



MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI

Anul 173 (XVII) — Nr. 747

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRÂRI ȘI ALTE ACTE

Miercuri, 17 august 2005

SUMAR

<u>Nr.</u>	<u>Pagina</u>
DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE	
Decizia nr. 319 din 14 iunie 2005 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală.....	1-3
Decizia nr. 341 din 28 iunie 2005 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 23 alin. 3 lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie	3-5
HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI	
875. — Hotărâre privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005—2010	5-63

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIA Nr. 319

din 14 iunie 2005

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală

Ioan Vida	— președinte
Nicolae Cochinescu	— judecător
Aspazia Cojocaru	— judecător
Constantin Doldur	— judecător
Acsinte Gaspar	— judecător
Kozsokár Gábor	— judecător
Petre Ninosu	— judecător
Ion Predescu	— judecător
Șerban Viorel Stănoiu	— judecător
Marinela Mincă	— procuror
Marieta Safta	— magistrat-asistent

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală, excepție ridicată de Lăcrămioara-Camelia Popescu Sfat în Dosarul nr. 3.625/2004 al Judecătoriei Tecuci.

La apelul nominal sunt prezente părțile Felix-Sorin Ofițeru și Paul-Cristian Chivu, lipsind autoarea excepției, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Curtea dispune a se face apelul și în Dosarul nr. 172 D/2005, având ca obiect aceeași excepție, ridicată de Constantin Gheorghe în Dosarul nr. 20.767/2004 al Judecătoriei Sectorului 1 București.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Curtea, având în vedere că excepțiile de neconstituționalitate care fac obiectul dosarelor nr. 166 D/2005 și nr. 172 D/2005 au conținut identic, pune în discuție, din oficiu, conexarea dosarelor.

Părțile Felix-Sorin Ofițeru și Paul-Cristian Chivu nu se opun măsurii conexării cauzelor.

Reprezentantul Ministerului Public este de acord cu conexarea dosarelor.

Curtea, în temeiul art. 53 alin. (5) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, dispune conexarea Dosarului nr. 172 D/2005 la Dosarul nr. 166 D/2005, care a fost primul înregistrat.

Cauza fiind în stare de judecată, Felix-Sorin Ofițeru și Paul-Cristian Chivu solicită respingerea excepției de neconstituționalitate.

Reprezentantul Ministerului Public, având cuvântul, pune concluzii de respingere a excepției, apreciind că prevederile legale criticate nu contravin dispozițiilor constituționale și nici celor din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, invocate ca fiind încălcate.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarelor, reține următoarele:

Prin încheierile din 4 februarie 2005 și 13 ianuarie 2005, pronunțate în dosarele nr. 3.625/2004 și nr. 20.767/2004, **Judecătoria Tecuci și Judecătoria Sectorului 1 București au sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală**, excepție ridicată de Lăcrămioara-Camelia Popescu Sfat și, respectiv, de Constantin Gheorghe în dosarele menționate.

În motivarea excepției de neconstituționalitate se susține, în esență, că textul de lege criticat creează o discriminare între inculpații aflați în stare de libertate și cei aflați în stare de deținere și, de asemenea, că încalcă dreptul la apărare al inculpaților aflați în stare de libertate, întrucât nu reglementează obligația instanței de a comunica rechizitoriul, în copie, și acestora din urmă.

Judecătoria Tecuci apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată, întrucât textul de lege criticat nu aduce atingere prevederilor constituționale invocate de autoarea excepției. Se arată că inculpatul aflat în stare de libertate are posibilitatea de a lua cunoștință de rechizitoriu la arhiva instanței la care se găsește dosarul și, ca urmare, nu se aduce nici o atingere dreptului său la apărare.

Judecătoria Sectorului 1 București apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată, întrucât inculpatul aflat în stare de libertate are posibilitatea de a lua cunoștință de rechizitoriu la arhiva instanței la care se găsește dosarul și, ca urmare, nu se aduce nici o atingere dreptului său la apărare și, de asemenea, nici prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituție, respectiv celor ale art. 6 pct. 3 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

În conformitate cu dispozițiile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierile de sesizare au fost comunicate președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate ridicate.

Guvernul apreciază că excepția ridicată este neîntemeiată, întrucât art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală nu încalcă principiul constituțional al egalității în drepturi, ci urmărește evitarea unei discriminări între inculpatul aflat în stare de libertate și cel aflat în stare de deținere. În ceea ce privește pretinsa încălcare prin dispozițiile legale criticate a dreptului la apărare se arată că nu poate fi reținută, întrucât inculpatul aflat în stare de libertate are posibilitatea de a lua cunoștință oricând, personal sau prin apărător, de actele dosarului.

Avocatul Poporului consideră că dispozițiile legale ce fac obiectul excepției nu instituie privilegiu sau discriminări, ci, dimpotrivă, urmăresc evitarea unei discriminări, asigurând posibilitatea inculpatului aflat în stare de deținere de a-și organiza apărarea în condiții cât mai apropiate de cele ale inculpatului aflat în stare de libertate. Se arată totodată că textul de lege criticat nu aduce atingere dreptului la apărare al inculpatului aflat în stare de libertate, deoarece, fiind citat de instanță, acesta are dreptul de a lua cunoștință oricând, direct sau prin apărător, de actul de sesizare a instanței și își poate organiza apărarea utilizând toate mijloacele procedurale prevăzute de lege.

În concluzie, Avocatul Poporului apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate ridicată.

CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și dispozițiile Legii nr. 47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție, precum și ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 și 29 din Legea nr. 47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate ridicată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală, potrivit cărora, *„În termen de 24 de ore de la darea sau, după caz, confirmarea rechizitoriului, procurorul înaintează instanței competente dosarul împreună cu numărul necesar de copii de pe rechizitoriu, pentru a fi comunicat inculpaților aflați în stare de deținere”*.

Prevederile constituționale invocate în motivarea excepției au următorul conținut:

— Art. 16 (*Egalitatea în drepturi*) alin. 1: *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”*;

— Art. 24 (*Dreptul la apărare*) alin. 1: *„Dreptul la apărare este garantat.”*

În motivarea excepției se invocă și încălcarea dispozițiilor art. 6 pct. 3 lit. a) și b) din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, potrivit cărora *„Orice acuzat are, în special, dreptul:*

a) să fie informat, în termenul cel mai scurt, într-o limbă pe care o înțelege și în mod amănunțit, asupra naturii și cauzei acuzației aduse împotriva sa;

b) să dispună de timpul și de înlesnirile necesare pregătirii apărării sale.”

Examinând excepția invocată, Curtea constată că s-a mai pronunțat asupra excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală,

în raport de aceleași critici, prin Decizia nr. 132 din 26 aprilie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 377 din 11 iulie 2001, și prin Decizia nr. 158 din 30 mai 2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 442 din 24 iunie 2002.

Cu acele prilejuri, respingând excepția de neconstituționalitate ca neîntemeiată, Curtea a reținut că textul de lege criticat, care prevede o procedură administrativă de înaintare a dosarului la instanța competentă după darea sau confirmarea rechizitoriului, respectiv obligația procurorului de a înainta dosarul către instanța de judecată împreună cu un număr necesar de copii de pe rechizitoriu, nu creează inculpatului aflat în stare de deținere o situație mai favorabilă decât a celui aflat în stare de libertate.

Astfel, dispozițiile art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală nu numai că nu creează discriminări, ci, dimpotrivă, urmăresc evitarea unei discriminări, asigurând posibilitatea inculpatului aflat în stare de deținere de a-și

organiza apărarea în condiții cât mai apropiate de acelea ale inculpatului aflat în stare de libertate. În ceea ce privește dreptul la apărare al acestuia din urmă, Curtea a reținut că nu este cu nimic afectat, deoarece, fiind chemat prin citație procedurală, el are dreptul de a lua cunoștință oricând, direct sau prin apărător, de actul de sesizare a instanței și își poate organiza apărarea utilizând toate mijloacele prevăzute de lege. Pentru aceleași considerente s-a reținut că este neîntemeiată și critica de neconstituționalitate referitoare la încălcarea prevederilor art. 6 pct. 3 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, privind dreptul acuzatului de a fi informat în legătură cu natura și cauza acuzației aduse împotriva sa, respectiv de a dispune de timpul și de înlesnirile necesare pregătirii apărării.

Întrucât nu au intervenit elemente noi, de natură să determine schimbarea jurisprudenței Curții, atât soluția, cât și considerentele deciziilor menționate își păstrează valabilitatea și în prezenta cauză.

Pentru considerentele arătate, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, precum și al art. 1—3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) și al art. 29 alin. (1) din Legea nr. 47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264 alin. 4 din Codul de procedură penală, excepție ridicată de Lăcrămioara-Camelia Popescu Sfat în Dosarul nr. 3.625/2004 al Judecătorei Tecuci și de Constantin Gheorghe în Dosarul nr. 20.767/2004 al Judecătorei Sectorului 1 București.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 14 iunie 2005.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE,
prof. univ. dr. **IOAN VIDA**

Magistrat-asistent,
Marieta Safta

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

DECIZIA Nr. 341

din 28 iunie 2005

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 23 alin. 3 lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie

Ioan Vida	— președinte
Nicolae Cochinescu	— judecător
Aspazia Cojocaru	— judecător
Constantin Doldur	— judecător
Acsinte Gaspar	— judecător
Kozsokár Gábor	— judecător
Petre Ninosu	— judecător
Ion Predescu	— judecător
Șerban Viorel Stănoiu	— judecător
Ion Tiucă	— procuror
Benke Károly	— magistrat-asistent

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie, excepție ridicată de Societatea Comercială „F.E.A.” — S.A. București în Dosarul nr. 9.249/CV/2004 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate, arătând că dispozițiile legale criticate sunt o expresie a obligației constituționale a statului prevăzute de textul art. 135 alin. (2) lit. a), întrucât acest text constituțional nu presupune eliminarea oricăror forme de control al activităților economice.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele.

Prin Încheierea din 13 ianuarie 2005, pronunțată în Dosarul nr. 9.249/CV/2004, **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie**, excepție ridicată de Societatea Comercială „F.E.A.” — S.A. București într-o cauză având ca obiect soluționarea recursului împotriva sentinței prin care a fost respinsă ca neîntemeiată cererea autorului excepției de a

se anula un proces-verbal de constatare și sancționare a contravenției prevăzute de dispozițiile art. 29 alin. (1) lit. f) din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că prevederile art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 contravin dispozițiilor constituționale ale art. 135 alin. (2) lit. a). În acest sens se arată că dispozițiile criticate „institue și în sarcina fabricantilor de aparate de cântărit cu funcționare neautomată obligația obținerii avizului pentru repararea acestui tip de aparate, [...] în condițiile în care aceștia sunt oricum obligați să asigure service-ul la aceste aparate“. Totodată autorul excepției apreciază că „fabricanții sunt puși în inferioritate [față] de persoanele care nu au angajat personal de competența necesară fabricării acestor aparate, motiv pentru care nu desfășoară decât servicii de reparare, nu și activități de fabricare“. În consecință, în opinia autorului excepției, are loc „îngreunarea situației concurențiale și a libertății activității comerciale pentru fabricanții acestor aparate, prin creșterea foarte mare a cheltuielilor operaționale“.

Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal apreciază că excepția de neconstituționalitate ridicată este neîntemeiată. În argumentarea acestei opinii se apreciază că „impunerea unor avize și autorizații pentru desfășurarea unor activități nu presupune îngrădirea libertății comerțului și nici neprotejarea concurenței loiale“. Instanța consideră că „anumite activități, datorită specificului lor, trebuie astfel organizate încât să se asigure un control asupra acestora“, fără ca acest control să îngreuească libertatea comerțului, ci, dimpotrivă, „să asigure desfășurarea activității astfel încât să fie protejați consumatorii și beneficiarii serviciilor, precum și [...] respectarea unor norme legale“.

Potrivit prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate ridicate.

Președintele Camerei Deputaților apreciază că excepția de neconstituționalitate ridicată este neîntemeiată. În argumentarea acestui punct de vedere se arată că, „datorită specificului activității de metrologie, legiuitorul a stabilit anumite obligații în sarcina persoanelor fizice și juridice“, de natură să se asigure un control în acest domeniu, ceea ce „nu îngreuește libertatea comerțului, ci asigură desfășurarea activității astfel încât să fie protejați atât consumatorii, cât și beneficiarii serviciilor, precum și respectarea normelor legale“.

Guvernul apreciază că excepția de neconstituționalitate ridicată este inadmisibilă. În argumentarea acestui punct de vedere se arată că motivele de neconstituționalitate invocate de autorul excepției sunt „niște simple afirmații care nu sunt argumentate și nici nu pot fi luate în considerare pentru acest motiv“. Totodată se apreciază că măsura prevăzută de dispozițiile criticate „este justificată de necesitatea existenței unui control al acurateții tehnice a aparatelor [de cântărit cu funcționare neautomată], izvorâtă din dorința de a se asigura o protecție eficientă a consumatorului“.

Avocatul Poporului apreciază că excepția de neconstituționalitate ridicată este neîntemeiată. În argumentarea acestui punct de vedere se arată că dispozițiile legale criticate nu numai că nu contravin textului art. 135 alin. (2) lit. a) din Constituție, ci, dimpotrivă, acestea „reprezintă chiar concretizarea la nivel legislativ a principiului constituțional potrivit căruia statul are obligația [...] să acționeze pentru asigurarea libertății comerțului, a

protecției concurenței loiale și crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție“.

Președintele Senatului nu a comunicat punctul său de vedere asupra excepției de neconstituționalitate ridicate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale președintelui Camerei Deputaților, Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr. 47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție, precum și celor ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 și 29 din Legea nr. 47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate ridicată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate, astfel cum a fost formulat, îl constituie dispozițiile art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 28 august 1992, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 11/1994 privind unele ordonanțe ale Guvernului emise în baza Legii nr. 81/1992 privind abilitarea Guvernului de a emite ordonanțe și autorizarea contractării și garantării unor credite externe, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 65 din 14 martie 1994. Curtea observă că, deși autorul excepției face referire la întreg textul art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 ca fiind neconstituțional, în realitate, astfel cum rezultă din motivarea excepției, acesta critică numai dispozițiile alin. 3 lit. a) al art. 23 din ordonanța susmenționată. Dispozițiile art. 23 alin. 3 lit. a) au fost modificate succesiv, ultima modificare fiind cea operată prin textul art. I pct. 6 din Legea nr. 98/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 333 din 16 aprilie 2004. Dispozițiile criticate au următorul cuprins:

„Persoanele fizice sau juridice care repară, modifică, verifică, închiriază, vând sau montează aparate de cântărit cu funcționare neautomată, după ce acestea au fost puse în funcțiune, solicită emiterea de către Biroul Român de Metrologie Legală, în condițiile prevăzute de reglementările specifice, a următoarelor documente, după caz:

a) avize pentru repararea/modificarea, închirierea, vânzarea și montarea mijloacelor de măsurare[...]“

Textul constituțional expres invocat în susținerea excepției este cel al art. 135 alin. (2) lit. a), care are următorul cuprins:

„(2) Statul trebuie să asigure:

a) libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție [...]“

În esență, autorul excepției de neconstituționalitate apreciază că instituirea în sarcina fabricantilor de aparate de cântărit cu funcționare neautomată a obligației obținerii avizului Biroului Român de Metrologie Legală pentru repararea acestora este de natură a afecta libertatea comerțului, precum și concurența loială și, în consecință, se încalcă dispozițiile art. 135 alin. (2) lit. a) din Constituție.

Curtea reține că specificul activităților prevăzute de textul criticat impune necesitatea unei verificări autorizate a asigurării condițiilor pe care le presupune buna funcționare a oricărui tip de aparat de cântărit pentru asigurarea exactității și uniformității măsurătorilor, ceea ce este esențial atât pentru buna desfășurare a activităților comerciale, cât și pentru protecția consumatorului sau a beneficiarului serviciului.

În acest sens legiuitorul a apreciat că este necesară obținerea unui aviz din partea Biroului Român de

Metrologie Legală pentru agenții economici care efectuează oricare dintre operațiunile prevăzute de textul criticat la mijloacele de măsurare, care, așa cum prevede art. 3 alin. (1) al ordonanței Guvernului, „sunt utilizate în domenii de interes public privind sănătatea și siguranța populației, ordinea publică, protecția mediului, protecția consumatorilor, perceperea taxelor și impozitelor și corectitudinea tranzacțiilor comerciale, care afectează direct sau indirect viața cetățenilor“.

Referitor la susținerea autorului excepției în sensul că fabricanții de aparate de cântărit cu funcționare neautomată nu ar mai trebui să solicite avizul prevăzut de art. 23 alin. (3) lit. a) din ordonanță, având în vedere că aceștia oricum trebuie să asigure un termen de garanție și, în consecință, să asigure repararea acestui aparat, atunci când este cazul, Curtea reține că, potrivit art. 2 din

Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, al art. 1—3, al art. 11 alin. (1) lit. A. d) și al art. 29 din Legea nr. 47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 23 alin. (3) lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 20/1992 privind activitatea de metrologie, excepție ridicată de Societatea Comercială F.E.A. — S.A. București în Dosarul nr. 9.249/CV/2004 al Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 28 iunie 2005.

PREȘEDINTELE CURȚII CONSTITUȚIONALE,
prof. univ. dr. **IOAN VIDA**

Magistrat-asistent,
Benke Károly

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005—2010

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005—2010, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Ministerele și celelalte autorități ale administrației publice centrale cu atribuții în domeniu vor acționa pentru realizarea prevederilor cuprinse în strategia prevăzută la art. 1.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei,
Gheorghe Barbu

Ministrul administrației și internelor,
Vasile Blaga

București, 28 iulie 2005.
Nr. 875.

STRATEGIA pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005—2010

INTRODUCERE

Acest document stabilește **Strategia pe termen scurt și mediu pentru FPC în România** având în vedere îndeplinirea obiectivului strategic Lisabona: Uniunea Europeană să devină până în 2010 **“cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai bune și mai multe și o mai mare coeziune socială.”** În acest context, învățarea pe tot parcursul vieții ar trebui abordată ca o necesitate obiectivă impusă de tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere.

Strategia 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 companiilor de forță de muncă calificată.

Este important să investim în formarea profesională continuă. Transformările economice din ultimul timp și noile oportunități apărute solicită din partea fiecărei persoane un efort de adaptare și, în special, de construire a propriilor calificări pe baza "blocurilor" de cunoștințe dobândite în momente de timp și situații diferite. Educația și formarea profesională, indiferent dacă se desfășoară în cadrul unui sistem formal, la locul de muncă sau în mod informal, reprezintă pentru fiecare cheia evoluției în carieră și a dezvoltării personale.

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

Problema formării profesionale continue este importantă pentru susținerea transformării forței de muncă, fiind principalul instrument prin care aceasta se poate adapta la noi cerințe, facilitând astfel mobilitatea între diferite sectoare de activitate.

Acumularea de cunoștințe și abilități permite îmbunătățirea poziției pe piața muncii, ducând în același timp și la creșterea productivității. Schimbările rapide în toate domeniile determină un spectru al nevoilor de noi competențe mult mai dinamic. Investiția în formare aduce beneficii atât persoanei cât și întregii societăți.

Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune investiții în dezvoltarea resurselor umane cu scopul de a încuraja angajații să dobândească noi competențe și să accepte mobilitatea ocupațională. În același timp, este important să se promoveze calitatea ofertei de formare și să se asigure relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei. Altfel, există riscul demotivării participanților la formare precum și al irosirii banilor și timpului investit.

Se dorește o schimbare a mentalității în ceea ce privește formarea profesională, în sensul creșterii gradului de conștientizare cu privire la importanța învățării continue, a gradului de motivare pentru lărgirea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor persoanelor.

În acest document subliniem direcțiile de acțiune pentru realizarea scopurilor propuse, unele adresându-se stimulării *ofertei de formare* iar altele *cererii de formare*.

În acest moment, în domeniul formării profesionale continue sunt implicate o diversitate de instituții și parteneri sociali, pentru viitor impunându-se dezvoltarea și diversificarea parteneriatelor între organizațiile patronale și cele sindicale, asociațiile profesionale, organizațiile non-profit și ale societății civile la toate nivelurile: local, regional, național și european.

*) Anexa este reprodusă în facsimil.

CAPITOLUL 1

CONTEXTUL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL

1.1 Contextul european

Sistemele de educație și formare profesională sunt în mijlocul schimbărilor și tranziției către economia și societatea bazată pe cunoaștere și de aceea se impune adaptarea lor continuă. Memorandumul Comisiei Europene, privind învățarea pe tot parcursul vieții, adoptat în octombrie 2000, invită statele să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue, mesajele cheie ale acestuia fiind:

- **Noi competențe de bază pentru toți**
- **Realizarea unor investiții superioare în resurse umane**
- **Încurajarea inovației în predare și învățare**
- **Valorizarea învățării**
- **Regândirea orientării și consilierii**
- **Apropierea învățării de domiciliu**

Dezvoltarea sistemelor de educație și de formare profesională inițială și continuă, subsecvente obiectivelor din Uniunea Europeană, are în vedere în mod specific prioritățile stabilite prin Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene, convenită în 29 și 30 noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formare profesională – „Declarația de la Copenhaga” și anume: dimensiunea europeană, transparență, informare și consiliere, recunoașterea competențelor și calificărilor, asigurarea calității în formare.

România a adoptat Strategia Europeană pentru Ocupare, revizuită, instrumentul esențial de coordonare a priorităților din domeniul politicilor de ocupare la nivelul Uniunii Europene, politica în domeniul ocupării forței de muncă fiind în concordanță cu obiectivele și liniile directoare ale acestei strategii. Obiectivele globale stabilite la nivel european sunt: atingerea unei rate generale de ocupare de 70% și a ratei de ocupare în rândul femeilor de 60%, până în anul 2010. Alte detalii sunt prevăzute în anexa nr. 1.

1.2. Contextul național

De la mijlocul anului 2000, în România, tendințele macroeconomice s-au îmbunătățit datorită încercărilor de reformă structurală, deschiderii economiei și competiției de pe piață și adoptării unor politici mai echilibrate și mai adecvate. În anii următori, evoluția ocupării va fi influențată, pe de o parte, de fluxul de investiții străine, care va genera noi locuri de muncă, iar pe de altă parte, de continuarea procesului de restructurare și privatizare care va induce presiuni asupra ocupării. Șomajul structural rămâne cauza principală a unei tensiuni pe piața locurilor de muncă.

Piața muncii din România a suferit transformări semnificative în contextul procesului de tranziție economică, manifestate în special prin reducerea populației active și a populației ocupate, prin menținerea la valori relativ constante a ratei șomajului și prin creșterea șomajului de lungă durată, fiind afectată în mod deosebit de capacitatea limitată de creare a unor noi locuri de muncă. Procesul lent, dar continuu, de îmbătrânire demografică, a determinat o creștere a "presiunii" populației vârstnice asupra populației adulte-potențial active și implicit asupra unor importante sisteme din societate (sănătate, asistență socială, bugetul asigurărilor sociale).

Structura actuală a populației ocupate după nivelul de instruire reflectă un deficit de persoane cu studii superioare, în aceste condiții, chiar și puținele sectoare cu valoare adăugată ridicată din economia românească confruntându-se cu probleme în satisfacerea cererii de forță de muncă calificată. Aceasta justifică necesitatea mutării accentului către investiția în învățământul profesional și, mai ales, în formarea profesională continuă.

Stabilirea obiectivelor României în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004 – 2010, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1386/2004, s-a făcut pe baza celor trei mari obiective strategice interdependente ale Strategiei Europene de Ocupare revizuite: ocupare deplină, calitatea și productivitatea muncii, coeziune și incluziune socială.

În contextul documentelor strategice naționale și în conformitate cu Strategia Europeană de Ocupare, prioritățile viitoare ale politicii de ocupare a forței de muncă sunt:

- Promovarea adaptabilității forței de muncă, a învățării pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale continue;
- Combaterea efectelor șomajului structural, rezultantă a procesului de restructurare al economiei;
- Promovarea coeziunii și incluziunii sociale.

România a elaborat și implementează Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004 – 2005, care prevede măsuri și acțiuni corespunzătoare precum și responsabilitățile instituționale aferente acestora.

Guvernul României și Comisia Europeană au semnat, la data de 28 octombrie 2002, Documentul Comun de Evaluare a politicilor de ocupare a forței de muncă (JAP), ce prezintă un set agreat de obiective privind ocuparea forței de muncă și piața muncii, necesar pentru promovarea transformării pieței muncii în România astfel încât aceasta să fie capabilă de a implementa Strategia Europeană de Ocupare și de a o pregăti pentru aderarea la UE.

Alte detalii sunt prevăzute în anexa nr. 2.

1.3. Învățământul tehnic și profesional

Sistemul de formare profesională inițială din România este structurat pe două filiere principale: tehnologică și profesională. Absolvirea liceului pe oricare din cele două rute oferă atât șansa angajării pe baza competențelor certificate cât și pe cea a continuării studiilor în învățământul superior (cu condiția trecerii examenului de bacalaureat) pentru obținerea nivelurilor 4 și 5 de calificare sau (necondiționat de examenul de bacalaureat) în învățământul postliceal pentru o calificare de nivel 3 mai specializată.

Dificultățile înregistrate în organizarea învățământului profesional și tehnic țin atât de diferențele economice între zonele rurale și cele urbane, cât și de lipsa dotărilor cu echipamente didactice în școlile din localitățile mici și mijlocii precum și parteneriatele limitate între școală și întreprindere.

În anul 2002 a fost reactualizată Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar pentru perioada 2001-2010, care definește prioritățile strategice pentru politicile MEdC, pentru a căror implementare este prevăzut un set de programe și de proiecte.

Pentru viitor se constată nevoia implementării de măsuri vizând creșterea calității ÎPT, asigurarea accesului la formarea profesională pe parcursul întregii vieți și promovării transparenței formării profesionale inițiale, implicării sistemului TVET pentru transpunerea în practică, începând din școală și continuând cu adulții, a conceptului învățării pe tot parcursul vieții.

Alte detalii sunt prevăzute în anexa nr. 3.

CAPITOLUL 2

CADRUL ACTUAL AL ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE

În Foaia de parcurs pentru integrarea României în UE (noiembrie 2002) au fost făcute recomandări pentru dezvoltarea, pe termen mediu, a unui sistem structurat de formare profesională, mai ales de formare profesională continuă, pentru a sprijini îmbunătățirea calității forței de muncă și adaptarea ei la noile cerințe ale pieței muncii în schimbare, pentru a sprijini dezvoltarea economică și modernizarea societății. **Cu toate acestea, până acum nu putem vorbi despre un cadru legal coerent care să reglementeze sistemul de calificări, aplicat atât în formarea profesională inițială, cât și în cea continuă.**

Raportul periodic asupra progreselor înregistrate de România în vederea aderării la Uniunea Europeană - 2004 face o evaluare pozitivă a reformei sistemului de formare profesională care reflectă schimbările importante referitoare la integrarea formării profesionale inițiale cu cea continuă și la implicarea partenerilor sociali. **Cu toate acestea, Raportul subliniază că accesul la educație și formare profesională continuă rămâne o problemă importantă de rezolvat în viitor pentru integrarea României în Uniunea Europeană.**

2.1 Situația actuală

2.1.1 Cadrul legal

În ultimii ani, în România s-a acționat pentru elaborarea cadrului normativ de reglementare privind formarea profesională continuă¹.

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei împreună cu Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților au definitivat cadrul legislativ pentru formarea profesională a adulților, fiind adoptate acte normative prin care au fost aprobate:

- 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.

Elaborarea acestor acte normative s-a bazat pe experiența acumulată din implementarea unor proiecte cu asistență tehnică internațională, cum ar fi: proiectele Phare de reformă a învățământului profesional și tehnic, proiectele Băncii Mondiale pentru elaborarea standardelor ocupaționale, informare și consiliere privind cariera, înființarea centrelor regionale de formare profesională, consolidarea CNFPA, proiecte bilaterale pentru asigurarea calității în formarea profesională continuă etc.

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei implementează în momentul de față Proiectul Phare RO 02/IB/SO/03 „*Susținere pentru Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru formarea profesională continuă*” în vederea elaborării politicii naționale pentru formarea profesională continuă, îmbunătățirii cadrului instituțional și legal necesar, care să asigure o înaltă calitate și furnizare eficientă a formării profesionale continue, promovarea parteneriatului cu furnizorii de formare, sectorul privat și partenerii sociali.

¹ Ordonanța Guvernului nr. 102/1998 privind organizarea și funcționarea sistemului de educație permanentă prin instituțiile educaționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.321 din 28 august 1998, aprobată cu modificări prin Legea nr. 133/2000

Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.711 din 30 septembrie 2002, cu modificările și completările ulterioare și actele normative de aplicare a acesteia

Pentru a facilita accesul la programele de formare profesională organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și pentru a crește participarea la formarea profesională, Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, a fost modificată și completată ulterior, lărgind categoriile de persoane care pot beneficia de sprijin financiar pentru formarea lor profesională.

Legea 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, stipulează obligația angajatorului de a asigura accesul periodic al angajaților la formare profesională.

Angajatorii trebuie să elaboreze anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții angajaților. Programul de formare profesională este parte integrantă a contractului colectiv de muncă. Cu toate acestea, reglementările din Codul Muncii cu privire la FPC nu au devenit o practică curentă a angajatorilor.

Pentru a facilita accesul tinerilor la formare profesională continuă s-a elaborat proiectul de lege privind ucenicia la locul de muncă.

2.1.2 Responsabilități instituționale

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei în colaborare cu ministerele și instituțiile relevante elaborează politicile și strategiile în domeniul formării profesionale continue. Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei asigură ca învățământul profesional inițial și formarea profesională inițială să fie în concordanță cu nevoile pieței muncii și formarea profesională inițială să fie articulată cu cea continuă. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează și finanțează din bugetul asigurărilor pentru șomaj măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională.

Programele de formare profesională sunt organizate de agențiile județene de ocupare a forței de muncă prin propriile centre de formare profesională, centrele regionale de formare profesională a adulților și prin furnizorii de formare profesională, autorizați în condițiile legii. Centrele de formare profesională ale agențiilor de ocupare și centrele regionale de formare profesională pentru adulți sunt deschise în principal persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și angajaților sau persoanelor fizice interesate.

Un rol important revine Consiliului Național pentru Formarea Profesională a Adulților (CNFPA), un organism tripartit format din reprezentanți ai Guvernului, patronatelor și sindicatelor – cu *rol consultativ* în elaborarea politicilor și a strategiilor pentru formarea profesională a adulților. Începând din 2003, CNFPA are și un *rol decizional* în asigurarea calității sistemului de formare profesională și de evaluare de competențe.

CNFPA a încorporat prin lege, în structura sa, un alt organism tripartit, și anume Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Acreditare (COSA).

Ca urmare a Memorandumului aprobat în iunie 2004 prin decizie a Primului Ministru, a fost modificată Legea nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, cu modificările și completările ulterioare, atribuindu-se acestei instituții rolul de Autoritate Națională pentru Calificări cu scopul de a crea un sistem transparent de calificări în formarea profesională. Este necesar să avem o evoluție coerentă a actualului sistem de formare profesională inițială și continuă din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, cu participarea deplină a partenerilor sociali, prin acordurile de parteneriat sectorial.

Furnizorii de formare profesională, de stat sau privați, au rolul de a organiza, implementa și evalua programele de formare profesională care trebuie să răspundă nevoilor de competențe ale companiilor și ale persoanelor.

Partenerilor sociali, respectiv organizațiilor patronale și sindicale le revin o serie de sarcini și responsabilități, în formarea profesională continuă. Rolul lor este la fel de important atât la nivel național, cât și sectorial și de unitate economică. Implicarea din ce în ce mai puternică a partenerilor sociali a impulsionat modificarea și adaptarea cadrului legislativ și schimbarea priorităților în FPC.

2.1.3 Parteneriatul social în FPC

Provocările de pe piața muncii cer o abordare mai cuprinzătoare a politicilor de ocupare și formare profesională din perspectiva promovării dezvoltării resurselor umane și participării la formarea profesională continuă. Această abordare a fost deja adoptată în Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Dezvoltarea FPC presupune și o implicare mai activă precum și un angajament din partea întreprinderilor și a partenerilor sociali.

În România au fost înființate mai multe structuri de dialog social. Aria lor de cuprindere a fost formarea profesională inițială sau continuă. Unele dintre ele au un rol consultativ, în timp ce altele pot lua decizii. Dezvoltarea Cadrelor Naționale al Calificărilor subliniază nevoia imperioasă de dezvoltare a dialogului social la nivel sectorial de activitate. În această privință, Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (care a preluat rolul de Autoritate Națională pentru Calificări) a înființat comitete sectoriale în construcții, turism, TIC, industria textilă, industria alimentară și în industria constructoare de mașini.

Promovarea dialogului social în formarea profesională a adulților a marcat un moment important odată cu înființarea în 1999 a Consiliului Național pentru Formarea Profesională a Adulților.

Comisiile de autorizare a furnizorilor de formare profesională la nivel județean și al Municipiului București înființate prin hotărârea CNFPA, sunt tot structuri tripartite. Aceste comisii pot lua decizii numai în prezența reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale.

Construirea parteneriatelor largi, cu includerea tuturor factorilor implicați, în special a partenerilor sociali, este considerată o premisă esențială pentru dezvoltarea FPC.

Delegarea deciziilor către partenerii sociali și asumarea responsabilităților de către aceștia în FPC, sunt importante pentru a dezvolta un sistem funcțional de FPC. Înființarea comitetelor sectoriale, dezvoltarea și implementarea instrumentelor de lucru vor conduce la dobândirea de competențe și calificări recunoscute la nivel național, orientate spre cerere și spre asigurarea calității, asigurând influența puternică a partenerilor sociali în managementul FPC.

Ca Autoritate Națională pentru Calificări, CNFPA sprijină înființarea comitetelor sectoriale și coordonează activitatea acestora.

Rolul principal al comitetelor sectoriale este să definească și să valideze calificările la nivel sectorial, inclusiv validarea calificărilor propuse de alte instituții.

Comitetele sectoriale sunt structuri indispensabile pentru desfășurarea unui set de activități comune în formarea profesională inițială și continuă: identificarea nevoilor de competențe, elaborarea standardelor ocupaționale, realizarea Registrului Național al Calificărilor, elaborarea programelor cadru de formare profesională, furnizarea de metodologii comune pentru certificarea calificărilor și a competențelor și elaborarea principiilor și mecanismelor comune de asigurare a calității în formarea profesională.

Pot fi amintite câteva inițiative ale partenerilor sociali care constituie exemple de bune practici:

- Prin proiectul MATRA "Acorduri semnificative" sindicatele din construcții de masini afiliate la CNSLR-FRATIA și BNS, împreună cu patronatele din aceeași ramură înființează centre de expertiză în formare profesională cu conducere bipartită, pentru început în sectoarele pilot naval și aeronautic;
- Casa Socială a Constructorilor (CASOC), organizație non-profit, funcționează și este finanțată în sistem bipartit, sindicate și patronate din ramura construcțiilor și materiale de construcții, oferind formare profesională salariaților din aceste sectoare, prin „Casa de Meserii”;
- Fundația Școala Portuară din Constanța a fost înființată ca urmare a colaborării dintre Federația Națională a Sindicatelor Portuare din România și Sindicatul Docherilor din Danemarca. Inițial, a beneficiat de susținere din partea Guvernului Danez, iar, în prezent, reprezintă un exemplu de cooperare între organizațiile sindicale și patronale de ramură pentru formarea profesională a lucrătorilor portuari;

- Proiectul ETF „Sprijin pentru implicarea activă a partenerilor sociali cu scopul întăririi comitetelor sectoriale” contribuie la pregătirea profesională a membrilor comitetelor sectoriale din domeniul construcțiilor de mașini și al industriei alimentare și stimulează activitatea celor două comitete în jurul problematicii calificărilor sectoriale.

2.1.4 Informare, consiliere și orientare profesională

Activitățile de informare, consiliere și orientare profesională includ serviciile furnizate pentru persoane de toate vârstele în orice moment al vieții acestora, cu scopul de a le asista în alegerea celor mai bune oportunități de educație, formare sau ocupare, și de a le sprijini în propria dezvoltare personală și profesională. În același timp, include serviciile pentru persoanele care nu au intrat încă pe piața muncii, pentru cei care caută un loc de muncă sau pentru persoanele angajate care doresc să se reorienteze către o altă profesie / ocupație sau să se specializeze într-un anumit domeniu.

În momentul de față, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are propria sa rețea de centre de informare și consiliere privind cariera (aprox. 100), create în toate agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, dotate cu echipament, materiale și produse specifice.

La sfârșitul anului 2002 a fost semnat un Protocol între MMSSF/ANOFM și MEdC pentru implementarea, în rețelele de centre de consiliere, a unui nou program de consiliere: „De la școală la muncă și carieră”. În cadrul acestui program, tinerii care absolvec o formă de învățământ preuniversitar pot beneficia de informații și servicii de consiliere în cariera pe baza unui plan individual de consiliere.

În conformitate cu legea, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin rețeaua ei de centre specializate, oferă servicii de informare, consiliere și orientare în carieră, gratuit, tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (șomeri indemnizați și neindemnizați, absolvenți ai unei forme de învățământ, persoane cu dizabilități, alte persoane care au un loc de muncă dar, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia).

În agențiile de ocupare, activitatea de consiliere este efectuată în conformitate cu o procedură standard aplicată la nivel național, care definește: scopul activității, tipul de servicii oferite, principiile aflate la baza exercitării activității de consiliere profesională, rezultatele urmărite, locația și echipamentele necesare, personalul implicat în activitate și modul de lucru.

Atunci când cererea de servicii de consiliere este prea mare, iar agențiile de ocupare nu au capacitatea de a acoperi aceasta cerere cu personalul existent se pot încheia contracte cu furnizori privați de servicii de consiliere, acreditați conform legii (Hotărârea Guvernului nr.277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare).

2.1.5 Cererea actuală de FPC

Procesul de restructurare economică prin care trece România în momentul de față generează efecte profunde nu numai în zona producției, ci și în viața socială. Unul dintre aceste efecte este situația socio-profesională a unui număr însemnat de persoane care trebuie să se reorienteze pentru a dobândi noi competențe și abilități într-un anumit domeniu de activitate.

Studiile efectuate până acum cu privire la utilizarea programelor de formare profesională pentru adulți și preferințele exprimate de cei care sunt direct interesați indică tendința mării majorității de a aprecia pozitiv utilitatea acestor forme de instruire ca o șansă în plus pentru persoană de a-și construi o carieră. Tendința este mai semnificativă în rândul persoanelor tinere pre-calificate, care se dovedesc mai mobile din punctul de vedere al reorientării profesionale, dar se simte nevoia articulării sistemului de formare profesională continuă cu sistemul educațional și de formare profesională inițială.

Există numai o mică diferență între ramurile sau regiunile economice ale țării în ceea ce privește investițiile în resursele umane. Se observă că în regiunile mai dezvoltate din punct de

vedere economic, există o tendință a operatorilor economici de a aloca fonduri mai mari pentru formarea personalului lor. În regiunile mai puțin dezvoltate economic, formarea profesională se realizează mai ales sub forma de „instruire la locul de muncă”, cel mai ieftin mod de instruire la nivelul unității.

Deși Codul Muncii stipulează obligația angajatorilor de a elabora planuri anuale de formare profesională cu consultarea sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții angajaților, acest lucru nu este o practică curentă. Există puține unități economice dispuse să-și formeze angajații sau să-i recalifice în vederea sau ca urmare a proceselor de restructurare din întreprindere.

În momentul de față, ramurile cu o valoare adăugată scăzută au cea mai mare contribuție la creșterea economică și, atât timp cât această situație va continua în România, cadrul general pentru formarea profesională nu va fi foarte favorabil.

Pentru un mare număr de angajatori, în special din ramurile cu valoare adăugată scăzută, acolo unde există o ofertă mare de forță de muncă și salariile muncitorilor sunt mici, investiția în formarea profesională continuă nu este considerată o necesitate.

Atât timp cât în economia română vor prevala locurile de muncă cu salarii mici care se concentrează în ramurile cu valoare adăugată scăzută, unde învățământul și instruirea aduc puține beneficii, este posibil ca această situație și percepție să continue.

Dezvoltarea ramurilor cu valoare adăugată mare va favoriza schimbarea mentalității și atitudinii angajatorilor față de investiția în educație și formare profesională.

Venitul individual mic și costurile relativ ridicate ale programelor de formare profesională sunt principalele obstacole în calea accesului la formare, în timp ce oferta de formare are tendința să se concentreze pe programele cu durată mai lungă pentru calificări complete. Atât unitățile economice cât și persoanele fizice manifestă o cerere mai mare pentru cursurile modulare de scurtă durată, orientate către dobândirea anumitor competențe.

Angajatorii preferă să angajeze personal care este deja pregătit. Așadar, persoanele care au investit în propria formare sunt într-o situație mai bună decât tinerii absolvenți de școală, muncitorii fără experiență și persoanele care se întorc pe piața muncii după o perioadă de șomaj.

Formarea profesională este văzută ca un cost, care trebuie minimizat, și nu ca o investiție. Investițiile angajatorilor în dezvoltarea resurselor umane sunt mici și cheltuielile generate de formarea profesională sunt acoperite în special de persoanele fizice.

2.1.6 Oferta actuală de FPC

Formarea profesională a adulților trebuie să ofere acestora posibilitatea unei adaptări rapide la cerințele în continuă schimbare ale pieței muncii. În acest context, diversificarea și creșterea calității ofertei de formare profesională trebuie să fie o preocupare permanentă.

Ca urmare a creării cadrului legal și instituțional pentru formarea profesională continuă, în ianuarie 2004 a început procesul de autorizare a furnizorilor de formare profesională pentru adulți.

Până la data de 01.05.2005, au fost autorizați 856 furnizori de formare profesională pentru 2307 programe de formare profesională, din care 1887 de calificare, 177 de inițiere, 177 de perfecționare și 75 programe de specializare.

Reducerea taxei de autorizare de la trei salarii medii nete pe economie la două salarii minime brute, în octombrie 2004 a avut drept rezultat creșterea numărului de furnizori de formare autorizați.

În România, formarea profesională are la bază standardele ocupaționale, legislația prevăzând obligativitatea dezvoltării programelor de formare profesională supuse autorizării pe baza acestora. Numărul insuficient de standarde ocupaționale și faptul că sarcina complexă de elaborare a acestora revine în prezent furnizorilor de formare sau altor organizații interesate reprezintă un impediment în calea autorizării furnizorilor de formare pentru cât mai multe ocupații, limitând, în unele domenii, oferta de formare profesională.

Furnizorii de formare profesională sunt, în general, instituții mici, nespecializate, care își adaptează rapid oferta de formare la nevoile imediate ale pieței. În general, ei oferă programe pentru calificări de nivelul 2, programe de inițiere pentru utilizarea calculatorului sau pentru dobândirea de competențe de limbi străine. Există o ofertă redusă de programe pentru calificările care necesită investiții importante din partea furnizorilor de formare.

Oferta de programe de formare autorizate nu reflectă decât parțial nevoile de formare de la nivelul locurilor de muncă. Cea mai eficientă formă de corelare a conținutului formării cu nevoile pieței muncii se realizează atunci când formarea are loc la cererea agenților economici, iar practica se desfășoară în condiții reale de muncă sau când furnizorii de formare cooperează strâns cu agenții economici din anumite sectoare de activitate. Formarea la locul de muncă este cea mai frecventă modalitate de formare, fiind, pe de-o parte, necostisitoare, iar, pe de altă parte, inevitabilă, cerută de dezvoltarea activității în sine.

Oferta de formare profesională tinde să se concentreze pe programe pentru calificări complete sau pe programe pentru dezvoltarea competențelor generale. De asemenea, oferta de formare profesională este încă foarte fragmentată, deoarece se adresează mai degrabă persoanelor și nu companiilor, orientându-se pe cereri punctuale ale pieței muncii

Sistemul este axat în special pe furnizarea de certificate și mai puțin pe dezvoltarea de competențe necesare pentru ocuparea forței de muncă. Durata mare a programelor de FPC, le face inadecvate pentru persoanele încadrate în muncă.

Un alt factor important ce acționează ca o frână în actualul sistem de FPC, este faptul că legislația actuală nu permite certificarea calificărilor parțiale, deși cererea de formare pe piața muncii este adesea orientată către calificări înguste.

2.1.7. Finanțarea FPC

Finanțarea formării profesionale continue se face din următoarele surse:

- Fonduri proprii ale angajatorilor;
- Fonduri publice;
- Sponsorizări, donații, surse externe atrase – condițiile și formele în care se acordă sprijin financiar din surse externe se face conform legislației specifice în vigoare sau prevederilor acordurilor internaționale de cooperare la care România este parte;
- Taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.

2.1.7.1 Finanțarea din fondurile publice

Actualul cadru legislativ prevede măsuri fiscale care să sprijine formarea profesională în companii.

- Prin Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare:
 - activitatea de formare profesională a adulților reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, desfășurată de orice entitate, indiferent de forma de proprietate a acesteia este scutită de taxa pe valoarea adăugată;
 - în cazul veniturilor realizate din activități independente, sunt admise drept cheltuieli deductibile și cheltuielile cu pregătirea profesională pentru contribuabili și salariații lor și cele ocazionate de participarea la congrese sau întâlniri cu caracter profesional, precum și contribuțiile profesionale obligatorii datorate, potrivit legii, organizațiilor profesionale din care fac parte contribuabilii, în limita a 5% din venitul brut realizat;
 - în cazul veniturilor obținute din salarii, nu sunt impozabile cheltuielile efectuate de angajator pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajatului legată de activitatea desfășurată la angajator.

De asemenea, contribuabilii - persoane fizice pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 2% din impozitul pe venitul net anual impozabil datorat, pentru sponsorizarea entităților non-profit care se înființează și funcționează potrivit legii. În măsura în care aceste entități au ca obiectiv stimularea formării profesionale, pot utiliza sumele respective pentru finanțarea acestui obiectiv.

- Din bugetul asigurărilor pentru șomaj se finanțează formarea profesională atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru alte categorii prevăzute în lege. Grupele de beneficiari care beneficiază gratuit de formare profesională sunt: șomerii indemnizați și neindemnizați, persoanele care nu au putut ocupa un loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ sau după satisfacerea stagiului militar, per-

soanele care au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii, persoanele care nu au putut ocupa un loc de muncă după repartiere sau după eliberarea din detenție, persoane aflate în detenție; persoane care au reluat activitatea ca urmare a încetării concediului pentru creșterea copilului; persoane care au reluat activitatea după satisfacerea stagiului militar; persoane care au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacității de muncă după pensionarea pentru invaliditate; persoane care își desfășoară activitatea în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri lunare mai mici decât indemnizația de șomaj și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

- Pe lângă aceste categorii de persoane, din bugetul asigurărilor pentru șomaj mai sunt finanțate și 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesională pentru un număr de cel mult 20% din personalul angajat al agenților economici. Aceste programe de formare profesională sunt organizate în scopul prevenirii șomajului, iar agenții economici care beneficiază de această facilitate sunt selecționați în condițiile legii.
- Programe de finanțare nerambursabilă (grant-uri) (ex: Guvernul României, prin Agenția pentru Întreprinderile Mici, Mijlocii și Cooperatie acordă finanțări de la bugetul de stat pentru subprograme de sprijinire a IMM-urilor, în cadrul cărora sunt finanțate acțiuni/măsură pentru diminuarea decalajului de instruire a personalului de decizie și de execuție din întreprinderile mici și mijlocii românești față de cele din Uniunea Europeană, servicii de instruire a personalului - participarea personalului întreprinderilor mici și mijlocii cu funcții de decizie și/sau de execuție la cursuri de pregătire pe tematici prioritare).

2.1.7.2 Finanțarea formării profesionale continue de către angajatori

Formarea profesională continuă în întreprinderi nu este suficient dezvoltată, cu excepția companiilor mari, în special a celor multinaționale.

Deși contractele colective la nivel de ramură conțin prevederi privind formarea profesională, pregătirea angajaților nu este considerată o prioritate pentru întreprinderi. Aceasta poate fi cauzată de câțiva factori: situația financiară generală dificilă a întreprinderilor și lipsa fondurilor care să fie alocate formării profesionale; absența mecanismelor de stimulare pentru angajatori, lipsa abilităților acestora pentru a identifica nevoile de formare. În majoritatea cazurilor, așa cum demonstrează și rezultatele cercetării statistice selective CVST2, angajatorii nu consideră formarea drept investiție pentru viitor și factor al competitivității. Formarea profesională organizată în întreprindere este finanțată în principal din fonduri proprii. Bugetul asigurărilor pentru șomaj sprijină formarea profesională în întreprindere și prevenirea șomajului, în condițiile menționate la punctul 2.1.7.1.

O altă sursă importantă pentru finanțarea formării profesionale în întreprindere o constituie programele cu finanțare externă pentru care sunt eligibile costurile de instruire a forței de muncă.

Ancheta privind formarea profesională continuă în întreprindere realizată în anul 2000 (CVTS2) a relevat o serie de aspecte privind implicarea angajatorilor în dezvoltarea personalului din propriile companii. Astfel, în 1999, companiile românești au investit doar 0,5% din cheltuielile de personal pentru cursuri de formare profesională continuă, un procent redus dacă ne comparăm cu țările membre UE (de la 1,2% în Portugalia până la 30% în Danemarca) sau cu noile state integrate în UE (ex: 1,2% în Ungaria, 1,9% în Cehia). Puține companii prevedeau în planurile lor de dezvoltare un buget special pentru FPC, în majoritatea cazurilor acestea fiind companii mari. Fondurile alocate de companii pentru FPC au reprezentat 0,9% din costurile indirecte de personal și 0,3% din costul total al forței de muncă. Acestea sunt datele statistice cele mai recente disponibile la nivel european care oferă date comparative între state.

Studiul explorativ asupra cererii de formare profesională continuă, realizat în mai 2004, în 2 regiuni din România: Nord-Vest și Sud-Vest, în 2 domenii ocupaționale: construcții și turism, de către Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, în cadrul proiectului Phare de twinning RO 02/IB/SO/03 „Susținere pentru MMSSF pentru FPC”, a reliefat aspecte importante privind finanțarea formării profesionale de către angajatori:

- Investiția în formare ca instrument pentru îmbunătățirea competitivității companiei este scăzută în cele mai multe companii din România;

- Angajatorii nu sunt dispuși să investească în formare și nu fac aproape nici un fel de investiții în formare, în pofida faptului că atât angajatorii, cât și angajații spun că „teoretic” formarea este importantă – dar numai ¼ din companii au organizat programe de informare în ultimii 3 ani. Companiile consideră formarea, chiar cea de specialitate, ca o cheltuială și nu ca o investiție în resursele umane;
- Formarea este văzută ca o responsabilitate individuală, și nu ca o prioritate a companiei.

2.1.7.3 Formare profesională finanțată individual

Nu există date oficiale cu privire la persoanele care și-au finanțat în mod individual participarea la formarea profesională. Oamenii sunt interesați în formarea profesională continuă deoarece aceasta oferă oportunități mai bune pe piața muncii, contribuind la păstrarea locului de muncă, dezvoltarea carierei, chiar și la găsirea unui loc de muncă în străinătate.

Totusi, participarea la FPC este redusă deoarece posibilitățile financiare la nivel individual sunt limitate și nu există nici un fel de stimulente financiare individuale sau deduceri suplimentare la calculul impozitului pe venitul global pentru persoanele care își plătesc participarea la formarea profesională. În general, băncile nu acordă împrumuturi în condiții avantajoase pentru participarea persoanelor individuale la formarea profesională, cu excepția unor situații speciale.

2.1.8 Cadrul de sprijin european

Uniunea Europeană este cea mai importantă sursă de finanțare în domeniul dezvoltării resurselor umane, inclusiv în formarea profesională continuă. În ultimii ani au fost lansate și finanțate numeroase programe Phare: RICOP, componenta pentru Resurse Umane a Programelor Phare 2000 și 2002 pentru Coeziune Economică și Socială. România a participat la programul comunitar Leonardo da Vinci, care urmărește îmbunătățirea calității, caracterul inovator și dimensiunea europeană a practicilor și sistemelor de formare profesională continuă. Alte detalii privind programele specifice sunt prezentate în anexa nr. 4.

2.1.9 Asigurarea calității în sistemul FPC

În România a fost implementat un sistem de asigurare a calității în FPC, modul de abordare fiind însă diferit pentru cele două componente ale FPC:

- A. Sistemul formal de FPC;
- B. Sistemul nonformal și informal de FPC.

O analiză a celor două tipuri de abordări, comparativ cu Modelul European de Referință privind asigurarea calității în educație și formare profesională (VET), arată în ce măsură sistemul din România răspunde modelului european și care sunt aspectele ce se cer îmbunătățite.

Deși au fost întreprinși pași importanți în asigurarea calității, de ex.:

- elaborarea și implementarea metodologiilor cu privire la autorizarea, monitorizarea și controlul furnizorilor de formare și a centrelor pentru evaluarea competențelor dobândite pe cale non-formală și informală, pe baza unor criterii specifice;
- elaborarea standardelor ocupaționale la nivel național pentru descrierea competențelor și a modulelor de formare profesională;
- stabilirea comisiilor județene tripartite de autorizare,

mai există încă aspecte care trebuie să fie îmbunătățite la nivel național, de ex.:

- numărul insuficient de standarde ocupaționale și faptul că elaborarea lor se face de către furnizorii de formare;
- lipsa unor documente unice de referință (necorelare între COR, Nomenclatorul Calificărilor, standarde ocupaționale, standarde de pregătire profesională);
- ponderea mică în cadrul criteriilor de autorizare a auto-evaluării și a rezultatelor obținute de către furnizori.
- un sistem al calității care să se focalizeze cu preponderență pe evaluarea măsurii în care furnizarea de FPC satisface nevoile beneficiarilor: angajatori, angajați și șomeri.

2.2 Evaluarea obstacolelor și a dificultăților

În capitolele precedente am menționat mai multe obstacole și bariere aflate în prezent în calea sistemului de formare profesională continuă, care au dus la o slabă participare și la investiții scăzute.

Pentru a se atinge obiectivele acestei strategii este nevoie de o creștere a cererii de FPC și de furnizarea unei FPC de calitate mai înaltă.

Insuficienta participare la FPC este determinată de o serie de obstacole:

- Lipsa de flexibilitate existentă în actualul sistem de FPC. O constrângere importantă este recunoașterea calificărilor: fie calificare completă, fie nimic. În prezent nu există nici un sistem de recunoaștere a calificărilor parțiale, astfel încât furnizarea de formare să fie mai flexibilă și astfel mai accesibilă pentru adulți. Constrângerea este legată de durata mare a formării în vederea obținerii unei calificări complete, aspect ce este incompatibil cu a avea un loc de muncă.

- Un alt aspect important, care trebuie evidențiat, este lipsa de corelare între calificarea dobândită în sistemul formal și cea dobândită în sistemul non formal și informal în ceea ce privește recunoașterea competențelor.

- Studiul explorativ cu privire la cererea de FPC², arată clar că angajatorii și persoanele întâmpină dificultăți în ceea ce privește accesul la formarea profesională continuă. Cele trei motive principale sunt: (1) costurile formării, (2) durata formării și (3) lipsa ofertelor disponibile la nivel local.

- Percepția greșită a angajatorilor care văd cheltuielile cu formarea profesională ca pe un cost și nu ca pe o investiție, lipsa conștientizării cu privire la beneficiile formării, atât în rândul angajatorilor cât și al angajaților, constituie piedici în creșterea participării la FPC.

- Este necesar să se reconsidere serviciile de informare, consiliere și orientare profesională furnizate în prezent, prin extinderea lor la nivelul furnizorilor de formare profesională și al companiilor. În momentul de față, întrucât aceste servicii sunt oferite cu preponderență în rețeaua Ministerului Educației și Cercetării și a ANOFM, nevoia de informare, consiliere și orientare nu poate fi acoperită în totalitate. Este important de subliniat că cele două instituții au o bună acoperire geografică și o experiență bine consolidată pentru consiliere profesională, fapt ce constituie o bază solidă pentru creșterea calitatii serviciilor de îndrumare și consiliere profesională oferite de aceste instituții.

În ceea ce privește **calitatea insuficientă în furnizarea serviciilor de FPC**, dificultățile întâlnite se referă la:

- Capacitatea instituțională insuficientă pentru fundamentarea, implementarea și monitorizarea politicilor de FPC și insuficienta delimitare a responsabilităților și atribuțiilor între MedC și MMSSF în ceea ce privește FPC.

- Insuficienta implicare a partenerilor sociali ar putea constitui în viitor un obstacol important în consolidarea sistemului FPC. Este nevoie să se stabilească responsabilități și să se aloce resursele necesare comitetelor sectoriale și altor organisme naționale, regionale, locale, care includ parteneri sociali. Comitetele sectoriale vor avea nevoie de personal administrativ, și de specialiști pe sectoare de activitate, pentru a efectua anchete și analize periodice, precum și de sprijinul consultanților externi. Dar chiar și cu fonduri de la bugetul de stat pentru comitetele sectoriale existente și cu suficient personal care să le deservească, sarcinile complexe ale comitetelor sectoriale vor necesita investiții considerabile în resursele umane din partea organizațiilor angajatorilor și ale angajaților.

- Existența unui cadru instituțional slab al furnizorilor publici de formare profesională continuă. Instituțiile de formare profesională pot fi dezvoltate pentru a face față viitoarelor solicitări. Singurul risc mare legat de contextul instituțional este lipsa de resurse financiare. Rețeaua de furnizori privați de formare profesională este insuficient dezvoltată la nivel național și nu acoperă în mod corespunzător toate sectoarele/domeniile de activitate. Din păcate, atât furnizorii privați,

² Studiul explorativ asupra cererii de formare profesională continuă, realizat în mai 2004, în 2 regiuni din România: Nord-Vest și Sud-Vest, în 2 domenii ocupaționale: construcții și turism, de către Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, în cadrul proiectului Phare de twinning RO 02/IB/SO/03 Susținere pentru MMSSF pentru FPC

cât și cei publici de FPC sunt situați în special în marile orașe și aceasta face ca accesul populației rurale la formarea profesională să fie mai dificil.

- Există aproximativ 1200 de furnizori de formare profesională inițială (VET). Aceștia nu sunt suficient implicați în formarea profesională a adulților. Rețeaua Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă are 13 centre de formare profesională în subordinea agențiilor sale județene și 6 centre regionale pentru formarea profesională a adulților. S-a luat decizia să se înființeze încă 7 centre de formare profesională, care în acest moment se afla în proces de reabilitare și dotare cu echipamente.

- Existența unui sistem de autorizare a furnizorilor de formare profesională cu accent pe controlul intrărilor, în detrimentul controlului privind rezultatele.

- Lipsa resurselor financiare și umane în dezvoltarea și actualizarea standardelor ocupaționale.

- Insuficienta coerență a actualului sistem de formare profesională inițială și continuă, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții. Se impune crearea unui sistem transparent al calificărilor în formarea profesională.

- Ponderea redusă a auto-evaluării și a rezultatelor obținute de către furnizorii de formare în cadrul criteriilor de autorizare, lipsa instrumentelor de asigurare a calității, care să măsoare gradul de satisfacție al beneficiarilor FPC.

2.3 Concluzii

Așa cum s-a arătat anterior în acest capitol, trebuie să fie rezolvate două probleme:

- insuficienta participare la FPC
- calitatea insuficientă a furnizării de FPC

Pentru a schimba acest lucru în mod radical, trebuie să ne concentrăm atenția și eforturile asupra următoarelor categorii de probleme:

A. Cadrul legal:

- Insuficiente prevederi legislative pentru recunoașterea învățării anterioare în realizarea unui sistem de credite transferabile;
- Constrângeri și o abordare inflexibilă în Codul Muncii;
- Insuficientă coerență între legile care reglementează formarea profesională inițială și formarea profesională continuă;
- Lipsa unui sistem de FPC flexibil și modular, bazat pe competențe.

B. Responsabilitățile și structurile organizaționale și instituționale

- Insuficiente legături și coordonare între MMSSF și ME dC;
- Lipsa unei structuri organizatorice, a puterii de decizie și a mijloacelor financiare la CNFPA ca Autoritate Națională pentru Calificări în legătură: cu comitetele sectoriale, asigurarea calității furnizorilor de formare, precum și sprijinul pentru îmbunătățirile calitative;
- Insuficientă implicare din partea partenerilor sociali în dezvoltarea FPC;
- Lipsa cadrului organizatoric în stabilirea comitetelor sectoriale cu putere de decizie, responsabilitatea acestora pentru elaborarea standardelor de calificare, analiza nevoilor de formare etc.
- Capacitatea administrativă insuficientă a serviciilor de informare, consiliere și orientare și profesională.
- Insuficienta cantitate și calitate în ceea ce privește furnizarea de FPC.

C. Finanțarea FPC

- Sume alocate și structuri insuficiente pentru finanțarea FPC.

D. Asigurarea calității în FPC

- Insuficienta calitate în furnizarea de FPC, incluzând asigurarea calității la toate nivelele care să promoveze o administrare și monitorizare a FPC orientată spre rezultat.

CAPITOLUL 3

OBIECTIVELE STRATEGICE ȘI DIRECȚIILE DE ACȚIUNE PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ 2005 - 2010

Situația actuală arată că România a făcut progrese în restructurarea sistemului de formare profesională continuă. Actuala strategie de formare profesională continuă (FPC) prevede valorificarea experienței anterioare, în sensul alocării mai multor resurse pentru îmbunătățirea rezultatelor deja obținute, cum sunt: standardele ocupaționale, standardele de pregătire profesională, profilele ocupaționale, sistemul de acreditare a învățării anterioare, sistemul de autorizare a furnizorilor de formare.

Trebuie să se dezvolte o politică națională de FPC, un cadru legal coerent și un cadru instituțional consolidat, cu scopul de a promova dezvoltarea resurselor umane și de a furniza o formare profesională eficientă și de calitate, pentru a facilita adaptarea forței de muncă la nevoile în continuă schimbare ale întreprinderilor și ale pieței muncii, pentru a promova creșterea economică, ocuparea forței de muncă și integrarea socială.

Având în vedere situația actuală prezentată în capitolul 2 și faptul că la nivelul anului 2003 România avea un procent de participare la procesul educațional sau de instruire, a populației cu vârsta cuprinsă între 25-64 ani de 1,3%,³ actuala strategie își propune ca țintă, până în anul 2010, ca acest procent să crească până la 7%.

Strategia pe termen scurt și mediu a FPC stabilește două obiective strategice, realizate prin direcții de acțiune specifice și direcții de acțiune transversale:

Obiectivul strategic 1: O participare crescută la FPC și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, cu următoarele direcții de acțiune specifice:

1. Conștientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajatori și alți factori interesați;
2. Creșterea investițiilor publice și private în FPC și eficientizarea lor;
3. Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil și transparent, bazat pe competențe, integrat Cadrului Național al Calificarilor;
4. Îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională;
5. Asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea/ validarea și recunoașterea experienței și învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare non formale și informale;

Obiectivul strategic 2: Creșterea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate, cu următoarele direcții de acțiune specifice:

6. Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC;
7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calității;

Direcțiile de acțiune transversale sunt:

8. Realizarea de studii, analize și statistici pentru FPC;
9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem de FPC.

Diagrama sistemului de formare profesională, legăturile funcționale și responsabilitățile instituționale sunt prevăzute în anexa nr. 5.

³ Sursa EUROSTAT

Directiile de actiune pentru FPC 2005- 2010

1. Conștientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajatori și alți factori interesați

Schimbarea mentalității populației, angajatorilor, partenerilor sociali și a furnizorilor de FPC trebuie considerată o precondiție pentru implementarea cu succes a strategiei de FPC. Este necesară responsabilizarea comună a tuturor actorilor cheie, incluzând lumea afacerilor, autoritățile locale, pe toți cei care lucrează în educație și formare, asociațiile profesionale și societatea civilă și, nu în ultimul rând, cetățenii înșiși. Populația trebuie să conștientizeze rolul, importanța și beneficiile FPC pentru dezvoltarea personală, reușita profesională, evitarea excluziunii sociale și pentru a avea sentimentul de apartenență la societatea în care trăiesc.

Mediul de afaceri trebuie conștientizat asupra beneficiilor pe care le va aduce afacerilor și mediului economic o forță de muncă bine pregătită profesional, responsabilă și motivată.

Educația și formarea profesională au devenit mai importante ca niciodată în a determina oamenii să aleagă calea reușitei permanente în carieră. Învățarea continuă deschide perspectiva construirii unei vieți împlinite și pline de satisfacție, cu efecte pozitive asupra mediului economic și social.

Acțiuni de întreprins:

- 1.1 Dezvoltarea unor programe care să conducă la conștientizarea și schimbarea atitudinii persoanelor și instituțiilor implicate, în favoarea creșterii motivării participării la formare profesională continuă și a învățării pe tot parcursul vieții. Aceasta înseamnă: campanii mass-media destinate unor grupuri țintă, publicarea în mod regulat de materiale relevante pentru factorii interesați, referitoare la FPC, seminarii, conferințe, programe de pregătire. Programul se adresează persoanelor, angajatorilor, decidenților de la diferite niveluri (național, sectorial, local), privind beneficiile FPC asupra dezvoltării carierei (prin găsirea mai facilă a unui loc de muncă, salarizare la un nivel superior, mobilitate ocupațională și geografică crescută, pe piața muncii națională și europeană, dezvoltarea spiritului antreprenorial), asupra creșterii productivității și competitivității companiilor pe o piață globalizată, asupra evoluției societății românești către o societate bazată pe cunoaștere. De asemenea, programul va avea în vedere crearea unei atitudini pozitive și favorabile a tinerilor din sistemul formal de educație pentru învățarea continuă.
- 1.2 Diseminarea exemplelor de „bune practici” și „istorii de succes” pentru a sensibiliza persoanele, companiile, partenerii sociali asupra beneficiilor pe care le poate aduce FPC.
- 1.3 Diseminarea informațiilor privind oferta de servicii de informare, consiliere și orientare profesională, oferta de servicii de formare, posibilitățile de acces la aceste servicii, modalitățile de finanțare a FPC (inclusiv schemele de sprijin pentru dezvoltarea resurselor umane și perspectiva utilizării Fondului Social European).

2. Creșterea investițiilor publice și private în FPC și eficientizarea lor

Pentru a crește productivitatea și ocuparea pe piața muncii, este imperativ necesar să crească volumul și calitatea educației și a formării profesionale, inclusiv a FPC, în contextul învățării pe tot parcursul vieții.

Este nevoie de investiții mai mari și mai eficiente, axate pe dezvoltarea resurselor umane și pe facilitarea accesului la FPC.

Totodată, strategia trebuie să includă și stimulente pentru investițiile private în dezvoltarea resurselor umane, inclusiv din partea angajatorilor și persoanelor.

Este de importanță vitală să se introducă mai multe stimulente pentru angajatori pentru a investi mai mult în formarea sistematică și perfecționarea personalului propriu.

Este nevoie, de asemenea, de o creștere a finanțării publice pentru FPC, inclusiv pentru formarea angajaților, a șomerilor și a altor grupuri defavorizate pe piața muncii.

Programul Phare Coeziune Economică și Socială, componenta de dezvoltare a resurselor umane, va asigura și în continuare finanțarea unor activități de FPC, prin implementarea schemelor de finanțare nerambursabilă.

După data aderării României la UE, Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane, va contribui la finanțarea măsurilor destinate susținerii FPC.

Pentru a obține un impact real al măsurilor de formare profesională este necesară continuarea identificării de surse și mecanisme de finanțare stabile care să implice toți factorii interesați, având în vedere faptul că finanțarea din fonduri nerambursabile nu se poate substitui cheltuielilor publice sau altor cheltuieli echivalente.

Acțiuni de întreprins:

- 2.1 Creșterea anuală, în următorii 5 ani, a finanțării din bugetul de stat a structurilor cu atribuții în domeniul FPC (comitete sectoriale, ANC - nivel național și regional, comisii de autorizare) și dezvoltarea instrumentelor specifice (standarde ocupaționale, Registrul Național al Calificărilor, programe cadru etc).
- 2.2 Creșterea anuală, în următorii 5 ani, cu 10 % pe an a sumelor alocate pentru FPC, din bugetul asigurărilor pentru somaj.
- 2.3 Alocarea fondurilor necesare pentru finanțarea formării profesionale a personalului din instituțiile publice.
- 2.4 Utilizarea mai eficientă a fondurilor publice pentru FPC, pe baza priorităților identificate la nivel național și regional.
- 2.5 Stabilirea și implementarea mecanismelor de cofinanțare din fonduri publice și private în vederea accesării Fondurilor Structurale pentru dezvoltarea resurselor umane.
- 2.6 Inițierea unor consultări cu responsabili din ministere, din alte instituții publice, ca și din organizațiile partenerilor sociali, privind stabilirea stimulentei financiare pentru ca angajatorii să investească mai mult în formarea profesională a angajaților.
- 2.7 Identificarea și operaționalizarea unor scheme de co-finanțare public-private pentru investiții în dezvoltarea capacității administrative și pentru funcționarea structurilor instituționale cu atribuții în FPC (de exemplu, comitetele sectoriale).
- 2.8 Negocierea de către partenerii sociali a prevederilor din contractele colective de muncă pentru creșterea participării la FPC, precum și posibilitatea constituirii unor fonduri sectoriale (de exemplu prin investirea unui anumit procent din cifra de afaceri sau din fondul de salarii al companiei pentru formarea profesională a angajaților).

3. Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil și transparent, bazat pe competențe, pe baza Cadrelor Naționale al Calificărilor

Dezvoltarea unui cadru flexibil și transparent de FPC, bazat pe competențe, va permite persoanelor să dobândească competențele necesare accesului pe piața muncii, dar și actualizarea și perfecționarea competențelor, prin formare ulterioară, pentru a răspunde exigențelor specifice locului de muncă sau pentru a se recalifica într-un nou sector ocupațional. Un sistem de FPC modular va facilita, de asemenea, obținerea de către persoane a unor calificări parțiale sau complete, atât prin participarea la programe de formare profesională, cât și pe baza acreditării învățării anterioare.

Sistemul de FPC trebuie să se construiască pe un Cadru Național coerent al Calificărilor, care să asigure recunoașterea pe plan național a competențelor și calificărilor dobândite prin FPI, FPC sau prin experiență de muncă, în contexte de învățare formale, non formale sau informale, promovându-se, astfel, căi de învățare coerente care să permită persoanelor să-și perfecționeze continuu competențele și să dobândească calificări formale atunci când este necesar.

Dezvoltarea Cadrelor Naționale al Calificărilor nu se poate realiza decât prin deplina implicare a partenerilor sociali, la nivelul sectoarelor de activitate.

Acțiuni de întreprins:

- 3.1 Acord tripartit privind reperele metodologice de definire a Cadrului Național al Calificărilor sub coordonarea Autorității Naționale pentru Calificări (ANC) și cu contribuția partenerilor sociali, prin intermediul comitetelor sectoriale.
- 3.2 Acord tripartit privind rolurile și responsabilitățile instituțiilor cu atribuții în dezvoltarea și actualizarea Cadrului Național al Calificărilor, inclusiv a Registrului Național al Calificărilor sub coordonarea ANC și cu contribuția partenerilor sociali, prin intermediul comitetelor sectoriale.
- 3.3 Dezvoltarea și implementarea metodologiilor unitare pentru definirea și validarea calificărilor, ca și pentru înscrierea acestora în Registrul Național al Calificărilor (RNC).
- 3.4 Dezvoltarea și actualizarea Standardelor Ocupaționale (SO) și a Standardelor de Pregătire Profesională (SPP).
- 3.5 Asigurarea coerenței dintre FPC și FPI, prin realizarea CNC, care va introduce o terminologie comună, SO/SPP comune, aceleași principii de certificare (bazate pe competențe) și un sistem de credite transferabile care să permită recunoașterea învățării, independent de sistemul sau contextul în care aceasta a avut loc.
- 3.6 Introducerea unui sistem de certificare a competențelor, a calificărilor parțiale (care permit practicarea uneia sau a mai multor ocupații) și a calificărilor complete.
- 3.7 Dezvoltarea și implementarea metodologiei de elaborare a curriculumului /programelelor modulare de studiu, centrate pe rezultatele învățării, conforme SO/SPP pentru FPC.
- 3.8 Dezvoltarea și implementarea unui sistem unitar de credite transferabile pentru FPC și FPI.
- 3.9 Adoptarea și implementarea instrumentului EUROPASS – supliment descriptiv al certificatului de calificare.

4. Îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională

Abordarea formării profesionale din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții implică facilitarea accesului la informații relevante cu privire la oportunitățile de formare profesională și perspectivele de ocupare astfel încât fiecare cetățean să poată lua cea mai bună decizie în ceea ce privește propria dezvoltare profesională.

În acest sens, serviciile de informare, consiliere și orientare în carieră trebuie să răspundă provocării de a veni în întâmpinarea cetățenilor cu o gamă variată de metode, tehnici și instrumente cu ajutorul cărora aceștia să acceseze, să analizeze și să interpreteze o multitudine de informații, asistați de specialiști în domeniu, astfel încât traseul profesional ales să fie în concordanță cu propriile abilități și interese, dar și cu posibilitățile reale de formare și ocupare pe piața muncii.

Pentru asigurarea accesului la servicii de informare și consiliere a carierei este necesară consolidarea sistemului actual de informare și consiliere a carierei și utilizarea tehnologiilor de comunicare și informatice astfel încât acele persoane care au un anumit nivel de educație să poată beneficia de aceste servicii în regim de "auto-administrare".

Asigurarea calității serviciilor de consiliere furnizate în sistemul public sau privat este o condiție nu numai necesară dar obligatorie dacă avem în vedere faptul că orientarea și consilierea în carieră reprezintă un instrument deosebit de util pentru gestionarea rațională a resurselor umane și asigurarea egalității de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare profesională și pe piața muncii.

Furnizarea de servicii de informare, consiliere și orientare în carieră la un anumit standard calitativ presupune existența instituțiilor, specialiștilor și a finanțării adecvate precum și adoptarea unor politici coerente în domeniu.

Acțiuni de întreprins:

- 4.1 Îmbunătățirea calității serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională, inclusiv prin utilizarea tehnicilor moderne .

- 4.2 Dezvoltarea colaborării interinstituționale și asumarea responsabilităților pentru asigurarea tuturor tipurilor de informații necesare centrelor de consiliere, în vederea eficientizării serviciilor oferite (locuri de muncă vacante, oferta de formare profesională, informații despre calificări, informații despre agenții economici, studii și prognoze privind piața muncii etc.) .
- 4.3 Menținerea și optimizarea colaborării și coordonării între instituțiile cu atribuții de informare, consiliere și orientare profesională de la nivel național, regional și local, prin integrarea serviciilor furnizate de sistemul de educație și de rețeaua ANOFM într-un sistem național care să asigure continuitatea acestora.
- 4.4 Dezvoltarea și extinderea rețelei de centre de informare, consiliere și orientare profesională (atât în zona urbană, cât și în zona rurală);
- 4.5 Diversificarea metodelor de furnizare a serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională prin utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicații (prin e-mail, web site-uri, telefon sau echipe mobile);
- 4.6 Furnizarea de servicii de informare, consiliere și orientare profesională pentru grupuri cu nevoi speciale (tineri postinstituționalizați, persoane traficate, persoane eliberate din detenție, persoane repatriate, etc.);
- 4.7 Elaborarea unui set de standarde de calitate a serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională;
- 4.8 Elaborarea unui portofoliu de metode și instrumente pentru activitatea de informare, consiliere și orientare profesională și dezvoltarea/actualizarea profilelor ocupaționale.
- 4.9 Realizarea unei campanii mass media de informare privind oferta de servicii de informare, consiliere și orientare profesională;
- 4.10 Formarea personalului cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării profesionale.

5. Asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea/validarea și recunoașterea experienței și învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare non formale și informale

Un sistem de FPC modular și flexibil trebuie să se bazeze pe un sistem de evaluare și recunoaștere a competențelor profesionale care să dea adulților posibilitatea de a urma diferite căi de dobândire sau actualizare a acestora, necesare pentru a face față schimbărilor din mediul ocupațional. Posibilitatea de a evalua și de a recunoaște formarea anterioară și experiența de muncă permite personalizarea formării ulterioare, raționalizarea consumului de resurse (de timp, financiare) și facilitează evoluția carierei profesionale.

Un sistem eficient de evaluare și certificare va permite recunoașterea competențelor, a calificărilor parțiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite: formal, non formal sau informal.

O atenție deosebită se va acorda asigurării credibilității sistemului, prin îmbunătățirea cadrului legislativ și instituțional existent și printr-un sistem riguros de asigurare a calității.

Acțiuni de întreprins:

- 5.1 Dezvoltarea/perfecționarea metodologiilor, mecanismelor și instrumentelor necesare evaluării/validării și recunoașterii experienței și a învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformale și informale;
- 5.2 Formarea personalului cu atribuții în domeniu;
- 5.3 Dezvoltarea capacității instituționale existente prin încurajarea și sprijinirea furnizorilor de formare, precum și a altor organizații relevante, pentru a deveni centre de evaluare a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformale și informale, astfel încât să se asigure șanse egale pentru toți cetățenii;
- 5.4 Personalizarea programelor de formare prin recunoașterea competențelor profesionale dobândite anterior.

6. Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC

Dezvoltarea sistemului de FPC nu poate fi concepută în absența unor parteneriate construite cu contribuția tuturor factorilor care pot influența evoluția sistemului, în special a partenerilor sociali, dar și a statului și a autorităților sale de reglementare, a asociațiilor profesionale, a furnizorilor de formare, a societății civile etc.

Se impune creșterea implicării partenerilor sociali în stabilirea necesarului de competențe pe piața forței de muncă, astfel încât economia să dispună în timp util de resurse umane corespunzător calificate. Creșterea responsabilității și conștientizarea rolului decizional pe care partenerii sociali trebuie să și-l asume în definirea calificărilor, dar și în promovarea și susținerea efectivă a acțiunilor de formare profesională, sunt esențiale pentru dezvoltarea și implementarea unui sistem de FPC funcțional.

Pentru dezvoltarea sistemului de FPC și armonizarea cu practicile europene, este necesar să se îmbunătățească dialogul social la nivel național și să se instituie dialogul social la nivel sectorial, prin constituirea comitetelor sectoriale. Se va asigura cadrul de reglementare a activității comitetelor sectoriale și vor fi dezvoltate instrumentele prin care acestea își vor exercita atribuțiile.

Acțiuni de întreprins:

- 6.1 Definitivarea rolurilor și a responsabilităților instituționale pentru toate funcțiile și structurile FPC, la toate nivelurile decizionale, avându-se în vedere, între altele, evitarea conflictului de interese;
- 6.2 Înființarea graduală a comitetelor sectoriale, pentru toate sectoarele de activitate;
- 6.3 Îmbunătățirea reprezentativității și specializarea pe problematica FPC a persoanelor desemnate de către partenerii sociali în structurile de dialog social din domeniu, în corelație cu rolul și responsabilitățile acestora;
- 6.4 Îmbunătățirea comunicării instituționale și a parteneriatului între instituțiile cu roluri și atribuții în FPC;
- 6.5 Consolidarea structurilor de planificare și implementare a Fondurilor Structurale Europene, ca un instrument important în dezvoltarea pieței forței de muncă și a ocupării;
- 6.6 Consolidarea structurii CNFPA pentru a îndeplini rolul de Autoritate Națională pentru Calificări (ANC). Structura trebuie definită la nivel central și regional, cu clarificarea responsabilităților referitoare la procedurile de autorizare și monitorizare a furnizorilor de formare, dezvoltarea calificărilor și asigurarea calității formării;
- 6.7 Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) cu privire la FPC;
- 6.8 Asistarea furnizorilor de formare existenți și a celor potențiali, pentru dezvoltarea unei oferte de FPC relevante și adecvate nevoilor de formare identificate;
- 6.9 Perfecționarea profesională a persoanelor care lucrează în compartimentele de resurse umane în vederea dezvoltării competențelor de identificare a cererii și ofertei de FPC în întreprindere; de fundamentare, întocmire și implementare a planurilor de formare profesională; de evaluare a impactului FPC; de îmbunătățire a mediului de învățare în întreprindere.

7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calității

Asigurarea calității în formarea profesională continuă este un proces de durată, care cere integrarea tuturor actorilor cheie și activităților din sistemul de FPC și aplicarea principiilor calității atât la nivelul componentelor, cât și al sistemului ca atare. Calitatea ofertei de formare ar putea fi un argument atât pentru angajatori, cât și pentru cursanți, pentru a investi în FPC.

Modelul European de Referință privind asigurarea calității în educație și formare profesională reprezintă o propunere de criterii comune de promovare a calității în VET, atât la nivelul Statelor Membre, cât și al celorlalte țări europene luând în considerare toate criteriile și condițiile majore ale EFQM (Fundatia Europeană pentru Managementul Calității) și presupune parcurgerea „ciclului calității”:

- Stabilire obiective și planificare;
- Implementare;
- Analiză și evaluare;
- Feed-back și schimbare;
- Metodologie (etapă orizontală/transversală, care trebuie avută în vedere în toate etapele ciclului calității).

Pentru fiecare etapă, modelul folosește un număr de întrebări esențiale; această abordare permite Statelor Membre, cât și celorlalte țări care îl aplică, să utilizeze propriile sisteme de asigurare a calității, concentrându-se pe aplicarea unui set limitat de criterii comune.

Introducerea mecanismelor de asigurare a calității în sistemul FPC nu poate avea loc fără implicarea profesioniștilor din domeniu, a formatorilor, care sunt cel mai aproape de participantul la procesul de învățare. Formatorii trebuie să îndrume și să sprijine persoanele, care sunt răspunzătoare pentru propria formare. O competență esențială a formatorilor constă în elaborarea și utilizarea metodelor de predare deschise și participative.

Implementarea și extinderea sistemului calității pentru furnizarea de FPC trebuie să fie asigurată de:

- Proceduri transparente și eficiente de autorizare;
- Instrumente de autoevaluare implementate la furnizorii de formare;
- Instrumente de evaluare externă a furnizorilor de formare;
- Conducerea și monitorizarea furnizării de FPC orientate spre rezultate, pe baza indicatorilor de performanță;
- O cooperare mai strânsă între furnizorii de formare și angajatori;
- Programe de formare privind dezvoltarea expertizei profesionale pentru furnizarea de FPC;
- Programe de formare a persoanelor cu atribuții în sistemul de management al calității .

Acțiuni de întreprins:

- 7.1 Adoptarea, pe baza unui acord tripartit, a Cadrului Național pentru asigurarea calității în formarea profesională inițială și continuă, pe baza Cadrului European pentru asigurarea calității în educație și formare profesională, stabilindu-se totodată și rolurile și responsabilitățile instituțiilor cu atribuții în managementul calității la nivel de sistem de FPC și de furnizori de FPC (publici, privați, inclusiv angajatori autorizați ca furnizori de FPC);
- 7.2 Elaborarea unitară a metodologiilor, procedurilor și instrumentelor necesare punerii în practică a Cadrului Național pentru asigurarea calității în FPC cu privire la:
 - autorizarea furnizorilor de FPC;
 - autoevaluarea furnizorilor de FPC;
 - monitorizarea furnizorilor de FPC;
 - evaluarea externă și auditul instituțional al furnizorilor de FPC;
 - certificarea competențelor dobândite prin programele de FPC.
- 7.3 Elaborarea standardelor de referință, a normelor și indicatorilor pentru sistemul FPC și furnizorii FPC;
- 7.4 Eficientizarea și creșterea transparenței procedurilor de autorizare prin:
 - Îmbunătățirea criteriilor pentru autorizarea furnizorilor de formare, sub responsabilitatea CNFPA, cu consultarea comitetelor sectoriale, în vederea aplicării acestora de către comisiile județene de autorizare. Criteriile trebuie să asigure conformitatea cu prevederile din standardele ocupaționale și din standardele de pregătire profesională și un sistem de calitate, operațional la nivel instituțional;
 - Reconsiderarea structurilor teritoriale implicate în procesul de autorizare pentru evitarea conflictului de interese;
 - Luarea în considerare, la reînnoirea autorizației, a rapoartelor de autoevaluare ale furnizorilor de formare, rapoartelor de evaluare externă, precum și a evaluărilor făcute de beneficiarii fiecărui program implementat.
- 7.5 Crearea unui sistem național de formare, evaluare și certificare, care să-i motiveze pe formatorii de FPC să se perfecționeze și să devină actori cheie în creșterea calității FPC, având în vedere:

- diversificarea rolurilor, definirea competențelor și statutului și profesionalizarea specialiștilor implicați în procesul de formare profesională a adulților (formatori, tutori, maiștri-instructori, formatori de formatori);
- stimularea formării formatorilor pentru adulți prin măsuri legislative, programe naționale și internaționale dedicate, rețele de colaborare, asigurarea legăturii cu mediul de muncă;
- diversificarea ofertei de formare de formatori pentru adulți și a metodelor de formare cu accent pe TIC;

7.6 Colectarea informațiilor referitoare la formarea profesională într-o bază de date accesibilă pe Internet;

7.7 Formarea personalului implicat în managementul calității FPC, având în vedere:

- identificarea și valorificarea modalităților de finanțare pentru formarea de formatori;
- Îmbunătățirea competențelor manageriale la nivelul furnizorilor de formare, prin elaborarea standardelor ocupaționale pentru personalul implicat în managementul FPC și prin dezvoltarea unor programe de formare specifice;
- Dezvoltarea unor programe de perfecționare specifice, adresate factorilor de decizie din administrația publică centrală și locală precum și a partenerilor sociali de la nivel național și sectorial implicați în fundamentarea și implementarea politicilor de FPC;
- Crearea unui sistem național de formare, evaluare și certificare a unor categorii de specialiști implicați în FPC: evaluatori de competențe dobândite în sistem formal, informal sau non formal, verficatori interni și externi de centre de evaluare de competențe, evaluatorii de programe de formare supuse autorizării, analiștii ocupaționali și alții;
- Formarea personalului cu atribuții de autorizare, monitorizare, evaluare externă și audit.

8. Realizarea de studii, analize și statistici pentru FPC

Dezvoltarea sistemului de FPC care să răspundă nevoilor pieței muncii și unei economii bazată pe cunoaștere necesită informații relevante privind evoluția meseriilor și profesiilor, tendințele de evoluție a pieței muncii, nevoile de competențe și calificări ale companiilor, gradul de corelare între cererea și oferta de forță de muncă și identificarea lipsurilor, oferta de programe a furnizorilor de formare profesională și adecvarea acestora la nevoile solicitanților.

Pentru a avea o imagine cât mai clară asupra direcțiilor de dezvoltare a FPC, domeniilor de activitate care vor fi dezvoltate pe termen scurt și mediu, trebuie stabilit un cadru metodologic pentru realizarea de analize, studii și statistici care să urmărească dinamica pieței muncii vizând ca obiective:

- Facilitarea integrării sociale a adulților, în concordanță cu aptitudinile, aspirațiile lor profesionale și nevoile pieței muncii;
- Pregătirea adulților astfel încât să facă față cererilor de pe piața muncii naționale și europene, în condițiile integrării în UE;
- Asigurarea mobilității profesionale dictată de o economie în continuă schimbare și de societatea informațională;
- Facilitarea accesului pe piața muncii a grupurilor țintă defavorizate, ținând seama de nevoile lor specifice.

Analizele și studiile trebuie efectuate, cu sprijinul partenerilor sociali, atât la nivel național cât și regional și local în vederea identificării tendințelor de dezvoltare în anumite ramuri economice sau ocupații/meserii/profesii, respectiv posibilitatea de absorbție a forței de muncă calificate.

Metodele de cercetare a pieței sunt numeroase și diversificate, iar în ceea ce privește FPC trebuie să se urmărească și să se determine atât aspectele calitative cât și cele cantitative.

Este de asemenea necesar să se monitorizeze și să se înregistreze progresele realizate și eficiența obținută, prin introducerea unui sistem de repere și indicatori de atingere a rezultatelor/țintelor stabilite inițial, pentru a putea orienta și elabora politicile în domeniul pieței muncii și FPC.

Se va acționa pentru :

- 8.1 Dezvoltarea unui sistem de colectare și analiză a datelor referitoare la FPC (conform standardelor și regulamentelor Uniunii Europene);
- 8.2 Elaborarea unei metodologii de monitorizare a sistemului de FPC, bazate pe indicatori comparabili cu cei ai UE;
- 8.3 Elaborarea unor instrumente pentru evaluarea cererii și a ofertei de formare profesională;
- 8.4 Realizarea de sondaje și studii privind gradul de satisfacere a așteptărilor beneficiarilor de FPC (felul în care este apreciată oferta de FPC existentă pe piață, precum și calitatea și relevanța formării furnizate);
- 8.5 Evaluarea impactului investiției realizată în FPC asupra performanțelor profesionale ale angajaților la locul de muncă;
- 8.6 Identificarea nevoilor de formare actuale și anticiparea nevoilor de formare viitoare, la nivel sectorial, pe baza programelor de dezvoltare naționale/ regionale/ locale, a informațiilor colectate sistematic, a studiilor, analizelor și prognozelor elaborate de instituții de specialitate și alte instituții interesate.

9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem FPC

Pentru implementarea strategiei de FPC este necesar să se modifice și să se adapteze cadrul legislativ, în vederea înlăturării obstacolelor și dificultăților, precum și susținerea cu resurse financiare, materiale și umane adecvate. Adaptarea cadrului legislativ se referă la actele normative specifice domeniului, cele care au influență și produc efecte asupra sistemului de FPC, sau cele care trebuie armonizate cu sistemul de FPC. Acest lucru se va realiza într-o manieră integrată și coerentă, prin consultarea și implicarea tuturor factorilor interesați.

Sistemul legislativ trebuie să asigure cadrul necesar mobilizării tuturor resurselor în favoarea formării profesionale continue la toate nivelurile. El trebuie să încurajeze dialogul social, la nivel național, regional, local și sectorial, în vederea participării tuturor actorilor implicați la dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, flexibil și transparent care să asigure tuturor șanse egale de acces și integrare socio-profesională. În acest scop, actualul cadru legislativ va fi adaptat astfel încât să asigure:

- creșterea rolului și responsabilităților partenerilor sociali în formare profesională continuă;
- creșterea investițiilor publice și private în formarea profesională continuă;
- cultivarea unui climat favorabil participării la formarea profesională continuă și valorificării rezultatelor acesteia, indiferent de contextul formal, non formal sau informal în care au fost obținute.

Adoptarea prevederilor legale și a celor subsecvente va avea în vedere stimularea furnizorilor de FPC, astfel încât oferta de FPC:

- să acopere cât mai multe domenii ocupaționale, inclusiv pe cele care necesită un grad înalt de investiții din partea furnizorilor de formare;
- să satisfacă cererile de formare atât la nivel individual, cât și de companie;
- să aibă o mai largă distribuție geografică, inclusiv în zonele rurale;
- să abordeze proactiv viitoarele nevoi de formare profesională;
- să răspundă nevoilor de formare a spiritului antreprenorial pentru a dezvolta libera inițiativă a persoanelor individuale;
- să răspundă nevoilor de formare ale populației rurale.

Acțiuni de întreprins:

- 9.1 Modificarea și completarea cadrului legislativ privind educația continuă: Legea învățământului nr. 84/1995, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța Guvernului nr.129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a actelor normative subsecvente, Ordonanța Guvernului nr. 102/1998, aprobată cu modificări prin Legea nr. 133/2000;
- 9.2 Modificarea și completarea Legii nr.132/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a actelor normative subsecvente;

9.3 Modificarea Legii nr. 76/2002 și a legislației secundare pentru aplicarea acesteia, inclusiv în vederea implementării viitoarelor activități de tip FSE

9.4 Modificarea Legii 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare – Titlul VII Formarea profesională – în sensul creșterii flexibilității modalităților de formare pentru angajați și facilitării accesului acestora la FPC

9.5 Adaptarea tuturor actelor normative care fac referire la FPC, în sensul corelării acestora cu legislația specifică FPC, cu avizul CNFPA.

CAPITOLUL 4

IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE FPC PE TERMEN SCURT ȘI MEDIU

4.1 Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei de FPC pe termen scurt și mediu

Pentru implementarea acestei strategii s-a elaborat un **Plan de acțiune** care cuprinde acțiunile prevăzute a se implementa pentru fiecare obiectiv strategic și direcție de acțiune, responsabilitățile instituționale, termenele și sursele de finanțare, prevăzut în anexa nr. 6.

Anual, se va elabora un Plan de măsuri detaliat pentru realizarea acțiunilor prevăzute în strategie, care va include activitățile și alocarea de resurse necesare, precum și responsabilitățile specifice la nivel de instituții/structuri .

4.2 Monitorizarea implementării Strategiei de FPC pe termen scurt și mediu

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, în calitate de coordonator, are responsabilitatea generală pentru monitorizarea implementării acestei strategii.

Pentru fiecare acțiune prevăzută în Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei de FPC pe termen scurt și mediu sunt desemnate instituțiile/organismele responsabile cu monitorizarea intermediară a acțiunilor respective și care vor raporta periodic MMSSF-ului stadiul implementării și rezultatele obținute.

Monitorizarea implementării strategiei se face prin:

- A. Indicatori cheie
- B. Indicatori naționali
- C. Indicatori de realizare

A. Se folosesc următorii **indicatori cheie**, calculați conform metodologiei EUROSTAT, care permit compararea datelor între state:

Denumire indicator cheie	A1. Participarea la procesul educațional sau de instruire
Definiția și sursa	Participarea la procesul educațional sau de instruire a persoanelor de 25-64 ani (P_{25-64}) se determină prin raportarea populației de 25-64 ani, care urmează o formă de instruire (P_{25-64}). Se calculează pe categorii de populație după participarea la activitatea economică (ocupată, șomeri, inactivă) și nivelul de instruire, pe sexe Sursa: LFS Eurostat
Sursa națională	INS prin AMIGO (LFS)
Periodicitatea	An, începând din 2004 ⁴

Denumire indicator cheie	A2. Rata de acces la cursurile de formare profesională continuă
Definiția și sursa	Rata de acces la cursurile de formare profesională continuă (R_a) reprezintă ponderea participanților la cursuri (N_{pFPC}) în total angajați din

⁴ Primele date vor fi disponibile în septembrie 2005

	întreprinderile care au oferit cursuri (N_{FPC}); se poate calcula și ca pondere în total număr salariați (din toate întreprinderile, indiferent dacă au oferit sau nu cursuri de formare profesională continuă) Sursa: CVTS Eurostat
Sursa națională	INS prin FORPRO
Periodicitatea	La 5-6 ani date disponibile pentru 1999; următoarea anchetă se va realiza în 2006, cu an de referință 2005

Denumire indicator cheie	A3. Ponderea cheltuielilor cu formarea profesională în totalul costului forței de muncă
Definiția și sursa	Ponderea cheltuielilor cu formarea profesională în totalul costului forței de muncă Sursa: CVTS Eurostat
Sursa națională	INS prin FORPRO
Periodicitatea	La 5-6 ani date disponibile pentru 1999; următoarea anchetă se va realiza în 2006, cu an de referință 2005

B. Se folosesc următorii **indicatori naționali**, care calculează pe baza datelor disponibile la nivelul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă:

Denumire indicator național	B1. Ponderea cheltuielilor cu formarea profesională a somerilor și a altor categorii de persoane, beneficiare de gratuitate, conform legii 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj, în totalul cheltuielilor din bugetul asigurărilor pentru somaj (BAS)
Definiție	Cheltuielile publice cu formarea profesională din BAS exprimate ca raport procentual în totalul cheltuielilor din BAS
Scop	Indicatorul arată nivelul fondurilor alocate din BAS pentru formarea profesională a somerilor.
Simbol	Pcbas
Metoda de calcul	Se împart cheltuielile publice cu formarea profesională la total cheltuieli din BAS, iar rezultatul se înmulțește cu 100.
Formula	$Pcbas = Chfps / Chbas * 100$, unde: Pcbas- Ponderea cheltuielilor cu formarea profesională a somerilor în totalul cheltuielilor din BAS Chfps- cheltuielile alocate din BAS pentru formarea profesională a somerilor Chbas-totalul cheltuielilor din BAS
Date necesare	Totalul cheltuielilor din BAS pentru formarea profesională a somerilor Totalul cheltuielilor din BAS
Surse de date	ANOFM
Structura datelor	Calculat numai la nivel național
Interpretare	Ponderea cheltuielilor cu formarea profesională a somerilor din total cheltuieli pentru someri reflectă prioritatea acordată acestei măsuri active în cadrul politicilor referitoare la forța de muncă, deplasarea ponderii spre măsuri active, în scopul de a facilita crearea oportunităților de a răspunde dinamicii pieței muncii.
Standarde de calitate	Sfera de cuprindere și acurătatea indicatorilor Chfps și Chbas
Limitări	
EUROSTAT	Nu

Denumire indicator național	B2. Rata de participare a somerilor la cursuri de formare profesionala
Definiție	Proportia somerilor cuprinsi la cursuri de formare profesionala, in totalul somerilor inregistrati
Scop	Indicatorul furnizeaza o informatie importanta relativa la nivelul de aplicare a acestui tip de masura activa in contextul ansamblului de masuri de sprijin in procesul de reintegrare a somerilor pe piata muncii.
Simbol	Rpfp
Metoda de calcul	Se împarte numarul de someri cuprinsi la cursuri de formare profesionala intr-un an la numarul total de someri inregistrati, iar rezultatul se înmulțește cu 100 .
Formula	$Rpfp = N_{sfp} / N_{si} * 100$, unde: Rpfp- rata de participare a somerilor la cursuri de formare profesionala N _{sfp} - numarul somerilor cuprinsi la cursuri de formare profesionala intr-un an N _{si} -numarul somerilor inregistrati reprezentat prin stocul mediu anual de someri inregistrati
Date necesare	Numarul de someri inregistrati este calculat ca medie aritmetica a stocurilor lunare de someri in decursul unui an. Numarul somerilor cuprinsi la cursuri de formare profesionala intr-un an
Surse de date	ANOFM
Structura datelor	Se calculeaza la nivel national si judetean
Interpretare	Nivelul ridicat al indicatorului precum si evolutia acestuia in timp releva nevoile de formare ale somerilor pentru a se reintegra pe piata muncii si eforturile agentiilor pentru ocuparea fortei de munca teritoriale de a activa in cursuri cat mai multi someri, preintampinand astfel si somajul de lunga durata.
Standarde de calitate	Sfera de cuprindere si acuratetea indicatorilor N _{sfp} si N _{si} .
Limitări	Indicatorul nu este disponibil si pe alte structuri
EUROSTAT	Nu

C. Indicatori de realizare vor fi stabiliți în Planurile de măsuri anuale

*ANEXA Nr. 1
la strategie*

CONTEXTUL EUROPEAN

Memorandumul de învățare pe tot parcursul vieții

Memorandumul privind învățarea pe tot parcursul vieții al Comisiei Europene, adoptat în octombrie 2000, invită statele să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue. Toate persoanele trebuie să aibă posibilități egale de a se adapta la cerințele schimbărilor socio-economice și să participe activ la conturarea viitorului lor. Mesajele cheie ale acestui memorandum arată că este necesară elaborarea și implementarea de strategii coerente și cuprinzătoare de învățare:

Mesajul cheie 1 Noi competențe de bază pentru toți are ca obiectiv garantarea accesului universal și continuu la învățare pentru formarea și îmbunătățirea competențelor necesare, în vederea participării susținute la societatea cunoașterii.

Mesajul cheie 2 Realizarea unor investiții superioare în resurse umane vizează creșterea vizibilității a nivelului investițiilor în resurse umane în vederea valorificării celei mai importante valori a Europei, oamenii săi.

Mesajul cheie 3 Încurajarea inovației în predare și învățare încurajează dezvoltarea metodelor și contextelor de predare și învățare pentru a se asigura învățarea continuă, pe tot parcursul vieții.

Mesajul cheie 4 Valorizarea învățării pune accent pe îmbunătățirea modalităților în care participarea la învățare și rezultatele ei sunt înțelese și apreciate/evaluate, în special învățarea non-formală și cea informală.

Mesajul cheie 5 Regândirea orientării și consilierii se focalizează pe asigurarea condițiilor pentru ca fiecare persoană să poată avea acces la informații de calitate și la consiliere privind oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții.

Mesajul cheie 6 Apropierea învățării de domiciliu subliniază importanța oferirii de oportunități de învățare continuă cât mai aproape de beneficiari, în propriile lor comunități și sprijinite de echipamente IT oriunde acestea se impun.

Declarația de la Copenhaga

Prioritățile stabilite prin Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene, convenită în 29 și 30 noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formare profesională – „Declarația de la Copenhaga”:

Dimensiunea europeană - îmbunătățirea cooperării inter-instituționale, parteneriatelor și altor inițiative transnaționale în domeniul educației și formării profesionale, pentru a facilita și promova mobilitatea forței de muncă.

Transparență, informare și consiliere

- Creșterea transparenței formării profesionale inițiale și continue, prin implementarea și raționalizarea instrumentelor informaționale și rețelelor de informare, incluzând integrarea instrumentelor existente precum CV-ul european, suplimentul diplomei sau certificatului, cadrul comun de referință pentru limbi străine și EUROPASS într-un singur cadru.

- Creșterea importanței politicilor, sistemelor și practicilor care vizează informarea, orientarea și consilierea la toate nivelurile educației, formării profesionale și ocupării forței de muncă, în particular asupra problemelor privind accesul, transferabilitatea și recunoașterea competențelor și calificărilor, în scopul susținerii mobilității ocupaționale și geografice.

Recunoașterea competențelor și calificărilor

- Stabilirea unor nivele de referință, principii și măsuri comune de certificare, incluzând un sistem de credite transferabile pentru formarea profesională inițială și continuă.
- Creșterea susținerii pentru dezvoltarea de competențe și calificări la nivel sectorial, prin întărirea cooperării și coordonării, în special implicând partenerii sociali.
- Dezvoltarea unui set comun de principii privind validarea învățării non-formale și informale în scopul asigurării unei compatibilități sporite între abordările din diferite state la diferite niveluri.

Asigurarea calității

- Promovarea cooperării în asigurarea calității, cu accent pe schimbul de modele și metode precum și pe criteriile comune și principii privind calitatea în formarea profesională inițială și continuă.
- Considerarea cu atenție a nevoilor de învățare a profesorilor și formatorilor în toate formele de organizare a formării profesionale inițiale și continue.

Aceste priorități au în vedere atingerea până în 2010 a obiectivului strategic stabilit la Consiliul European de la Lisabona, din martie 2000, ca *Uniunea Europeană să devină până în 2010 „cea mai competitivă și mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai mare coeziune socială”*.

Strategia Europeană de Ocupare

Strategia Europeană pentru Ocupare a fost gândită ca un instrument esențial, necesar orientării și asigurării coordonării priorităților din domeniul politicii ocupării, însoțit de toate Statele Membre ale UE. S-au stabilit ca obiective globale la nivel european, atingerea unei medii a ratei generale de ocupare de 70% și a ratei de ocupare în rândul femeilor de 60%, până în anul 2010.

În 2001 s-au stabilit alte două obiective intermediare și un obiectiv suplimentar, respectiv atingerea, până în anul 2005, a unei rate generale de ocupare de 67% și a unei rate de ocupare în rândul femeilor de 57%, precum și atingerea, până în anul 2010, a unei rate de ocupare de 50% în rândul forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani.

Ca prioritate a Strategiei Europene pentru Ocupare, investiția mai mare în capitalul uman și în învățarea continuă presupune:

- elaborarea unor politici ambițioase pentru creșterea nivelului capitalului uman, pentru creșterea investițiilor în domeniul cercetării și dezvoltării și pentru promovarea atitudinii antreprenoriale și a abilităților prin intermediul educației la toate nivelurile.
- costuri și responsabilități împărțite între autoritățile publice, companii și persoane, precum și revizuirea stimulentei pentru creșterea investițiilor în capitalul uman și în întreprinderi.
- reducerea abandonurilor școlare și îmbunătățirea ofertei de formare profesională cu scopul creșterii accesului la formarea profesională continuă, în special pentru cei care au cel mai mult nevoie, respectiv pentru persoanele sub-calificate și pentru muncitorii în vârstă, ținând cont de viitoarele nevoi ale pieței muncii.
- dezvoltarea unor metode inovative de învățare și formare profesională (cum ar fi cea prin intermediul computerului/electronică) și investirea în deprinderi legate de utilizarea tehnologiilor de informație și comunicare.

Asigurarea implementării eficiente a reformelor printr-un management mai bun presupune:

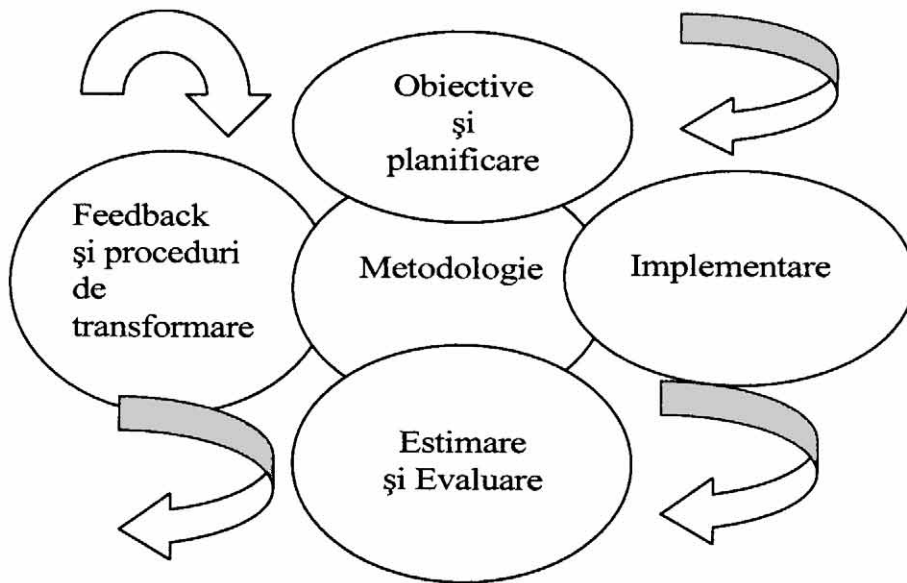
- crearea de parteneriate în scopul mobilizării și participării partenerilor sociali și a diferiților actori implicați;
- conceperea unor politici naționale clare și, unde se impune, obiective care să le reflecte pe cele stabilite la nivel european, precum și asigurarea unei folosiri eficiente a fondurilor publice;
- promovarea rolului Planurilor Naționale de Acțiune drept instrumente-cheie pentru conexiunea elementelor menționate mai sus la programarea reformelor;

- realizarea transparenței și asigurarea eficienței costurilor în alocarea resurselor financiare în mod adecvat, inclusiv a resurselor financiare comunitare, în ceea ce privește implementarea liniilor directe din domeniul ocupării și a recomandărilor.

Cadrul de Referință European de Asigurare a Calității

„Conceptul de calitate reprezintă orice set de politici, proceduri, reguli, criterii, instrumente, metode și mecanisme de verificare, ale căror scopuri comune sunt de asigurare și creștere a calității oferită de orice instituție de educație și formare profesională (VET)”.

Următorul model de referință european de asigurare a calității cu cele cinci etape ale sale – „Cercul calității”, sintetizează toate cerințele în domeniu:



Etapile Modelului European de Referință și principalele criterii comune ale calității în VET- privi- re de ansamblu

Etapă a Mode- lului European de Referință	Criterii comune de calitate în VET
Obiective și Planificare	Previziune și planificare în scopul atingerii unor obiective determi- nate; Existența unei abordări sistematice a calității (în sens larg);
Implementare	Existența unui plan de implementare; alocare de resurse și res- ponsabilitate;
Analiză (Esti- mare) și Eva- luare	Existența unui sistem de analiză bine structurat și o strategie sis- tematizată de evaluare. Utilizarea unei metodologii consistente și cuantificabile în ceea ce privește atât estimarea cât și evaluarea;
Feedback și proceduri de schimbare	Legătură transparentă (vizibilă și documentată) între mecanismele de răspuns (rezultatele evaluării) și planificarea procesului;
Metodologie	Descrierea metodologiei existente (de tipul „proceduri standard”)

Obiectivele și planificarea - Abordarea calitativă și activitățile VET trebuie să aibă un punct de pornire, un scop/o direcție și un plan pentru atingerea obiectivelor.

Implementarea - Abordarea calitativă trebuie să fie implementată în aceeași manieră ca și acti- vitățile zilnice de studiu și predare. Implementarea acoperă o paletă variată de activități.

Estimarea și evaluarea - Pregătirea profesională trebuie să fie analizată și evaluată de fiecare dată, în același mod ca și abordarea calitativă.

Feedback-ul și mecanismele de schimbare - Estimarea și evaluarea trebuie folosite de fiecare dată, ceea ce implică atât un feedback din partea participanților și a utilizatorilor, cât și o procedură sistematică de schimbare. Modul în care sunt organizate feedback-ul și mecanismele de schimbare, modul în care se pun în practică concluziile evaluării, modul în care organizația promovează transparența sistemelor de calitate ale VET, modul în care se asigură un feedback sistematic, constituie criterii relevante ale calității.

Metodologia - Principalele criterii calitative ale metodologiei vizează utilizarea unei abordări sistematice, instrumentele și procedurile folosite pentru strângerea datelor, analizele, concluziile și implementarea, motivarea factorilor implicați, strategiile care susțin implementarea schimbării și utilizarea evaluărilor externe.

Fiecărei din cele 5 etape ale cercului calității i se asociază standarde de calitate.

CONTEXTUL NAȚIONAL

Contextul macroeconomic și perspectivele (tendențele) de dezvoltare economică până în 2010

În ciuda creșterii economice solide, România a progresat doar recent în realizarea convergenței reale cu nivelurile UE ale venitului pe cap de locuitor. În relație cu paritatea puterii de cumpărare, PIB/locuitor a crescut la 30% din media UE-25 în 2003, de la 27% în 1998. Disparitățile regionale ale venitului sunt moderate, dar se află în creștere. Rata de activitate economică a fost 63% în medie, iar rata ocupării forței de muncă a fost de 56%, dar ambele au înregistrat un declin din 1997. Rata șomajului a reprezentat 6,3% în medie din populația activă și a fost crescătoare pe termen lung și în rândul tinerilor.

Scenariul macroeconomic de prognoză pentru perioada 2004-2008, de unde sunt aceste date, ia în considerare ca premise esențiale derularea accelerată a reformei economice și soluționarea deficiențelor interne care mai există.

În domeniul resurselor umane, creșterea economică susținută va fi însoțită de o majorare a numărului de salariați, în condițiile creșterii productivității muncii.

Evoluția ocupării va fi influențată de fluxul de investiții străine care va genera noi locuri de muncă și de continuarea procesului de restructurare și privatizare care va induce presiuni asupra ocupării. De asemenea, în ciuda unei creșteri economice relativ ridicate, piața locurilor de muncă rămâne tensionată, în principal din cauza șomajului structural.

Ca un rezultat agregat al acestor factori, prognoza macroeconomică evidențiază posibilitatea reducerii pronunțate a ratei șomajului de la 7,0% în anul 2003 la 6,0% în 2008 și o creștere a ratei de ocupare a populației în vârstă de muncă de la 57,8% în 2003 la 59,8% în 2008⁵.

Situația actuală a pieței muncii și direcțiile strategice ale politicii de ocupare până în 2010

Contextul demografic

Între 1990-2003, populația României a scăzut cu 6%, mai semnificativ în mediul urban (unde scăderea a fost de 8,0%) comparativ cu mediul rural (scădere de 4,4%). Cu toate acestea, rămâne dominantă prezența populației în mediul urban (53,4% comparativ cu 46,6%).

Populația în mediul urban se înscrie pe un trend descrescător, în special ca efect al declinului economic. Gradul de urbanizare al Regiunilor este și el relativ diferit. Cu excepția Regiunii București, cele mai urbanizate regiuni sunt Regiunea Vest și Centru, care au peste 59% populație urbană.

Structura populației pe grupe de vârstă

Se înregistrează un proces lent, dar continuu, de îmbătrânire demografică, accentuat în ultimul deceniu. Ca urmare, ponderea populației sub 15 ani în total populație este în continuă scădere (între anii 1990-2003 reducându-se cu 33,6%), iar ponderea populației vârstnice, de peste 65 de ani, este în continuă creștere (între 1990-2003, crescând cu 22,3%). În aceste condiții, se înregistrează o creștere a "presiunii" populației vârstnice asupra populației adulte-potențial active, implicit asupra unor importante sisteme din societate (sănătate, asistență socială, bugetul asigurărilor sociale), cu implicații pentru politica economică și socială. Proporția persoanelor de 65 de ani și peste în România era în 2003 de 14,3%, mai puțin decât media la nivelul UE 25 de 16,3%, iar proporția tinerilor, de 16,7%, era aproximativ egală cu media UE 25 de 16,6%, ceea ce înseamnă că procesul de îmbătrânire demografică este mai accentuat la nivelul UE, comparativ cu România⁶.

⁵ Datele previzionate de către Comisia Națională de Prognoză.

⁶ Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

Situația pieței muncii

Piața muncii din România a suferit transformări semnificative: reducerea populației active și a populației ocupate, menținerea la valori relativ constante a ratei șomajului, creșterea șomajului de lungă durată, fiind afectată în mod deosebit de capacitatea limitată de creare a unor noi locuri de muncă.

Se constată creșterea ponderii populației în vârstă de 60 ani și peste, precum și menținerea la un nivel înalt a ratei de dependență demografică, cu deosebire în mediul rural.

În perioada 1999-2003 rata de ocupare a populației în vârstă de muncă s-a redus cu 5,7 puncte procentuale, ajungând la 57,8%⁷.

Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) era în anul 2003 de 57,8% (64,1% pentru sexul masculin și 51,5% pentru sexul feminin), comparabilă cu cea a Noilor State Membre de 55,8% (61,6% pentru sexul masculin și 50,2% pentru sexul feminin), dar mai mică decât cea înregistrată pentru UE-25 de 62,9% (70,8% pentru sexul masculin și 55,0% pentru sexul feminin). Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă, în 2003, de 57,8%, situează România la o distanță de 12,2 puncte procentuale față de obiectivul stabilit la Lisabona pentru anul 2010 - rata generală de ocupare de 70%, iar rata ocupării femeilor de 51,5% la o distanță de 8,5 puncte procentuale față de obiectivul Lisabona, stabilit la 60% pentru anul 2010⁸.

Structura ocupării pe sectoare, în special ponderea mare a populației ocupate în agricultură, este o rezultată a procesului întârziat de restructurare economică, cât și modului în care a fost efectuată privatizarea terenurilor agricole, care au condus la migrația populației active către zona rurală. Structura actuală a populației ocupate după nivelul de instruire este atât o reflectare a structurii actuale a economiei, cât și a deficitului de persoane cu studii superioare. În aceste condiții, chiar și puținele sectoare cu valoare adăugată ridicată care există în economia românească se confruntă cu anumite probleme în satisfacerea cererii de forță de muncă calificată

Din punct de vedere al nivelului de instruire al populației ocupate în profil teritorial, în regiunea București, 26,0% dintre persoanele ocupate au nivel de instruire superior⁹ și doar 11,4% au un nivel scăzut de instruire¹⁰. În celelalte regiuni diferențele nu sunt importante, valori extreme înregistrându-se în regiunile Nord - Est (7,1% dintre persoanele ocupate au un nivel superior de instruire și 40,6% au un nivel scăzut de instruire) și Centru (22,7% au un nivel scăzut de instruire)¹¹.

Principalii indicatori ai ocupării populației 1999 - 2003 (media anuală)

Indicator / An	România					NSM-10	UE-25	UE-15
	1999	2000	2001	2002	2003	2003	2003	2003
Populația activă totală (mii persoane)	11.566	11.585	11.447	10.079	9.915			
Rata de activitate 15-64 ani (%)	68,7	68,6	67,5	63,6	62,4	65,5	69,3	70,0
Populația ocupată totală (mii persoane)	10.776	10.764	10.697	9.234	9.223			

⁷ Sursa datelor: Institutul Național de Statistică, Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuințelor din martie 2002.

⁸ Sursa datelor: Institutul Național de Statistică, Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuințelor din martie 2002. Sursa pentru UE-25, UE-15 și NSM-10: EUROSTAT, New Cronos

⁹ Universitar de scurtă și lungă durată, doctorat

¹⁰ Gimnazial, primar fără școală absolvită

¹¹ Sursa datelor: Institutul Național de Statistică, Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuințelor din martie 2002.

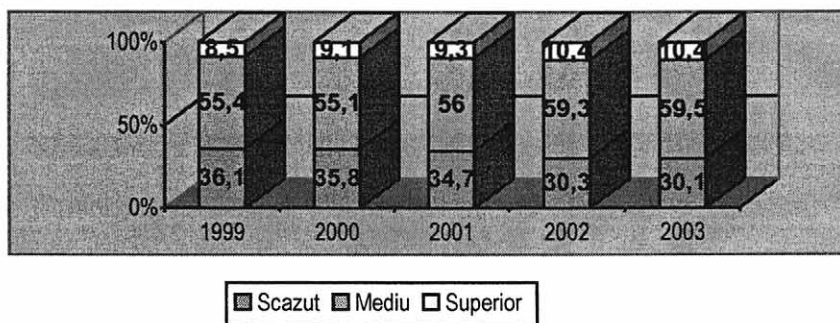
Rata de ocupare (%) 15-64 ani	63,5	63,2	62,6	58,0	57,8	55,8	62,9	64,3
Rata șomajului BIM (%)	6,8	7,1	6,6	8,4	7,0		9,0	8,0
Rata șomajului BIM de lungă durată (%)	3,0	3,6	3,2	4,5	4,3		4,0	3,3
Rata șomajului BIM în rândul tinerilor (%)	18,8	18,6	17,5	21,7	18,5		18,2	15,6

Sursa pentru UE-25, UE-15 și NSM-10: EUROSTAT, New Cronos

Sursa pentru RO: Institutul Național de Statistică, Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuințelor din martie 2002.

În ceea ce privește nivelul de instruire, reducerea numărului șomerilor cu studii medii sau profesionale este o reflexie a structurii economiei, axată pe ramurile cu valoare adăugată redusă sau medie, ce reprezintă în prezent „motorul principal” al creșterii economice. Reducerea șomajului la segmentele de forță de muncă cu pregătire foarte redusă reflectă în mare parte retragerea acestora din activitate.

Structura populației ocupate după nivelul de instruire



Sursa: Institutul Național de Statistică, Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO); datele pentru 2002 și 2003 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuințelor din martie 2002.

Direcțiile strategice ale politicii de ocupare până în 2010

România a adoptat Strategia Europeană pentru Ocupare, revizuită, instrumentul esențial de coordonare a priorităților din domeniul politicilor de ocupare la nivelul Uniunii Europene, politica în domeniul ocupării forței de muncă fiind în concordanță cu obiectivele și liniile directoare ale acestei strategii.

Măsurile și acțiunile avute în vedere în cadrul Strategiei Naționale de Ocupare a forței de muncă sunt în concordanță cu liniile directoare ale SEO și anume:

- Măsuri active și preventive pentru șomeri și persoane inactive;
- Crearea de locuri de muncă și spiritul antreprenorial;
- Managementul tranziției și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii;
- Promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții;
- Creșterea ofertei pe piața muncii și promovarea îmbătrânirii active;
- Egalitate de gen;
- Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii;
- Rentabilizarea muncii și crearea de stimulente corespunzătoare;
- Transformarea muncii nedeclarate în ocupare corespunzătoare;
- Combaterea disparităților regionale privind ocuparea.

Obiectivele Strategiei naționale de Ocupare se aliniază atingerii obiectivelor stabilite la Lisabona pentru statele membre UE în vederea implementării Strategiei Europene de Ocupare până în 2010 :

- Rata generală a ocupării 70%;
- Rata de ocupare în rândul femeilor 60%;
- Rata de ocupare de 50% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 55-64;
- Fiecărui șomer i se va oferi un nou început înainte de a atinge 6 luni de șomaj în cazul tinerilor și 12 luni în cazul adulților, sub formă de formare profesională, reconversie, practică în muncă, loc de muncă sau alte măsuri de ocupare, inclusiv de sprijinire a orientării profesionale personale și de consiliere în vederea integrării efective pe piața muncii;
- Nivelul mediu de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții să fie de cel puțin 12,5% pentru populația adultă aptă de muncă (grupa de vârstă 25-64 ani).

ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC

Educația și formarea profesională se desfășoară în strânsă legătură cu politicile de ocupare a forței de muncă și constituie una dintre prioritățile politicilor și programelor Uniunii Europene.

În perspectiva integrării țării noastre în Uniunea Europeană, obiectivele strategice stabilite de Comisia Europeană pentru perioada 2001-2010 în dezvoltarea sistemelor educaționale și de formare profesională sunt priorități strategice și pentru reforma sistemului educațional și de formare profesională din România.

În prezent, sistemul de educație din România se prezintă astfel :

Vârsta	Clase	ISCE D	Nivelul educațional		Nivelul de calificare	Tipul	
>19		6 5	Învățământul post - universitar		5 4	Învățământ post-obligatoriu	
			Învățământul universitar				
		4	Școala postliceală ¹²		3		
18	XIII	3	Liceu - ciclul superior	Liceu - ciclul superior	3	Învățământ obligatoriu	
17	XII				Anul de completare		2 ¹³
16	XI						
15	X	2	Liceu - ciclul inferior	Școala de arte și meserii	1 ¹⁴	Învățământ obligatoriu	
14	IX						
13	VIII		Gimnaziu				
12	VII						
11	VI	1					
10	V						
9	IV		Școala primară				

Începând cu anul școlar 2003-2004, odată cu intrarea în vigoare a modificărilor la Legea învățământului nr.84/1995, republicată, cu modificările și completările ulterioare, adoptate prin Legea 268/2003, durata învățământului obligatoriu se prelungește de la 8 la 10 clase. Argumentele care au stat la baza acestei decizii au fost creșterea nivelului de pregătire a absolvenților, a nivelului de participare precum și corelarea vârstei de finalizare a învățământului obligatoriu cu vârsta minimă de intrare pe piața muncii.

Sistemul de formare profesională inițială din România este structurat pe două filiere principale. Filiera tehnologică are o durată de 4 ani (clasele IX-XII) și asigură pregătire generală (și diplomă de bacalaureat) cu o componentă profesională considerabilă, în cadrul liceelor tehnologice care

¹² Calificarea profesională până la 3 ani, deschisă absolvenților de liceu (inclusiv absolvenților de liceu fără examenul de Bacalaureat).

¹³ Nivelul 2 de calificare este oferit absolvenților Școlii de Arte și Meserii după terminarea anului de completare (clasa XI).

¹⁴ Nivelul 1 de calificare este oferit absolvenților Școlii de Arte și Meserii (clasele IX-X).

oferă nivelul 3 de calificare. La nivelul învățământului liceal, elevii cuprinși în filiera tehnologică sunt mai numeroși decât cei din filiera teoretică. Filiera profesională se realizează prin Școlile de Arte și Meserii și pregătește elevii pentru integrarea pe piața muncii, oferind în același timp posibilitatea continuării studiilor. Școala de Arte și Meserii a rezultat în urma fuzionării a două tipuri de școli (școlile de ucenici, care ofereau programe de 2 ani și școlile profesionale, care ofereau programe de 3 ani) și a apărut o dată cu extinderea învățământului obligatoriu. La finalizarea claselor IX-X, absolvenții Școlilor de Arte și Meserii pot obține o calificare de nivel 1; această calificare îi permite absolventului să desfășoare o activitate profesională relativ simplă. Calificările de nivel 2 și 3, mai căutate pe piața forței de muncă, necesită încă 1-3 ani de studiu după absolvirea învățământului obligatoriu¹⁵. Calificarea de nivel 2 este acordată după absolvirea clasei a XI-a, care reprezintă anul de trecere către nivelul 3 de calificare. Clasele a XII-a și a XIII-a asigură nivelul 3 de calificare.

Absolvirea liceului atât pe ruta tehnologică cât și pe cea profesională oferă atât șansa angajării pe baza competențelor certificate cât și pe cea a continuării studiilor în învățământul superior (cu condiția trecerii examenului de bacalaureat) pentru obținerea nivelurilor 4 și 5 de calificare sau (necondiționat de examenul de bacalaureat) în învățământul postliceal pentru o calificare de nivel 3 mai specializată.

În ceea ce privește structurarea ofertei TVET astfel încât să susțină învățarea continuă, până în prezent au fost obținute următoarele rezultate:

- organizarea de programe de formare profesională pentru adulți pe baza standardelor de pregătire utilizate în sistemul formării profesionale inițiale;
- introducerea Portofoliului personal de educație permanentă, în care se vor nominaliza competențele dobândite de absolvenții sistemului formal de educație (vor fi eliberate începând cu sesiunea de absolvire a anului școlar 2004-2005);
- dezvoltarea capacităților instituționale ale furnizorilor de formare profesională inițială prin asistența proiectului Phare TVET 0108.01, dar și prin alte acțiuni ale MEdC, în vederea participării la formarea profesională continuă, în conformitate cu noul cadru normativ în vigoare.

În anul 2002 a fost reactualizată Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar pentru perioada 2001-2010, care definește ca priorități strategice pentru politicile MEdC :

1. Realizarea echității în educație;
2. Asigurarea educației de bază pentru toți cetățenii; formarea competențelor cheie;
3. Fundamentarea actului educațional pe baza nevoilor de dezvoltare personală și profesională a elevilor, din perspectiva dezvoltării durabile și a asigurării coeziunii economice și sociale;
4. Deschiderea sistemului educațional și de formare profesională către societate, către mediul social, economic și cultural;
5. Asigurarea complementarității educației formale, nonformale și informale; învățarea permanentă ca dimensiune majoră a politicii educaționale;
6. Creșterea calității proceselor de predare-învățare, precum și a serviciilor educaționale.

Pentru implementare acestor priorități, strategia prevede un set de programe și de proiecte. Proiectul de Modernizare a Învățământului Profesional și Tehnic (ÎPT), urmărește :

- restructurarea subsistemului de ÎPT având în vedere noile finalități ale formării profesionale inițiale în contextul dezvoltării regionale, a asigurării coeziunii economice și sociale, din perspectiva noii paradigme a învățării continue;
- adaptarea planificării educaționale la nevoile de dezvoltare durabilă, integrată, economică și socială, la nivel local, județean, regional și național, precum și la nevoile de dezvoltare personală și profesională a elevilor ;

¹⁵ Calificările profesionale românești au la bază structura europeană pe cinci niveluri definită prin Decizia Consiliului 85/368/EEC. Calificarea de nivel 1 permite deținătorului să desfășoare o activitate relativ simplă. Calificarea de nivel 2 permite deținătorului să desfășoare o activitate independentă care în anumite limite să nu implice tehnici relevante. Calificarea de nivel 3 permite deținătorului să desfășoare o activitate tehnică independentă și/sau care să implice sarcini de execuție sau de coordonare. Calificarea de nivel 4 presupune o arie mai largă de cunoștințe și abilități. În general nu necesită stăpânirea bazei științifice a diverselor domenii implicate. Aceste cunoștințe și abilități însă permit asumarea în general autonomă sau independentă a unor responsabilități de concepție, de management și/sau administrative.

- proiectarea și elaborarea metodologiilor de examinare, evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite ;
- întărirea mecanismelor de asigurare a calității procesului de pregătire profesională prin ÎPT, în vederea creșterii șanselor de integrare socio-profesională și a dezvoltării capacitaților de învățare permanentă;
- dezvoltarea și consolidarea culturii organizaționale a unităților de învățământ din perspectiva parteneriatului social și a spiritului antreprenorial ;
- asigurarea transparenței formării profesionale inițiale.

Dezvoltările din învățământul profesional și tehnic se vor realiza cu asistența multianuală a Uniunii Europene prin proiecte Phare atât pentru infrastructura școlară cât și pentru dezvoltarea instituțională, prin proiecte care susțin coeziunea economică și socială. Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic, ca agenție specializată a Ministerului Educației și Cercetării, este Unitatea de Implementare pentru derularea proiectelor de dezvoltare instituțională. Activitatea se va realiza în colaborare cu structurile administrative specializate din cadrul Ministerului Educației și Cercetării, precum și cu ceilalți parteneri guvernamentali și neguvernamentali care fac parte din structurile manageriale ale proiectelor.

CADRUL DE SPRIJIN EUROPEAN

- Programul Phare 2000 – Coeziune Economică și Socială, Componenta de Dezvoltare a Resurselor Umane a avut trei priorități:
 - Calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a răspunde mai bine nevoilor în continuă evoluție de pe piața muncii .
 - Creșterea măsurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru încurajarea ocupării forței de muncă.
 - Promovarea incluziunii sociale pentru grupurile defavorizate.
- Programul Phare 2002 - Coeziune Economică și Socială, componenta Dezvoltarea Resurselor Umane are următoarele obiective specifice imediate:
 - Dezvoltarea abilităților forței de muncă, pentru a deveni mai adaptabilă la schimbările structurale, corespunzător nevoilor de abilități identificate pe piața forței de muncă, cu accent deosebit pe dezvoltarea abilităților manageriale în afaceri și dezvoltare antreprenorială, pentru a încuraja creșterea economică viitoare.
 - Facilitarea accesului pe piața forței de muncă a celor aflați în căutarea unui loc de muncă, prin intensificarea măsurilor active de ocupare și dezvoltarea de noi abilități corespunzător nevoilor în evoluție de pe piața forței de muncă, promovarea oportunităților egale de angajare pentru grupurile vulnerabile, cum sunt tinerii șomeri, șomerii de lungă durată, tinerii care părăsesc instituțiile de ocrotire, populația romă.

Componenta Dezvoltarea Resurselor Umane a programului are două priorități:

Prioritatea 1. Calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a răspunde mai bine nevoilor în evoluție de pe piața forței de muncă.

Prioritatea 2. Intensificarea măsurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru stimularea ocupării forței de muncă.

- Obiectivul Proiectului Phare 2002 „Sprijin acordat MMSSF pentru întărirea capacității administrative în vederea implementării activităților de tip FSE” este pregătirea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru exercitarea atribuțiilor ce le vor reveni în calitate de viitoare organisme de coordonare și implementare a programelor ce vor fi finanțate de către Uniunea Europeană prin Fondul Social European.

Proiectul este orientat spre stabilirea unui sistem instituțional funcțional în vederea pregătirii și implementării intervențiilor de tip FSE pe piața muncii. Procesul de construcție instituțională include stabilirea cadrului instituțional și capacității administrative pentru implementarea efectivă a FSE.

- Programul Phare 2003 - Coeziune Economică și Socială, componenta Dezvoltarea Resurselor are următoarele obiective specifice imediate:
 - Sprijinirea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (MMSSF) pentru îmbunătățirea capacității administrative pentru implementarea proiectelor de ocupare similare cu cele finanțate prin Fondul Social European;
 - Facilitarea accesului la ocupare al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin intensificarea măsurilor active de ocupare și dezvoltarea de noi abilități corespunzător nevoilor în evoluție de pe piața forței de muncă, promovarea oportunităților egale de angajare pentru grupurile vulnerabile, cum sunt tinerii șomeri și șomerii de lungă durată;

- Dezvoltarea abilităților forței de muncă, pentru a deveni mai adaptabilă la schimbările structurale, corespunzător nevoilor de abilități identificate pe piața forței de muncă.

Componenta Dezvoltarea Resurselor Umane a programului are două priorități:

Prioritatea 1. Intensificarea măsurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru stimularea ocupării forței de muncă, în special pentru tineri și șomerii pe termen lung.

Prioritatea 2. Calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a răspunde mai bine nevoilor în evoluție de pe piața forței de muncă.

Bugetul estimat: 5,6 milioane Euro contribuția Phare (70% pentru Prioritatea 1 și 30% pentru Prioritatea 2).

- Documentul de Programare Phare pentru Coeziune Economică și Socială 2004-2006, componenta Dezvoltarea Resurselor Umane cuprinde următoarele măsuri:
 - A. Stoparea șomajului structural;
 - B. Îmbunătățirea adaptabilității pe termen lung pe piața muncii;
 - C. Combaterea activă a excluziunii sociale;
 - D. Îmbunătățirea accesului la educație și a sistemelor regionale de educație și formare profesională și tehnică.

Strategia națională pentru dezvoltarea resurselor umane conține următoarele obiective intersectoriale:

- Combaterea șomajului structural;
 - Oferirea de oportunități de angajare pentru cei dezavantajați și excluși social;
 - Dezvoltarea educației și formării profesionale în conformitate cu noua curiculă, pentru a răspunde nevoilor pieței muncii și necesității de învățare pe parcursul întregii vieți;
 - Dezvoltarea formării continue, inclusiv pregătirea personalului.
- Programul "Leonardo da Vinci" (PLV) este un program comunitar de cooperare transnațională în domeniul formării profesionale a forței de muncă care susține politicile statelor participante privind formarea pe parcursul întregii vieți și dezvoltarea aptitudinilor și competențelor favorabile integrării profesionale.

Programul Leonardo da Vinci II 2000-2006, promovează:

- Dezvoltarea aptitudinilor și competenței tinerilor aflați în procesul de formare profesională și instruire la toate nivelurile;
- Îmbunătățirea calității și încurajarea accesului la instruire permanentă, în vederea dezvoltării capacității de adaptare la schimbările tehnologice și organizaționale;
- Promovarea și întărirea contribuției pe care o are formarea profesională la inovație, în vederea creșterii competitivității și a spiritului antreprenorial pentru crearea de noi locuri de muncă; cooperarea între instituțiile de instruire, inclusiv între universități și companii comerciale, mai ales întreprinderile mici și mijlocii (IMM).

Obiectivele programului se realizează prin următoarele tipuri de măsuri:

- Mobilități transnaționale
- Proiecte pilot
- promovarea competențelor lingvistice
- dezvoltarea rețelelor de cooperare transnațională
- elaborarea sau actualizarea unor materiale de referință comunitare

- Programul SAPARD, instrument financiar oferit de Uniunea Europeană în procesul de preaderare în domeniul agriculturii și dezvoltării rurale, prevede în cadrul Măsurii 4.1 „Îmbunătățirea pregătirii profesionale”, oferirea de asistență pentru pregătire profesională în vede-

rea îmbunătățirii cunoștințelor și competențelor profesionale pentru un management eficient al activităților din agricultură.

Cursurile de pregătire profesională sunt destinate:

- producătorilor privați agricoli, silvici, piscicoli, acvacultori; procesatorilor produselor agro-alimentare; proprietarilor privați de pădure sau exploatații agricole și silvice; crescătorilor de animale; fermierilor; meșteșugarilor; apicultorilor; micilor întreprinzători implicați în activități agricole, piscicole, forestiere, turism rural, mecanizare agricolă și alte ocupații din spațiul rural, precum și conversia acestora către activități non-agricole.

DIAGRAMA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ, LEGATURILE FUNCTIONALE SI RESPONSABILITĂȚI INSTITUTIONALE**Responsabilitățile MMSSF:**

- elaborează strategiile și politicile în domeniul ocupării și formării profesionale
- coordonează sistemul de formare profesională continuă (exclusiv formarea profesională din sistemul de învățământ)
- asigură corelarea formării profesionale inițiale și continue cu drepturile de angajare/practicare a unei activități profesionale pe piața muncii
- asigură coerența cadrului legislativ al formării profesionale continue pentru toate domeniile de activitate (baza de date specializată cu toată legislația formării, accesibilă pe internet)

Responsabilitățile ANOFM:

- implementează la nivel național/ județean/local strategiile și politicile în domeniul ocupării și formării profesionale;
- finanțează serviciile de formarea profesională precum și cele de informare, consiliere și orientare profesională pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sau pentru prevenirea șomajului.

Responsabilitățile ANC:

- dezvoltă și implementează, cu contribuția comitetelor sectoriale, cadrul metodologic (inclusiv instrumentele) pentru:
 - stabilirea competențelor, pe baza analizei ocupaționale, la nivelul sectoarelor de activitate;
 - elaborarea standardelor ocupaționale și standardelor de calificare;
 - validarea calificărilor;realizarea Registrului Național al Calificărilor;
 - certificarea competențelor și calificărilor (aplicând principii comune pentru FPI și FPC, pentru contextul formal, non formal și informal de pregătire profesională);
- asigură calitatea sistemului de FPC
- coordonează autorizarea furnizorilor de formare profesională

Responsabilitățile ME dC:

- elaborează politicile pentru FPI, asigurând corelarea cu nevoile pieței muncii
- coordonează formarea profesională inițială desfășurată în sistemului național de învățământ și formarea profesională continuă a cadrelor didactice

Responsabilitățile partenerilor sociali

- participă la evaluarea necesarului de forță de muncă calificată pe ramuri/sectoare de activitate;
- formulează propuneri și puncte de vedere (rol consultativ) pentru elaborarea politicilor și strategiilor pentru piața muncii;
- elaborează și implementează Planuri de formare profesională la nivel sectorial sau de companie;
- oferă servicii de informare, orientare și consiliere profesională la nivel de companie.

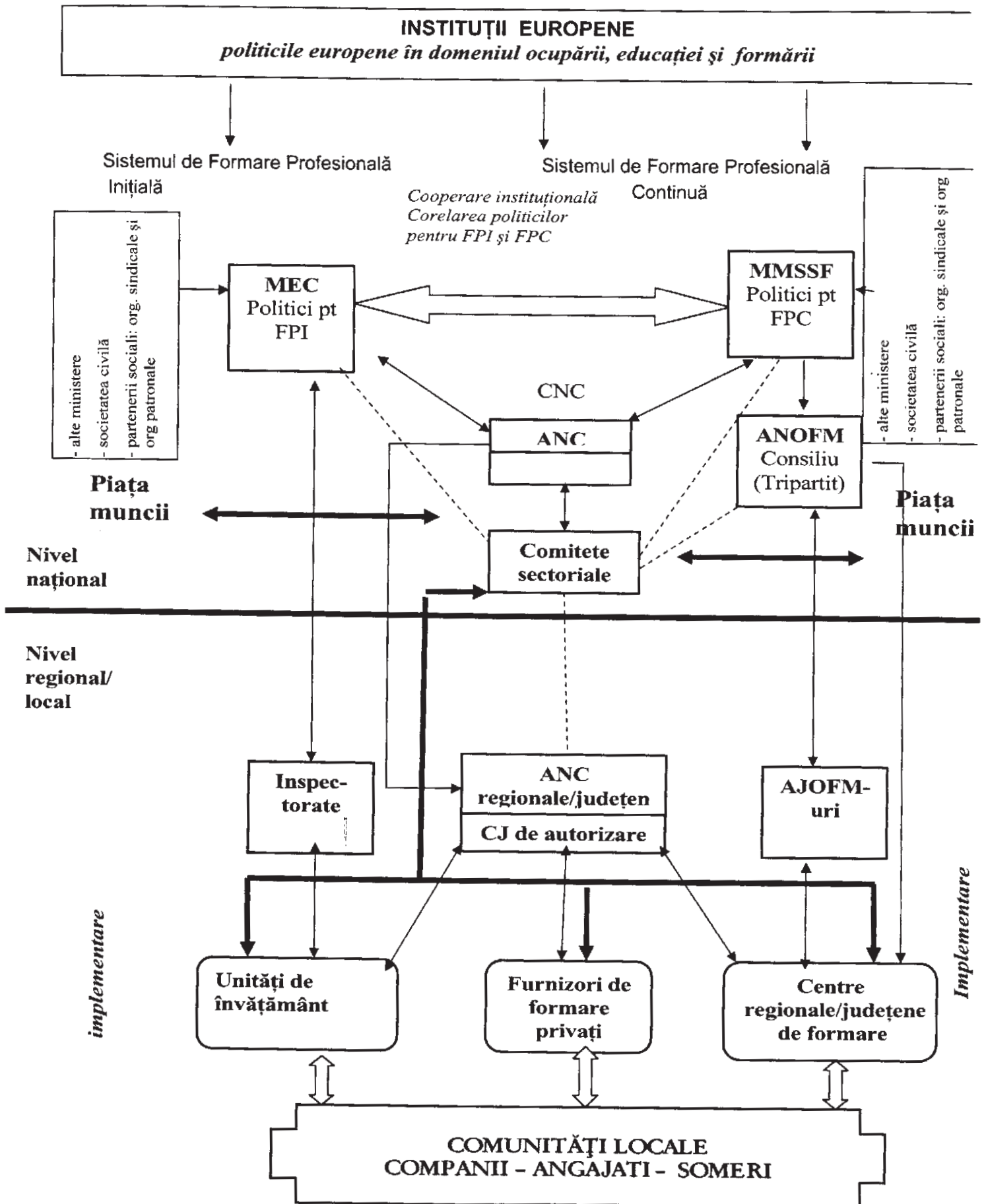
Responsabilitățile Comitetelor sectoriale:

- stabilesc competențele, pe baza analizei ocupaționale, la nivelul sectoarelor de activitate;
- elaborează standardele ocupaționale și standardele de calificare;
- validează calificărilor;
- certifică competențele și calificările (aplicând principii comune pentru FPI și FPC, pentru contextul formal, non formal și informal de pregătire profesională);

- stabilesc principiile și mecanismele comune de asigurare a calității pentru formarea profesională, pe baza cadrului de referință european și a experienței acumulate în FPI și FPC;
- identifică nevoile de formare actuale și viitoare, la nivel sectorial, pe baza studiilor, analizelor și prognozelor elaborate de instituții de specialitate;
- stabilesc criteriile de performanță și condiții speciale de desfășurare a formării la nivel sectorial.

Responsabilitățile furnizorilor de formare profesională continuă

- elaborează și implementează programe de formare profesională, de calitate, care să răspundă nevoilor pieței muncii;
- cooperează cu agenții economici, autoritățile publice la nivel național/local, alți furnizori de formare profesională din țară și străinătate.



Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei de FPC pe termen scurt și mediu

Obiectiv strategic	Direcție de acțiune	Acțiuni pentru îndeplinirea obiectivului	Responsabil Instituții implicate	Termen	Sursa de finanțare
1.0 participare crescută la FPC și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții	1. Conștientizarea beneficiile FPC pentru persoane, întreprinderi și alți factori interesați	1.1 Dezvoltarea unor programe care să conducă la conștientizarea și schimbarea atitudinii persoanelor și instituțiilor implicate, în favoarea creșterii motivării participării la formare profesională continuă și a învățării pe tot parcursul vieții. Aceasta înseamnă: campanii mass-media destinate unor grupuri țintă, publicarea în mod regulat de materiale relevante pentru factorii interesați, referitoare la FPC, seminarii, conferințe, programe de pregătire. Programul se adresează persoanelor, angajatorilor, decidenților de la diferite niveluri (național, sectorial, local), privind beneficiile FPC asupra carierei persoanelor (prin găsirea mai facilă a unui loc de muncă, salarizare la un nivel superior, mobilitate ocupațională și geografică crescută, pe piața muncii națională și europeană, dezvoltarea spiritului antreprenorial) asupra creșterii productivității și competitivității companiilor pe o piață globalizată, asupra evoluției societății românești către o societate bazată pe cunoaștere. De asemenea, programul va avea în vedere creșterea unei atitudini pozitive și favorabile a tinerilor din sistemul formal de educație pentru învățarea continuă.	MMSSF MEDC CNFPA ANOFM Parteneri sociali Comitete sectoriale Furnizori de formare	2006 2008	bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale

	<p>1.2 Diseminarea exemplelor de „bune practici” și „istorii de succes” pentru a sensibiliza persoanele, companiile, partenerii sociali asupra beneficiilor pe care le poate aduce FPC.</p> <p>1.3 Diseminarea informațiilor privind oferta de servicii de informare, consiliere și orientare profesională, oferta de servicii de formare, posibilitățile de acces la aceste servicii, modalitățile de finanțare a FPC (inclusiv schemele de sprijin pentru dezvoltarea resurselor umane și perspectiva utilizării Fondului Social European).</p> <p>1.4. Organizarea de conferințe, întâlniri, dezbateri, precum și producerea și distribuirea de materiale pentru diseminarea informațiilor și valorizarea rezultatelor proiectelor naționale și internaționale relevante pentru activitatea de informare, consiliere și orientare în carieră.</p>	<p>CNFPA MMSSF MEdC ANOFM Parteneri sociali Comitete sectoriale Angajatori Furnizori de formare</p> <p>MMSSF MEdC CNFPA ANOFM Parteneri sociali Comitete sectoriale Angajatori Furnizori de formare</p> <p>MMSSF ANOFM CNFPA Parteneri sociali Comitete sectoriale Furnizori de formare</p>	<p>permanent</p> <p>permanent</p> <p>permanent</p>	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale</p> <p>bugetul de stat</p>
<p>2.Creșterea investițiilor publice și private în FPC și eficientizarea lor</p>	<p>2.1 Creșterea anuală, în următorii 5 ani, a finanțării din bugetul de stat a structurilor cu atribuții în domeniul FPC (comitete sectoriale, ANC - nivel național și regional, comisii de autorizare) și dezvoltarea instrumentelor specifice (standarde ocupaționale, Registrul Național al Calificărilor, programe cadru etc).</p> <p>2.2 Creșterea anuală, în următorii 5 ani, cu 10 % pe an a sumelor alocate pentru FPC, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.</p>	<p>MMSSF M EdC Alte institutii publice</p> <p>ANOFM MMSSF</p>	<p>2005-2010</p> <p>2005-2010</p>	<p>bugetul de stat</p> <p>bugetul asigurărilor pentru șomaj</p>

	<p>2.3 Alocarea fondurilor necesare pentru finanțarea formării profesionale a personalului din instituțiile publice.</p>	Instituțiile publice	anual	Bugetele instituțiilor publice
	<p>2.4 Utilizarea mai eficientă a fondurilor publice pentru FPC pe baza priorităților identificate la nivel național și regional.</p>	<p>MMSSF ANOFM Alte ministere/instituții publice</p>	permanent	<p>Bugetele instituțiilor publice, bugetul asigurărilor pentru șomaj</p>
	<p>2.5 Stabilirea și implementarea mecanismelor de cofinanțare din fonduri publice și private în vederea accesării Fondurilor Structurale pentru dezvoltarea resurselor umane.</p>	<p>MFP Autorități de management ale fondurilor structurale</p>	2005-2007	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, bugetele locale, împrumuturi de la instituțiile financiare internaționale, fonduri provenite din sectorul privat</p>
	<p>2.6 Inițierea unor consultări cu responsabili din ministere, din alte instituții publice, ca și din organizațiile partenerilor sociali, privind stabilirea stimulentei financiare pentru ca angajatorii să investească mai mult în formarea profesională a angajaților.</p>	<p>MMSSF instituții publice parteneri sociali</p>	2005	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali</p>

	<p>2.7 Identificarea și operaționalizarea unor scheme de co-finanțare public- private pentru investiții în dezvoltarea capacității administrative și pentru funcționarea structurilor instituționale cu atribuții în FPC (de exemplu, comitetele sectoriale)</p> <p>2.8 Negocierea de către partenerii sociali a prevederilor din contractele colective de muncă pentru creșterea participării la FPC, precum și posibilitatea constituirii unor fonduri sectoriale (de exemplu prin investirea unui anumit procent din cifra de afaceri sau din fondul de salarii al companiei pentru formarea profesională a angajaților).</p>	<p>MMSSF, Ministerere / institutii publice si partenerii sociali</p> <p>Partenerii sociali angajatori</p>	2006	<p>anual, începând cu 2006</p>	<p>bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali și ale angajatorilor</p> <p>fonduri ale angajatorilor</p>
<p>3. Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil și transparent, bazat pe competențe, pe baza Cadrelui Național al Certificărilor</p>	<p>3.1 Acord tripartit privind reperele metodologice de definire a Cadrelui Național al Certificărilor sub coordonarea Autorității Naționale pentru Certificări (ANC) și cu contribuția partenerilor sociali, prin intermediul comitetelor sectoriale.</p> <p>3.2 Acord tripartit privind rolurile și responsabilitățile instituțiilor cu atribuții în dezvoltarea și actualizarea Cadrelui Național al Certificărilor, inclusiv a Registrului Național al Certificărilor sub coordonarea ANC și cu contribuția partenerilor sociali, prin intermediul comitetelor sectoriale</p> <p>3.3 Dezvoltarea și implementarea metodologiilor unitare pentru definirea și validarea calificărilor, ca și pentru înscrierea acestora în Registrul Național al Certificărilor (RNC).</p> <p>3.4 Dezvoltarea și actualizarea Standardelor Ocupaționale (SO) și a Standardelor de Pregătire Profesională (SPP).</p>	<p>CNFPA partenerii sociali Guvernul României comitete sectoriale</p> <p>CNFPA partenerii sociali Guvernul României comitete sectoriale</p> <p>CNFPA comitete sectoriale</p> <p>CNFPA comitete sectoriale</p>	2006	<p>Bugetul de stat</p> <p>Bugetul de stat</p>	<p>Bugetul de stat, fonduri Phare, fonduri ale angajatorilor</p> <p>bugetul de stat, fonduri ale angajatorilor, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri externe</p>

	2006-2009	CNFPA MMSSF MEdC comitete sectoriale	3.5 Asigurarea coerenței dintre FPC și FPI, prin realizarea CNC, care va introduce o terminologie comună, SO/SPP comune, aceleași principii de certificare (bazate pe competențe) și un sistem de credite transferabile care să permită recunoașterea învățării, independent de sistemul sau contextul în care aceasta a avut loc.	bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale
	2006-2009	CNFPA MMSSF MEdC comitete sectoriale	3.6 Introducerea unui sistem de certificare a competențelor, a calificărilor parțiale (care permit practicarea uneia sau a mai multor ocupații) și a calificărilor complete.	bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale
	2007	CNFPA MEdC	3.7 Dezvoltarea și implementarea metodologiei de elaborare a curriculumului /programelor modelare de studiu, centrate pe rezultatele învățării, conforme SO/SPP pentru FPC.	bugetul de stat, fonduri de preaderare
	2007-2009	CNFPA MEdC MMSSF comitete sectoriale	3.8 Dezvoltarea și implementarea unui sistem unitar de credite transferabile pentru FPC și FPI.	bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri de preaderare, fonduri structurale
	2006	MMSSF MedC CNFPA Furnizori de formare	3.9 Adoptarea și implementarea instrumentului EUROPASS – supliment descriptiv al certificatului de calificare.	bugetul de stat
4. Îmbunătățirea rețelei de informa-re, consiliere și orientare profesională	2007	ANOFM MMSSF MEdC ANT Furnizori privați	4.1 Îmbunătățirea calității serviciilor de informa-re, consiliere și orientare profesională, inclusiv prin utilizarea tehnicilor moderne.	bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale

<p>4.2 Dezvoltarea colaborării interinstituționale și asumarea responsabilităților pentru asigurarea tuturor tipurilor de informații necesare centrelor de consiliere în vederea eficientizării serviciilor oferite (locuri de munca vacante, oferta de formare profesională, informații despre calificări, informații despre agenții economici, studii și prognoze privind piața muncii etc.) .</p>	<p>MMSSF MEdC ANT ANOFM CNFPA Furnizori de formare Comitete sectoriale Parteneri sociali Angajatori</p>	2007	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p>
<p>4.3 Menținerea și optimizarea colaborării și coordonării între instituțiile cu atribuții de informare, consiliere și orientare profesională de la nivel național, regional și local, prin integrarea serviciilor furnizate de sistemul de educație și de rețeaua ANOFM într-un sistem național care să asigure continuitatea acestora.</p>	<p>MMSSF MEdC ANT ANOFM CNFPA Furnizori de formare Comitete sectoriale Parteneri sociali Angajatori</p>	2007	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor</p>
<p>4.4 Dezvoltarea și extinderea rețelei de centre de informare, consiliere și orientare profesională (atât în zona urbană, cât și în zona rurală);</p>	<p>MMSSF MEdC ANT ANOFM CNFPA Furnizori de formare Comitete sectoriale Parteneri sociali Angajatori</p>	2007	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor</p>
<p>4.5 Diversificarea metodelor de furnizare a serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională prin utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicații (prin e-mail, web site-uri, telefon sau echipe mobile);</p>	<p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p>	2007	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p>

	<p>4.6 Furnizarea de servicii de informare, consiliere și orientare profesională pentru grupuri cu nevoi speciale (tineri postinstituționali, persoane traficate, romi, persoane cu dizabilități, persoane eliberate din detenție, persoane repatriate, etc.);</p> <p>4.7 Elaborarea unui set de standarde de calitate a serviciilor de informare, consiliere și orientare profesională ;</p> <p>4.8 Elaborarea unui portofoliu de metode și instrumente pentru activitatea de informare, consiliere și orientare profesională și dezvoltarea/actualizarea profilului ocupațional</p> <p>4.9 Realizarea unei campanii mass media de informare privind oferta de servicii de informare, consiliere și orientare profesională</p> <p>4.10 Formarea personalului cu atribuții în domeniul informării, consilierii și orientării profesionale;</p> <p>4.11 Publicarea, de către ANOFM, în mod regulat a informațiilor cu privire la nevoile pieței muncii, nevoile de formare și alte informații relevante pentru persoane, angajatori, furnizori de formare, alți factori interesați;</p> <p>4.12 Stabilirea de către furnizorii de formare a unor relații mai strânse și mai sistematice cu întreprinderile și organizațiile partenerilor sociali la nivel regional și local, cu serviciile de ocupare și alți actori regionali și locali implicați în FPC</p>	<p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC ANT ANOFM</p> <p>ANOFM</p> <p>furnizori de formare parteneri sociali angajatorii</p>	<p>2007</p> <p>2007</p> <p>2007</p> <p>2007</p> <p>2007</p> <p>2007</p> <p>permanent</p> <p>permanent</p>	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale Băncii Mondiale</p> <p>bugetul asigurărilor pentru șomaj</p>
--	---	--	---	--

	5. Asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea/validarea și recunoașterea experienței și competențelor dobândite în învățare non formale și informale.	<p>5.1 Dezvoltarea/perfecționarea metodelor, mecanismelor și instrumentelor necesare evaluării/validării și recunoașterii experienței și a învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare non formale și informale.</p> <p>5.2 Formarea personalului cu atribuții în domeniul</p> <p>5.3 Dezvoltarea capacității instituționale existente prin încurajarea și sprijinirea furnizorilor de formare, precum și a altor organizații relevante, pentru a deveni centre de evaluare a competențelor dobândite în contexte de învățare nonformale și informale, astfel încât să se asigure șanse egale pentru toți cetățenii</p> <p>5.4 Personalizarea programelor de formare prin recunoașterea competențelor profesionale dobândite anterior.</p>	<p>CNFPA Comitete sectoriale MMSSF MEdC</p> <p>CNFPA ANOFM Centre de evaluare de competente</p> <p>CNFPA MMSSF MEdC ANOFM furnizori de formare</p> <p>MEdC ANOFM Furnizori de formare</p>	2006-2007	<p>bugetul de stat, fonduri Phare</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri Phare, fonduri ale centrelor de evaluare de competente</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri de preaderare, fonduri structurale</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale furnizorilor de formare</p>
2. Creșterea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate	6. Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC	<p>6.1 Definitivarea rolurilor și a responsabilităților instituționale pentru toate funcțiile și structurile FPC, la toate nivelurile decizionale, avându-se în vedere, între altele, evitarea conflictului de interese</p> <p>6.2 Înființarea graduală a comitetelor sectoriale, pentru toate sectoarele de activitate</p>	<p>MMSSF MEdC CNFPA ANOFM Parteneri sociali</p> <p>CNFPA Parteneri sociali</p>	2006 2005-2007	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali</p> <p>bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor</p>

	Parteneri sociali	permanent	fonduri ale partenerilor sociali
<p>6.3 Îmbunătățirea reprezentativității și specializarea pe problematica FPC a persoanelor desemnate de către partenerii sociali în structurile de dialog social din domeniu, în corelație cu rolul și responsabilitățile acestora</p> <p>6.4 Îmbunătățirea comunicării instituționale și a parteneriatului între instituțiile cu roluri și atribuții în FPC.</p>	<p>MMSSF MEdC ANT ANOFM CNFPA Furnizori de formare Comitete sectoriale Parteneri sociali Angajatori</p>	<p>permanent</p>	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor</p>
<p>6.5 Creșterea capacității manageriale și administrative a MMSSF și a celorlalte instituții cu atribuții cu privire la elaborarea politicilor și a strategiilor de ocupare a forței de muncă și de formare profesională.</p>	<p>MMSSF Alte instituții</p>	<p>permanent</p>	<p>Bugetul de stat, surse externe de finanțare</p>
<p>6.6 Consolidarea structurilor de planificare și implementare a Fondurilor Structurale Europene, ca un instrument important în dezvoltarea pieței forței de muncă și a ocupării.</p>	<p>MMSSF Alte instituții</p>	<p>permanent</p>	<p>Bugetul de stat, surse externe de finanțare</p>
<p>6.7 Consolidarea structurii CNFPA pentru a îndeplini rolul de Autoritate Națională pentru Calificări (ANC). Structura trebuie definită la nivel central și regional, cu clarificarea responsabilităților referitoare la procedurile de autorizare și monitorizare a furnizorilor de formare, dezvoltarea calificărilor și asigurarea calității formării.</p>	<p>MMSSF MEdC MFP CNFPA</p>	<p>2006-2008</p>	<p>Bugetul de stat, fonduri Phare</p>
<p>6.8 Consolidarea capacității administrative a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) cu privire la FPC.</p>	<p>MMSSF ANOFM</p>	<p>2007</p>	<p>bugetul asigurărilor pentru șomaj</p>

	<p>6.9 Asistarea furnizorilor de formare existenți și a celor potențiali, pentru dezvoltarea unei oferte de FPC relevante și adecvate nevoilor de formare identificate.</p>	CNFPA Comisii de autorizare Comitete sectoriale	permanent	Bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, alte surse de finanțare externe
	<p>6.10 Perfecționarea profesională a persoanelor care lucrează în compartimentele de resurse umane în vederea dezvoltării competențelor de identificare a cererii și ofertei de FPC în întreprindere, de fundamentare, întocmire și implementare a planurilor de formare profesională, de evaluare a impactului FPC, de îmbunătățire a mediului de învățare în întreprindere;</p>	Angajatori	permanent	Fonduri ale angajatorilor, alte surse de finanțare externe
<p>7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calității</p>	<p>7.1 Adoptarea, pe baza unui acord tripartit, a Cadrelor Naționale pentru asigurarea calității în formarea profesională inițială și continuă, pe baza Cadrelor Europene pentru asigurarea calității în educație și formare profesională, stabilindu-se totodată și rolurile și responsabilitățile instituțiilor cu atribuții în managementul calității la nivel de sistem de FPC și de furnizori de FPC (publici, privați, inclusiv angajatori autorizați ca furnizori de FPC)</p>	Guvernul României CNFPA Parteneri sociali	2008	Bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali
	<p>7.2 Elaborarea unitară a metodologiilor, procedurilor și instrumentelor necesare punerii în practică a Cadrelor Naționale pentru asigurarea calității în FPC cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autorizarea furnizorilor de FPC - autoevaluarea furnizorilor de FPC - monitorizarea furnizorilor de FPC - evaluarea externă și auditul instituțional al furnizorilor de FPC - certificarea competențelor dobândite prin programele de FPC 	MMSSF MEdC CNFPA Comitete sectoriale	2008	bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor

	<p>7.3 Elaborarea standardelor de referință, a normelor și a indicatorilor pentru asigurarea calității la nivelul sistemului de FPC și al furnizorilor de FPC</p>	<p>MMSSF MEdC CNFPA Comitete sectoriale</p>	<p>2008</p>	<p>bugetul de stat, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor</p>
	<p>7.4 Eficientizarea și creșterea transparenței procedurilor de autorizare prin:</p>	<p>MMSSF MEdC CNFPA Comitete sectoriale Comisii de autorizare</p>	<p>2006</p>	
	<p>- Imbunătățirea criteriilor pentru autorizarea furnizorilor sub responsabilitatea CNFPA, cu consultarea comitetelor sectoriale, în vederea aplicării acestora de către comisiile județene de autorizare. Criteriile trebuie să asigure conformitatea cu prevederile din standardele ocupaționale și din standardele de pregătire profesională și un sistem de calitate, operațional la nivel instituțional;</p>	<p>MMSSF MEdC CNFPA Comitete sectoriale Comisii de autorizare</p>	<p>2006</p>	<p>bugetul de stat, fonduri ale angajatorilor, fonduri ale partenerilor sociali</p>
	<p>- Reconsiderarea structurilor teritoriale implicate în procesul de autorizare pentru evitarea conflictului de interese</p>	<p>MMSSF MEdC CNFPA</p>	<p>2006</p>	<p>bugetul de stat</p>
	<p>- Luarea în considerare, la reînnoirea autorizațiilor, a rapoartelor de autoevaluare ale furnizorilor de formare, rapoartelor de evaluare externă, precum și a evaluărilor făcute de beneficiarii fiecărui program implementat.</p>	<p>MMSSF MEdC CNFPA</p>	<p>2006</p>	<p>bugetul de stat</p>

	<p>7.5 Crearea a unui sistem național de formare, evaluare și certificare, care să-i motiveze pe formatorii de FPC să se perfecționeze și să devină actori cheie în creșterea calității FPC, având în vedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diversificarea rolurilor, deținerea competențelor și statutului și profesionalizarea specialiștilor implicați în procesul de formare profesională a adulților (formatori, mentori, maiștri-instructori, formatori de formatori); - stimularea formării formatorilor pentru adulți prin măsuri legislative, programe naționale și internaționale dedicate, rețele de colaborare, asigurarea legăturii cu mediul de muncă; - diversificarea ofertei de formare de formatori pentru adulți și a metodelor de formare, cu accent pe TIC; 	<p>MMSSF MEdC CNFPA Furnizori de formare</p>	2008	<p>bugetul de stat, surse externe de finanțare</p>
	<p>7.6 Colectarea informațiilor referitoare la formarea profesională într-o bază de date accesibilă pe Internet</p>	<p>MMSSF CNFPA ANOFM Furnizori de formare Comisii de autorizare</p>	Permanent	<p>bugetul de stat, fonduri Phare</p>

<p>Obiectivele 1 si 2 (directii de actiune trans- versale)</p>		<p>7.7 Formarea personalului implicat in managementul calitatii FPC , având în vedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificarea și valorificarea modalităților de finanțare pentru formarea de formatori - Îmbunătățirea competențelor manageriale la nivelul furnizorilor de formare, prin elaborarea standardelor ocupaționale pentru personalul implicat in managementul FPC si prin dezvoltarea unor programe de formare specifice - Dezvoltarea unor programe de perfecționare specifice, adresate factorilor de decizie din administrația publica centrala si locala precum și a partenerilor sociali de la nivel național si sectorial implicați în fundamentarea și implementarea politicilor de FPC - Formarea personalului cu atribuții de autorizare, monitorizare, evaluare externă și audit 	<p>MMSSF MEdC CNFPA</p>	<p>2008-2010</p>	<p>bugetul de stat, fonduri Phare, fonduri structurale</p>
<p>Obiectivele 1 si 2 (directii de actiune trans- versale)</p>	<p>8. Realizarea de studii, analize și statistici pentru FPC</p>	<p>8.1 Dezvoltarea unui sistem de colectare și analiză a datelor referitoare la FPC (conform standardelor și regulamentelor Uniunii Europene, Eurostat);</p> <p>8.2 Elaborarea unei metodologii de monitorizare a sistemului de FPC, bazate pe indicatori comparabili cu cei ai UE;</p> <p>8.3 Elaborarea unor instrumente pentru evaluarea cererii si a ofertei de formare profesională;</p>	<p><u>INS</u> MMSSF, ANOFM MEdC CNFPA</p> <p><u>INS</u> MMSSF, ANOFM MEdC CNFPA</p> <p><u>INCSMPS</u> MMSSF, ANOFM MEdC CNFPA</p>	<p>2007</p> <p>2007</p> <p>2008</p>	<p>bugetul de stat, fonduri Phare</p> <p>bugetul de stat, fonduri Phare</p> <p>bugetul de stat, fonduri externe</p>

<p>9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem de FPC</p>	<p>8.4 Realizarea de sondaje și studii privind gradul de satisfacere a așteptărilor beneficiarilor de FPC (felul în care este apreciată oferta de FPC existentă pe piața, precum și calitatea și relevanța formării furnizate)</p> <p>8.5 Evaluarea impactului investiției realizată în FPC asupra performanțelor profesionale ale angajaților la locul de muncă;</p> <p>8.6 Identificarea nevoilor de formare actuale și anticiparea nevoilor de formare viitoare, la nivel sectorial, pe baza programelor de dezvoltare naționale/ regionale/ locale, a informațiilor colectate sistematic, a studiilor, analizelor și prognozelor elaborate de instituții de specialitate și alte instituții interesate.</p> <p>9.1 Modificarea și completarea cadrului legislativ privind educația continuă: Legea învățământului nr. 84/1995, republicată, cu modificările și completările ulterioare, OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările ulterioare și a actelor normative subsecvente, O.G. nr. 102/1998 privind formarea profesională continuă prin sistemul educațional aprobată cu modificări prin Legea nr. 133/2000, cu modificările ulterioare</p> <p>9.2 Modificarea și completarea Legii nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Formarea Profesională a Adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a actelor normative subsecvente</p>	<p>INCSMPS Alte instituții</p> <p>INCSMPS Alte instituții</p> <p>INCSMPS Comitete sectoriale ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC CNFPA ANOFM</p> <p>MMSSF MEdC CNFPA</p>	<p>permanent</p> <p>permanent</p> <p>2008-2010</p> <p>2006</p> <p>2008</p>	<p>bugetul de stat, fonduri externe</p> <p>bugetul de stat, fonduri externe</p> <p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, fonduri ale partenerilor sociali, fonduri ale angajatorilor, fonduri externe</p>
---	---	---	--	---

		<p>9.3 Modificarea Legii nr. 76/2003 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare și a legislației secundare pentru aplicarea acesteia, inclusiv în vederea implementării viitoarelor activități de tip FSE</p> <p>9.4 Modificarea Legii nr. 53/2003 Codul muncii – Titlul VII Formarea profesională – în sensul creșterii flexibilității modalităților de formare pentru angajați și facilitării accesului acestora la FPC</p> <p>9.5 Adaptarea tuturor actelor normative care fac referire la FPC, în sensul corelării acestora cu legislația specifică FPC, cu avizul CNFPA.</p>	MMSSF CNFPA ANOFM	2005	
		<p>9.4 Modificarea Legii nr. 53/2003 Codul muncii – Titlul VII Formarea profesională – în sensul creșterii flexibilității modalităților de formare pentru angajați și facilitării accesului acestora la FPC</p>	MMSSF CNFPA	2005	
		<p>9.5 Adaptarea tuturor actelor normative care fac referire la FPC, în sensul corelării acestora cu legislația specifică FPC, cu avizul CNFPA.</p>	CNFPA SGG	permanent	

Lista abrevierilor utilizate

AJOFM	Agenție Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
BIM	Biroul Internațional al Muncii
CNC	Cadrul Național al Calificărilor
CNFPA	Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
COSA	Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare
CVST2	Continuous vocational training survey = studiu privind formarea profesională continuă
EFQM	European Foundation for Quality Management= Fundația Europeană pentru Managementul Calității
FPC	Formare Profesională Continuă
FPI	Formarea Profesională Inițială
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
INS	Institutul Național de Statistică
IPT	Învățământ Profesional și Tehnic
JAP	Joint Assessment Paper = document comun de evaluare a politicilor de ocupare
LLL	Life long learning = învățare pe tot parcursul vieții
MEdC	Ministerul Educației și Cercetării
MMSSF	Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
NSM-10	Noile 10 State Membre
PIB	Produs intern brut
PIB/loc	Produs intern brut pe cap de locuitor
PLV	Programul "Leonardo da Vinci"
SC	Standarde de calificare
SEO	Strategia Europeană de Ocupare
TIC	Tehnologia informației și comunicării
TVET	Învățământ tehnic și profesional
UE	Uniunea Europeană
UE-15	Uniunea Europeană cu 15 membri
UE-25	Uniunea Europeană cu 25 membri
VET	Vocational Educational Training = educație și formare profesională

T A R I F E
pentru publicarea unor acte în Monitorul Oficial al României pentru anul 2005

1. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA I

- 1.1. Ordine ale miniştrilor, precizări, instrucţiuni, criterii, norme metodologice emise de organe ale administraţiei publice şi de alte instituţii publice, care nu sunt prevăzute de Constituţie, republicată, în art. 78, 100, 108, 115 şi 147 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 1.2. Deciziile pronunţate de Secţiile Unite ale Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris

2. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA a III-a

- 2.1. Pierderi de acte, sigilii, ştampile, ciocane silvice, roviniete 120.000 lei/act/12 lei noi/act
- 2.2. Schimbări de nume 120.000 lei/act/12 lei noi/act
- 2.3. Citaţii emise de instanţele judecătoreşti 120.000 lei/act/12 lei noi/act
- 2.4. Citaţii la care numărul persoanelor citate este mai mare de unu 120.000 lei/act + 2.500 lei/cuvânt/
12 lei noi/act + 0,25 lei noi/cuvânt
650.000 lei/act/65 lei noi/act
- 2.5. Publicarea ordonanţei judecătoreşti privind pierderea, sustragerea sau distrugerea ceceului ca instrument de plată, a cambiei şi a biletelui la ordin 650.000 lei/act/65 lei noi/act
- 2.6. Acte procedurale ale instanţelor judecătoreşti, a căror publicare este prevăzută de Legea nr. 31/1990, republicată 650.000 lei/act/65 lei noi/act
- 2.7. Extras-cerere pentru dobândirea sau renunţarea la cetăţenia română 750.000 lei/anunţ/75 lei noi/anunţ
- 2.8. Concursuri pentru ocuparea de posturi didactice în învăţământul superior şi a posturilor vacante de funcţionari publici 2.500 lei/cuvânt/0,25 lei noi/cuvânt
- 2.9. Anunţuri privind concursul de admitere la Institutul Naţional al Magistraturii, la concursul de admitere în magistratură, la examenul de capacitate pentru magistraţii stagiaşi, precum şi pentru locurile vacante de magistraţi, executori judecătoreşti, notari publici 2.500 lei/cuvânt/0,25 lei noi/cuvânt
- 2.10. Anunţuri privind concursul pentru posturile vacante de manager economic şi celelalte posturi vacante de personal ale curţilor de apel şi tribunalelor 2.500 lei/cuvânt/0,25 lei noi/cuvânt
- 2.11. Anunţuri privind data la care au loc adunările generale ale judecătorilor şi procurorilor, precum şi perioada de depunere a propunerilor de candidaturi pentru Consiliul Superior al Magistraturii (C.S.M.) 2.500 lei/cuvânt/0,25 lei noi/cuvânt
- 2.12. Publicarea ordonanţei de clasare a comisiei de cercetare a averilor sau a hotărârii irevocabile a instanţei judecătoreşti, prin care se constată că provenienţa bunurilor este justificată 650.000 lei/act/65 lei noi/act
- 2.13. Publicarea declaraţiilor de avere potrivit legii 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 2.14. Publicarea rapoartelor periodice de activitate ale autorităţilor publice şi a raportului privind starea justiţiei 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 2.15. Bilanţuri de ocupare a forţei de muncă pe judeţe şi la nivel naţional 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 2.16. Publicarea listei donatorilor şi a donaţiilor făcute partidelor politice, precum şi a raportului de venituri şi cheltuieli electorale ale partidelor 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 2.17. Alte publicaţii cu prezentare tabelară 50.000 lei/rând tabel/5 lei noi/rând tabel
- 2.18. Alte acte a căror publicare este prevăzută de Legea nr. 31/1990, republicată 2.500 lei/cuvânt/0,25 lei noi/cuvânt

3. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA a IV-a

- 3.1. Publicarea în extras sau integral a încheierilor judecătorului delegat de autorizare a constituirii societăţilor comerciale şi de înmatriculare a acestora 315.000 lei/pag. de manuscris/31,5 lei noi/pag. de manuscris
- 3.2. Alte hotărâri judecătoreşti prevăzute de lege 750.000 lei/pag. de manuscris/75 lei noi/pag. de manuscris
- 3.3. Publicarea proiectului de fuziune sau divizare 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 3.4. Bilanţuri şi conturi de profit şi pierdere (anunţuri-extras) 795.000 lei/anunţ/79,5 lei/anunţ
- 3.5. Bilanţuri ale băncilor 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 3.6. Acte adiţionale 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 3.7. Publicarea dispoziţiunii hotărârii definitive de excludere a unui asociat (S.N.C., S.C.S., S.R.L.), precum şi a hotărârii de declarare a nulităţii unei societăţi comerciale 400.000 lei/anunţ/40 lei noi/anunţ
- 3.8. Alte publicaţii ale agenţilor economici, sub formă de text, a căror publicare este prevăzută de lege (somaţii, convocări de adunări generale, hotărâri ale adunărilor generale, acte de numire a lichidatorilor, bilanţuri contabile ale lichidatorilor, raportul cenzorilor în caz de lichidare etc.) 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 3.9. Publicaţii cu prezentare tabelară 50.000 lei/rând tabel/5 lei noi/rând tabel
- 3.10. Alte acte a căror publicare este prevăzută de lege 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris

4. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA a V-a

- 4.1. Publicarea contractelor colective de muncă încheiate la nivel naţional şi de ramură Tariful se calculează în funcţie de numărul de pagini şi de tirajul comandat

5. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA a VI-a

- 5.1. Publicarea anunţului de intenţie pentru iniţierea unor proiecte în condiţii de parteneriat public-privat, conform O.G. nr. 16/2002 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 5.2. Publicarea hotărârilor judecătoreşti irevocabile pronunţate în aplicarea O.U.G. nr. 60/2001 720.000 lei/pag. de manuscris/72 lei noi/pag. de manuscris
- 5.3. Publicarea anunţului de licitaţie publică deschisă în vederea delegării gestiunii serviciilor publice de alimentare cu apă şi de canalizare 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 5.4. Publicarea anunţului de licitaţie publică deschisă pentru delegarea gestiunii serviciilor publice de salubritate a localităţilor prin concesiune 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 5.5. Publicarea anunţului de licitaţie publică deschisă privind organizarea şi funcţionarea serviciilor publice de administrare a domeniului public şi privat de interes local 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris
- 5.6. Alte acte a căror publicare este prevăzută de lege 490.000 lei/pag. de manuscris/49 lei noi/pag. de manuscris

6. MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA a VII-a

- 6.1. Publicarea încheierii judecătorului delegat de înmatriculare a societăţii cooperative — în extras sau integral, conform Legii nr. 359/2004 315.000 lei/pag. de manuscris/31,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.2. Hotărârile A.G.A. sau actul adiţional, în cazul în care s-a modificat actul constitutiv prin aceste hotărâri 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.3. Hotărârea irevocabilă a tribunalului de anulare a hotărârii A.G.A. 400.000 lei/anunţ/40 lei noi/anunţ
- 6.4. Hotărârea A.G.A. prin care se aprobă situaţia financiară anuală 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.5. Hotărârea A.G.A. pentru majorarea capitalului social, numai dacă majorarea este mai mare de 10% 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.6. Proiectul de fuziune/divizare vizat de judecătorul delegat 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.7. Actul modificator al actului constitutiv al societăţii absorbante 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.8. Actul de dizolvare a societăţii 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris
- 6.9. Actul de numire a lichidatorilor 875.000 lei/pag. de manuscris/87,5 lei noi/pag. de manuscris

Tarifele de publicare cuprind T.V.A. în cotă de 19%.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAŢILOR

Regia Autonomă „Monitorul Oficial“, Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, Bucureşti,
IBAN: RO75RNCB510100000120001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea“ Bucureşti
şi IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcţia de Trezorerie şi Contabilitate Publică a Municipiului Bucureşti
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 318.51.29/150, fax 318.51.15, E-mail: marketing@ramo.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relaţii cu publicul, Bucureşti, şos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 şi 410.47.30, tel./fax 410.77.36 şi 410.47.23
Tiparul: Regia Autonomă „Monitorul Oficial“



5 948368 047327