise a strategiei și este structurat pe obiective integratoare și specifice, cu evidențierea deopotrivă a acțiunilor pentru atingerea obiectivelor și a țintelor propuse;
- Capitolul 5 “Implementarea și raportarea îndeplinirii strategiei” prezintă sugestii pentru îmbunătățirea eficienței instituționale în implementarea strategiei și a acțiunilor concrete, evidențiindu-se totodată instituțiile responsabile pentru implementare. De asemenea, sunt menționate mecanismele de monitorizare și de evaluare a strategiei, ca și posibilele surse de finanțare;
- În Capitolul 6 „Concluzii” sunt prezentate considerațiile finale referitoare la pașii următori de realizat, odată ce acest document este aprobat și asumat.

În vederea elaborării SIDRU au fost desfășurate următoarele activități:

- **analiza de documente:** documente strategice elaborate la nivel european și național, statistici relevante pentru domeniul DRU, legislația și cadrul instituțional. Consultarea acestor documente a contribuit la analiza situației actuale în domeniul dezvoltării resurselor umane în România. Analiza este relevantă pentru identificarea problemelor și stabilirea obiectivelor acestei strategii. De asemenea, prin consultarea documentelor strategice europene și naționale, s-a avut în vedere concordanța dintre obiectivele deja stabilite și asumate la nivel european și național și obiectivele propuse prin această strategie;
- **consultări publice** prin: realizarea a 8 seminarii regionale la care au fost aproximativ 250 de participanți; implicarea instituțiilor publice responsabile în punerea în practică a SIDRU; publicarea pe site-ul Autorității de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (AMPOSDRU) din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS) – inițiatorul acestui document; organizarea unui seminar național de consultare (aprilie 2009), cu peste 100 de participanți, reprezentanți ai instituțiilor cheie de la nivel național, relevante pentru DRU, ocupare și învățare pe tot parcursul vieții, reprezentanți ai partenerilor sociali și din sectorul ONG, reprezentanți ai patronatelor, autorități regionale și locale;
- **revizuirea documentului** ca urmare a sugestiilor și recomandărilor primite.

O bună coordonare 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. Investiția continuă în dezvoltarea resurselor umane este esențială pentru

reducerea decalajelor României față de celelalte State Membre, dar și pentru atingerea prosperității economice, obiectiv general al Strategiei pentru Dezvoltarea Durabilă a României.

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 de-a lungul întregii vieți a României*, document care se află la această dată încă în stadiu de elaborare.

Prin stimularea învățării pe parcursul întregii vieți, cât și prin alte măsuri de dezvoltare a resurselor umane, menționate în acest document, se poate contribui semnificativ la asigurarea dezvoltării competitivității capitalului uman, prin promovarea unei formări inițiale și continue pentru toți, bazate pe competențe, pentru asigurarea ocupării, a coeziunii sociale, a dezvoltării economice pe baze durabile.

## 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.

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. Documentul atrage atenția asupra faptului că, în ciuda progreselor 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. Educația este percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, în fapt, este un proces de învățare socială în căutare de soluții inovative.

În privința educației și formării profesionale<sup>2</sup>, documentul face precizări deosebit de importante în raport cu scopul și obiectivele prezentei strategii (SIDRU):

- “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, iar întregul sistem de educație și formare profesională va trebui să internalizeze principiile și obiectivele acestei dezvoltări.
- “Promovarea principiului educației permanente prin *învățarea pe tot parcursul întregii vieți* reprezintă pentru România o direcție de acțiune prioritară. În acest sens se impune dezvoltarea și diversificarea modalităților de educație și formare profesională precum și valorificarea superioară a tuturor contextelor de învățare (formale, nonformale sau informale).

În domeniul incluziunii sociale propune<sup>3</sup>: „Crearea unei societăți bazate pe incluziunea socială prin luarea în considerare a solidarității între generații și în interiorul lor și asigurarea creșterii calității vieții cetățenilor ca o condiție a bunăstării individuale durabile”.

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 mai mare a incluziunii sociale”, relansat în 2005, a constituit reperul proceselor ample de reformă din majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene (UE). Și Guvernul României s-a implicat cu seriozitate în respectarea Strategiei Lisabona relansată, elaborând **Programul Național de Reforme (PNR) 2007-2010**. Acesta vizează continuarea și adâncirea reformelor destinate atingerii obiectivelor de creștere economică și ocupare<sup>4</sup>, anunțate pentru anul 2010, dar și reducerea decalajelor economice și sociale față de media statelor membre ale UE. Cu toate acestea, țintele stabilite în documentele strategice naționale sunt inferioare țintelor europene, iar datele statistice arată că, în multe situații, România este departe de a atinge media europeană. În SIDRU vom evidenția posibile direcții de acțiune prin care România poate reduce, până în anul 2020, aceste decalaje.

Pentru România, atingerea performanțelor economice și de ocupare a forței de muncă la nivel național, corelate cu un sistem social echitabil, este crucială pentru dezvoltarea durabilă

<sup>2</sup> Vezi Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, Orizonturi 2013-2020-2030, pag. 81.

<sup>3</sup> Idem, pag. 70.

<sup>4</sup> 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.

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>3</sup> prin:

- asigurarea unei funcționări a pieței muncii favorabilă creării locurilor de muncă, reducerii fenomenului muncii nedeclarate 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, pe de o parte, și cerințele pieței muncii, pe de altă parte.

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 postaderare.

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*.

SIDRU valorifică în mod specific și asigură continuitate, după orizontul 2013, măsurilor și acțiunilor propuse în prioritatea națională de dezvoltare referitoare la „DRU, promovarea incluziunii sociale”

**Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013** (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.

Acesta realizează legătura dintre prioritățile naționale și cele de nivel european, specificate în *Liniile Directoare Strategice pentru Coeziune Economică, Socială și Teritorială 2007-2013* și *Liniile 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.

În privința resurselor umane, CSNR stabilește ca fiind prioritară *dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România*. Se urmărește “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>4</sup>. De asemenea, „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”. În domeniul ocupării și al incluziunii sociale concentrarea va fi pe sprijinirea măsurilor și politicilor active de ocupare, a egalității de șanse, precum și pe crearea unei piețe a muncii inclusive.

<sup>3</sup> Vezi Programul Național de Reforme 2007-2010, pag. 46

<sup>4</sup> Vezi Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013, Sinteză, pag. 3



**Programul Operațional Sectorial - Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013** (POS DRU) a fost 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 prin investițiile în capitalul uman. De altfel 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.

Obiectivul general al POS DRU, regăsit explicit și în obiectivul major al strategiei SIDRU este "dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții 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"<sup>6</sup>. Pentru atingerea acestui obiectiv, a fost stabilit un set de șapte obiective specifice, aflate și ele în diferite grade de superpozare cu cele ale strategiei prezente:

- 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 a forței de muncă; f. facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Pe lângă aceste documente cadru care abordează dezvoltarea resurselor umane, au fost avute în vedere o serie de documente sectoriale, specifice pentru domeniul educației, al ocupării și al incluziunii sociale, elaborate atât la nivelul UE, cât și național, ale căror obiective sunt incluse în SIDRU într-o abordare integrată.

Astfel, în domeniul **educației**, reprezentative la nivel național prin orizontul temporal acoperit sunt „Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar în perioada 2001 – 2004 – reactualizare 2002 – Planificare prospectivă până în 2010”, respectiv „Strategia Învățământului Superior Românesc pe perioada 2002-2010”. Ambele documente sunt în acord cu Programul privind *Educația și Formarea 2010*<sup>7</sup>, elaborat de Consiliul European și Comisia Europeană (2004), care pune accentul pe rolul educației și formării pentru asigurarea competitivității UE pe termen lung.

**Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar (SDIP) în perioada 2001-2004 – reactualizare 2002 – Planificare prospectivă până în 2010**, în concordanță cu recomandările europene de a investi mai mult în capitalul uman, printr-o mai bună educație, calificări și cunoștințe, prin creșterea importanței învățării de-a lungul întregii vieți, are ca obiective prioritare:

- 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. 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,

<sup>6</sup> Vezi Programul Operațional Sectorial - Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, pag. 4

<sup>7</sup> Vezi Consiliul European, Raport privind „Educația și Formarea 2010”- 6905/04 EDUC 43; Așa cum sunt concepute și structurate, obiectivele *Programului privind Educația și Formarea 2010* dezvoltă și completează cele șase mesaje cheie din *Memorandumul asupra învățării permanente* (2000).

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 (SISR) pe perioada 2002-2010**, al cărei principal obiectiv strategic îl reprezintă îmbunătățirea structurală a învățământului superior. Acest obiectiv circumscrie o serie de obiective operaționale:

- 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; **d.** 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.

Propunerile Comisiei Europene<sup>8</sup> de axare a cooperării în educație și formare pentru următoarea decadă începând cu decembrie 2008 acoperă 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.

Aceste direcții strategice sunt un bun referențial pentru SIDRU, prin orizontul de timp vizat, pentru a asigura că obiectivele SIDRU pe termen lung sunt în acord cu orientările europene în domeniu.

Cele patru direcții de acțiune sunt în continuarea prevederilor din alte două documente de referință la nivel european: Comunicarea Comisiei privind învățarea în rândul adulților<sup>9</sup> din anul 2006 intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* și planul de acțiune pentru implementarea acesteia. Comunicarea atrage atenția că „Statele membre nu își mai pot permite să nu aibă sisteme eficiente de educație a adulților. Acestea trebuie integrate în cadrul strategiilor naționale de învățare pe parcursul întregii vieți, pentru a le oferi participanților condiții mai bune de acces pe piața muncii și o mai bună integrare socială. Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților<sup>10</sup> intitulat *Oricând este momentul potrivit pentru a învăța* se concentrează asupra următoarelor linii de acțiune (până în 2010):

- evaluarea impactului reformelor din alte sectoare asupra educației și formării;
- realizarea demersurilor pentru profesionalizarea personalului din educația adulților (n.n. ca precondiție a asigurării calității ofertei);

---

<sup>8</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 [„Un cadru strategic actualizat de cooperare europeană în educație și formare”]. În document se subliniază 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 evidențindu-se cum procesul „Lisabona 2010” poate fi continuat în următoarea decadă.

<sup>9</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>10</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.

- sporirea funcționabilității și credibilității sistemului de validare și certificare a competențelor dobândite în contexte nonformale, informale și formale;
- asigurarea oportunităților pentru ca toți adulții să avanseze cu cel puțin o treaptă în nivelul de calificare;
- îmbunătățirea monitorizării eficiente a sistemului educației adulților, care să evidențieze beneficiile învățării, prin elaborarea unor descriptori agreeți ai cunoștințelor și competențelor, adecvate.

Aceste direcții de acțiune au fost referențial pentru stabilirea celor corespondente din SIDRU privind formarea continuă a adulților, articulate totodată cu **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.

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.

În vederea recuperării decalajelor existente față de nivelul țărilor europene și pentru sprijinirea sistemului de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (CDI) din România 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. Doar astfel se pot crea premisele conturării unei economii românești bazată pe cunoaștere, și competitivă pe plan mondial. Pentru realizarea acestui deziderat, 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.
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.

Aceste obiective strategice sunt completate de următoarele obiective specifice:

- creșterea performanței;
- dezvoltarea resurselor sistemului;
- antrenarea sectorului privat;
- creșterea capacității instituționale.

În domeniul ocupării, **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.

SIDRU întărește prevederile din SNOFM până în 2010 și configurează o parte din elementele SNOFM pentru perioada următoare.

Conform **Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008 – 2010)**, “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 elaborarea unui pachet de măsuri eficiente de prestații și servicii sociale;
3. Continuarea eforturilor pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale cetățenilor de etnie roma.

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 în elaborarea SIDRU, ținându-se cont de stipulările din Planul European de Redresare Economică. De asemenea, previziunile din documentul „Noi competențe pentru noi locuri de muncă: să anticipăm și să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe” (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 punctuale, sunt continuate și integrate în SIDRU.

## 3. Situația curentă a resurselor umane din România

### 3.1. Situația demografică

#### 3.1.1. Date statistice privind situația demografică actuală

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 politicilor pro-nataliste din a doua jumătate a anilor '60 și din anii '80 a fost declinul demografic manifestat încă din ultima decadă a secolului trecut.

La o populație totală de 21,5 milioane locuitori<sup>5</sup>, România a înregistrat în anul 2007 o rată a natalității de 10,2 născuți vii la mia 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.

Conform celor mai recente prognoze demografice<sup>6</sup>, se prefigurează un proces de depopulare masivă 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 ar fi 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 ponderii 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 inactive 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.

Resursele de muncă sunt diminuate 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>7</sup>.

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, nivelul ocupării forței de muncă, începând cu anul 2003 și până în trimestrul al III-lea al anului 2008, a crescut constant. Importante sunt însă, pe lângă 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

<sup>5</sup> Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, „România în cifre”, mai 2008

<sup>6</sup> Prognoza de toamnă pe termen lung, Proiecția principalilor indicatori macroeconomici până în anul 2020 - Comisia Națională de Prognoză, 28.11.2008

<sup>7</sup> Vezi „EUROSTAT - Buletin statistic, euroindicatori” Nr.167/2008, 28.11.2008.

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.

Începând din 2007, raportul de înlocuire a populației active, deci numărul contribuabililor la sistemul de sănătate și pensii va începe să scadă pe măsura intrării în viața activă a generațiilor reduse numeric (născute după 1990). Până în anul 2025 se estimează că ponderea populației vârstnice va crește de la 14,3% (2002) la 17,4%.

Emigrația temporară pentru muncă în străinătate, predominant în țările UE din zona occidentală, este estimată, în primăvara 2008, la circa 2 milioane<sup>8</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 a 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.

### 3.1.2. Analiza SWOT a situației demografice actuale

#### Puncte tari:

- Creșterea speranței medii de viață începând cu anul 1996;
- Migrația temporară pentru muncă în străinătate a diminuat presiunea temporară asupra resurselor necesare acoperirii nevoilor esențiale economice și sociale ale populației și a dus la scăderea ratei șomajului.

#### Puncte slabe:

- Scăderea natalității și deteriorarea structurii pe vârste a populației;
- Mortalitatea infantilă și cea maternă înregistrează încă valori ridicate în context european;
- Schimbarea comportamentului demografic al cuplurilor tinere care optează pentru mai puțini copii (unul, de preferință) și acela născut la o vârstă mai ridicată a mamei;
- Scăderea masivă a natalității la mamele cu nivel ridicat de educație și nivel mediu de trai;
- Creșterea raportului de dependență vârstnici/ adulți;
- Migrația masivă (în special externă dar și cea internă) din zonele mai puțin dezvoltate (mediul rural, orașele mici etc.) a produs dezechilibre și chiar depopulări în profil teritorial atunci când nu a fost compensată de natalitate;
- Îmbătrânirea populației României cu efecte negative puternice asupra evoluțiilor resurselor de muncă viitoare.

#### Oportunități:

- Promovarea unor politici pro-nataliste prin susținerea unor programe sociale țintite către familie și copil;
- Elaborarea de politici de sănătate publică mai eficiente care vizează scăderea ratelor de mortalitate generală și infantilă;
- Menținerea tendinței de creștere a speranței de viață la naștere;
- Creșterea vârstelor active de muncă, atât pentru bărbați, cât și pentru femei;

---

<sup>8</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.

- Menținerea unei rate a migrației externe pozitive prin revenirea persoanelor care au migrat pentru muncă în ultimii ani în țări ale Uniunii Europene, și creșterea numărului de imigranți din țări nemembre ale UE;
- Descurajarea pensionării anticipate și încurajarea muncii în regim de lucru parțial;
- Reformarea sistemelor de pensii.

#### Amenințări:

- Redresarea natalității nu mai poate împiedica scăderea și îmbătrânirea populației active până în anul 2025;
- Criza economică poate menține comportamentul demografic al populației tinere, menținerea ratelor actuale de fertilitate (1,3 copii la o femeie) va conduce la un derapaj demografic instalat în anii 2025-2030;
- Majorarea suportului economic al populației active;
- Reducerea drastică a populației școlare;
- Scăderea capacității economiei și societății de a genera oportunități de muncă și o remunerare corespunzătoare încurajează înclinația către migrație externă, în special a tinerelor familii și a celor cu studii superioare.

**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 se adaugă la dificultățile inerente procesului de dezvoltare a resurselor umane în perioada de criză economică.*

## 3.2. Educația și formarea profesională inițială

### 3.2.1. Analiza situației actuale

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 de bază și își actualizează cunoștințele pe parcursul întregii vieți. Învățarea de-a lungul întregii vieți 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>9</sup>	ROMÂNIA 2007 (2000)	MEDIA UE 2007	ȚINTA UE 2010
Părăsirea prematură a sistemului de educație*	19,2% (22%)	14,8%	Max. 10%
Ponderea populației de 22 de ani care a absolvit nivelul de învățământ secundar superior	77,4% (76,1%)	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% (40,3%)	24,1%	15%
Rata de creștere anuală a numărului de	5,5% - realizat	4,4%	1,4%

<sup>9</sup> vezi "Raportul asupra progresului înregistrat în vederea atingerii obiectivelor Lisabona cu privire la Educație și Formare, Indicatori și ținte, 2008" - SEC(2008) 2293, Comisia Europeană; Brussels.

absolvenți în domeniile matematică, științe și tehnologie (2000-2006)			
Participarea adulților la învățare pe parcursul întregii vieți	1,3% (0,9%)	9,7%	12,5%

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.

Așa cum datele o arată, sistemul de învățământ preuniversitar din România, în ansamblul său, nu reușește să aibă în momentul de față o performanță satisfăcătoare 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. Performanța globală a sistemului, tradusă în rezultatele obținute de elevi la diferitele testări, în performanțele lor în sistemul terțiar ori la locul de muncă este mai degrabă necorespunzătoare.

Cu toate acestea, 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. Aceste schimbări/ ajustări continuă, unele fiind doar de „cosmetizare”, iar altele de amploare considerabilă, așa cum este preconizată descentralizarea. 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. De-a lungul acestui proces de reformă continuu însă, subfinanțarea învățământului și incoerența legislativă au fost două constante cu efecte negative.

Structura sistemului de învățământ preuniversitar a cunoscut 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 urma numeroaselor sesizări critice, susținute de studii care au relevat perpetuarea și chiar adâncirea decalajelor față de celelalte țări ale UE și rămănerile 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 remediarea 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.



În intervalul 2000-2006, numărul absolvenților și al unităților de învățământ 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.

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 de copii romi înscriși în învățământul primar este de 64%, față de 98,9% media națională. Nivelul de școlarizare al romilor este mult diferit de cel al restului populației. Conform datelor cuprinse în Barometrul Incluziunii Romilor ((Fundația pentru o Societate Deschisă, 2007), 2007) 23% dintre respondenții romi nu au școală, 27% au absolvit patru clase, iar 33% au opt clase – față de 2% fără școală, 11% având patru clase și 24% cu opt clase în rândul celorlalte etnii considerate împreună; 95% dintre romi nu au absolvit liceul, comparativ cu 60% în rândul celorlalți respondenți.

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. În plus, participarea la educația timpurie a copiilor romi este de aproximativ de 4 ori mai mică, în comparație cu participarea la învățământul preșcolar pe ansamblul populației României.

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 la 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>10</sup> din elevii români fiind sub nivelul alfabetizării funcționale. Mediocritatea rezultatelor este și 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.

Criticile majore care se aduc sistemului de învățământ preuniversitar sunt legate de supraîncărcarea programelor școlare, de caracterul prea teoretic al conținuturilor învățării, fără a reuși să dezvolte în mod corespunzător copiilor competențele de bază și pe cele funcționale, respectiv o atitudine pozitivă față de învățare. De aceea, schimbările majore care se impun țin de restructurarea manierei de interacțiune didactică, de modalitatea de facilitare a accesului elevilor la cunoaștere, dar și de sistemele de evaluare, care ar trebui mai mult centrate pe evaluarea competențelor dobândite.

<sup>10</sup> vezi "PISA 2006 - Competențele Științifice pentru Lumea de Măine", vol. 2, OECD, 2007.

O problemă ce afectează accesul la educație al copiilor proveniți din rândul unor minorități naționale este insuficienta dezvoltare a învățământului bilingv, fapt ce determină mai târziu o integrare scăzută pe piața muncii în comparație cu persoanele provenite din rândul majorităților.

Instituții europene precum Comisia Europeană împotriva Rasismului și a Intoleranței (ECRI)<sup>11</sup> notează că este important ca România să reflecte diversitatea culturale în programa școlară, prezentarea justă a contribuțiilor aduse de minorități în istorie, eliminarea referințelor jignitoare la adresa minorităților și asigurarea predării cunoștințelor despre contribuția minorităților la societatea românească în tot cursul istoriei, împreună cu limba și cultura minorităților, la toate nivelurile educaționale.

Un studiu comandat de Consiliul Național de Combatere a Discriminării în 2008 reliefează cote alarmante de intoleranță față de minoritățile din România (81% dintre cei chestionați au considerat că majoritatea romilor încalcă legea). Pentru a combate această problemă este necesară îmbunătățirea imaginii pe care românii o au despre ei și reamintind că prejudecățile și stereotipurile față de romi se datorează, în mare parte, lipsei unei abordări curriculare interculturale în formarea de bază a cadrelor didactice, a cadrelor medicale, jurnaliștilor etc. și absenței, din programă, a unor subiecte precum rasismul, discriminarea, minoritățile și diversitatea culturală.

Situația pare a fi de asemenea problematică<sup>12</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.

Învățământul superior a cunoscut, în ultimii ani, schimbări radicale datorate mai ales implementării “Procesului Bologna”, cu reorganizări atât din punct de vedere structural (pe cele trei cicluri de studii, de licență, masterale și doctorale), cât și curricular. Demersurile pentru realizarea **spațiului european al învățământului superior, ca și al cercetării**, au presupus eforturi susținute pentru implementarea politicilor europene în domeniu, întru compatibilizarea sistemului de învățământ superior românesc cu cel european.

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. Rata de creștere anuală a numărului de absolvenți de învățământ superior între 2000 și 2006 este de 17,1% (datele EUROSTAT), cea mai ridicată din Europa. 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.

În plus, este necesară continuarea și extinderea măsurilor afirmative pentru tinerii ce provin din comunități defavorizate (comunitățile de romi, mediu rural, familii sărace etc.) prin creșterea numărului de locuri speciale în învățământul superior și acordarea de burse menite să susțină accesul acestor persoane la studii superioare.

---

<sup>11</sup> Vezi Raportul ECRI, Al Treilea Raport despre România, Strasbourg, 21 februarie 2006 par. 84: „ECRI insistă ca autoritățile române să elaboreze o programă școlară care să reflecte diversitatea culturală a României și să vorbească despre contribuția grupurilor minoritare la istoria țării la toate nivelurile sistemului școlar. ECRI consideră în această privință că toate referirile ofensatorii la grupurile minoritare trebuie șterse din manualele școlare. ECRI mai recomandă autorităților române să ia măsuri ca programele școlare să fie aplicate în toată țara.”

<sup>12</sup> vezi “Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, Orizonturi 2013-2020-2030”, pag. 36

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 (11,5% public, 24,6% în sectorul privat) și 28,1% tehnic (în sectorul public). 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.

Pe lângă avantajele incontestabile, extensia cantitativă a însemnat o descreștere a calității, atât datorită lipsei personalului didactic specializat, a infrastructurii adecvate, cât și datorită scăderii ștachetei de exigență, și nu numai. În aceste condiții, investiția publică (procent din PIB) pentru învățământul superior a scăzut de la 0,79% în 2001, la 0,65% în 2004, ținta europeană fiind de 2% pentru 2010, iar media europeană (2004) de 0,95%<sup>13</sup>.

Subfinanțarea învățământului superior a dus la erodarea statutului universitarului, la scăderea atractivității carierei didactice universitare. 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. Lipsa de informare adecvată asupra schimbărilor propuse, a făcut ca multe cadre didactice să propună schimbări improprii sau incorecte în documentele curriculare. Mai mult, curricula pe care o oferă studenților este mai degrabă rezultatul relațiilor de putere din interiorul universităților și al departamentelor, decât ruta cea mai bună de a obține o calificare adecvată. Aceasta face ca universitățile să ofere multe specializări care nu se finalizează într-o calificare relevantă pentru piața muncii.

Erodarea încrederii în diplomele oferite absolvenților, respectiv al competențelor reale aflate în spatele acestor certificate se datorează și calității procesului didactic, dominat încă de practici de predare învechite, de sisteme de evaluare deficitare, bazate aproape exclusiv pe examenul final.

În momentul de față România nu are un cadru și un registru național al calificărilor pentru învățământul superior, deși inițiative există, gestionate de Agenția Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Economic și Social (ACPART). Eforturile universităților pentru compatibilizarea ofertelor cu nevoile pieței muncii se regăsesc atât în instituirea de mecanisme de asigurare a calității ofertei, cât și de urmărire a plasamentului absolvenților pe piața muncii, pentru a avea evidențe asupra calității și relevanței ofertei de calificare inițială.

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

---

<sup>13</sup> Vezi "Raportul de progres al Comisiei Europene, privitor la progresul înregistrat în vederea atingerii obiectivelor Lisabona în Educație și Formare, Indicatori și ținte, 2008" - SEC(2008) 2293

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 adapteze rapid la cultura organizațională și responsabilitățile de la locul de muncă, este imperios necesară regândirea practicii de specialitate.

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. Antreprenoriatul ca transfer tehnologic, ca dezvoltare și inovare este aproape inexistent iar mentalitatea dominantă din universități este non sau anti-antreprenorială, atât pe componenta didactică, cât și pe cea de cercetare.

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.

### 3.2.2. Analiza SWOT pentru învățământul preuniversitar

#### Puncte tari:

- Creșterea duratei învățământului obligatoriu 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);
- Gradul de participare în învățământul preuniversitar și gradul de continuare a studiilor după finalizarea învățământului obligatoriu sunt ridicate;
- Existența unor politici educaționale afirmative pentru romii care conduc la creșterea oportunităților de acces al romilor la învățământul preuniversitar;
- Existența unei legislații a învățământului care oferă minorităților naționale oportunitatea învățării limbii materne în școală și a învățământului în limba maternă;
- Dinamica accentuată a unor schimbări profunde, mai ales la nivelul curriculum-ului școlar și al manualelor alternative, dar și abordările referitoare la integrarea copiilor cu cerințe educative speciale (CES), au creat o adevărată "breșă" democratică în concepțiile și în practicile profesionale ale cadrelor didactice. Într-un timp relativ scurt, în ciuda unor sincopă încă existente, climatul și cultura organizațională a școlii s-a schimbat semnificativ, la fel o masă critică de practici profesionale ale cadrelor didactice;
- Conceperea sistemului de formare profesională inițială (IPT) și a celui de formare continuă a personalului didactic pe baze moderne: standarde de pregătire profesională, credite etc. ;
- Introducerea unor modele / sisteme integrate de planificare a ofertei educaționale, pe bază de analize și de colaborare inter-instituțională, la nivel instituțional, local și regional (PAS, PLAI și PRAI specifice IPT).

#### Puncte slabe:

- **Caracterul nesistematic al reformelor** și lipsa unei viziuni consolidate și împărtășite pe termen lung privind evoluția și dezvoltarea sistemului de învățământ preuniversitar. "Pactul pentru educație" inițiat de Președinție și semnat de

reprezentanții tuturor partidelor politice și de reprezentanții sindicatelor nu și-a regăsit aplicarea la nivel de strategii concrete, programe și proiecte;

- **Politicile educaționale** nu sunt, de cele mai multe ori, fundamentate pe evidențe; acestea fie nu pot fi elaborate, datorită slabei capacități de colectare și analiză a datelor, fie, atunci când sunt disponibile, nu sunt luate serios în considerare;
- Cunoștințele și competențele necesare gestionării diversității culturale a societății sunt deficitare, atât la nivel de curriculum școlar obligatoriu, cât și la nivel de formare inițială și continuă a cadrelor didactice;
- Sistemul de învățământ actual este inechitabil, neasigurând cu extensia dorită oportunități egale de învățare, indiferent de mediul socio-economic sau cultural din care provin copiii;
- **Managementul financiar** încă centralizat practicat la nivelul întregului sistem de învățământ preuniversitar a făcut ca progresul aparent înregistrat de România în ceea ce privește alocarea bugetară pentru educație (ca procent din PIB) să nu își facă încă simțite efectele. Gestiunea defectuoasă a fondurilor poate fi considerată în continuare o posibilă piedică în calea diversificării ofertei de servicii socio-educative a școlii din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții;
- **Analiza nevoilor și a cererii de educație și formare profesională** nu se realizează în mod sistematic, pentru a putea orienta cu sens politicile și intervențiile de ameliorare la fiecare nivel. Accesul la formarea competențelor de bază și a competențelor cheie prezintă încă probleme serioase și are nevoie de inițiative și efort susținut, chiar dacă au fost introduse competențele cheie în curriculum-ul pentru învățământul profesional și tehnic sau competențele de Tehnologiile informației și comunicării (TIC) la nivelul menționat, dar și la celelalte, începând cu învățământul secundar inferior. Nevoile de formare ale cadrelor didactice și ale managerilor din învățământ sunt încă predominant legate (datorită sistemului centralizat și a mecanismului nefuncțional de finanțare) de nevoile explicite ale politicilor de reformă;
- **Infrastructura școlară** este încă necorespunzătoare în multe cazuri și nu reușește să ofere condiții egale de învățare pentru toți elevii, nici măcar la nivelul obligatoriu. Infrastructura 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;
- **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;
- **Formarea cadrelor didactice** în sensul promovării și susținerii dialogului intercultural și a diversității culturale, în sensul predării și învățării active, formative, este inadecvat realizată;
- 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;
- **Inexistența unor scheme flexibile de transfer** intern între calificări (IPT) dar și a unor **scheme funcționale de tranziție** de la școală la locul de muncă, mai ales 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.
- Nu există preocupare constantă și coerentă pentru **realizarea de studii**, cu privire la absolvenți și la evoluția acestora, **dar și de studii periodice prospective** cu privire la evoluția pieței muncii;
- 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, inclusiv al persoanelor aparținând minorității naționale a romilor, deși situația s-a ameliorat;

- Segregarea copiilor pe criterii etnice în sistemul de învățământ continuă să existe atât la nivelul școlilor, claselor și chiar la nivelul sistemului de învățământ special, având drept consecință accesul și participarea inegală a copiilor romi la educație și servicii educaționale de calitate;
- Lipsa formării și asumării unui set de valori individuale și sociale – democrația, prevenirea și combaterea oricăror forme de discriminare, rasism și violență, diversitatea culturală – care să orienteze comportamentul și cariera absolventului, asigurându-i o integrare rapidă pe piața muncii și în viața socială;
- Slaba participare a instituțiilor educaționale la programele comunitare, numărul relativ redus de mobilități europene ale cadrelor didactice și elevilor, arată o preocupare modestă pentru cooperare și compatibilizare europeană.

### **Oportunități:**

Continuarea implementării unui sistem coerent și funcțional de asigurare a calității în învățământul preuniversitar care a înregistrat progrese semnificative, mai ales prin aportul învățământului profesional și tehnic;

Adoptarea și implementarea Cadrului Național al Calificărilor;

- Extinderea managementul asociativ și parteneriatul social, promovate și susținute intens la nivelul învățământului profesional și tehnic prin programele Phare TVET, către toate școlile; Includerea diversității culturale în curriculum-ul școlar obligatoriu și în formarea inițială a cadrelor didactice;
- Includerea diversității culturale în curriculum-ul școlar obligatoriu și în formarea inițială și continuă a cadrelor didactice;
- Continuarea și dezvoltarea politicilor educaționale afirmative pentru romi din învățământul preuniversitar, precum și extinderea acestora la nivelul altor grupuri defavorizate, cu sunt elevii din mediul rural;
- Extinderea și dezvoltarea politicilor educaționale de învățare a limbii materne în școală și a învățământului în limba maternă pentru minoritățile naționale, inclusiv pentru minoritatea națională a romilor;
- Dezvoltarea școlilor 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 către nevoile și interesele educaționale ale unor categorii cât mai largi de persoane, prin stabilirea unor parteneriate funcționale;
- Încurajarea învățării pe tot parcursul vieții o oportunitate de a corela cererile de pe piața muncii cu învățământul formal și informal.

### **Amenințări:**

- 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. Motivația profesorilor pentru a participa la formarea profesională continuă și pentru a se plasa în spiritul paradigmei învățării pe tot parcursul vieții este estompată semnificativ de lipsa unui sistem complex și coerent de stimulente;
- Deteriorarea încrederii în diplomele și certificatele eliberate, deoarece acestea nu sunt acoperite prin competențe reale;
- Adâncirea rupturii existente în momentul de față între învățământul preuniversitar și cel superior. În tranziția de la liceu la învățământul superior facultățile realizează același tip de admitere pentru toți absolvenții de liceu interesați, fie pe bază de examen, fie pe baza unor criterii similare, fără diferențieri și adaptări pentru facilitarea unor rute coerente de școlaritate;
- Un anumit grad de autosuficiență a sistemului de învățământ, auto-centrat și necorelat cu tendințele de evoluție ale pieței muncii, cu schimbările socio-economice

și culturale globale, corelat cu interesul scăzut și adesea superficial al partenerilor sociali.

### 3.2.3. Analiza SWOT pentru învățământul superior

#### Puncte tari:

- Structurarea sistemului de învățământ superior pe 3 cicluri de studii compatibile la nivel european, potrivit conceptului „Procesului de la Bologna”;
- Extinderea rețelei de instituții de învățământ superior, de stat și private, ceea ce a determinat creșterea ratei de cuprindere în învățământul terțiar, ca și o repartizare echilibrată a instituțiilor de învățământ superior pe regiuni;
- Consolidarea autonomiei universitare, dublată însă de introducerea unui sistem de asigurare a calității, de evaluare atât externă, cât și internă;
- Dezvoltarea educației la distanță, cea ce sporește accesibilitatea și diversitatea publicului țintă;
- Asigurarea transparenței calificărilor, a transferabilității și a comparabilității cu cele realizate la nivel european, prin introducerea suplimentului de diplomă, stabilirea profilului de competențe pentru fiecare specializare, utilizarea sistemului de credite transferabile;
- Îmbunătățirea infrastructurii universitare, atât prin investiții masive pentru utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare în procesul didactic și în activitatea managerială, cât și prin lărgirea accesului la surse de informare, dotarea și modernizarea laboratoarelor, campusurilor etc.;
- Eforturi susținute pentru internaționalizarea învățământului superior, pentru creșterea vizibilității internaționale a acestuia, atât prin utilizarea activă a Programelor comunitare de mobilități studențești și de cadre didactice, cât și prin parteneriatele în proiecte de cercetare, publicații etc.;
- Posibilitatea de a atrage surse alternative de finanțare, pe baza performanței probate, prin competiții de granturi de cercetare, fonduri europene, contracte de cercetare cu mediul privat etc.;
- Existența unor politici educaționale afirmative pentru romii care conduc la creșterea oportunităților de acces al romilor la învățământul universitar;
- Preocupări susținute pentru o corelare mai bună a învățământului superior cu piața forței de muncă, atât prin racordarea specializărilor universitare cu nomenclatorul ocupațiilor, cât și prin dezvoltări recente de monitorizare a inserției absolvenților pe piața muncii.

#### Puncte slabe:

- Absența abordărilor sistemice și strategice în proiectarea, implementarea și evaluarea schimbărilor educaționale/ reformelor în învățământul superior, cu schimbări mai mult de tip reparatoriu;
- Învățământul superior de masă nu se ridică la standardele calitative așteptate;
- 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;
- **Schimbările curriculare** pe care le-a determinat implementarea „Procesului de la Bologna” nu au valorificat suficient această oportunitate pentru a restructura profund planurile de studii, ofertele de calificare inițială, propunerea de specializări la nivel licență, masteral și doctoral cerute pe piața muncii; schimbările nu s-au bazat pe analize ale nevoilor de formare. În plus, nu s-a gândit o suficientă flexibilizare a rutelor de studii, o certificare intermediară etc.;

- Preocuparea modestă a mediului universitar față de promovarea și susținerea dialogului intercultural și a diversității culturale, fapt reflectat ulterior în lipsa pregătirii cadrelor didactice în acest domeniu, precum și în incapacitatea acestora de a interacționa cu copii proveniți din rândul minorităților naționale;
- Slaba implicare instituțională, dar și a resurselor umane în activitățile de cercetare – dezvoltare;
- Structurarea fragilă a relațiilor 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;
- La nivelul procesului didactic, se constată adesea un conservatorism a unei părți a personalului didactic, exprimat prin folosirea unor strategii de predare și de învățare centrate mai degrabă pe profesori; prin o slabă utilizare a tehnologiilor informației și comunicării în formarea profesională a studenților; punerea accentului pe unele performanțe utilizabile exclusiv în mediul academic și nu pe rezultate educaționale aplicabile pe termen lung – transferul competențelor. Acestea sunt dublate de scăderea standardelor în evaluarea studenților;
- 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;
- Pregătirea, informarea inadecvată a cadrelor didactice universitare cu privire la formularea rezultatelor învățării în termeni de competențe, la formularea competențelor cuprinse în suplimentul de diplomă într-o manieră diferențiată, pe cicluri de pregătire. Profilul de competență conturat nu corespunde totdeauna cerințelor de pe piața muncii sau standardelor ocupaționale;
- Absența educației interculturale și a management-ului diversității culturale din formarea inițială a cadrelor didactice;
- Certificatele de competență se dovedesc nerealiste în practică (de multe ori absolventul nu dovedește la locul de muncă acele competențe specificate în suplimentul de diplomă).
- Se adâncesc inegalitățile de acces la învățământul superior, fiind un număr mic de studenți din mediul rural sau din grupuri defavorizate.

#### **Oportunități:**

- Stimularea integrării în spațiul european al învățământului superior și al cercetării asigură comparabilitatea și transparența pregătirii; derularea programelor Comunitare de mobilități, parteneriate în cercetare și în predare;
- Asigurarea și implementarea unui sistem funcțional de asigurare a calității;
- Definirea cadrului național al calificărilor, în curs de elaborare, va aduce nu numai coagulări, articulări și continuități între diferitele niveluri de pregătire, ci și redefiniri curriculare, în termeni de calificări-competențe-rezultate ale învățării;
- Extinderea ofertelor de tip eLearning, ceea ce permite și o mai bună pregătire a studenților, prin accesul la resursele virtuale de informare și interacțiune, dar și flexibilizarea ofertelor și atragerea unei populații studențești mai variate;
- Tendințele de concentrare universitară și formarea de consorții zonale, de consorții interuniversitare, pentru o mai bună gestionare a resurselor; eficientizarea managementului academic;
- Consolidarea unor poli de excelență didactică, de cercetare, cu alocarea unor resurse adecvate. Introducerea unui sistem diferențiat de finanțare, în raport cu calitatea programelor oferite; posibilitatea de atragere de resurse externe;
- Integrarea rezultatelor cercetărilor în activitatea didactică;
- Calitatea proceselor și a serviciilor educaționale, prin ameliorarea proceselor de predare-învățare, promovarea predării centrate pe student, îmbunătățirea sistemului de consiliere și orientare a studenților, restructurarea sistemelor de practică profesională și de plasament profesional;



- Includerea educației interculturale și a management-ului diversității culturale în formarea inițială a cadrelor didactice;
- Continuarea și dezvoltarea politicilor educaționale afirmative pentru romi din învățământul universitar, precum și extinderea acestora la nivelul altor grupuri defavorizate, cum sunt elevii din mediul rural;
- Atragerea investitorilor privați; promovarea inițiativelor antreprenoriale;
- Regândirea standardelor de performanță pentru universități.

#### **Amenințări:**

- Lipsa corespondenței pe piața muncii între dezvoltările recente la nivelul învățământului superior, prin reorganizarea pe cicluri de studii, și diferențierile la angajare, potrivit competențelor dobândite prin absolvirea diferitelor cicluri de studii;
- Ignorarea efectelor calitative ale învățământului superior de masă, dublată de scăderea calității învățământului secundar;
- Slaba corelare a ofertei sistemului universitar cu cererea de forță de muncă și cu dinamica pieței muncii și a profilurilor de competențe determină hipertrofieri pentru anumite domenii de calificare;
- Declinul demografic al coortei tradiționale a studenților (- 20% în 2015, respectiv – 40% în 2025), dublată de concurența internă și internațională și de globalizare, de mobilitatea transfrontalieră, ca și de recrutările tot mai agresive de studenți, cadre didactice și cercetători de către universitățile din alte țări, determină declinuri ale universităților, dacă nu se compensează pe alte direcții;
- Pierderea monopolului instituțiilor publice asupra educației superioare și a cercetării;
- Neîncrederea angajatorilor în diplomele și competențele absolvenților;
- Preocuparea relativ modestă față de programele de formare continuă, ca și față de realizarea de parteneriate cu mediul de afaceri, de promovarea unei culturi antreprenoriale în universități;
- Menținerea cercetării la actualul nivel de finanțare și de „productivitate” va determina slaba performanță a României în competiția globală.

**Mesaj cheie:** *Formarea inițială de calitate a resurselor umane este preconditionia unei performanțe competitive pe piața muncii. O forță de muncă înalt calificată este esențială pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă. Este imperativă îmbunătățirea substanțială a calității și eficienței învățământului obligatoriu. 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. Aceste deziderate nu se pot realiza fără investiții susținute în sistemul educațional, fără demersuri determinate pentru realizarea unei educații bazate pe competențe.*

### 3.3 Formarea continuă a adulților

#### 3.3.1 Analiza situației actuale

În educația adulților se vehiculează o serie de termeni mai mult sau mai puțini sinonimi, care creează confuzie. Educația și formarea continuă a adulților este continuarea firească a educației și formării inițiale, ca o necesitate obiectivă impusă de tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere, precum și de nevoia de împlinire profesională și permanentă dezvoltare individuală. A apărut astfel conceptul integrator de învățare pe parcursul întregii vieți (IPIV) (lifelong learning<sup>14</sup>), care include educația inițială și educația adulților<sup>15</sup>, ca forme de învățare menite să asigure dezvoltarea generală a individului, inclusiv pe cea profesională.

Din accepțiunea dată educației adulților la nivel european, anterior evocată, reiese că aceasta acoperă toate nevoile educaționale ale adulților, pentru dezvoltare profesională, dar și personală și civică. Datorită faptului că SIDRU se focalizează mai degrabă pe asigurarea resurselor umane competente pe piața muncii și nu se suprapune cu strategia de învățare de-a lungul întregii vieți, în curs de elaborare, pe parcursul acestui document vom folosi termenul de **formare continuă a adulților (FCA)**, pentru a acoperi nevoile de (re)calificare, perfecționare de-a lungul carierei profesionale, dezvoltare a competențelor de bază, transversale, a deprinderilor și competențelor „nerutiniere”<sup>16</sup>.

Investiția constantă în individ pe parcursul întregii vieți va permite crearea/ dezvoltarea unor resurse umane performante, de înaltă competență, capabile să susțină încorporarea progresului tehnologic și creșterea durabilă a economiei naționale, precum și dezvoltarea socială și culturală. Firmele românești au nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor. De altfel, “educația permanentă în vederea obținerii unor calificări noi, a extinderii specializării și perfecționării” reprezintă obiectiv de guvernare pentru perioada 2009-2012.

Învățarea pe tot parcursul vieții este o oportunitate și pentru persoanele din medii defavorizate de a se integra pe piața muncii.

---

<sup>14</sup>Toate activitățile de învățare realizate de-a lungul vieții cu scopul de perfecționare a cunoștințelor, abilităților și/sau calificărilor din motive personale, sociale și/sau profesionale. Dimensiunea orizontală/ transversală a IPIV reunește învățarea fie formală, non-formală ori informală care se realizează într-o gamă completă de activități (personale, sociale și/sau profesionale), în orice etapă de viață (dimensiunea longitudinală). Noțiunea de *învățare pe tot parcursul vieții* cuprinde toate domeniile și se referă la școală, la formarea vocațională, precum și la educația universitară și a adulților, ca și componente de valoare egală ale unui sistem comprehensiv. (Sursa: „Terminology of vocational training policy, A multilingual glossary for an enlarged Europe” [„Terminologia politicii de formare vocațională, un glosar multilingv pentru o Europă lărgită”], Philippe Tissot, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, ISBN 92-896-0272-4, <http://europa.eu.int>, adaptat după CEDEFOP, 2003).

<sup>15</sup> Educația oferită adulților este deseori menită unor scopuri generale, mai degrabă decât celor de educație vocațională. Educația adulților este apropiată, dar nu sinonimă cu educația / formarea continuă, care are mai ales conotații vocaționale, legate de dobândirea unei calificări care permite practicarea unei profesii. Este frecvent utilizată pentru a evidenția educația generală a adulților (de ex, în universitățile populare); pentru asigurarea unei învățări compensatoare în domeniul abilităților de bază pe care persoanele este posibil să nu le fi achiziționat în educația inițială (alfabetizare), pentru a se dezvolta individual și se manifesta ca cetățeni activi, dar acoperă toate nevoile educaționale ale adulților, și acelea de a facilita persoanelor (a) să acceseze și să obțină calificări care nu au fost acumulate din diverse motive în sistemul educației și formării inițiale (b) să achiziționeze, să-și perfecționeze sau să-și actualizeze abilitățile și/sau competențele într-un domeniu specific. (Sursa: “Terminology of vocational training policy, A multilingual glossary for an enlarged Europe”, Philippe Tissot, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, adaptat după European Training Foundation, 1997).

<sup>16</sup> Vezi Comunicatul Comisiei Europene „New Skills for New Jobs; Anticipating and matching labour market and skills needs” [Noi deprinderi/ competențe pentru noi locuri de muncă; Anticiparea și corelarea cu nevoile de deprinderi/ competențe pe piața muncii], COM(2008) 868 final, {SEC(2008) 3058}, cu orizont până în 2020, (p.9).

FCA ca suport pentru fundamentarea SIDRU este condiționată de: a) crearea de instrumente de stimulare a angajatorilor pentru a investi în educația personalului; b) asigurarea de facilități pentru adulți de a investi în propria educație și c) promovarea parteneriatului în oferta educațională pentru adulți.

România a făcut progrese în restructurarea sistemului de FCA, însă creșterea participării la FCA de la 0,9% în 1999 la 1,3%<sup>17</sup> în 2006 este una modestă.

FCA în relație cu profesia (sau formarea profesională continuă – FPC) este în mare parte gestionată de MMFPS și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), în tandem cu Ministerul Educației, Cercetării și Inovării (MECI), însă facilitările sunt mai mult de tip reparatoriu (ex. re-calificarea șomerilor), nu proactiv (ex. pentru a finanța învățarea individuală a adulților care să permită mobilitate ocupațională pe verticală).

Lipsește însă o viziune integratoare, articulată, ca de altfel și o lege specifică, a educației adulților precum și politici educaționale funcționale, menite să stimuleze participarea adulților la învățare. Coordonarea interministerială este slabă și în prezent nu există o Strategie națională integrată de învățare de-a lungul întregii vieți.

În plus, pentru crearea cadrului facilitator, stimulator, sunt necesare și pârghii financiare de intervenție. 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.

În acest context, elaborarea unui plan de acțiune pentru sprijinirea creșterii participării adulților la învățare se impune cu prioritate, dat fiind că suntem departe și de ținta inferioară propusă de România prin SFPC pentru 2010, de 7% (ținta europeană pentru 2010 este de 12,5%). Prin POSDRU se propune ca acest procent să crească la 15% până în 2013, deși performanțele anterioare fac dificilă atingerea acestei ținte. Comisia Europeană propune o țintă medie a participării adulților la educație pentru anul 2020 doar cu 2,5 puncte procentuale mai ridicată decât cea pentru 2010, adică la 15%.

Exigențe sporite revin sistemului de FCA, în condițiile în care, pe de o parte, aproape un sfert dintre tinerii de 18-24 de ani părăsesc școala fără a avea competențe de bază și calificările necesare pentru a ocupa un loc de muncă<sup>18</sup> și, pe de altă parte, ne vom confrunta pe termen mediu și lung cu efectele îmbătrânirii populației. Este necesară astfel o preocupare sporită pentru învățarea continuă a maturilor vârstnici de pe piața muncii, respectiv susținerea prin servicii de FCA a îmbătrânirii active. S-au făcut pași importanți pe linia asigurării, de exemplu, a celei de-a doua șanse la educație, sau a extinderii serviciilor de consiliere. Sunt necesare soluții de diversificare a ofertei de formare, respectiv a furnizorilor de educație de baza a adulților, pentru o mai bună adaptare la particularitățile și nevoile de învățare ale acestora.

Totodată, firmele se confruntă tot mai acut cu nevoia corelării schimbărilor tehnologice cu pregătirea personalului<sup>19</sup>. Chiar și în condițiile restrictive ale crizei economice actuale, FCA

<sup>17</sup> vezi "Raportul asupra progresului înregistrat în vederea atingerii obiectivelor Lisabona cu privire la Educație și Formare, Indicatori și ținte, 2008" - SEC(2008) 2293, Comisia Europeană; Brussels (date EUROSTAT).

<sup>18</sup> Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, <http://www.cdep.ro/interpel/2007/r3085B.pdf>

<sup>19</sup> Nevoia de FPC a fost determinată în principal de absorbția de către firme a progresului tehnologic și non-tehnologic. Situația dinamicii firmelor din punct de vedere al schimbărilor tehnologice este percepută diferit în funcție de regiuni, domeniul de activitate și mărimea întreprinderilor. Pe total țară, 42% dintre reprezentanții firmelor cred că, la nivelul propriilor firme au avut loc importante schimbări în ultimii 5 ani în plan tehnologic și non-tehnologic. Cele mai semnificative schimbări tehnologice și de organizare a muncii s-au înregistrat în firmele

rămâne un factor important de relansare economică a agenților economici. Cu toate acestea, România înregistrează o *investiție scăzută a companiilor în formarea/ perfecționarea profesională continuă* (doar 0,3% în 2000<sup>20</sup>), învățarea continuă a forței de muncă fiind considerată de către firme, mai mult o cheltuială și nu o investiție durabilă, cu efecte pozitive pe termen mediu și lung.

Deși prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național se prevede realizarea unui Plan de formare profesională a personalului și implementarea acestuia, practic, doar un număr redus de firme (40,3% în 2005) oferă FPC salariaților lor. Preocuparea întreprinderilor pentru a oferi FPC angajaților este invers proporțională cu clasa de mărime. Dacă 71% din întreprinderile cu 1000 angajați și peste au oferit FPC, dintre cele mici cu 10-19 angajați au oferit formare continuă doar 10,7%. Doar 68,8% au oferit FPC prin cursuri (externe și interne) și 81,7% au apelat la alte forme, respectiv pregătire, instruire sau experiență practică la locul de muncă, rotirea personalului la locuri de muncă diferite, schimb de experiență, pregătire la distanță, etc.<sup>21</sup>. Rata de participare la cursurile de FPC a fost de 26,4% pe total unități publice (22% persoane sub 25 de ani, 27,7% persoane cu vârsta de 25-54 de ani și 15,1% persoane de 55 ani și peste) și de 32,3% pentru cei din unități private (respectiv, 35,6%, 32,6% și 22,9%)<sup>22</sup>. Deși durata medie a cursurilor de formare continuă a crescut în 2005 de 1,3 ori comparativ cu 1999, durata medie pe participant s-a înjumătățit (44,1 ore față de 72,7 ore) și 69,9% din timpul astfel alocat s-a derulat în cadrul programului de lucru.

Pe lângă oferta de FPC din întreprinderi, *sistemul de servicii de FCA* este dificil de comensurat cantitativ și calitativ. Ofertanții de servicii de FCA sunt diverși, de la instituții de învățământ formal, până la agenți economici specializați și instituții ale societății civile, aparținând atât mediului public, cât și celui privat. Instituțiile de învățământ sunt centrate pe educația inițială, iar oferta de FCA este mai degrabă o preocupare reziduală și prea puțin adaptată nevoilor adulților și angajatorilor, fiind necesare oferte mai diverse, mai flexibile. La nivel postuniversitar, universitățile se focalizează mai degrabă pe oferta de mastere și doctorate, și prea puțin pe oferte modulare, flexibile, punctuale de perfecționare de-a lungul carierei profesionale. Instituțiile specializate în servicii de FCA, ca operatori pe piața specifică sunt centrați în special pe oferta de învățare pentru formare /perfecționare profesională și *pentru cererea pe termen scurt*, pe actualizare de cunoștințe, dobândire de competențe și abilități generale și specifice generate de modificările din conținutul locurilor de muncă. Deoarece FCA trebuie să ofere posibilitatea unei adaptări rapide la cerințele în continuă schimbare ale pieței muncii, *diversificarea și creșterea calității ofertei de formare profesională* trebuie să fie o preocupare permanentă.

La inserția pe piața muncii, absolvenții formării inițiale au dificultăți de adaptare la condițiile de muncă. În general, calificările obținute permit absolvenților să practice mai multe ocupații, însă pentru a fi capabili să se adapteze cerințelor unui anumit loc de muncă/ ocupație, aceștia trebuie să fie incluși în programe de tranziție de la școală la locul de muncă. Programele derulate la ora actuală nu sprijină suficient inserția efectivă a absolvenților pe piața muncii, iar „învățarea prin muncă” și consilierea în carieră nu corespund încă cererii de muncă. La rândul său, nici oferta de FCA care să sprijine această situație, deși mai aproape de cererea reală, nu este suficient de dezvoltată și adaptată.

---

mari (cu peste 50 angajați). („Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească” - RAPORT – Observatorul național al ocupării și formării profesionale a forței de muncă, Direcția programe și strategii de forță de muncă, București, Aprilie 2007

<http://209.85.129.132/search?q=cache:XV9qWjg5bH0J:www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Rapoarte-Studii/120407raport.pdf+ponderea+salariatilor+la+formare+profesionala+continua&cd=1&hl=ro&ct=cInk&gl=ro>

<sup>20</sup> Anuarul Statistic al României 2008, INS, București

<sup>21</sup> Caracteristici ale formării profesionale în întreprinderile din România, 2005, INS București, 2007

<sup>22</sup> Caracteristici ale formării profesionale în întreprinderile din România, 2005, INS București, 2007

În plus, *calitatea ofertei*, în sensul adaptării la particularitățile de învățare ale adulților, este de multe ori discutabilă. Din păcate, se constată adesea că tehnicile de predare și de învățare sunt cele tradiționale, neconcordanțe cu învățarea activă, participativă, inovativă. La nivel instituțional, se simte tot mai acut nevoia *formării formatorilor pentru adulți* axați pe cultura calității și antreprenoriat, pe învățare activă și bazată pe competențe, în acord cu nevoile formative și de profesionalizare specifice carierei acestora. Profesionalizarea activităților manageriale pentru structurile/ instituțiile ce oferă educația adulților, în sensul asigurării consistenței și eficienței proceselor decizionale, se impune deopotrivă.

Din perspectiva *transparenței și accesibilității informațiilor* cu privire la ofertele și ofertanții de FCA, putem afirma că s-au făcut pași importanți, astfel de baze de date fiind gestionate și de CNFPA și de ANOFM. Chiar și ofertanții de FCA au propriile lor baze de date. Însă nu există în prezent un sistem integrat, o rețea de gestionare a unei baze de date (indicatori statistici și informații), sau mecanisme de urmărire sistematică și integratoare a ofertei și cererii de formare, la nivel național, regional, local, pe meserii, profesii, categorii de cunoștințe, competențe etc. Astfel că nivel național, nu se cunosc dimensiunile reale ale cererii și ofertei de servicii de FCA și nici calitatea și eficiența, impactul acestora. O strategie națională integrată a DRU și planuri de acțiune credibile și operaționale necesită o fundamentare riguroasă a nevoii respectiv cererii cantitative și calitative de servicii de FCA, care să se sprijine pe date și informații statistice riguroase și sistematice, de care, în prezent, dispunem doar în mică măsură. Anchetele privind FPC ale INS, evidențele ANOFM (AJOFM) privind educația profesională a șomerilor, statistica autorizării de cursuri a CNFPA precum și evidențele fiecărui formator pentru FCA nu oferă o imagine de ansamblu încheagată și coerentă. În plus, instituțiile ofertante de FCA aparținând altor structuri (universități populare, ONG-uri, etc.) oferă doar informații sporadice și parțiale, iar cunoștințele și competențele dobândite pe aceste căi nu sunt recunoscute decât în măsura în care beneficiarii solicită certificarea acestora în cele peste 40 de centre de evaluare de competențe profesionale existente în prezent.

Nu doar oferta de cursuri de FCA necesită îmbunătățiri, dar îngrijorător este și *interesul scăzut al adulților* pentru accesarea ofertelor de FCA. De exemplu, datele oferite de ANOFM cu privire la cursurile finanțate din fondul de șomaj, ca măsură activă de ocupare, arată că din totalul șomerilor înregistrați în 2006, doar 8,77% au optat pentru această posibilitate, în ciuda facilităților sale de acordare și a gratuității formării. În anul 2007, au participat 46999 persoane, din care 89,9% au fost șomeri<sup>23</sup>. Efortul financiar programat pentru formare continuă din fondul de șomaj, de numai 2,17% din total s-a realizat doar în proporție de 78,34%.

În ceea ce privește dinamica ofertei de formare profesională a adulților, este de menționat că, pe de o parte, s-a înregistrat o creștere a cererii de formare/ învățare din partea pieței și, pe de altă parte, a sporit numărul furnizorilor de formare. În 2004-2007, 8431 de furnizori de cursuri pentru adulți au acordat 549099 certificate de calificare și 357935 certificate de absolvire. În anul 2008, numărul furnizorilor a crescut la 3134 (cu 17% mai mulți decât anul anterior), aceștia acordând 187755 certificate de calificare și 169352 certificate de absolvire<sup>24</sup>. Totodată, în perioada 2004-2007, cele 42 de centre de evaluare de competențe dobândite în sistem non-formal și informal existente au acordat un număr de 6050 de certificate.

Implicarea *partenerilor sociali* în procesul de creștere a competitivității și adaptabilității întreprinderilor și a forței de muncă a vizat consolidarea parteneriatului social, prin sprijinirea activității comitetelor sectoriale existente și organizarea de sub-comitete, sub coordonarea CNFPA. În anul 2007, au fost înființate 21 de comitete sectoriale din totalul celor 23 de

<sup>23</sup> [http://www.anofm.ro/files/Raport\\_activitate\\_ANOFM2007%20.pdf](http://www.anofm.ro/files/Raport_activitate_ANOFM2007%20.pdf)

<sup>24</sup> CNFPA, <http://www.cnfpa.ro>

sectoare economice, iar în patru comitete sectoriale s-au înființat sub-comitete: CS Sănătate, igienă, servicii sociale - 2 sub-comitete, CS Administrație și servicii publice - 3 sub-comitete, CS Tehnologia informației, comunicații, poștă - 3 sub-comitete, CS Educație și formare profesională, cercetare-dezvoltare și sport - 4 subcomitete.

Deocamdată însă, fragmentarea ofertei de formare profesională continuă, acoperirea geografică inconsistentă cu furnizori de formare pentru adulți, interesul scăzut al antreprenorilor/ întreprinderilor pentru investiția în dezvoltarea resurselor umane au contribuit la o rată foarte scăzută de participare,<sup>25</sup> în scopul realizării în România a unui sistem național coerent al calificărilor profesionale, aplicabil atât în formarea profesională inițială, cât și în formarea profesională continuă. Prin Programul PHARE 2004 – 2006, 19 comitete sectoriale din cele 23 au fost implicate în elaborarea și validarea a 271 de standarde ocupaționale în urma formării profesionale a peste 180 de experți.

### 3.3.2. Analiza SWOT privind formarea continuă a adulților

#### Puncte tari

- Existența unor priorități de acțiune pentru dezvoltarea FPC pentru perioada până în 2010 în cadrul strategiei naționale de ocupare și a unei strategii de FPC pe termen scurt și mediu;
- Existența unui cadru de reglementare privind formarea continuă axat pe: Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților; Metodologia certificării formării profesionale a adulților; Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare; Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, care reglementează evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe cale non formală și informală;
- Reformarea și dezvoltarea sistemului instituțiilor implicate în servicii de FCA. Sprijinirea de către stat a formării profesionale a adulților și în genere a eforturilor direcționate către formarea profesională ale întreprinderilor și chiar indivizilor și comunităților; promovarea parteneriatului și a dialogului social pentru FPC;
- Forță de muncă cu un nivel acceptabil de educație inițială;
- Interesul crescut al adulților pentru utilizarea programelor de formare profesională, în special în rândul persoanelor tinere pre-calificate, care se dovedesc mai deschise la reorientarea profesională;
- Multiplicarea eforturilor întreprinderilor românești pentru formarea profesională a salariaților, această evoluție fiind un efect al masivei investiții directe în economia românească, al nevoii de restructurare, modernizare, absorbție a rezultatelor CDI pentru menținerea competitivității de piață;
- Extinderea folosirii serviciilor TIC ca bază pentru oferta de servicii de FCA.
- Implementarea unui sistem de validare a competențelor dobândite în diferite contexte de învățare, ca stimulare a participării la formare continuă.

#### Puncte slabe

- Incapacitatea factorilor decizionali din România de a găsi soluții viabile privind stimularea participării adulților la învățare;
- **Rețea instituțională** de FCA dezechilibrată și insuficientă, mai ales în mediul rural și mic urban;

---

<sup>25</sup> Înființate în baza Acordului național tripartit privind Cadru Național al Calificărilor, semnat în februarie 2005. Cele 23 de sectoare de activitate pentru care s-au constituit comitete (prin acordul partenerilor sociali reprezentativi la nivel național) și care acoperă întregul spectru economic, au fost stabilite de CNFPA, care îndeplinește prin lege și rolul de Autoritate Națională a Calificărilor.

- Rate constant scăzute de participare la educație și formare profesională, la toate vârstele, în special în mediul rural, determinând un nivel scăzut de competitivitate a forței de muncă din România;
- 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;
- Insuficienta dezvoltare a cadrului național al calificărilor, precum și a cadrului de certificare a competențelor și abilităților de către furnizorii de pregătire în sistemul de pregătire profesională continuă;
- Pârghii puține de sprijin pentru perfecționare profesională, pentru actualizarea competențelor și cunoștințelor, pentru învățare în vederea dezvoltării sau pentru schimbarea carierei; neatractivitatea măsurilor de stimulare fiscală adresate atât angajatorilor, cât și angajaților;
- Neatractivitatea măsurilor active de formare profesională pentru șomeri, dublate de durata mare a programelor de calificare, relativ rigid concepute;
- Slaba adaptare a **ofertei** de formare continuă la cerințele solicitate la angajare și la locul de muncă; insuficienta adecvare a calificărilor și competențelor la nevoile pieței muncii;
- Slaba implicare a instituțiilor educaționale din sistemul formal de învățământ preuniversitar și universitar în ofertarea de FCA;
- Insuficienta dezvoltare a ofertelor și a know-how-ului pentru educația de bază a adulților;
- Slaba cooperare și *lipsa unor parteneriate consistente* și pe termen mediu și lung între diferiții furnizori de FCA, între furnizori și beneficiari (mediul de afaceri și instituții ale societății civile);
- Capacitatea limitată de răspuns a sistemului de formare continuă prin cursuri autorizate la cerințele pieței muncii determinate de apariția unor noi ocupații datorită duratei mult prea mari a elaborării standardelor ocupaționale și a procedurilor prea complicate;
- Sisteme interne de asigurare și management al **calității** în FCA insuficient dezvoltate;
- 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 pârghii facilitatoare pentru perfecționarea lor profesională. Sistemul de certificare a competențelor lor pedagogice este inadecvat: chiar dacă se cer începând din 2010 certificate de competențe didactice de lucru cu adulții, au același statut/ recunoaștere certificate obținute după 20 sau 200 de ore de formare;
- Coerența și flexibilitatea limitată a rutelor individuale de învățare pe tot parcursul vieții. Insuficienta dezvoltare a mecanismelor de transfer al achizițiilor de învățare obținute între diferite contexte de învățare limitează posibilitățile populației adulte de a obține acreditarea formală a competențelor, în special, a populației ce provine din medii defavorizate;
- Campanii educaționale de informare a adulților asupra necesității, oportunităților și beneficiilor învățării sunt aproape inexistente și ineficiente.

### Oportunități

- Creșterea participării firmelor românești pe piața UE care vor determina noi modificări și noi restructurări ale sectoarelor economiei naționale și implicit ale ocupațiilor subsumate acestora;
- Necesitatea/ acceptarea nevoii de schimbare a întreprinderilor care implică și adaptare, actualizare de cunoștințe, competențe, abilități, respectiv corelarea nevoii de pregătire a personalului cu schimbările tehnologice;
- Acceptarea calificărilor profesionale din România în spațiul Uniunii Europene;
- Diversificarea surselor de finanțare a FCA din fonduri europene, intervențiile FSE în România în domeniul DRU fiind considerabile;

- Dezvoltarea cadrului național al calificărilor, precum și a cadrului de certificare a competențelor și abilităților de către furnizorii de pregătire în sistemul de pregătire profesională continuă, inclusiv în ceea ce privește certificarea competențelor în meserii tradiționale;
- Tendințele europene care afirmă crearea oportunităților pentru toți adulții (în special cei cu nivel scăzut de calificare) de a avansa cel puțin un pas ca nivel de calificare;
- Preocupările tot mai susținute pentru creșterea calității ofertei în FCA, pentru profesionalizarea practicienilor din educația adulților.

### **Amenințări**

- Lipsa unei abordări integratoare în educația adulților deoarece nu intră ca întreg în aria de responsabilitate distinctă a niciunui minister;
- Lipsa de coerență și complementaritate dintre politicile din domeniul educației, formării profesionale inițiale și formării profesionale continue;
- Cultura IPIV slab dezvoltată; inexistența unei strategii integratoare a IPIV, ci doar preocupări punctuale privind FCA și mai ales FPC;
- Mobilitatea scăzută pe piața internă a muncii, deficit de competențe și/sau personal calificat, mai ales în sectoarele cu dezvoltare rapidă și în sectoarele noi de activitate/ ocupațiile noi;
- Necorelări între oferta și cererea de forță de muncă și forță de muncă necompetitivă la nivel European;
- Cultura antreprenorială limitată a persoanelor și firmelor;
- Migrația externă a lucrătorilor înalt calificați;
- Presiuni asupra ocupării, generate de procesele de privatizare și restructurare asociată cu declin economic la nivel european și mondial;
- Preocuparea redusă pentru dezvoltarea programelor de tranziție de la școală la locul de muncă;
- Întârzierea operaționalizării CNC și a comitetelor sectoriale;
- Insuficienta implicare a partenerilor sociali în programele specifice de dezvoltare a resurselor umane;
- Criza economică-financiară, creșterea riscului de excludere de pe piața muncii a persoanelor fără posibilități financiare de a ține pasul cu schimbările și a persoanelor vârstnice, la care apare cel mai pregnant fenomenul de lipsă/ deficit de competențe/ calificări;
- Reducerea finanțării FCA; lipsa stimulentei pentru formare;
- Posibilitatea creșterii inechităților în furnizarea educației și formării profesionale, ca rezultat al procesului descentralizării și a lipsei coordonării inter-instituționale;
- Lipsa informării angajatorilor despre acest sistem și a unei politici de antidiscriminare printre angajatori pentru promovarea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

**Mesaj cheie:** Dezvoltarea resurselor umane se va concentra pe creșterea investițiilor în FCA pentru 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 crizei economico-financiare, investiția în FPC este pârgia pentru creșterea flexibilității și adaptabilității la noile provocări, iar parteneriatul (autoritate publică centrală și locală, indivizi, comunitate, mediul privat) în promovarea FCA reprezintă factorul de susținere a firmei și a individului, în vederea menținerii / creșterii competitivității.



### 3.4. Ocuparea forței de muncă

#### 3.4.1. Analiza situației actuale

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.

Evoluțiile înregistrate plasează România, în anul 2008<sup>26</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>27</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, dar 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%).

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.

În structura populației ocupate după nivelul de instruire o pondere importantă (cca. 25%) o reprezenta populația cu nivel de instruire foarte scăzut, practic fără calificare (cu studii gimnaziale 18,3% și cu studii primare sau fără școala absolvită 6,6%). Deși această cifră a scăzut ușor în ultimii ani (de la 31,3% în anul 2002 la 24,9% în anul 2007), totuși este de remarcat că un sfert din populația ocupată nu are niciun fel de calificare.

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, o proporție importantă deși în scădere cu cca. 4,3% față de anul 2002.

Rata șomajului BIM<sup>28</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, 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

<sup>26</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 gospodăria (AMIGO).

<sup>27</sup> Institutul Național de Statistică, Ocuparea și șomajul în anul 2007, Nr. 149 din 30.07.2008, Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodăria (AMIGO).

<sup>28</sup> conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii.

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%.

**Criza economică globală** va schimba 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, datorate contracției tot mai accentuate a cererii de muncă, ce va putea deveni chiar persistentă.

Schimbările continue de pe piața muncii și din societatea românească necesită o actualizare continuă a cunoștințelor și a 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.

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>29</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

---

<sup>29</sup> vezi "Raport de activitate pentru anul 2007", ANOFM; [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro).

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>30</sup>.

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.

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.

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.

Numărul persoanelor 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.

Ocuparea temporară în servicii de interes comunitar a constituit atât o alternativă pentru șomerii care au reale probleme de reinsertie 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.

ANOFM a continuat acțiunile de informare și oferire a serviciilor specifice, direct în cadrul comunităților vulnerabile, 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 insertie.

---

<sup>30</sup> vezi "Raport de activitate pentru anul 2006", ANOFM, [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro).

### 3.4.2. Analiza SWOT privind ocuparea

#### Puncte tari:

- Un nivel de dezvoltare instituțională și legislativă relativ coerent și comparabil cu cel de la nivelul Uniunii Europene;
- Atingerea unei maturități relative și a unei eficiențe în creșterea a serviciului public de ocupare;
- Politici și servicii de ocupare mai bine țintite și orientate către grupurile vulnerabile din punct de vedere al potențialului lor propriu de ocupare;
- Un sistem de asigurare de șomaj mai adecvat perioadelor de creștere economică, orientat către stimularea efortului individual de căutare a unui loc de muncă;
- Înregistrarea unor evoluții ascendente ale ratelor de ocupare, în ultimii anii, precum și o îmbunătățire a structurii ocupării pe sectoare economice (reducerea ponderii populației ocupate în agricultură și creșterea populației ocupate în sectorul serviciilor);
- Rate înalte de ocupare pentru persoanele cu studii superioare;
- Reducerea ratelor generale de șomaj până la nivele de cca. 5% (nivele înregistrate istoric doar de economiile foarte dezvoltate, cu piețe ale muncii foarte flexibile de tipul piețelor anglo-saxone);
- Tendință de ușoară creștere a ocupării salariate, pe fondul unei politici de impozitare mai laxe și a creșterii salariilor nominale și reale.

#### Puncte slabe:

- **Abordările neadecvate în planul politicilor de piața muncii**, care nu iau în considerare caracteristicile specifice ale economiei românești, afectând dezvoltările pe termen lung;
- Creșterea ratelor de inactivitate ale populației în vârstă de muncă, ceea ce presupune existența unor rigidități crescute pe piață, tranziții dinspre ocupare spre inactiv în vârstă de muncă și dinspre șomaj în inactiv, fără reîntoarcerea către ocupare;
- Existența unui **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 educația inițială;
- Menținerea unei **ocupări informale** la nivele destul de ridicate, dacă se ia ca reper ocuparea din agricultură oarecum ridicată, o ocupare cu statut de lucrători familiari neremunerați și lucrători pe cont propriu (cca. 1 treime din total ocupare);
- Deși ocuparea în sectorul serviciilor a fost într-o continuă expansiune, totuși aceste dezvoltări reflectă volatilitatea creșterii economice, precum și tendința către speculativ chiar și a investiției directe din economie;
- Crearea de locuri de muncă în sectorul construcțiilor și în sectorul serviciilor foarte volatile (servicii imobiliare de exemplu) nu asigură o creștere a calității ocupării în concordanță cu dimensiunile de calitate stabilite la nivelul Uniunii Europene;
- **Cronicizarea șomajului** și menținerea ratelor șomajului de lungă durată și a ratelor șomajului tinerilor la nivele ridicate (peste media europeană);
- Menținerea unor mecanisme de stabilire a salariilor insuficient dezvoltate pentru a reflecta corespunzător productivitatea, nivelul de calificare și diferențele regionale;
- Atitudine discriminatorie a angajatorilor față de anumite categorii vulnerabile, cum este comunitatea roma, fapt ce determină acutizarea fenomenului de subocupare în cadrul acestei comunități, lipsa unei perspective în găsirea unui loc de muncă cu un salariu peste mediu, favorizarea ocupării de către membrii comunității roma a unor locuri de muncă prost plătite;
- **Inegalitatea de gen în** accesul la piața muncii cât și diferențe în nivelul plăților între bărbați și femei;

- Menținerea unei **mobilități teritoriale și profesionale reduse** a ofertei de muncă datorită unor stimulente individuale neatractive, dar și a unor stimulente pentru perfecționare profesională, pentru avansare în carieră.

#### **Oportunități:**

- Creșterea investiției statului în activități care să creeze și să mențină locuri de muncă de calitate superioară;
- Dezvoltarea politicilor active de ocupare prin participarea mai activă și mai rapidă la fondurile structurale ale Uniunii Europene (în special la FSE);
- Existența unui cadru instituțional solid privind serviciile de ocupare și de asistență a șomerilor în perioada de criză;
- Posibilitatea realizării unui proces mai eficient de asigurare a concordanței dintre nevoile cererii și caracteristicile ofertei, pe fondul unei diminuări temporare a cererii și a scăderii salariului de rezervă al indivizilor;
- Existența unei expertize de cercetare științifică de înaltă calitate privind analiza și prognoza cererii de muncă în structură de ocupații, calificări și competențe, tranziția de la școală la piață etc., insuficient valorificate însă la momentul actual.

#### **Amenințări:**

- Concordanța dintre cererea și oferta de muncă pe piața românească era caracterizată până la declanșarea crizei economice mondiale de multiple inconsistențe, dar reflecta în același timp o economie în plină dezvoltare. Cum starea de maturitate economică nu a putut fi atinsă de economia românească până la momentul declanșării crizei economice, este foarte probabil ca dezechilibrele deja prezente se vor accentua fiind posibilă apariția unor noi dezechilibre;
- 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 (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 crizei 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 resursele umane, 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 să genereze contramăsuri la acestea;
- Salariile au cunoscut o creștere accelerată pe tot parcursul acestei prime decade a sec. 21, trendul ascendent devenind marcant în ultimii 4-5 ani. Procesul de evoluție ascendentă a salariilor a avut însă adesea o dinamică superioară creșterii de productivitate.

- 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 capacitatea de sinteză din partea decidenților, determinând ca o bună parte din acest capital să rămână nevalorificat. Pentru componenta de prognoză, inclusiv în ceea ce privește cererea și oferta de calificări, 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, fiind puțin atractive și adaptate evoluției actuale a pieței muncii.
- 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.
- Investiția întreprinderilor în resursele umane a fost într-o creștere evidentă în ultimii ani. Cu toate acestea, o serie de analize efectuate asupra acestui proces investițional, așa cum se profila la începutul actualei decade, arată în mod clar concentrarea investiției în resursele umane în zona așa-numitelor sectoare speculative, ale căror evoluții urmăresc practic ciclicitatea economică. Altfel spus, o mare parte din această investiție se va pierde;
- Sistemul de protecție socială (pensii, șomaj, sănătate) este actualmente subfinanțat; Capacitatea acestuia de a asigura suportul de venit necesar într-o perioadă de criză economică a fost serios zdruncinată.

**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.*

### 3.5. Incluziunea socială și asistența socială

#### 3.5.1. Analiza situației actuale

Statul român a acordat atenție politicilor de combatere a sărăciei și excluziunii sociale încă din anul 1997, prin crearea Comisiei Naționale Anti-sărăcie, transformată ulterior în Comisia Anti-sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale (CASPI). În septembrie 2006, România a transmis Comisiei Europene Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială (RNS PSIS) 2006-2008, un document cheie pentru perioada postaderare în care erau evidențiate angajamentele asumate de statul român în domeniul incluziunii sociale. În luna septembrie 2008 a fost depus cel de-al doilea RNS PSIS prin care au fost stabilite noile priorități pentru perioada 2008-2010. MMFPS are rolul de coordonator al politicilor de incluziune socială. Conform Hotărârii de Guvern, MMFPS îndeplinește atribuția de elaborare a Raportului național strategic privind incluziunea socială și protecția socială, precum și planul național strategic privind incluziunea socială. La nivel județean funcționează comisiile județene de incluziune socială, alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului, cu responsabilități în domeniul incluziunii sociale, reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale reprezentative din județ, reprezentanți ai consiliilor locale și ai consiliului județean. Secretariatul tehnic al comisiilor este asigurat de Direcțiile județene de muncă și protecție socială. Comisiile sunt organizate în cadrul instituției prefectului.

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 reduce cheltuielile

alternative la nivel social. Aceasta este și explicația accentuării nevoii de formare de resurse umane calificate, care să sprijine și să promoveze incluziunea socială.

Fenomenul excluziunii sociale afectează grupuri sociale expuse riscului de marginalizare socială. În România, următoarele categorii de persoane se află în dificultate conform legislației: copiii aflați în sistemul de stat de protecție a copilului, tinerii de peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, persoanele aparținând minorității naționale a romilor, persoanele cu dizabilități, persoanele eliberate din detenție. La acestea se adaugă categorii de persoane aflate în risc social cum ar fi o parte a familiilor cu mai mult de 2 copii și a celor monoparentale, în special cele care beneficiază de prestațiile sociale. Desigur, conform diverselor studii și rapoarte de cercetare, există și alte segmente sociale vulnerabile care pot fi adăugate la listă dar ele se suprapun în bună măsură peste cele menționate mai sus. Propunem adăugarea pe lista grupurilor vulnerabile a persoanelor sau cuplurilor de persoane vârstnice (peste 65 de ani), în special din mediul rural, care nu beneficiază de pensie și nici de alte venituri/proprietăți care să le asigure trecerea de pragul pentru venitul minim garantat.

Toate aceste categorii defavorizate se confruntă cu numeroase probleme legate de incluziunea socială, determinate de accesul dificil la educație și, ulterior, pe piața muncii.

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

În cazul copiilor expuși riscului sau aflați în situații de risc problemele identificate vizează reintegrarea socială a copiilor străzii cu toate aspectele secundare; delicvența 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 pe lângă aspectele legate de lipsa un context familial adecvat și cu dificultăți în găsirea unei locuințe integrare redusă pe piața muncii, datorită unei calificării profesionale neadecvate.

O parte semnificativă dintre persoanele aparținând minorității naționale a romilor 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, 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, confruntarea cu fenomenul discriminării pe piața muncii. Populația roma 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>31</sup>, 9% din tinerii adulți romi (18-30 ani) sunt absolvenți de liceu, iar 2% au studii superioare, în comparație cu 41% din tinerii adulți ne-romi, respectiv 27%. De asemenea, cel mai mare procent de analfabetism se înregistrează tot în rândul populației de etnie roma și anume 28% din cei ce frecventează școala primară dar nu au absolvit-o. Măsurile afirmative din educație, precum și activitatea resurselor umane roma specializate în domeniul educației școlare (inspectorul școlar pentru minorități, inspectorul pentru școlarizarea romilor, profesorul de limba romani și istoria și tradițiile romilor, mediatorul școlar, profesorul psiho-pedagog sau consilierul școlar) au contribuit la creșterea ratei de absolvire a școlii, precum și la creșterea numărului de copii înscriși într-o formă de învățământ.

Comisia Europeană a semnalat situația îngrijorătoare a populației de etnie romă, caracterizată prin „discriminare individuală și instituțională persistentă și un grad ridicat de

---

<sup>31</sup> „Vino mai aproape: incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi” Editori Gabor Fleck și Cosima Rughinis, Agenția Națională pentru Romi, 2008

excluziune socială”. Comisia a mai semnalat ratele ridicate de ne-ocupare și sărăcie ale acestui grup ca și o pierdere în termeni economici considerând rezolvarea acestei probleme urgente ca o responsabilitate comună a Uniunii Europene și a Statelor Membre.<sup>32</sup>

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.

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 este mai mare în rândul femeilor vârstnice, femeile roma 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>33</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% (puncte procentuale) pentru 15-24 ani, 12,1% (puncte procentuale) pentru 25-54 ani și 16,7% (puncte procentuale) 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>34</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.

Din 2001, prin Legea cadru nr. 705, abrogată ulterior, și prin legea nr. 47 din 2006 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.

La nivel central, politica de asistență socială este coordonată de MMFPS și realizată de mai multe instituții guvernamentale cu rol sau cu unele atribuții în domeniu (Ministerul Sănătății, Ministerul Justiției, Ministerul Administrației și Internelor, MECI și alte instituții centrale).

Coordonarea integrată a domeniului asistenței sociale s-a realizat odată cu trecerea în subordinea MMFPS a Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, a Autorității Naționale pentru Protecția Copilului și Adopție și a Agenției Naționale pentru Protecția Familiei, începând cu anul 2003.

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, protecției copilului, persoanelor singure, vârstnicilor, persoanelor cu dizabilități și oricărei alte categorii de persoane care necesită asistență. Sistemul de asistență socială este integrat și unitar, prin coordonarea activităților desfășurate de MMFPS prin direcțiile sale teritoriale și serviciul public de asistență socială din subordinea consiliilor județene și locale, înființat în baza Hotărârii Guvernului nr. 90/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și

<sup>32</sup> Comunicare a Comisiei Europene către Parlamentului European, Consiliu, Comitetul Economic și Social și către Comitetul Regiunilor – Non-discriminare și oportunități egale: un angajament reînnoit, COM(2008) 420 final, disponibil la: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=574&langId=en>

<sup>33</sup> vezi Institutul Național de Statistică, Baze de date statistice, TEMPO-Online serii de timp

<sup>34</sup> vezi Institutul Național de Statistică, “Cercetarea statistică privind costul forței de muncă în anul 2006”



funcționare a serviciului public de asistență socială și Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului.

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.

Serviciile sociale sunt asigurate de către autoritățile administrației publice locale, precum și de persoane fizice sau persoane juridice publice ori private.

Principalele tipuri de servicii sociale *sunt: servicii cu caracter primar* care au drept scop prevenirea sau limitarea unor situații de dificultate sau vulnerabilitate care pot duce la marginalizarea sau excluderea socială; *servicii specializate* care au drept scop menținerea, refacerea sau dezvoltarea capacităților individuale pentru depășirea unei situații de nevoie socială.

Finanțarea serviciilor sociale se realizează, în principal, din bugetele locale, bugetul de stat, contribuțiile beneficiarilor, sponsorizări și donații.

A fost creat cadrul legal al cooperării între furnizorii de servicii sociale din sectorul public și cel privat, deschizându-se astfel una dintre perspectivele importante de dezvoltare ale 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 întâzieri. 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 cu probleme sociale au fost lipsite de acoperire cu servicii 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.

### **3.5.2. Analiza SWOT pentru grupurile dezavantajate**

#### **Puncte tari:**

- Cadrul legal ce conturează principalele măsuri privind incluziunea socială este dezvoltat;

- Elaborarea planurilor regionale de acțiune pentru ocupare și incluziune socială;
- Crearea Pactelor Regionale și Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială;
- Elaborarea și punerea în practică a strategiilor județene pentru îmbunătățirea accesului la educație pentru grupurile dezavantajate;
- Existența unor programe naționale menite să acorde sprijin categoriilor de persoane vulnerabile;
- Implicarea activă a sectorului ONG-urilor în promovarea serviciilor pe piața muncii pentru incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile;
- Experiența în folosirea fondurilor de preaderare;

#### **Puncte slabe:**

- Multe dintre actele normative și documentele strategice nu sunt coerente (se contrazic reciproc sau se suprapun), nu sunt însoțite de planuri de implementare, de responsabilități și sancțiuni clare și, ca urmare, nu produc efecte.
- Multe dintre inițiative nu sunt bazate pe evidențe, pe date statistice, pe cercetări și nici nu se elaborează de jos în sus, prin consultarea celor care urmează să le implementeze;
- Nu se face monitorizarea și evaluarea politicilor de incluziune, așa că nu se cunoaște impactul lor real și nu pot fi corectate, îmbunătățite;
- Rata crescută a șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată, în special pentru tineri și pentru cei din zonele rurale;
- Insuficienta integrare a grupurilor vulnerabile în educație, formare și pe piața muncii formală (roma, persoane cu dizabilități);
- Insuficienta dezvoltare a serviciilor comunitare care să răspundă nevoilor persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile;
- Zone îndepărtate care au nevoie să fie reconectate la educație și ocupare;
- Slaba participare la niveluri superioare de educație și formare și pe piața muncii a tinerilor peste 18 ani care părăsesc instituțiile de stat pentru protecția copilului;
- Slaba participare la niveluri superioare de educație și formare și pe piața muncii a tinerilor romi;
- Atitudinea negativă a corpului profesoral, dar mai ales a părinților copiilor fără probleme de sănătate, față de copiii cu HIV, limitează accesul acestora la participarea școlară;
- Atitudinea discriminatorie a unor profesori, dar mai ales a unor părinți ai copiilor populației majoritare față de copiii romi limitează accesul acestora la participarea școlară;
- Comportamentul pasiv al grupurile dezavantajate care se mulțumesc cu ajutoarele temporare și nu se implică activ în măsurile active de ocupare, datorită condițiilor dificile de accesare a serviciilor oferite;
- Munca în economia informală reprezintă în ultimii ani o constantă în activitatea unui segment important al populației active;
- Numărul de pensionari de invaliditate a crescut de peste 4 ori în 18 ani iar procentul din total pensionari a crescut peste 2 ori;
- 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;
- Numărul insuficient de personal specializat și numărul redus de servicii sociale care nu acoperă toate nevoile persoanele cu dizabilități instituționalizate;
- Persoanele cu handicap grav neinstituționalizate sunt asistate de asistenți personali pentru care nu există programe suficiente de perfecționare la nivel național.

- Accesibilizarea locurilor de muncă și a celor de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități este mai mult formală.

#### **Oportunități:**

- Crearea și dezvoltarea unui cadru instituțional unitar pentru creșterea incluziunii sociale;
- Continuarea procesului de descentralizare a serviciilor publice și cu precădere a celor de incluziune socială cu inițierea unui mecanism de monitorizare a respectării principiilor antidiscriminatorii în activitatea acestor servicii;
- Existența cooperării și a parteneriatelor între diferiți actori în domeniul social și formare în vederea asigurării accesului extins pe piața muncii;
- Întărirea sectorului ONG-urilor;
- Posibilitatea generalizării experiențelor și bunelor practici obținute în programele de pre-aderare privind incluziunea grupurilor vulnerabile.

#### **Amenințări:**

- 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;
- Creșterea ponderii femeilor care 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;
- Neinclusiunea în sistemul educațional și nefinalizarea studiilor primare și gimnaziale constituie o premisă a analfabetismului funcțional și crește alarmant riscul sărăciei și al excluziunii sociale;
- Atitudinile discriminatorii și lipsa mediului intercultural în sistemul educațional conduc la nefinalizarea studiilor primare și gimnaziale ale copiilor provenind din grupuri vulnerabile, crescând alarmant riscul sărăciei și al excluziunii sociale;
- Capacitatea de absorbție limitată a fondurilor structurale/adaptarea dificilă la cerințele fondurilor structurale. 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;
- Creșterea numărului de persoane aflate în sărăcie din mediul rural, din gospodăriile conduse de o femeie cu vârstă cuprinsă în intervalul 35-54, din gospodăriile cu mai mult de 3 copii, din gospodăriile cu un singur părinte și din cele în care trăiește o persoană cu handicap;
- Creșterea numărului de persoane aflate în sărăcie, determinată de creșterea prețurilor produselor și serviciilor.

### **3.5.3. Analiza SWOT pentru servicii sociale**

#### **Puncte tari:**

- Sistemul de protecție socială se caracterizează printr-un cadru legislativ și instituțional care favorizează incluziunea socială și accesul la drepturile fundamentale, cum sunt: asistența socială, ocuparea, sănătatea, educația etc.;
- Reformarea sistemului prin plasarea serviciilor de asistență socială în responsabilitatea autorităților locale și județene, nivelul guvernamental axându-se pe politici, strategii și pe metode de monitorizare, evaluare și control;

- Elaborarea unor strategii focalizate pentru grupurile vulnerabile cele mai expuse riscului excluziunii sociale (roma, persoane cu handicap, tinerii care părăsesc instituțiile de protecție socială);
- Au fost dezvoltate programe destinate susținerii familiei, copiilor și altor categorii de persoane defavorizate.

#### **Puncte slabe:**

- Dezvoltarea inegală a serviciilor la nivel local;
- Multiplicarea de structuri instituționale cu atribuții similare care generează confuzii și produc o fragmentare a sistemului;
- Înființarea de structuri partenoriale (comisii, grupuri de lucru, pacte), pentru satisfacerea cerințelor Uniunii Europene, a condus la existența unor structuri nefuncționale, datorită în principal absenței asumării rolului propus și a angajării pro-active, elementele fundamentale ale oricărei structuri partenoriale;
- Disfuncționalitățile de comunicare și conlucrare între instituțiile statului conduc la o eficiență foarte restrânsă a intervențiilor;
- Lipsa mijloacelor necesare pentru a acoperi toate nevoile din domeniul asistenței și al serviciilor sociale;
- Infrastructură deficitară pentru serviciile specializate (persoane cu handicap, bolnavi cronic etc.) și capacitate redusă de asistare în cadrul serviciilor acreditate (nr. de locuri);
- Procedurile și metodologiile mult prea complicate îngreunează implementarea politicilor și strategiilor, conducând și la o neîncredere crescută în serviciile oferite de instituțiile statului;
- 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;
- Existența unui număr redus de organizații neguvernamentale ca principali furnizori ai acestor servicii;
- 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.

#### **Oportunități:**

- Crearea și dezvoltarea unui cadru instituțional unitar pentru furnizarea serviciilor sociale;
- Continuarea procesului de descentralizare a serviciilor sociale;
- Existența cooperării și a parteneriatelor între diferiți actori în domeniul social și formare, în vederea asigurării accesului extins pe piața muncii;
- Întărirea sectorului ONG-urilor furnizoare de servicii sociale;
- Pregătire continuă a experților care au roluri în implementarea politicilor care vizează îmbunătățirea situației romilor;
- Posibilitatea generalizării experiențelor și bunelor practici obținute în programele de pre-aderare privind furnizarea de servicii sociale de calitate.

#### **Amenințări:**

- Capacitatea de absorbție limitată a fondurilor structurale pentru proiecte în domeniul social;
- Extinderea zonelor neacoperite de serviciile sociale, ca urmare a lipsei specialiștilor și a instituțiilor specializate;

- Creșterea numărului de persoane dependente de serviciile sociale.

**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.*

Diagnoza situației actuale a capitalului uman din România arată o situație îngrijorătoare privind competitivitatea acestuia, dacă ne raportăm la date precum cele obținute la ultima testare PISA (2006), în care se arată că 53% din populația școlară se află la finalul școlarității obligatorii la nivelul 1 de alfabetizare funcțională, la care mai adăugăm 19% rata de abandon școlar prematur (2007), respectiv faptul că 1,3% dintre adulți participă la învățare continuă, iar un sfert dintre adulții activi de pe piața muncii nu au nicio calificare. Devine astfel evidentă necesitatea unor eforturi susținute pentru dezvoltarea resurselor umane, diagnoza evidențiind achizițiile și aspectele forte pe care să continuăm să construim, oportunitățile pe care să le valorificăm, respectiv aspectele problematice de ameliorat.

## 4. Strategia

### 4.1. Viziune și obiectiv general

#### Viziunea de dezvoltare integrată a resurselor umane ale României – 2020

La orizontul anului 2020, România va avea o forță de muncă calificată și flexibilă în contextul pieței europene și globale.

Investiția în resursele umane va fi una dintre pârgurile principale ale creșterii economiei naționale.

Educația, formarea profesională inițială și continuă, precum și cercetarea, vor trebui să contribuie la întregului proces investițional în resursele umane, astfel încât ele să poată sprijini de o manieră reală capacitatea economiei naționale, și implicit a resurselor umane, de a face față presiunilor competitive crescânde de pe piața unică europeană și de pe cea globală.

Această viziune integrată va contribui la atingerea obiectivelor actuale la nivel național și a obiectivelor Uniunii Europene privind politica de coeziune, ocuparea forței de muncă și învățarea 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.

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 capacității și calității sistemelor de dezvoltare a resurselor umane care să conducă la creșterea și asigurarea unui nivel stabil de ocupare, un nivel mai ridicat al calității vieții și o coeziune socială efectivă pentru acei cetățenii ai României aflați în risc de excluziune socială, în vederea atingerii până în anul 2020 a nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile.*

#### **Ținte strategice pentru anul 2020<sup>35</sup>:**

- Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 de ani) să crească de la aproximativ 59%, în 2008, la 65%, în 2020;
- Rata de activitate a populației în vârstă de muncă să crească de la aproximativ 64% în 2008, la 70-75%, în 2020;
- 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%;
- Creșterea participării adulților, grupa de vârstă 25-64 ani, la educație și formare până la nivelul de minim 12%;
- Numărul de participanți la programele de calificare sau recalificare destinate grupurilor vulnerabile să crească de la 6.487 în 2005 la 170.000 în 2020;
- Numărul participanților la programele de formare dedicate specialiștilor în domeniul incluziunii sociale să crească de la 4.795 în 2005 la 20.000 în 2020.

<sup>35</sup> vezi Obiectivele Naționale stabilite pentru Orizontul 2020 în cadrul "Strategiei pentru Dezvoltarea Durabilă a României, Orizonturi 2013-2020-2030".

## **4.2. Obiective strategice integratoare și obiective specifice**

### **4.2.1. Crearea unui sistem funcțional de evaluare a nevoilor reale și de definire a direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane, în contextul actual al pieței europene și globale**

Elaborarea unor măsuri corespunzătoare pentru dezvoltarea resurselor umane este dependentă de înțelegerea nevoilor indivizilor și ale pieței muncii. Această abordare 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. Creșterea capacității de analiză și evaluare a schimbărilor survenite pe piața 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 analiza situațiilor concrete și anticipând evoluțiile acestei piețe. Eșecul însă în a prevedea criza economică arată limitele actuale ale studiilor prospective. Cu toate acestea, pentru a asigura aplicarea unor politici eficiente de analiză și evaluare a schimbărilor survenite pe piața muncii, corelate cu cele economice și de formare profesională, studii prospective pe termen lung cu privire la dinamica locurilor de muncă sunt absolut necesare.

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. Tendințele conturate<sup>36</sup> în domeniul pieței muncii 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, inițiativa și responsabilitatea.

#### **4.2.1.2. Înțelegerea nevoilor de pe piața muncii din perspectiva cererii și ofertei**

Există la ora actuală în România o varietate de metode și instrumente de cercetare și evaluare prin care se pot identifica nevoile curente ale angajatorilor și ale ofertei de forță de muncă, 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 economice de analiză și prognoză adaptate 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 la nivel de politici publice, fie în întârzierea actului decizional, fie în copierea unor șabloane ce nu au decât o legătură îndepărtată cu realitatea economică și socială românească.

---

<sup>36</sup> Așa cum se arată în documentul Comisiei Europene (COM nr. 868, „Noi competențe pentru noi locuri de muncă; Anticiparea și compatibilizarea nevoilor pieței muncii cu competențe”, Brussel, 16.12.2008) 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. Cele mai multe locuri de muncă vor reclama lucrători înalt calificați, cu cel puțin nivel educațional mediu (p.7-8).

Obiectiv Strategic integrator	Obiective specifice	Direcții de acțiune	Indicator cheie de performanță	Nivel de bază	An nivel de bază <sup>37</sup>	Ținta	Termen S M L	Responsabili	Sursa de finanțare
Crearea unui sistem funcțional de evaluare a nevoilor reale și de definire a direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane, în contextul pieței europene și globale	Creșterea capacității de analiză și evaluare a schimbărilor survenite pe piața muncii	Realizarea de politici coerente privind piața muncii	Număr de politici sectoriale elaborate și implementate	0	2009	3	2010 2013 2020	MMFPS, MECI	Programe sectoriale, Fondul Social European
						10			
	Înțelegerea nevoilor pieței muncii din perspectiva cererii și ofertei	Realizarea de studii, analize și statistici privind resursele umane în România	Număr de studii, analize, rapoarte, strategii – formare profesională continuă	2	2009	4	2010 2013 2020	MMFPS, MECI	Bugetul cercetării, Programe sectoriale, Fondul Social European
						8			
						15			
Realizarea de studii, analize privind cererea de muncă	Număr de studii, analize, rapoarte, strategii – tranziția de la școală la viața activă	1	2009	4	2010 2013 2020	MECI, MMFPS	Bugetul cercetării, Programe sectoriale, Fondul Social European		
				8					
Realizarea de studii, analize privind cererea de muncă	Număr de studii, analize, rapoarte, strategii – ocuparea forței de muncă	2	2009	6	2010 2013 2020	MECI, MMFPS, ANOFM	Bugetul cercetării, Programe sectoriale, Fondul Social European		
				7					
Realizarea de studii, analize privind cererea de muncă	Număr de studii, analize, rapoarte, strategii – acces pe piața muncii	2	2009	4	2010 2013 2020	MMFPS, ANOFM	Bugetul cercetării, Programe sectoriale, Fondul Social European		
				10					

<sup>37</sup> Sunt estimate numărul de studii de realizat la nivelul anului 2009.



### **Acțiuni propuse în vederea atingerii obiectivelor specifice 1 și 2:**

- Realizarea de cercetări ale pieței muncii cu pronunțat caracter aplicativ, legate de nevoile decidenților, capabile să capitalizeze câștigurile cercetării academice și să le transpună în soluții cu aplicabilitate practică imediată;
- 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;
- Realizarea de studii ale pieței muncii de către serviciului public de ocupare;
- Realizarea unor activități comune de către structurile partenoriale existente, *in extenso* Pactele Regionale și Parteneriatele Locale pentru ocupare și incluziune socială, Consorțiile regionale și Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social, în vederea cunoașterii adecvate a pieței muncii;
- Punerea în practică a unor mecanisme eficiente și funcționale de cooperare pentru constituirea unei baze de cunoaștere cât mai largi în domeniul DRU;
- Identificarea și diseminarea celor mai bune practici.

### **4.2.2. Asigurarea unor sisteme de formare inițială de calitate pentru copii și tineri**

Prioritățile imediate dar și proiecțiile pe termen lung trebuie să vizeze ridicarea nivelului de pregătire al copiilor și al tinerilor, îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării inițiale. Se are în vedere ca după parcurgerea școlarității obligatorii tinerii să aibă deprinderile și competențele de bază pentru viață, pentru integrarea facilă pe piața muncii și pentru învățare de-a lungul întregii vieți. De asemenea, la finalizarea educației și formării inițiale, este prioritar ca transparența și relevanța calificărilor obținute să fie asigurată pentru toate nivelurile de școlaritate, pentru o integrare facilă pe piața muncii. O deosebită atenție este necesară pentru asigurarea accesului egal la educație de calitate pentru copiii și tinerii aparținând grupurilor dezavantajate, aflate în risc de excluziune și discriminare.

Din aceste considerente, două obiective specifice sunt de urmărit:

#### **4.2.2.1. Formarea competențelor de bază pentru toți (copii, tineri)**

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

##### **4.2.2.1. Formarea competențelor de bază pentru toți (copii, tineri)**

Formarea competențelor de bază pentru toți (copii, tineri) este condiția dezvoltării ulterioare a unei resurse umane competitive. Rezultatele testării PISA (2006) relevă o deteriorare îngrijorătoare a performanțelor sistemului educațional cu privire la nivelul competențelor de bază asigurate tinerilor în timpul școlarității obligatorii, fiind necesar cu prioritate un plan național concret și global de măsuri de remediere.

De asemenea, trebuie acordată o atenție deosebită educației timpurii, iar accesul la educația timpurie trebuie să se realizeze în mod echitabil pentru toate categoriile sociale, aceasta constituind fundamentul oportunităților egale ulterioare de învățare.

Învățarea trebuie să fie atractivă și accesibilă tuturor, indiferent de vârstă, nivelul de pregătire, statutul social sau profesional. Acest deziderat este în strânsă legătură cu obiective precum reducerea abandonului școlar, promovarea educației integrate și interculturale și creșterea ratei de cuprindere în sistemul de educație a tuturor.

#### 4.2.2.2. Formarea profesională inițială de calitate

Obiectivul sporirii calității programelor de formare profesională inițială, ca și a relevanței formării presupune eforturi specifice precum: prospectare continuă și adaptare proactivă a ofertei educaționale la dinamica pieței muncii; descentralizarea și autonomia sistemului (pre)universitar, dublată de profesionalizarea activităților manageriale la toate nivelurile, promovarea parteneriatului, extinderea serviciilor de consiliere, implementarea pe scară largă a sistemelor de asigurare și management al calității, cercetare, dezvoltarea resurselor umane din educație, redefiniri curriculare în termeni de competențe și rezultate ale învățării, pentru asigurarea transparenței calificărilor.

Învățământul profesional și tehnic (IPT) este segmentul învățământului preuniversitar care aduce, prin mandatul și specificul său, cea mai mare contribuție la formarea profesională inițială. Noul curriculum dezvoltat în IPT 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, pe de altă parte. În aceste condiții, *elaborarea unui cadru și a unui registru național al calificărilor* pentru toate treptele de calificare (aferește învățământului preuniversitar și superior deopotrivă) se impune ca o prioritate, pentru a permite 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 obținute de aceștia în diferite contexte.

Obiectiv Strategic	Obiective specifice	Direcții de acțiune	Indicator cheie de performanță	Nivel de bază <sup>38</sup>	An nivel de bază	Ținta	Termen S M L	Responsabili	Sursa de finanțare
Asigurarea unor sisteme educaționale și de formare inițială de calitate și pentru copii și tineri	Formarea competențelor de bază pentru toți	Diagnosticarea cauzelor performanțelor scăzute la testarea PISA și elaborarea unui plan de remediere	Ponderea copiilor cu analfabetism funcțional la finalul școlarității obligatorii (%)	53,5	2006	45 20 15	2010 2013 2020	MECI	Bugetul MECI, FSE
		Restructurarea curriculum-ului	Ponderea disciplinelor de studii, pe paliere de școlaritate revizuite (%)			90 100	2013 2020	MECI, Consiliul național pentru curriculum și evaluare	Bugetul MECI, FSE
		Formarea cadrelor didactice pentru predare bazată pe competențe	Ponderea cadrelor didactice formate (%)	-	2009	95 100	2013 2020	MECI, CNFP, furnizori de formare, CCD	Bugetul MECI, FSE
		Extinderea și flexibilizarea ofertelor de educație timpurie	Ponderea copiilor peste 4 ani cuprinși în educația timpurie (%)	86-copii de 5 ani	2007	88 90 copiii peste 4 ani	2013 2020	MECI, MMFPS	Bugetul MECI, FSE
		Extinderea ofertelor de tip a doua șansă la educație	Număr de participanți la programe de tipul educație de tip „a doua șansă”	5747	2006/ 2007	10.000 30.000 50.000	2010 2013 2020	MECI, MMFPS, CNFPA, ANFOM, școli și furnizori privați,	Bugetul MECI, bugetul asigurărilor pentru șomaj, FSE,
		Facilitarea accesului la servicii educaționale de calitate și creșterea ratei de cuprindere la educație	Ponderea abandonului școlar (la copiii din mediul rural) (%)	19,2	2006/ 2007	18 16 10	2010 2013 2020	MECI, MMFPS, MAPDR, MAI, Agenția Națională pentru Romi, Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap, Agenția Națională pentru Protecția Familiei, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați, Instituții deconcentrate ale acestora, Autorități locale, ONG-uri	Bugetul MECI,, bugete locale, fonduri ale partenerilor sociali, FSE

<sup>38</sup> Nivelele de bază pentru o parte din indicatori sunt în concordanță cu POSDRU 2007-2013

	Formarea profesională inițială de calitate	Eficientizarea managementului instituțional	<p>Numărul unităților școlare sprijinite</p> <p>Număr de furnizori de formare profesională asistați – învățământ preuniversitar</p> <p>Ponderea unităților școlare sprijinite care au primit acreditare prin prisma standardelor de asigurare a calității (%)</p> <p>Ponderea universităților sprijinite care au primit acreditare prin prisma standardelor de asigurare a calității(%)</p>	272	2005-2006	1500 6000 10000	2010 2013 2020	MECI, ARACIS, ARACIP, unități școlare și universități, evaluatori instituționali, furnizori de formare	Bugetul MECI, Bugetul de stat, bugete locale, FSE
		Dezvoltarea resurselor umane din educație și cercetare	<p>Ponderea personalului din educație instruit/perfecționat (%)</p> <p>Numărul personalului din educație instruit/perfecționat;</p> <p>Procent din PIB al investițiilor în cercetare</p>	95  37300  0,65	2006  2006  2007	90 95 98  25000 55000 100000  0,85 1 1,5	2010 2013 2020  2010 2013 2020  2010 2013 2020	MECI, CNFP, furnizori de formare, centre de staff-development în universități	Bugetul MECI, bugete locale, fonduri ale partenerilor sociali, FSE

## **Acțiuni propuse în vederea atingerii obiectivelor specifice 3 și 4**

### **Formarea competențelor de bază pentru toți (copii, tineri)**

- Consolidarea autonomiei instituțiilor de învățământ, prin accelerarea procesului de descentralizare. Stabilirea unor competențe clare legate de managementul integrat al resurselor umane, precum și de managementul financiar;
- 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. În acest sens sunt necesare proceduri de evaluare și de validare transparente, apelul la sistemul creditelor transferabile (ECTS) etc.;
- Realizarea de programe de formare inițială de nivel cât mai înalt, prin acordarea unor facilități de menținere în sistemul de formare inițială a tinerilor proveniți din mediul rural sau din grupuri vulnerabile;
- Dezvoltarea școlilor/universităților ca centre comunitare de resurse / ca centre de învățare. Acest lucru poate fi realizat pe mai multe căi: a. prin diversificarea ofertei de produse și servicii educaționale către comunitatea locală și regională; b. prin deschiderea școlii/ universității către nevoile și interesele educaționale ale unor categorii cât mai largi de persoane; c. prin stabilirea unor parteneriate funcționale; d. prin formarea cadrelor didactice pentru a lucra cu adulții;
- 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 privind contribuția instituției la învățarea pe tot parcursul vieții;
- Evaluarea sistematică a planurilor de școlarizare la nivel local și național din perspectiva relevanței pentru cerințele și tendințele de pe piața muncii;
- Dezvoltarea competențelor manageriale ale tuturor managerilor din învățământ, ca și ale membrilor conducerii (Consiliul de administrație). Aceasta constituie un pas important în vederea realizării unei gestionări performante a unității educaționale, într-un sistem descentralizat și bazat pe autonomie instituțională. În sistemele educaționale și de formare inițială 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. El va trebui să fie 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 norme flexibile de lucru ale cadrelor didactice, care să permită o mai eficientă utilizare a resurselor umane existente în sistem în funcție de nevoile curente;
- Evaluarea competențelor referitoare la interculturalitate și la gestionarea diversității culturale;
- Dezvoltarea unor parteneriate naționale și internaționale pentru optimizarea și compatibilizarea rutelor de educație și formare profesională inițială;
- Instituirea unor reglementări convergente ale MECI și MMFPS privind educația inițială și continuă;
- Organizarea unor sesiuni de informare/formare adresate părinților în scopul înlăturării unor interpretări/atitudini disfuncționale față de rolul și utilitatea educației și

formării inițiale realizate în instituțiile publice sau private de învățământ.

- Analiza rapoartelor internaționale de evaluare și a rezultatelor din ultimii ani la examenele naționale. Se vor genera/adapta politici educaționale bazate pe evidențe care să vină în sprijinul creșterii calității educației și a performanței generale a sistemului. Acestea vor fi secondate de 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 2009-2010, dar cu acțiuni concrete pe termen scurt, mediu și lung, pentru reducerea abandonului, școlar, flexibilizarea rutelor de reintrare în sistemul educațional; promovarea interculturalității și a educației incluzive;
- 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. Prin această măsură o serie de noi profesii didactice pot să se consolideze și va crește calitatea actului educațional în ansamblu. În plus, se oferă oportunități de încadrare a profesioniștilor din domeniul educației: pedagog de recuperare, mentori de instruire practică și de stagiatură, formator, asistent educațional pentru copii cu CES, consilier educațional etc.
- Profesionalizarea activităților manageriale și formarea managerilor pentru toate structurile de conducere ale învățământului superior;
- Reorganizarea sistemului managerial din universități în sensul asigurării consistenței și eficienței proceselor decizionale;
- Aplicare determinată a măsurilor de management al calității instituționale - o condiție indispensabilă pentru ameliorarea ocupării profesionale și competitivității europene.
- Restructurarea abordării instituționale privind învățarea pe tot parcursul vieții și a participării universităților la programele de formare continuă;
- Extinderea parteneriatelor instituționale, pentru cercetare și predare, pentru realizarea practicii studenților, naționale și internaționale;
- Dezvoltarea de programe care cresc vizibilitatea și competitivitatea internațională a universităților și a centrelor de cercetare;
- Revizuirea și completarea Strategiei de formare a personalului din învățământul preuniversitar și elaborarea ei și pentru învățământul universitar; adaptarea lor la nevoile și tendințele actuale însoțită de adoptarea acestora ca documente fundamentale care să regleze pe termen lung domeniul formării și dezvoltării profesionale a personalului din învățământ.;
- Constituirea, din surse variate, a bugetelor pentru formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului la nivelul școlilor/ universităților. Procedând astfel personalul didactic va putea să își aleagă furnizorul, dar și gama de cursuri pe care doresc să le urmeze, 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;
- Dezvoltarea programelor de educație interculturală și referitoare la management-ul diversității în formarea continuă a cadrelor didactice;
- 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;
- Dezvoltarea 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 și 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;
- 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;
- Lansarea unor programe de dezvoltare a abilităților cadrelor didactice pentru a lucra într-un mediu deschis promovării și susținerii dialogului intercultural și a diversității culturale;
- 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 cu centrele regionale aferente acestuia;
- 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, flexibilizarea normei didactice a personalului formator ar optimiza sensibil performanța acestuia;
- Înființarea de centre de dezvoltare a personalului în interiorul fiecărei universități. Acestea vor asigura pregătirea cadrelor didactice universitare în vederea implementării calitative a tuturor schimbărilor din învățământul superior. Cadrele didactice pot beneficia astfel de asistență în toate secvențele activității lor, de la construirea instrumentelor curriculare în termeni de competențe și rezultate ale învățării, respectiv definirea calificărilor în termeni de competențe, până la pregătirea pentru îmbunătățirea calității predării și evaluării;
- Centrarea cadrului didactic universitar pe comportamentele specifice rolurilor de *organizator*, *facilitator* și *mediator* al activităților de învățare – cercetare – transfer didactic;
- Realizarea de programe de formare de calitate (preuniversitare și universitare) de dezvoltare a competențelor transversale;
- 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;
- 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;
- Elaborarea/îmbunătățirea unor descriptori de calitate pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul preuniversitar, vizând și monitorizarea accesului egal al copiilor provenind din grupuri minoritare sau vulnerabile la o educație de calitate,

precum și reglementarea monitorizării și evaluării școlilor, atât de către instituțiile abilitate, cât și de către organisme externe sistemului de învățământ;

- 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, pentru a abilita elevul/studentul să acceseze informația prin efort individual, să-i trezească interesul pentru nou și pentru a opera funcțional cu informația accesată;
- Includerea educației interculturale și a competențelor referitoare la management-ul diversității culturale în curriculum-ul școlar obligatoriu;
- Dezvoltarea competențelor cadrelor didactice și a capacităților instituționale 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 pârgurilor motivaționale pentru a dezvolta, oferi, accesa și urma experiențe de învățare la nivelul unor centre complexe de învățare: școlile/ universitățile viitorului, ca centre comunitare de resurse educaționale pentru toți, în spiritul principiului accesului egal la educație de calitate, precum și al promovării și susținerii dialogului intercultural și a diversității culturale;
- Stabilirea unor proceduri standard de echivalare a programelor de formare inițială de rang universitar (master) cu cele de formare profesională extrauniversitară (ex. ECTS);
- Continuarea restructurării rețelei școlare, a ofertei de calificări și a curriculum-ului în conformitate cu nevoile și tendințele de pe piața muncii;
- 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;
- Decongestionarea programelor și a manualelor școlare și restructurarea lor. Acest lucru este necesar 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; în plus, prin aceste schimbări le sporim elevilor abilitățile de accesare și procesare a informației, și prevenim memorarea și receptarea pasivă a cunoștințelor;
- Extinderea spațiului și importanței alocate educației interculturale în curriculum învățământului preuniversitar;
- Elaborarea și implementarea unui program național destinat creșterii calității personalului didactic din învățământul preuniversitar, ca factor cheie de creștere a calității educației;
- Flexibilizarea ofertei educaționale, prin deschiderea universităților și a curriculei universitare către piața forței de muncă, prin organizarea unor manifestări comune, a unor workshop-uri, dezbateri cu mediul de afaceri și cu firmele specializate în recrutarea profesională;
- Adaptarea conținuturilor învățării la accentele specifice carierei profesionale;
- Individualizarea parcurșurilor universitare, motivante pentru cursanți și orientate spre inovație și spre împlinire personală – introducerea modului de dezvoltare personală și antreprenorială;
- Definirea de către fiecare domeniu academic a calificărilor în termeni de competențe, dublată de o restructurare și revizuire semnificativă a curriculei academice, cu accent pe competențele generale și specifice, pe rezultatele pe termen lung;
- Definirea adecvată a calificărilor în raport cu cele trei cicluri ale studiilor universitare (licență, master, doctorat);
- Elaborarea unui cadru și a unui registru național al calificărilor pentru învățământul



superior fapt care va face ca universitățile să ofere specializări care să se finalizeze într-o calificare relevantă pentru piața muncii;

- Proiectarea instrumentelor curriculare (fișele domeniilor, fișele specializărilor, fișele disciplinelor pe linia descrisă anterior: competențe / rezultatele finale ale învățării / criteriile de evaluare.

### **Formarea profesională inițială de calitate**

- Dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere și validare a achizițiilor din IPT la nivelul învățământului superior. Ambele sisteme sunt bazate acum pe credite transferabile, dar din nefericire, la nivelul fiecăreia se operează cu semnificații și definiții diferite;
- 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 de programe de creștere a capacității instituționale și a competențelor structurilor partenoriale create la nivel local și regional, precum și identificarea unor soluții de susținere a activității acestor structuri;
- Revizuirea CNC pentru a cuprinde calificările relevante pe piața muncii.

### **4. 2. 3. Dezvoltarea profesională ca suport pentru o oferta de forță de muncă pe piața muncii, flexibilă și articulată cererii potențiale de muncă**

Prin acest obiectiv integrator în domeniul FCA se urmărește dezvoltarea și articularea celor două mari componente ale sistemului, respectiv, pe de o parte dezvoltarea armonioasă a persoanelor pentru cetățenie activă și viață, prin programe de formare specifice adulților, în sistem informal și nonformal și, pe de altă parte, asigurarea creșterii ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă în concordanță cu nevoile (mereu în schimbare) de formare din cadrul întreprinderilor, ceea ce se asigură prin dezvoltarea unui sistem performant de formare profesională continuă, transparent și flexibil.

Obiectivele specifice asumate în domeniul FCA pentru SIDRU:

- **Ajustarea ofertei de formare continuă pentru DRU;**
- **Creșterea calității sistemului de formare continuă a personalului;**
- **Dezvoltarea unei rețele integrate, performante și flexibile de gestionare a nevoilor de formare în raport cu evoluțiile de pe piața muncii;**
- **Crearea unor mecanisme de evaluare a serviciilor de FCA.**

#### **4.2.3.1 Ajustarea ofertei de formare continuă pentru DRU**

Pentru ofertarea de formare continuă s-au dezvoltat o multitudine de instituții, publice și private, care au rol 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. Ajustarea ofertei de FCA presupune, pe de o parte, extinderea și diversificarea rețelei instituțiilor și serviciilor de FCA (inclusiv/ mai ales în mediul

rural), iar pe de altă parte, ofertarea de programe de formare modulare, flexibile, adaptate nevoilor punctuale celor mai diverse ale adulților de a învăța.

În plus, pentru stimularea participării la FCA, este necesară regândirea pârghiilor financiare stimulative centrate pe adult (ex. de genul Conturilor individuale pentru învățare), care să-l sprijine în demersul de învățare, actualizare, perfecționare a cunoștințelor și competențelor.

#### **4.2.3.2 Creșterea calității sistemului de formare continuă a personalului**

Este recunoscut faptul că trebuie îmbunătățit nivelul calității programelor de formare și că trebuie dezvoltate sistemele de asigurare a calității. CNC conține prevederi referitoare la asigurarea calității. Încurajarea furnizorilor de formare, cât și a 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.

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 de muncă adaptată cu cursanții adulți. 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 și dezvoltare în carieră. Sistemul de certificare a competențelor didactice este necesar să fie reconsiderat.

Sistemele actuale de asigurare a calității 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, ca și satisfacția beneficiarilor formării, în raport cu cele mai bune practici de pe plan internațional.

#### **4.2.3.3 Dezvoltarea unei rețele integrate, performante și flexibile de gestionare a nevoilor de formare, în raport cu evoluțiile de pe piața muncii**

Numai o forță de muncă flexibilă și superior calificată va putea să reacționeze la modificările constante înregistrate pe piața muncii. În fapt, în condițiile actualei crize economice, lucrătorii adulți și angajatorii au interese comune privind perfecționarea profesională. FCA este importantă pentru dezvoltarea și performanța personală, dar contribuie și la sporirea valorii adăugate a companiei și la creșterea economică locală și națională. Din aceste considerente, asocierea individului, a angajatorului și a autorităților publice pentru susținerea FCA devine firească și necesară. Promovarea parteneriatului în FCA devine o condiție pentru asigurarea coerenței între educația și formarea inițială și continuă și piața muncii, iar realizarea unui sistem structurat de formare profesională implică angajamentul și participarea activă a partenerilor sociali, a tuturor factorilor interesați.

#### **4.2.3.4 Crearea unor mecanisme de evaluare a serviciilor de FCA**

Cunoașterea progreselor realizate în domeniul FCA este esențială în vederea realizării ajustărilor și corecțiilor necesare. În acest sens, un mecanism de evaluare eficient permite atât răspunsuri adecvate la schimbările apărute pe parcursul unei perioade de timp, cât și o cunoaștere apropiată de realitate a ceea ce există la un moment dat.

Obiectiv Strategic integrator	Obiective specifice	Direcții de acțiune	Indicator cheie de performanță	Nivel de bază	An nivel de bază	Ținta	Termen S M L	Responsabili	Sursa de finanțare
Dezvoltarea profesională ca suport pentru o oferta de forță de muncă pe piața muncii, flexibilă și articulată cererii potențiale de muncă	Ajustarea ofertei de formare continuă pentru DRU	<p>Îmbunătățirea accesului la servicii și oportunități de FCA, dezvoltarea unui model adecvat de informare, consiliere și orientare pentru potențialii beneficiari</p> <p>Diversificarea oportunităților de formare și învățare continuă</p> <p>Adaptarea conținutului ofertei de FCA la cererea mediului economic și exigențele dezvoltării societății cunoașterii</p>	Numărul participanți la programe de FPC (calificare și recalificare),	187.000	2004	156200 354100 560000	2010 2013 2020	MMFPS, MECI ANOFM CNFPA Parteneri sociali Comitete sectoriale Angajatori Furnizori de formare	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale
			din care Femei			70960 159345 200000	2010 2013 2020		
			Număr de participanți la instruire, -formare profesională continuă			25000 55000 90000	2010 2013 2020		
			Număr de persoane care beneficiază de consiliere/orientare – formare profesională continuă			158000 360000 600000	2010 2013 2020		
			Participarea adulților, grupa de vârstă 25-64 ani, la educație și formare (%)	1,3	2006	7 8 10	2010 2013 2020		
			Ponderele întreprinderilor care au oferit FPC angajaților proprii (%)	40,3	2005	50 55 67	2010 2013 2020		
			Investițiile întreprinderilor în formarea profesională continuă în raport cu costul mediu lunar al forței de muncă (%)	0,3	2007	0,5 0,65 1	2010 2013 2020		
			Încadrarea persoanelor în termen de 12 luni de la susținerea examenului de absolvire (%)	58	2006	60 65 75	2010 2013 2020		
			Rata de participare a șomerilor în cursuri de formare profesională (%)	13,97	2007	15 20 33	2010 2013 2020		

	Creșterea calității sistemului de formare continuă a personalului	Implementarea mecanismelor de asigurare a calității	Personal din educație și formare instruit/perfecționat  Număr de furnizori de FPC sprijiniți pentru introducerea standardelor de asigurare a calității	7200  37300	2009  2006	9.200 14.700 20.000  38.400 40.000 50.000	2010 2013 2020  2010 2013 2020	MMFPS, MECI ANOFM CNFPA Parteneri sociali Comitete sectoriale Angajatori Furnizori de formare	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale
	Dezvoltarea unei rețele integrate, performante și flexibile de gestionare a nevoilor de formare în raport cu evoluțiile de pe piața muncii	Coordonarea gestionării nevoilor de formare	Efortul financiar programat pentru formare continuă din fondul de șomaj (%)	2,17	2007	3 5 10	2010 2013 2020	MMFPS, MECI ANOFM CNFPA Parteneri sociali Comitete sectoriale Angajatori Furnizori de formare	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale
	Crearea unor mecanisme de evaluare a serviciilor de FCA	Monitorizarea și evaluarea serviciilor de FCA	Ponderele instituțiilor furnizoare de FCA care au elaborat sisteme de monitorizare și evaluare	20	2009	25 40 80	2010 2013 2020	MMFPS, MECI ANOFM CNFPA Parteneri sociali Comitete sectoriale Angajatori Furnizori de formare	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale

## Acțiuni propuse în vederea atingerii obiectivelor specifice 5 și 6, 7 și 8

**Îmbunătățirea accesului la servicii și oportunități de FCA** - dezvoltarea unui model adecvat de informare, consiliere și orientare pentru potențialii beneficiari:

- Realizarea unor cercetări care să evidențieze cauzele neparticipării la FCA, precum și nevoile de formare;
- Elaborarea și implementarea unui *plan național de acțiune* pe termen scurt 2009-2010 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%;
- *Extinderea și diversificarea sistemului instituțiilor și serviciilor de FCA*, pentru a asigura repartitia lor echilibrată pe zone geografice și mediul urban/ rural (ex. centrele comunitare de resurse, diversificarea instituțiilor capabile să ofere educație de bază pentru adulți etc.);
- Adaptarea ofertei pe categorii de beneficiari. Adecvarea programului de pregătire la posibilitățile adulților ocupați: cursuri modulare, forme mixte de învățare – în clasă, la distanță, metode specifice de învățare, folosirea serviciilor TIC etc.;
- Implicarea partenerilor sociali în susținerea FCA la nivelul companiilor;
- Dezvoltarea dimensiunii spațiale a formării continue pentru (re)ocupare, prin adaptarea și concentrarea ofertei de formare continuă în relație cu structura spațială a competitivității și în raport de potențialul de dezvoltare/ diversificare economico-socială;
- Atragerea societății civile și a actorilor din sectorul non-profit în finanțarea formării continue pentru dezvoltare personală și cetățenie activă; implicarea mai consistentă a statului în susținerea acestui tip de învățare;
- Susținerea participării la formare continuă a adulților din mediul rural;
- Crearea serviciilor integrate de informare, orientare și consiliere și asigurarea calității și accesului la aceste servicii. Acțiunile avute în vedere se vor concentra pe crearea și dezvoltarea departamentelor de informare, orientare și consiliere în toate instituțiile furnizoare de servicii de FCA (inclusiv în școli secundare și universități) cât și în centrele de formare continuă la nivel local pentru dezvoltare personală din instituții nespecifice (centre de cultură, biblioteci, ONG-uri). În acest context se impune profesionalizarea și creșterea calității serviciilor operatorilor specializați de servicii de consiliere și intermediere în muncă și realizarea de parteneriate între aceștia și furnizori publici și privați de formare continuă;
- Promovarea egalității de gen și a incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile prin *nediscriminare în participarea la FCA*;
- Dezvoltarea de inițiative transnaționale în educația inclusivă pe piața muncii. Vor fi susținute parteneriatele la nivel european pentru realizarea unor programe comune de formare profesională.
- Realizarea de activități de conștientizare a beneficiilor FCA asupra ocupabilității: pentru indivizi - stabilitatea ocupării, venituri mai mari, șanse de progres în carieră -, și pentru firme – productivitate, calitate, competitivitate, implicare;
- Dezvoltarea unei oferte specifice de formare pentru inserție pe piața muncii a tinerilor absolvenți și a persoanelor mature nou intrate pe piața muncii;
- Realizarea de activități de promovare a îmbătrânirii active prin accesul la educație a maturilor vârstnici de pe piața muncii și dezvoltarea performanțelor la locul de muncă (cuprinderea în cursuri de formare profesională continuă a persoanelor în vârstă de peste 45 ani prin adaptarea planurilor de formare profesională la nevoile care apar pe piața muncii pentru dezvoltarea unor abilități profesionale a grupurilor vizate); asocierea cu măsuri de cofinanțare angajator – bugetul asigurărilor de șomaj, programe de educație

- gratuite pentru grupuri țintă cu promovarea implicării societății civile - ONG, instituții de cultură și de cult etc.;
- Recunoașterea învățării anterioare, a celei din sistemele informale și nonformale de educație, dezvoltarea sistemului rutelor deschise de învățare;
  - Generarea și diseminarea bunelor practici; campanii de conștientizare privind beneficiile învățării continue.

#### **Diversificarea oportunităților de formare și învățare continuă:**

- Dezvoltarea unor politici publice de suport prin încurajarea parteneriatului multiplu pentru identificarea nevoilor de formare și construirea oportunităților de formare continuă;
- Crearea de mecanisme financiare funcționale, atât pentru indivizi, cât și pentru angajatori (ex. introducerea conturilor individuale pentru învățare, a facilităților fiscale atractive pentru învățare); Introducerea principiului co-finanțării directe a învățării individului pentru dezvoltare de-a lungul carierei profesionale; realizarea de planuri anuale de finanțare, prin care să se stabilească grupurile prioritare eligibile pentru finanțare individuală;
- Realizarea de activități de flexibilizare a oportunităților de FCA (opțiuni variate de învățare și posibilitatea dezvoltării pe orizontală a carierei, schimbarea sau dezvoltarea în paralel a profesiilor/ specializărilor, recalificare/ reconversie profesională);
- Diversificarea formelor de FCA (cursuri, participare la târguri și expoziții, la simpozioane și work-shop-uri etc.), însoțite de certificarea/ creditarea aferentă;
- Realizarea de activități de flexibilizare a accesului la FCA pentru persoane aparținând grupurilor vulnerabile, inclusiv romi, al căror nivel de educație constituie un obstacol formal de acces.

#### **Adaptarea conținutului ofertei de FCA la cererea mediului economic și exigențele dezvoltării societății cunoașterii:**

- Adaptarea ofertei pe tipuri de rezultate așteptate (dezvoltare cunoștințe, competențe, abilități de bază, speciale, transversale etc., pentru încorporarea progresului tehnologic și non-tehnologic, perfecționarea curriculumului). Vor fi promovate programe de formare profesională continuă care vor avea ca scop: maximizarea utilizării tehnologiilor noi de producție pentru sectoarele economice cu potențial ridicat de valoare adăugată, utilizarea noilor tehnologii informatice și de comunicare, îmbunătățirea managementului resurselor umane în contextul restructurării industriale, dezvoltarea de programe de consiliere profesională pentru progres în carieră și promovarea spiritului antreprenorial;
- Dezvoltarea ofertei educaționale pentru creșterea competențelor manageriale privind gestiunea resurselor umane, managementul schimbării;
- Promovarea activităților de susținere a dezvoltării durabile prin cursuri de învățare/perfecționare pentru dobândirea de către forța de muncă din România de noi aptitudini și competențe profesionale care facilitează introducerea de tehnologii ecologice noi și nepoluante;
- Adaptarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, în sensul stimulării învățării continue, pentru actualizarea, perfecționarea, adaptarea cunoștințelor și competențelor;
- Dezvoltarea de poli de excelență în servicii de FCA, conectate internațional și competitive, susținerea resurselor umane din centrele de excelență prin cooperarea între învățământul superior, cercetarea aplicată și dezvoltare, în sprijinul economiei locale.

#### **Implementarea mecanismelor de asigurare a calității:**

- Diversificarea serviciilor de consiliere și orientare profesională;

- Crearea unui sistem unitar, coerent și flexibil de certificare a competențelor și calificărilor și recunoașterea acestora la nivel național și european;
- Promovarea furnizorilor de formare performanți, cu expertiză, certificate și experiență în educația adulților; instituirea unui sistem comparabil de certificare a pregătirii profesionale;
- Construirea unui sistem articulat de formare/ perfecționare continuă de-a lungul carierei profesionale pentru practicienii din FCA, însoțit de crearea facilităților de perfecționare;
- Dezvoltarea resurselor umane din unitățile furnizoare de servicii de FPA prin acțiuni de formare continuă și de perfecționare pentru specialiștii în educația adulților;
- Specializarea formatorilor în sistemul educației adulților, asimilarea metodelor specifice de învățare; profesionalizarea meseriilor de formator și evaluator pentru educația adulților;
- Dezvoltarea și implementarea sistemelor și procedurilor interne de evaluare și monitorizare, de management și asigurare a calității activităților de educație și formare continuă, precum și profesionalizarea activităților manageriale la nivelul furnizorilor de formare continuă.

#### **Coordonarea gestionării nevoilor de formare:**

- Ajustări ale sistemului legislativ pentru definirea clară a competențelor și responsabilităților actorilor în domeniul FCA (dezvoltare/perfecționare instituțională – curriculum, profesionalizarea formatorului pentru adulți, competențe pentru certificare, autorizare, monitorizare, evaluare);
- Asigurarea complementarității instituționale și funcționale a sistemului; promovarea parteneriatului; integrarea gestionării serviciilor de FCA de către un grup interministerial care să promoveze politica în domeniul FCA, să monitorizeze Planul de acțiuni și să actualizeze SIDRU;
- Implementarea unui CNC integrat pentru educația inițială și continuă;
- Implicarea comitetelor sectoriale în programele de FCA.

#### **Monitorizarea și evaluarea serviciilor de FCA:**

- Crearea unei baze de date integrate și sistematice, completată cu anchete și sondaje tematice;
- Uniformizare terminologică la nivel național și asigurarea corespondenței conceptelor și indicatorilor specifici educației adulților cu cei utilizați la nivelul Uniunii Europene;
- Perfecționarea sistemului de indicatori de măsurare a rezultatelor;
- Elaborarea de studii și rapoarte de evaluare intermediare și finale.

#### **4.2.4. Valorificarea pe piața muncii a competențelor și potențialului fiecărui individ/ grup cu risc de excluziune socială**

Identificarea și dezvoltarea competențelor pe care le are o persoană nu poate duce decât la creșterea șanselor acesteia 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 și pentru adulții provenind din grupurile vulnerabile (fie cu un nivel scăzut de calificare,

fie cu diferite dizabilități), 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, este necesar ca politicile de ocupare să fie reconsiderate din perspectiva flexibilității, pentru a facilita fiecăruia flexibilitate și securitate pe piața muncii.

Din aceste considerente, **obiectivul strategic** în domeniul incluziunii sociale și al furnizării serviciilor sociale este „*Valorificarea pe piața muncii a competențelor și potențialului fiecărui individ/ grup cu risc de excluziune socială*”, iar **obiectivele specifice** aferente sunt:

4.2.4.1. Îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale persoanelor excluse social

4.2.4.2. Asigurarea oportunităților egale în formare și acces pe piața muncii

4.2.4.3 Dezvoltarea cu prioritate a resurselor umane care lucrează cu grupurile vulnerabile pentru furnizarea unor servicii sociale de calitate

#### **4.2.4.1 Îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale ale persoanelor excluse social și ale grupurilor cu risc de excluziune socială**

O abordare proactivă este necesară pentru a minimiza situațiile de risc social prin care grupurile vulnerabile ajung în situații de dependență. Identificarea acestor persoane și includerea lor în programe de formare adaptate nevoilor specifice trebuie să constituie o prioritate.

#### **4.2.4.2 Asigurarea oportunităților egale în formare și acces pe piața muncii**

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 dintre 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 remunerare adecvată, la întemeierea unei familii și la participarea la luarea de decizii publice și politice, trăsătură ce caracterizează societățile democratice și dezvoltate. În acest sens, este necesară 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.

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.

Îmbunătățirea situației **persoanelor aparținând minorității naționale a romilor** trebuie realizată în mod integrat pe toate dimensiunile importante: creșterea participării și performanțelor



școlare și îmbunătățirea formării profesionale, îmbunătățirea educației profesionale, creșterea ocupării, instituirea profesiilor de mediator sanitar, mediator școlar, asistent educațional pentru învățământul preșcolar și primar, continuarea și dezvoltarea politicilor educaționale afirmative, prevenirea, combaterea și sancționarea oricăror forme de discriminare etc.

În domeniul protecției **persoanelor cu dizabilități**, eforturile se vor concentra pe elaborarea și implementarea politicilor privind protecția și incluziunea socială a acestora. Principalul obiectiv 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.

Alte grupuri sociale care necesită atenție 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.

#### **4.2.4.3 Dezvoltarea resurselor umane care lucrează cu grupurile vulnerabile pentru furnizarea unor servicii sociale de calitate**

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). În acest context, formarea persoanelor care lucrează cu grupurile vulnerabile este esențială.

Obiectiv Strategic integrator	Obiectiv specific	Direcții de acțiune	Indicator cheie de performanță	Nivel de bază	An nivel de bază	Ținta	Termen S M L	Responsabili	Sursa de finanțare
Valorificarea pe piața muncii a competențelor și potențialului fiecărui individ/ grup cu risc de excluziune socială	Îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale ale persoanelor excluse social și ale grupurilor cu risc de excluziune socială	Formarea persoanelor excluse social sau în risc de excluziune	Numărul participanților la programele de calificare/ recalificare destinate grupurilor vulnerabile, din care:	6478	2005	43000 115.000 170.000	2010 2013 2020	MMFPS ANO Agenția Națională pentru Romi, Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap, Agenția Națională pentru Protecția Familiei Agenția națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați Instituții deconcentrate ale acestora Autorități locale ONG-uri	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale
			- persoane de etnie roma	1500		2900 56700 95000	2010 2013 2020		
			- persoane cu dizabilități	160		3010 16200 30000	2010 2013 2020		
			- tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului	221		1500 4800 7000	2010 2013 2020		
			Ponderea participanților la programele de calificare /recalificare destinate grupurilor vulnerabile care obțin certificare(%), din care:	30	2008	37 52 70	2010 2013 2020		
			- persoane de etnie roma			35 50 70	2010 2013 2020		
			- persoane cu dizabilități			35 55 70	2010 2013 2020		
			- tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului			35 45 60	2010 2013 2020		
			Numărul participanților femei la programele de calificare/recalificare	2100	2008	7400 18300 30000	2010 2013 2020		

			<p>Ponderea participanților la programele de calificare/recalificare care obțin certificare</p> <p>Ponderea femeilor care au participat la programe de formare profesională care au obținut certificat (%)</p>	30	2008	<p>37 52 70</p> <p>60 70 85</p>	<p>2010 2013 2020</p> <p>2010 2013 2020</p>		
	Asigurarea oportunităților egale în formare și acces pe piața muncii	Dezvoltarea unui cadru legislativ și instituțional favorabil accesului egal la formare și la piața muncii	Adaptări și schimbări ale Cadrului legal și instituțional pentru accesul grupurilor vulnerabile la formare și piața muncii		2009		2013	ANOFM, Agenția Națională pentru Romi, Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap, Agenția Națională pentru Protecția Familiei, Agenția Națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale
	Dezvoltarea resurselor umane care lucrează cu grupurile vulnerabile în vederea furnizării de servicii sociale de calitate	Formarea personalului care lucrează cu grupurile vulnerabile, inclusiv în domeniul nediscriminării	<p>Numărul participanților la programele de formare dedicate specialiștilor în domeniul incluziunii sociale</p> <p>Ponderea participanților la programele de formare pentru specialiști în domeniul incluziunii sociale, care obțin certificare</p>	4795	2005	3800 9350 20000	2010 2013 2020	ANOFM Agenția Națională pentru Romi, Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap, Agenția Națională pentru Protecția Familiei, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați, Instituții deconcentrate ale acestora	Bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri structurale.
				83%	2005	84 85 95	2010 2013 2020	Autorități locale ONG-uri	

## **Acțiuni propuse în vederea atingerii obiectivelor specifice 9 și 10, 11**

### **1. Formarea persoanelor excluse social sau în risc de excluziune**

- Realizarea de 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;
- Promovarea incluziunii persoanelor vulnerabile prin măsuri active de ocupare;
- Dezvoltarea politicilor afirmative de stimulare a participării școlare și de creștere a performanțelor școlare a persoanelor aparținând minorității naționale a romilor, reducerea analfabetismului și a abandonului școlar, creșterea oportunităților de studiere a limbii materne în școală;
- Acordarea 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 aparținând minorității naționale a romilor, tineri proveniți din centre de plasament, tineri din mediul rural, mame adolescente etc.);
- Dezvoltarea programelor naționale destinate încadrării în economia formală, prin dezvoltarea de locuri de muncă plătite și creșterea abilităților profesionale;
- Dezvoltarea mecanismelor și a instrumentelor specifice sectorului economiei sociale;
- Dezvoltarea spiritului antreprenorial în rândul grupurilor dezavantajate;
- 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.

### **2. Dezvoltarea unui cadru legislativ și instituțional favorabil accesului egal la formare și la piața muncii**

- Asigurarea accesului copiilor la un sistem de educație preșcolară adecvat și de calitate;
- Dezvoltarea unui sistem de facilități pentru copiii expuși riscului abandonului școlar;
- Promovarea politicilor antidiscriminatorii, prin realizarea de campanii naționale de conștientizare;
- 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 reintrarea rapidă, dar treptată, pe piața muncii a tinerelor mame și armonizarea vieții de muncă cu viața de 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, a persoanelor aparținând minorității naționale a romilor;
- 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; reconsiderarea sistemului de pensii;

- 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.

### **3. Formarea personalului care lucrează cu grupurile vulnerabile**

- Intensificarea programelor de formare profesională pentru profesioniștii din domeniu;
- Continuarea programelor de formare și pregătire a mediatorilor comunitari și a mediatorilor școlari;
- Instituirea profesiei de asistent educațional pentru învățământul preșcolar și primar;
- Formarea profesorilor psiho-pedagogi pentru lucrul cu persoanele aparținând grupurilor defavorizate;
- Intensificarea eforturilor în ceea ce privește introducerea în cadrul modulelor de formare inițială precum și în cele de perfecționare a unor cursuri în ceea ce privește diversitatea, toleranța, și anti-discriminarea, în contextul unei abordări incluzive.
- 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;
- Susținerea familiilor afectate de fenomenul violenței în familie, prin dezvoltarea la nivel comunitar a rețelei de servicii sociale specializate în domeniul violenței în familie;
- 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 centre comunitare rezidențiale și de centre de îngrijire;
- Creșterea implicării persoanelor, familiilor sau comunităților în procesul de luare a deciziilor, precum și în procesul de implementare a măsurilor;
- 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.

## 5. Implementarea și raportarea îndeplinirii strategiei

### 5.1. Consolidarea instituțională

Succesul SIDRU depinde 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.

După aprobarea strategiei prin hotărâre a guvernului, SIDRU va fi folosită ca bază pentru planificarea acțiunilor necesare pentru dezvoltarea resurselor umane în România. Planul de acțiuni pentru implementarea acestui document va fi elaborat anual/ multianual, sectorial și/sau integrat, în baza priorităților de acțiune decise de guvern, de autoritățile publice regionale și locale, iar acțiunile stabilite pentru fiecare an sunt incluse în bugetul de stat.

Instituțiile responsabile pentru implementarea strategiei vor fi MECI și MMFPS, cu rețeaua de agenții și instituții subordonate. De asemenea, pentru acțiuni specifice asupra diferitelor grupe de adulți (ex. adulții din mediul rural), se va colabora cu ministerele de linie specializate.

MMFPS va coordona elaborarea raportului anual asupra execuției și implementării planului de acțiune, iar sinteza acestuia va fi trimisă Guvernului României pentru aprobare la fiecare doi ani.

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 și să conducă la implementarea efectivă a strategiei. 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>39</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 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;

## 5.2. Monitorizarea și evaluarea strategiei

Monitorizarea și evaluarea asigură și furnizează:

- Potențial pentru a acoperi toate liniile de intervenție pentru dezvoltarea resurselor umane;
- Baze pentru a compara efectele politicilor și proiectelor pentru dezvoltarea resurselor umane;
- Recomandări relevante și utile pentru viitoarele măsuri de dezvoltare a resurselor umane, desprinse din contextul mai larg al multitudinii de programe și proiecte monitorizate și evaluate.

Monitorizarea și evaluarea vor avea în vedere două tipuri de indicatori: *indicatori de situație și indicatori de progres*.

Indicatorii de situație sunt utilizați pentru a înregistra realitățile privind dezvoltarea resurselor umane; sunt utili pentru a înregistra schimbările produse în diferite domenii, pentru anumite perioade de timp și pentru a măsura progresul dezvoltării resurselor umane în România. O parte din indicatorii de situație coincid cu țintele propuse în cadrul SIDRU.

Prezentarea evoluției indicatorilor de situație ai SIDRU va contribui la elaborarea rapoartelor Comitetului Interdepartamental pentru Dezvoltare Durabilă și ale Consiliului Consultativ pentru Dezvoltare Durabilă.

Indicatorii de progres apreciază în ce măsură un program concret sau mai multe programe corelate în domeniul DRU au atins obiectivele declarate, beneficiile așteptate și rezultatele directe estimate.

O parte din indicatorii de progres se vor regăsi și în Sistemul Unic de Management al Informației (SMIS), sistem informatic național pentru sprijinirea tuturor instituțiilor care implementează

---

<sup>39</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).

Cadrul Strategic Național de Referință și Programele Operaționale. 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.

Operațiunile de monitorizare și evaluare a implementării SIDRU se bazează pe indicatorii de progres ce vor fi incluși în planurile anuale 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 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.

De asemenea, se vor decide anual tipurile de cercetări ce vor fi comandate pentru diagnoza și lărgirea bazelor de date pentru implementarea strategiei. Se vor decide pașii de urmat pentru a îmbunătăți datele disponibile, pentru monitorizarea participării la învățare de-a lungul întregii vieți, respectiv a ofertei pentru învățare. Va fi dezvoltat un forum anual de consultare și forumuri mai mici sectoriale iar opiniile prezentate vor fi reunite cu studiile analitice, cu analizele statistice și economice, pentru a prioritiza măsurile anuale de acțiune, pentru a decide asupra dezvoltărilor strategiei, ale evaluărilor achizițiilor sale, în raport de obiectivele propuse.

Rapoartele anuale de progres elaborate de Uniunea Europeană, dar și cercetările comparative internaționale (ex. cele realizate de CEDEFOP, Centre for Research on Education and Lifelong Learning-CRELL, Rețeaua de Informare asupra Educației în Europa - EURYDICE, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, UNESCO, etc. vor prilejui compararea României cu alte țări. Rezultatele acestor rapoarte vor fi dezbătute cu toți factorii interesați și vor fi însoțite de măsuri concrete de acțiune.

Pe baza progresului realizat, se va reflecta asupra soluțiilor ce necesită a fi adoptate la problemele care vor apărea prin dialog politic, și se vor adapta obiectivele, benchmark-urile, ca și mecanismele de raportare, după cum va fi necesar și datorită unor viitoare strategii ce vor fi adoptate la nivel european după 2010. Dacă vor fi necesare ajustări majore, planul de dezvoltare va fi trimis încă o dată Guvernului României pentru aprobare.

### **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 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 menționate mai sus.



- Alte resurse financiare furnizate de către angajatori, alte categorii de persoane juridice în calitate de donatori, ONG-uri, etc. Pentru încurajarea implicării mai consistente a angajatorilor în finanțarea dezvoltării resurselor umane, se vor pilota, apoi implementa Conturi de învățare pentru întreprinderi.
- Co-finanțarea învățării de către adulți, prin crearea facilități de către stat pentru sprijinire a eforturilor individuale de învățare, de genul Conturilor Individuale pentru Învățare, deduceri fiscale etc., pe baza unor planuri anuale cu persoanele eligibile prioritar pentru accesarea acestor facilități.

Elaborările sau modificările legislative pe care implementarea strategiei le reclamă pentru revizuirea finanțării învățării indivizilor de-a lungul întregii vieți și asigurarea astfel a dezvoltării constante a resurselor umane, vor fi de competența guvernului.

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;
- 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;
- 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”;
- 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;

Pe lângă aceste programe ale UE, România mai poate să acceseze fondurile alocate prin Mecanismul Financiar SEE constituit de statele membre AELS (Islanda, Lichtenstein, Norvegia) pentru a contribui la reducerea disparităților economice și sociale în Spațiul Economic European. Mecanismul acordă finanțare sub formă de grant în proporție de 60-90% în următoarele domenii: protecția mediului, dezvoltarea capacității administrative și a resurselor umane, sănătatea și protecția copilului și conservarea patrimoniului cultural european.

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 eficienței sistemului de educație și formare inițială și continuă, 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.

Principiile generale care au stat la baza elaborării strategiei, ca și în cazul altor documente strategice, sunt: **a.** Participare și transparență; **b.** Continuitate și coordonare; **c.** Responsabilitate; **d.** Subsidiaritate; **e.** Bună guvernare și descentralizare; **f.** Cooperare și coerență; **g.** Calitate; **h.** Competență; **i.** Flexibilitate.

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.

Demersurile integrative propuse în acest document vor conduce la constituirea unei culturi a învățării de-a lungul întregii vieți, prin promovarea și popularizarea învățării, a posibilităților de a învăța, a beneficiilor învățării, pentru a facilita resurselor umane din România competitivitatea care să le asigure o viață mai bună.