

CNFPFA

ARGE

GOPA
Consultants

RAG
BILDUNG

cu imputernicirea



Deutsche Gesellschaft für
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

CONSILIUL NAȚIONAL
DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

MMSS

Ministerul Muncii

și Solidarității Sociale

ROMÂNIA

Analiza pieței muncii și identificarea necesarului de formare

- concluzii și recomandări -

București
2002

Acest document a fost realizat în cadrul planului comun de acțiune adoptat de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților împreună cu asistență tehnică germană din cadrul Proiectului „Promovarea formării și ocupării în România”

Colectiv de lucru:

Ana Elena COSTIN - CNFPA

Jean Luc MALVACHE - GOPA

Magdalena POPA - CNFPA

CUPRINS

| | | |
|------|--|----|
| I. | Prezentarea generală a studiului | 4 |
| II. | Particularități privind analiza nevoilor de formare în România | 5 |
| III. | Etapele parcurse în analiza necesarului de formare | 7 |
| IV. | Analiza necesarului de formare la nivelul întreprinderilor | 8 |
| V. | Analiza necesarului de formare la nivel regional/local | 11 |
| VI. | Concluzii și propuneri | 16 |
| | Bibliografie | 21 |
| | Anexe* | |
| | Anexa nr. 1 - Ghid de interviu | |
| | Anexa nr. 2 - Schimbările care au avut loc la nivelul celor trei agenți economici și efectele acestor schimbări asupra ocupațiilor | |
| | Anexa nr. 3 - Formarea profesională ca răspuns la schimbare | |
| | Anexa nr. 4 - Instituții de cercetare din Germania și Franța din domeniul ocupării și formării profesionale | |

*Se regăsesc ca documente separate

I. Prezentarea generală a studiului

Contextul realizării studiului

Studiul a fost realizat conform obiectivelor prevăzute în:

- planul de activitate al Secretariatului Tehnic al CNFPA;
- planul operațional de asistență tehnică, acordată de GOPA-RAG Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, în cadrul proiectului „Promovarea formării profesionale în România”.

Scopul studiului

Prin elaborarea studiului s-a urmărit elaborarea unei metodologii de identificare a necesarului de formare profesională, pe baza legăturilor existente între:

- dezvoltarea economică și schimbările produse în structura ramurilor și a întreprinderilor;
- evoluția profesiilor, calificărilor și a competențelor;
- apariția unor noi nevoi de formare profesională.

Dimensiunile studiului

În cadrul studiului, analiza necesarului de formare profesională are două dimensiuni:

- o dimensiune cantitativă: dispariția sau nașterea profesiilor, tipurilor de activități sau a posturilor de lucru;
- o dimensiune calitativă: modificarea conținutului muncii, calificărilor, competențelor.

Moduri de abordare

Următoarele moduri de abordare au fost alese pentru atingerea obiectivelor studiului:

- abordarea prin date: analiza informațiilor disponibile în cadrul unor studii statistice sau a altor surse de informații;
- abordarea antreprenorială: urmărirea modului în care sunt percepute schimbările tehnologice, organizatorice, culturale etc. la nivelul întreprinderilor din diverse ramuri ale economiei și consecințele acestor schimbări asupra meseriilor și competențelor; analiza modului de stabilire a nevoilor de formare profesională și a rolului acesteia.

Studiul s-a concentrat asupra a trei societăți din următoarele domenii economice:

- Horeca¹: Hilton Athenee Palace;
- producția de automobile: Automobile Dacia Pitești;
- telecomunicații: RomTelecom;
- abordarea regională/locală: urmărirea modului în care percep actorii locali implicați în ocupare și formare schimbările legate de calificări și nevoia de noi competențe și felul în care reacționează la aceste schimbări și nevoi.

Studiul s-a concentrat asupra:

- unor organizații din zona Arad;
- activității Centrului Regional de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală București.

Derularea activității

În elaborarea studiului au fost parcurse următoarele etape:

- Stabilirea criteriilor de alegere a partenerilor și a metodelor de lucru;
- Colectarea informațiilor prin studiul unor documente publice (strategii, planuri de dezvoltare, materiale statistice);
- Colectarea informațiilor prin vizite la întreprinderi sau alte instituții;
- Construirea ghidului de interviu;
- Prelucrarea datelor și elaborarea materialelor intermediare;
- Dezbateră concluziilor;
- Elaborarea materialului final.

II. Particularități privind analiza nevoilor de formare în România

Dacă din punct de vedere politic etapa de tranziție poate fi considerată încheiată în România, procesul de transformări structurale pe plan economic, soluționarea problemelor sociale care decurg din acestea, perfecționarea mecanismelor democratice, transformarea mentalității și adaptarea comportamentului la economia de piață sunt în plină desfășurare.

Deosebit de important pentru procesul de transformare a țării este statutul României de candidat la aderarea la Uniunea Europeană. Preluarea acquis-ului comunitar presupune inițierea și aplicarea de către factorii de decizie politică a unor măsuri

¹ Abreviere uzuală pentru "hotel-restaurant-catering"

coerente, cu impact asupra tuturor domeniilor de activitate și, în același timp, permite accesul României la o paletă largă de instrumente și soluții care provin din diferite țări ale Uniunii Europene.

Un prim obstacol întâmpinat în realizarea studiului l-a reprezentat deficitul de informații privind atât direcțiile de dezvoltare economică, cât și tendințele de dezvoltare ale pieței muncii.

Procesul de transformare a structurii economice a condus la modificări esențiale în structura profesională a populației. Au avut loc pierderi masive de locuri de muncă în industrie, care au fost doar parțial compensate de locurile de muncă nou apărute în domeniul serviciilor și în ramurile industriale care s-au regenerat. Șomaj nu poate fi însă cuantificat cu exactitate, scăderea numărului de locuri de muncă fiind însoțită de o activitate importantă la nivelul economiei subterane, de forme hibride de activitate oficială și neoficială, ceea ce îngreunează desfășurarea unei analize concrete asupra pieței muncii.

Din procesul de transformare a structurii economice și a societății în ansamblul său, din necesitatea reorientării profesionale colective și individuale, din noile cerințe privind calificările și competențele, au rezultat o multitudine de procese de învățare impuse și libere, formale și informale.

Variatatea de nevoi de formare determinate de modificările economice și sociale profunde care au avut loc și care urmează să aibă loc în România nu sunt evaluate corespunzător, una dintre explicații fiind faptul că, la nivelul factorilor de decizie, dar și al societății în general, nu se recunoaște încă importanța fundamentală a formării pentru depășirea problemelor generate de modificările structurale.

De asemenea, nu există evaluări privind formarea continuă care se desfășoară în prezent, asupra celei prognozate sau asupra potențialului de formare profesională continuă din România.

De aceea, demersul de identificare a necesarului de formare profesională a întâmpinat o serie de obstacole, dintre care cele mai importante sunt următoarele:

- lipsa unor strategii de dezvoltare economică la nivelul sectorului, ramurilor sau întreprinderilor;
- continuarea procesului de restructurare în numeroase sectoare, ramuri și întreprinderi;
- dificultatea cunoașterii realității economice la nivel național, regional și local, datorită coexistenței și relaționării dintre sectorul economic formal și informal;
- situația financiară precară a numeroase întreprinderi;
- subestimarea rolului formării profesionale continue de către factorii de decizie;
- nivelul scăzut de finanțare a formării profesionale continue;
- lipsa de informații privind formarea profesională continuă.

III. Etapele parcurse în analiza necesarului de formare

Prin studiul de față s-a urmărit inițierea, în condițiile amintite anterior, a unui demers de analiză a nevoilor de formare, care a constat în parcurgerea următoarelor secvențe de activități:

- evidențierea unor categorii de schimbări care au avut loc la nivelul:
 - unor întreprinderi (forma de proprietate, tehnologia de producție, organizarea muncii, poziția pe piață, atitudinea față de clienți etc.)
 - unei regiuni (structura industrială, relațiile comerciale, infrastructura etc.)
- urmărirea efectelor pe care aceste schimbări le-au avut asupra forței de muncă din întreprinderea sau regiunea analizată, referitor la: apariția sau dispariția unor profesii sau ocupații, solicitarea de noi competențe la locul de muncă (tehnice, decizionale, relaționale etc.);
- transformarea în necesar de formare a noilor cerințe pe plan profesional.

Au fost parcurse următoarele etape:

- etapa de pregătire:
 - selectarea întreprinderilor/organizațiilor incluse în studiu;
 - identificarea și evaluarea surselor existente de informații despre formarea profesională în România: Anuarul Statistic, Raportul studiului FORPRO privind formarea la nivelul întreprinderilor (elaborat de Institutul Național de Statistică), Breviarul statistic al județului Arad, Planul de dezvoltare regională, studii/articole despre întreprinderile selectate pentru studiu;
 - conceperea unui ghid de interviu cu tema: „Consecințele schimbărilor tehnologice și organizaționale în întreprinderi asupra meseriilor, competențelor și nevoilor de formare” (prezentat în [Anexa nr.1](#));
- desfășurarea interviurilor cu experți/persoane reprezentative din organizațiile selectate, atât pentru analiza la nivel de întreprindere, cât și pentru analiza la nivel regional/local;
- organizarea unor sesiuni de dezbateri a concluziilor studiului:
 - sesiune internă, cu participarea membrilor CNFPA;
 - sesiune externă, cu participarea experților intervievați din întreprinderile selectate și din organizații reprezentative la nivel național din domeniul formării profesionale;
- redactarea materialului final.

IV. Analiza necesarului de formare la nivelul întreprinderilor

Studiul FORPRO realizat de Institutul Național de Statistică a evidențiat faptul că, în 1999, din totalul întreprinderilor cu cel puțin 10 angajați care au făcut obiectul anchetei, numai 11% investesc în formarea profesională a angajaților. Pentru analiza necesarului de formare la nivel de întreprindere, au fost selectate trei companii pentru care formarea profesională reprezintă o componentă obligatorie în cultura organizațională, și anume: Hilton-Athenee Palace, Automobile Dacia Pitești și RomTelecom.

Pentru fiecare dintre aceste întreprinderi, sunt prezentate:

- schimbările/transformările care au avut loc la nivelul întreprinderii și efectele acestora asupra ocupațiilor (detaliate în [Anexa nr. 2](#));
- măsurile de formare profesională, ca răspuns la aceste schimbări (detaliate în [Anexa nr. 3](#)).

În continuare, sunt evidențiate principalele similitudini și diferențe privind strategiile de formare profesională ale celor trei întreprinderi.

Similitudini între strategiile de formare

- Există o foarte puternică implicare a întreprinderii în formarea profesională continuă (FPC) a angajaților;
- FPC este considerată ca un răspuns la constrângerile și provocările generate de procesul de tranziție și de globalizare, de schimbările profunde în tehnologii și management, ca și de așteptările consumatorilor:
 - în cazul Hilton-Athenee Palace: dezvoltarea standardelor de lux, în contextul unei puternice concurențe;
 - pentru Automobile Dacia Pitești: redinamizarea cooperării franco-române și transformarea mărcii „Dacia” într-o marcă a Grupului Renault, competitivă atât pe plan local, cât și pe plan internațional;
 - la RomTelecom: înlocuirea echipamentelor analogice cu cele digitale, reducerea monopolului telefoniei fixe, prin expansiunea telefoniei mobile și a internet-ului și perspectiva pierderii monopolului asupra telefoniei fixe;
- Așteptările clienților exercită o influență puternică în structurarea/restructurarea produselor și serviciilor, chiar dacă este vorba de categorii diferite de clienți (în cazul Hilton, un public de înaltă clasă, rafinat, cu pretenții; la Dacia, un public cu putere financiară medie; la RomTelecom, un public larg, captiv, în ceea ce privește telefonie fixă);
- FPC este recunoscută ca fiind un instrument pentru asigurarea calității produselor și serviciilor și ca o garanție a continuității și dezvoltării activităților întreprinderii;

- FPC este integrată în viața întreprinderii (formarea profesională este definită ca obligație în profilul profesional al posturilor) și este privită ca un instrument al integrării în întreprindere (noii veniți sunt incluși, după angajare, în cursuri de integrare, de asimilare a culturii organizaționale);
- FPC are o puternică dimensiune de transfer transnațional; implementarea instrumentelor FPC include concepte de formare, metode și manuale dezvoltate în alte țări și asimilate, prin adaptare, în România. Astfel, sistemul de instruire de la Hilton București este același pentru tot lanțul Hilton, indiferent de țară; la Dacia Pitești, programele de formare încearcă să răspundă strategiei de modernizare, de adaptare la piața mondială; RomTelecom și-a aliniat conținutul programelor de formare la cerințele sistemului de telecomunicații internațional;
- Întreprinderile prezintă o gamă largă de activități și profesii, din care rezultă nevoi diverse de formare, atât sub aspectul conținutului, cât și al tipurilor de formare;
- Întreprinderile dispun de un sistem coerent de FPC:
 - există un compartiment individualizat în organigramă: la Hilton, acesta este plasat în cadrul departamentului “Operațiuni”, deoarece formarea are un impact imediat asupra funcționării cotidiene a hotelului; la Dacia-Pitești, FPC este privită ca un proiect larg, la nivel de întreprindere; RomTelecom dispune de un centru propriu de formare profesională;
 - obiectivele și grupurile țintă sunt clar definite;
 - metodele și conținutul programelor de formare sunt formalizate în manuale sau alte tipuri de suporturi, special concepute în acest scop;
 - implementarea, rezultatele și calitatea măsurilor de formare sunt în permanență monitorizate;
 - au fost dezvoltate programe de formare de formatori.
- Există o cooperare strânsă cu alte instituții educaționale sau cu alți actori (școli profesionale, licee de specialitate, universități, furnizori de formare) din ramură și/sau de la nivel regional. Activitatea de formare este privită ca o interacțiune între departamentul propriu al întreprinderii și furnizorii externi de formare. Toate cele trei societăți permit stagii de practică pentru elevi și studenți;
- Structura conținutului de formare se referă la:
 - formarea de abilitați tehnice și profesionale (în raport cu ocupațiile reprezentative din întreprindere);
 - schimbarea atitudinii față de muncă și formarea unei culturi a muncii;
 - perfecționarea managementului (pe niveluri și activități);
 - orientarea către întreprindere: cultură organizațională, comportament față de clienți, filozofia/identitatea întreprinderii, strategii de dezvoltare;

- Toate cele trei societăți conștientizează faptul că FPC reprezintă un factor de dezvoltare economică, ce contribuie la stabilizarea și actualizarea locurilor de muncă existente, generează noi posturi de lucru și promovează calitatea și competența în procesele de producție.

Diferențe între strategiile de formare

- Diferențe generate de legăturile specifice dintre întreprindere/societate și firma/compania mamă:

Hilton Athenee Palace București este o verigă a unei rețele mondiale care promovează standarde înalte de calitate a serviciilor hoteliere. Formarea este orientată spre implementarea acestor standarde în întreaga rețea și se desfășoară pe două niveluri:

- la nivel centralizat, după filozofia Grupului Hilton Internațional, urmărind manuale cu standarde specifice fiecărui departament, cu elemente de verificare și control al calității;
- la nivel local, prin care se asigură însușirea de cunoștințe și deprinderi privind legislația, tehnicile de comunicare, utilizarea limbilor străine, utilizarea calculatorului etc.

Automobile Dacia Pitești se găsește la ora actuală în plin proces de reorganizare a sistemului de producție, conform filozofiei companiei Renault, din punct de vedere tehnologic, organizațional și al mentalităților. Obiectivul ca Dacia să devină o marca Renault nu înseamnă reproducerea sau imitarea companiei franceze, ci adaptarea la valorile acesteia.

RomTelecom trece în momentul de față printr-o perioadă de schimbări; societatea este în proces de integrare în sistemul organizației OTE și caută să țină pasul cu tehnologia internațională de telecomunicații. Noua echipă managerială se pregătește, prin eficientizarea activităților, diversificarea gamei de servicii oferite și orientarea către cerințele consumatorilor, să facă față pierderii monopolului telefoniei fixe și concurenței din partea unor posibili furnizori de servicii similare.

- Diferențe generate de impactul asupra pieței muncii:

Hilton Athenee Palace București are o singură locație în România, la București. În general, nivelul ocupării este constant. Datorită numărului scăzut de angajați, fluctuațiile de personal din cadrul societății au un impact scăzut pe piața muncii. Recrutarea personalului se face după criterii severe și este urmată de o perioadă de integrare. Se practică rotația posturilor, iar metodele de identificare a nevoilor de formare sunt de două feluri: cele care se bazează pe gradul de satisfacere a clienților și cele care rezultă din evaluarea salariilor, urmărindu-se atât satisfacerea nevoilor întreprinderii, cât și satisfacerea nevoilor angajaților.

Automobile Dacia Pitești are un impact teritorial diferențiat: producția este concentrată în aceeași zonă, dar furnizorii de piese și subansamble, ca și comercializarea și vânzarile sunt răspândite în toată țara. Activitățile de formare și grupurile țintă sunt determinate de nevoile activităților din uzină (fabricație, domenii terțiare, întreținere etc.) și acompaniază, totodată, reconversia internă a personalului și integrarea noilor angajați. O preocupare aparte o reprezintă programele de formare care urmăresc dezvoltarea mediului economic regional, în vederea revitalizării regiunii, ca și cele care se adresează firmelor colaboratoare din amonte și din aval.

RomTelecom are direcții teritoriale care acoperă toată țara și oferă servicii de telefonie fixă pentru toate tipurile de abonați. Deși numărul de salariați este în descreștere ca urmare a modernizării tehnologiilor și a re tehnologizării companiei, întreprinderea are un număr suficient de mare de salariați pentru a avea un impact important asupra pieței muncii. Criteriile de selecție a candidaților la intrarea în societate sunt severe; în cazul restructurărilor, se procedează la o evaluare a competențelor și a capacităților de adaptare, fără discriminări (de exemplu, de vârstă). O particularitate o reprezintă existența unui centru propriu de formare, care elaborează și monitorizează strategia de formare, se gestionează bugetul alocat pentru formare, analizează oportunitatea programelor propuse de județe, concepe și derulează majoritatea programelor de formare profesională. Există diferențieri regionale din punct de vedere al conținuturilor și al volumului de formare, respectându-se autonomia și specificul regional.

V. Analiza necesarului de formare la nivel regional/local

În cadrul abordării la nivel regional/local au făcut obiectul studiului următoarele organizații:

- din județul Arad:
 - Fundația Româno-Germană Vladimirescu;
 - Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Arad;
 - Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Arad;
 - Agenția de Dezvoltare Arad;
 - Zona Liberă Curtici-Arad;
- în București: Centrul Regional de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală.

Județul Arad

Regiunea de Dezvoltare Vest este împărțită în două sub-regiuni:

- prima sub-regiune include teritoriul județelor Caraș-Severin și Hunedoara, la care se adaugă orașul Nădrag și aria aferentă acestuia, situate în județul Timiș;
- cea de-a doua sub-regiune cuprinde teritoriul județelor Timiș și Arad.

Cercetarea s-a îndreptat către cea de-a doua sub-regiune, caracterizată printr-o mare diversificare industrială, ponderea fiind deținută de industria prelucrătoare (90% din producția industrială a județului Arad și 70% din cea a județului Timiș). Problemele principale cu care este confruntată această zonă sunt legate de declinul industriei grele, alimentare și chimice.

Cea mai dezvoltată este industria ușoară (textilă, pielărie, încălțăminte), care se bazează pe marile întreprinderi existente, dar și pe întreprinderi mici și mijlocii nou create, cele mai multe cu investiții străine sau mixte. Totuși, deoarece se lucrează preponderent în sistem lohn, există o slabă integrare pe orizontală și pe verticală a capacităților de producție și, în general, un transfer tehnologic limitat.

În prezent, numai 10% din întreprinderi aparțin sectorului de stat. Restructurărilor care au afectat întreprinderile de stat din regiune au determinat o creștere semnificativă a ratei șomajului. În primăvara anului 2001, rata șomajului era de 9%. În toamna aceluiași an s-a înregistrat o scădere până la 6,2%, care se datorează în primul rând muncilor sezoniere, dar și aplicării unor măsuri active de către AJOFM (acordarea de credite cu dobânzi subvenționate, programe de formare, facilități oferite patronilor pentru angajarea tinerilor absolvenți etc.).

Un aspect caracteristic al acestei sub-regiuni este ponderea destul de ridicată a populației ocupate în sectorul agricol. Datorită fărâmițării terenurilor agricole și nivelului redus de asociere a producătorilor privați, ca și a unor cauze ce țin de lipsa fondurilor pentru efectuarea de investiții și de slaba dezvoltare a infrastructurii în zonele rurale, productivitatea în sectorul agricol este scăzută.

Un mare avantaj, unic în vestul României, îl reprezintă înființarea zonei libere Curtici-Arad în care sunt prezente deja 20 de firme. Investițiile din această zonă liberă au avut ca urmare scăderea ratei șomajului. Astfel, majoritatea locuitorilor care, la Curtici, se ocupau cu agricultura, și-au găsit locuri de muncă. Un exemplu îl constituie firma Rosko Textil care are acum 300 de angajați, iar până la sfârșitul anului 2001 va avea 500 de angajați.

O altă mare întreprindere din Arad este societatea Astra-Trinity Industries Inc., care, în anul 2001, a avut o tendință de creștere. Totuși, dezvoltarea este încetinită de probleme care sunt aproape generale, cum ar fi: birocrația, legislația (care este într-o continuă modificare) și lipsa, în industria românească, a unor furnizori de subansamble și echipamente care să dețină certificările de calitate cerute de beneficiari.

Datorită apropierii de Ungaria și a situației pe coridoarele transeuropene, Aradul a fost inclus în proiectele de modernizare și optimizare a sistemelor de transport aeriene, de cale ferată și de transport rutier. Proiectul Arad-București-Constanța (proiectul ABC), întărește și mai mult rolul cheie pe care urmează să îl joace Aradul în dezvoltarea tranzitului rutier de bunuri, servicii și persoane.

Strategia de dezvoltare locală a zonei, prevăzută în Planul de dezvoltare economică, se bazează pe existența sau pe crearea unor structuri cum ar fi Parcul Industrial Arad, Centrul de Logistică, Cargo Terminal pe Aeroportul Internațional Arad, Târgul Internațional Arad și Zona Liberă Curtici-Arad. Documentul este însă descriptiv și destul de vag din punct de vedere al definirii rolului actorilor regionali din sfera economică, administrativă, socială și culturală.

Interviurile cu actorii locali au evidențiat faptul că obstacolele existente, în general, în cunoașterea pieței muncii și a necesarului de formare, se manifestă și la nivelul județului Arad, și anume:

- Lipsesc strategiile economice locale, pe termen lung, concrete, coerente și agreate de toți factorii interesați. Nu se poate vorbi de o viziune comună de dezvoltare a regiunii, în special a infrastructurii și de exploatare a avantajelor zonei, pentru atragerea investițiilor și pentru creșterea ocupării forței de muncă, inclusiv prin formare profesională;
- Implicarea factorilor decizionali locali este mai mult declarativă decât efectivă și există tendința de a transfera responsabilitatea către nivelurile superioare de decizie;
- Imaginea pieței muncii și, în special, a formării profesionale este neclară, deoarece:
 - datele disponibile referitoare la șomaj sunt incomplete, iar cele care există nu sunt complet analizate și utilizate;
 - nu există informații statistice privind persoanele ocupate;
 - se manifestă încă o lipsă de transparență în difuzarea datelor existente;
- Comunicarea între actorii politici, economici și sociali, între sectorul public și cel privat, în toate domeniile, inclusiv în domeniul formării profesionale, este defectuoasă, iar resursele locale de cooperare nu sunt puse în valoare;
- Formarea profesională nu este privită ca factor de stimulare a dezvoltării economice a zonei, de facilitare a ocupării și de scădere a șomajului și nu reprezintă o prioritate pentru factorii decizionali, indiferent de nivel:
 - atitudinea întreprinderilor (deși în marea majoritate private) față de propriile nevoi de formare este mai mult reactivă, neexistând o strategie de pregătire a personalului, pentru a face față schimbărilor și exigențelor manifestate pe piața muncii;
 - formarea profesională nu apare explicit, prin măsuri concrete, în programele de dezvoltare regionale, iar, atunci când apare, măsurile sunt prea general formulate;

- Activitatea de formare desfășurată de AJOFM este restricționată de indicatori mult prea exigenți privind asigurarea, după absolvirea cursurilor, a locurilor de muncă pentru cursanți;
- În cazul Zonei Libere Curtici-Arad, accentul este pus pe ocuparea spațiului disponibil în zonă și nu pe aplicarea unor criterii de selectare a unor investitori care să creeze mai multe locuri de muncă sau pe asigurarea unor facilități care să aibă ca efect o mai bună ocupare a forței de muncă și o dezvoltare a resurselor umane locale (inclusiv prin formare profesională);
- Proiectele promovate de Agenția de Dezvoltare Arad (ADAR), unele bazate chiar pe cooperare internațională, nu au o componentă de formare profesională;
- Camera de Comerț și Industrie Arad oferă formare profesională la solicitarea membrilor săi, dar această ofertă este limitată de puterea financiară scăzută a agenților economici;
- Fundația Româno-Germană Vladimirescu, deși dispune de facilități de formare de înaltă calitate, nu reușește să utilizeze eficient aceste resurse, datorită interesului scăzut față de formare atât al agenților economici, cât și al factorilor publici locali.

Centrul Regional de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală București

În anul 1995, în cadrul Proiectului Phare de reformă a administrației publice locale din România, a fost înființată o rețea de centre teritoriale de perfecționare a aleșilor locali și a funcționarilor din administrația publică locală (APL). În anul 2001, această rețea a fost extinsă la opt Centre Regionale de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală (CRFCAPL), corespunzător celor opt "regiuni de dezvoltare" stabilite la nivel național.

Institutul Național de Administrație Publică, înființat în cadrul Ministerului Administrației Publice, coordonează metodologic cele opt centre regionale, elaborează strategii de formare în domeniul administrației publice și organizează, pentru personalul din administrația publică centrală și locală, cursuri post-universitare de lungă durată (1-2 ani), în parteneriat cu institute de învățământ superior din România și din străinătate și chiar cu CRFCAPL.

Prin oferta lor de formare, centrele regionale au o abordare:

- sectorială, adresându-se aleșilor locali și funcționarilor din APL;
- regională, adresându-se publicului din județele arondate unei regiuni de dezvoltare.

Această delimitare a publicului țintă nu este una rigidă, centrele regionale având libertatea de a se adresa unei categorii variate de beneficiari și de a promova proiecte

de formare în orice zonă a țării (inclusiv proiecte din fonduri Phare gestionate de oricare dintre Agențiile de Dezvoltare Regională).

Formarea profesională continuă a funcționarilor publici din APL a fost stimulată în anul 2001 prin măsura luată de Guvernul României de a aloca minimum 1% din bugetul local pentru activități de formare.

Astfel, la solicitarea instituțiilor APL, Centrul Regional de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală București organizează cursuri cu o tematică diversă: sistemul administrației publice locale, actul administrativ, relații publice, analiză SWOT², stabilirea obiectivelor prioritare, elaborarea planurilor de acțiune, parteneriat, negociere, dezvoltare economică locală, elaborarea proiectelor de dezvoltare locală, accesul la surse de finanțare, managementul proiectelor, finanțe și contabilitate bugetară ș.a.

Necesarul de formare, sub aspectul numărului de participanți la cursuri și al domeniilor de formare abordate, este stabilit la nivelul instituțiilor locale de către conducerea acestor instituții. Pentru a determina conținutul formării, CRFCAPL București apelează la metode diverse: opiniile experților în domeniu, schimburi de experiență cu alte centre de formare, fișe de evaluare completate de cursanți, chestionare, studii/analize de necesar realizate în cadrul unor programe cu finanțare externă etc.

Deși oferta de formare adresată aleșilor locali și funcționarilor din APL este vastă, ponderea principală a activității CRFCAPL București (80% în ultimii doi ani) o constituie proiectele de formare profesională finanțate din fonduri interne sau externe (PHARE, MATRA, TEMPUS, SOROS, USAID) și realizate în parteneriat cu diferite instituții din țară și din străinătate.

În cadrul unor astfel de programe, CRFCAPL București a promovat proiecte de formare pentru ocupații noi în domeniul APL, cum sunt: agent agricol, agent fiscal, agent de dezvoltare locală.

Chiar dacă, în prezent, accesul personalului din APL la formarea profesională continuă este limitat, CRFCAPL București și celelalte centre regionale asigură permanența unor nuclee de competență privind formarea profesională în domeniul APL și contribuie, prin activitatea lor, la:

- reducerea decalajelor inter-regionale în privința pregătirii profesionale a personalului din APL;
- creșterea performanțelor autorităților locale, inclusiv a aleșilor locali, prin dezvoltarea capacităților și abilităților necesare luării deciziilor, identificării priorităților de dezvoltare și asigurării accesului la sursele de finanțare;
- înțelegerea rolului și mecanismelor parteneriatului dintre sectorul public și cel privat în dezvoltarea locală;

² Abreviere de la termenul englezesc Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats (puncte tari, puncte slabe, oportunități, amenințări).

- adaptarea profesiilor existente în APL la standardele europene, pregătirea personalului în vederea însușirii conceptului de dezvoltare regională, a utilizării fondurilor structurale, a cunoașterii cerințelor și procedurilor de lucru europene;
- reducerea migrației forței de muncă către marile orașe;
- realizarea unor verigi de legătură între autoritățile locale și Agențiile de Dezvoltare Regională.

VI. Concluzii și propuneri

1. O nouă abordare a formării profesionale continue (FPC) în România

Studiul a relevat necesitatea modificării percepției generale asupra:

- rolului general al FPC în dezvoltarea economică și socială la nivel național, regional și local;
- funcțiilor FPC în cadrul procesului complex de transformare și restructurare a economiei;
- poziției FPC în cadrul sistemului de educație din România.

Astfel, este important să se accepte faptul că:

- FPC reprezintă mai mult decât un instrument de completare a lacunelor/lipsurilor dintre nivelul de calificare al indivizilor, așa cum este cerut de piața muncii și nivelul lor real de calificare;
- FPC este mai mult decât un instrument utilizat pentru diminuarea pe termen scurt a problemelor sociale care apar ca urmare a schimbărilor economice;
- FPC constituie mai mult decât un instrument prin care să se minimizeze inegalitățile de acces pe piața muncii a persoanelor care trăiesc în zone defavorizate economic, aparțin unor grupuri sociale defavorizate sau unor minorități cu probleme de adaptare.

Aceste trei elemente sunt, fără nici un dubiu, componente importante ale esenței FPC într-o societate în schimbare, dar nu sunt suficiente pentru a descrie întreaga semnificație a FPC într-o astfel de societate.

FPC, ca un segment al educației înțelese ca un proces continuu, de-a lungul întregii vieți, nu este numai un produs al dezvoltării (naționale, regionale sau locale), ci constituie ea însăși o resursă care generează dezvoltare.

Principalele valențe de dezvoltare ale FPC sunt evidențiate în cele ce urmează.

FPC și procesul de tranziție și transformare structurală

- FPC trebuie înțeleasă ca un ajutor de bază în managementul schimbării, în procesul de transformare și restructurare, ca o platformă care oferă cetățenilor abilități pentru a se orienta în acest proces și pentru a-și însuși calificările profesionale și competențele necesare ocupării unui loc de muncă;
- FPC nu este un instrument de corecție, aplicat pentru a încetini procesul de descalificare al populației, ci constituie un instrument pro-activ, indispensabil pentru a iniția, sprijini și dinamiza procesul de dezvoltare a calificărilor și competențelor;
- FPC trebuie înțeleasă ca un vector de schimbare în procesul de restructurare politică, economică și socială a țării.

FPC și dezvoltarea ocupării

- FPC contribuie la stabilizarea locurilor de muncă existente, la actualizarea competențelor profesionale, la promovarea unor noi posturi de lucru și profesii și, în acest sens, la întărirea economiei. FPC este, în concluzie, un factor al dezvoltării economice și, implicit, al ocupării.
- FPC, prin instituțiile sale publice sau private, constituie o ramură de activitate economică și un sector profesional în sine, cu o gamă largă de instituții specializate și întreprinderi care creează produse și valoare adăugată de înalt potențial.

FPC și dezvoltarea națională, regională și locală

- FPC este o resursă care contribuie la creșterea nivelului general al calificărilor și competențelor actorilor colectivi și individuali din teritoriu (național, regional sau local). O gamă largă și variată de facilități de formare profesională asigură fundamentul creșterii structurii economice; prezența unei rețele puternice de furnizori de formare, într-o cooperare strânsă cu actorii publici și privați din economie și ocupare, este semnalul că promovarea “resurselor umane” sau a “capitalului uman” este considerată o prioritate în managementul schimbărilor teritoriale și un puternic stimulent pentru investitori.

FPC și dezvoltarea umană

- Ca instrument legat de promovarea muncii, FPC este implicată în toate domeniile activităților economice, sociale și intelectuale. Din această perspectivă, FPC este privită ca o resursă generală pentru promovarea dezvoltării umane individuale și colective. FPC ar trebui nu numai să pregătească forța de muncă, pentru a face față din punct de vedere tehnic schimbărilor, dar să și contribuie la orientarea acestor schimbări și să asigure necesarul de cunoștințe și competențe pentru participarea activă la luarea deciziei în societate. Emanciparea, participarea și democrația sunt abordări cheie ale FPC.

2. Optimizarea actualului sistem de cercetare, urmărire și raportare a formării profesionale

Unul dintre principalele obstacole întâlnite în realizarea studiului l-a constituit volumul redus de informații disponibile, privind piața muncii în general, ocuparea și formarea în special. Este necesar să se acorde o atenție mai mare și să aloce resurse pentru:

- realizarea unor observații sistematice asupra evoluției profesiilor, calificărilor, competențelor, în scopul anticipării necesarului de FPC;
- o mai bună cunoaștere a strategiilor individuale și colective în domeniul calificărilor;
- o mai bună cunoaștere a rolului FPC în diversele segmente ale pieței muncii;
- o viziune diferențiată asupra “masei anonime de șomeri” și utilizarea mai eficientă a datelor disponibile, pentru a evidenția interacțiunea șomaj - FPC;
- integrarea în FPC a dimensiunii rurale a vieții economice din România;
- dezvoltarea și optimizarea “tabloului statistic” privind FPC.

Un posibil mod de abordare a cercetărilor privind FPC și de îmbunătățire a sistemului actual de urmărire și raportare poate porni de la grupurile țintă ale FPC:

- *Șomerii*, care apar acum ca o masă anonimă. Cine sunt ei ? Care este gradul lor de formare, ce competențe au ? Care sunt așteptările lor profesionale ? Ce experiențe bune/nereușite au avut în domeniul formării profesionale?
- *Populația rurală* - Această dimensiune este exclusă din analizele privind necesarul de competențe și de FPC, în condițiile în care o mare parte a populației românești trăiește la țară, este activă în agricultură, iar zona rurală constituie o retragere în caz de criză, fapt evidențiat de statisticile referitoare la migrația internă a populației;
- *Persoane angajate* - Pe fundalul procesului de schimbare a structurilor, sunt necesare strategii pentru acumularea, în sistem formal sau informal, de calificări și noi competențe în rândul angajaților;
- *Persoane care își schimbă modul de viață* - În decursul ultimilor ani, un număr relativ mare de angajați din domeniul de stat și din cel privat au fost nevoiți sau au dorit să înceapă o nouă existență, optând pentru independență/autonomie în viața profesională. Ce rol a avut formarea profesională în procesul de începere a unei activități pe cont propriu ?
- *Populația, în general* - Conștientizarea importanței FPC, nivelul motivației, gradul de informare a populației constituie factori importanți pentru dezvoltarea unor programe de susținere și de implementare a FPC.

O altă direcție de acțiune, în vederea optimizării sistemului de monitorizare a FPC în România, ar fi crearea de puncte de cercetare interinstituțională (economie, ocupare și formare). Pot constitui modele, în acest sens, instituțiile din Germania și Franța prezentate în [Anexa nr. 4](#), ca și alte instituții similare din alte țări.

Aceste organizații permit realizarea de legături între domeniile de cercetare, schimbul de idei și informații, ducând la crearea unei deschideri, la scoaterea din anonimat și la formarea unui curent de opinie în domeniul FPC.

3. Abordarea integrată a FPC

Abordarea integrată a FPC se referă aici la parcurgerea completă a șirului de determinări “dezvoltare economică - schimbări în structura locurilor de muncă - modificări ale cerințelor legate de calificări și competențe profesionale - identificarea nevoilor de formare - dezvoltarea măsurilor de formare”.

O abordare integrată presupune:

- elaborarea unor strategii integrate de dezvoltare, în care rolul FPC să fie evidențiat;
- promovarea unor rețele instituționale, în vederea facilitării cooperărilor și sinergiilor;
- promovarea dialogului social;
- asigurarea transparenței în informare și comunicare.

Obstacolul major în realizarea unui parteneriat real, care să promoveze dialogul, este absența unei strategii de dezvoltare în care FPC să aibă un rol determinant, în care schimbul de idei să se poată ancora și care să concentreze eforturile individuale.

În cadrul studiului au putut fi identificată existența unei nevoi acute de comunicare și cooperare pentru rezolvarea numeroaselor probleme cu care se confruntă FPC în România. Construirea unui cadru instituțional, a unei rețele stabile de comunicare între factorii interesați în promovarea FPC este o necesitate, iar CNFPA, prin structura s-a tripartită și prin atribuțiile sale poate juca un rol important în promovarea unui mediu de dezbatere și a unui sistem deschis de luare a deciziilor.

În paralel cu democratizarea cadrului de dezbatere, după fixarea unor obiective strategice care să reprezinte o sinteză a diverselor interese, se impun elaborarea, implementarea și urmărirea unui plan de măsuri concrete. În România, ca în toate țările din fostul lagăr comunist, trebuie reabilitat conceptul de planificare, în accepțiunea sa democratică. În statele Uniunii Europene există un grad înalt de planificare, programele promovate de UE, inclusiv în domeniul FPC fiind un exemplu concludent în acest sens.

4. Profesionalizarea resurselor umane implicate în FPC

Principalele direcții de acțiune în acest sens sunt:

- conștientizarea de către factorii de decizie, politici și economici, la nivel național și local, la nivel macro și microeconomic, a importanței și complexității FPC, pentru a promova această activitate la nivelul lor de decizie;
- diversificarea profilelor ocupaționale din domeniul FPC, pentru a acoperi întreg complexul de activități: analiza necesarului de formare, planificarea formării, ingineria formării, logistica formării;
- pregătirea specialiștilor, conform acestor profile ocupaționale și recunoașterea statutului profesional al acestora;
- completarea acestor profile ocupaționale cu competențe complementare celor de strictă specialitate, dar care sunt absolut necesare pentru profesionalizarea domeniului FPC:
 - atitudinea critică față de scopurile și conținutul propriei activități;
 - comportamentul constructiv față de noile situații de concurență;
 - capacitatea de gestionare a unei mari varietăți și surse de informații și cunoștințe;
 - abilități de comunicare, de lucru în echipe multidisciplinare, de soluționare constructivă a conflictelor;
 - capacitatea de a sprijini complementaritatea instituțională;
- recunoașterea unor ocupații care nu aparțin nemijlocit FPC, dar care pot contribui la impulsivitatea FPC (cum este cea de “agent de dezvoltare”) și asigurarea filierelor de formare pentru aceste ocupații.

5. Asigurarea calității FPC

Asigurarea calității FPC este un demers complex care presupune îndeplinirea unor criterii și parcurgerea unor proceduri specifice. Deși studiul nu tratează în mod explicit problema asigurării calității FPC, toate aspectele abordate pe parcursul studiului, ca și propunerile formulate converg către atingerea acestui obiectiv implicit.

O formare profesională continuă de calitate presupune, în primul rând, cunoașterea necesarului de competențe pe piața muncii, iar, pentru identificarea acestor competențe, trebuie urmărite schimbările care au loc la nivelul economiei și felul cum se reflectă aceste schimbări în structura ocupațiilor.

Rezultatele studiului pot fi concentrate în următoarea concluzie generală: ***Pentru o dezvoltare economică și socială durabilă, România are nevoie de o formare profesională continuă cât mai cuprinzătoare și de calitate.***

Bibliografie

- Program PHARE național: subproiect 1.1.6. FORPRO „Anchetă privind formarea profesională continuă”;
- Programul de guvernare: principalele tendințe de dezvoltare în perioada 2001-2004;
- Agenția Națională pentru Dezvoltare Regională, „Planul Național de Dezvoltare a României 2000 – 2002”;
- Măsuri active pentru ocupare și dezvoltare a resurselor umane: Formarea vocațională pentru șomeri în România, autori: Steliana Perț, Gabriela Platon, Diana Preda. București, 1999;
- Educația vocațională continuă în România, autori: Cezar Bîrzea, Mirela Argăseală, Steliana Perț, Mihaela Jigău, Felicia Zarojanu. București, septembrie, 1998;
- Ocuparea și piața muncii în România - Document de lucru, European Training Foundation, august 1999;
- Evaluarea finală a programului PHARE VET - RO9405- Ministerul Educației Naționale, București. Autori: Soren P. Nielsen și Anna Le Steen Hansen;
- Modernizarea educației vocaționale și formarea în țări aflate în tranziție, Raport național- România, București, 1999. Autori: Cezar Bîrzea, coordonator, Mirela Argăseală, Magda Balica, Mircea Bădescu, Irina Boca, Ciprian Fartușnic, Camelia Gheorghe, Diana Ghinea, Șerban Iosifescu, Mihaela Jigău, Mihai Jigău, Rada Oană, Filofteia Panduru, Steliana Perț, Eleonara Rădulescu, Madlen Șerban;
- Trecerea în revistă a progreselor reformei pregătirii profesionale a țărilor candidate la integrarea în Uniunea Europeană în lumina dezvoltării politicii europene în domeniul pregătirii profesionale, European Training Foundation, octombrie 1999;
- Rey, Violette Groza, Octavian Ianoș, Ioan Patroescu, Maria: Atlas de la Roumanie, Paris: CNRS - Libergeo - La Documentation Francaise 2000;
- Rolul educației și formării profesionale în lupta împotriva excluderii sociale în România, ETF Report. Versiunea engleză;
- România: Strategia națională de dezvoltare a resurselor umane. Autori: Cezar Bîrzea, București, 2000;

Analiza necesarului de formare

- Studiu privind condițiile economice și sociale la nivel regional - studii de caz. Autori: Constantin Ciutacu, Pompilia Idu, Filofteia Panduru, Steliana Peț, Gabriela Platon, Diana Preda, Marta Trușcă, Felicia Zarojanu. Observatorul Național Român, București, 2000;
- Integrarea profesională a absolvenților învățământului secundar și vocațional. Decembrie 1998, București. Director de proiect: Cezar Bîrzea. Autori: Mihaela Jigău -coordonator, Mihai Jigău, Cornelia Novac, Steliana Peț;
- Educația vocațională și formarea în Europa Centrală și de Est, Raport - indicatori cheie, 2000, European Training Foundation;
- Formarea profesională și piața muncii în România. Autori: Mihaela Jigău, Luminița Chivu, Mihai Jigău, Robert Stănculescu. București, iunie, 1998 (ETF);
- Formarea profesională pentru șomeri în România. Autor: Rodica Oană, București, decembrie, 1998.