

**MMSSF**  
Ministerul Muncii,  
Solidarității Sociale  
și Familiei  
ROMÂNIA



Buletinul Informativ este finanțat  
în cadrul proiectului bilateral  
româno-german „Promovarea  
formării profesionale și ocupării  
în România“

## Noile atribuții ale CNFPFA

INTERVIU CU VICTOR ILIESCU, PREȘEDINTELE CNFPFA ȘI CU ANA ELENA COSTIN,  
DIRECTORUL GENERAL AL SECRETARIATULUI TEHNIC AL CNFPFA

**Rep: Legea 253/2003 a modificat Legea nr. 132/1999, de înființare, organizare și funcționare a CNFPFA. Care sunt principalele modificări în noul text legislativ?**

**V.I.:** Prin modificarea Legii nr. 132/1999, CNFPFA primește, pe lângă atribuțiile de ordin consultativ, atribuții de ordin executiv, legate de coordonarea la nivel național a activității de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, elaborarea și gestionarea standardelor ocupaționale și evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe căi formale, nonformale și informale.

**Rep.: Ce înseamnă, în fapt, aceste schimbări pentru CNFPFA?**

**V.I.:** Aceste schimbări subliniază și amplifică importanța CNFPFA, realizând, în același timp, o bază instituțională mai coerentă pentru formarea profesională a adulților. În fapt, CNFPFA își păstrează rolul consultativ, prin

comisiile de autorizare - nu poate fi decât un element de coerență în plus.

**Rep: Cum au afectat aceste schimbări sistemul coordonat anterior de COSA?**

**A.E.C.:** Schimbarea nu înseamnă modificarea conceptuală a sistemului coordonat anterior de COSA, nici redefinirea metodologiilor privind elaborarea și utilizarea standardelor ocupaționale. De altfel, metodologia de certificare a competențelor dobândite pe căi nonformale și informale nu a fost modificată substanțial, iar centrele de evaluare a competențelor acreditate de COSA funcționează în continuare. Au fost necesare doar unele ajustări, determinate de noul context instituțional și care introduc criterii suplimentare de asigurare a calității în evaluarea competențelor.

**V.I.:** Extinderea sistemului de evaluare a competențelor, o dată cu recunoașterea la nivel național a certificatelor de competență, va permite crearea unui corp de evaluatori certificați, ceea ce înseamnă perspective clare pe termen mediu de introducere a unui sistem de asigurare a calității și în formarea profesională, pe segmentul de evaluare.

**Rep: Care sunt planurile de viitor ale CNFPFA?**

**V.I.:** Deocamdată CNFPFA urmărește să asigure condiții cât mai propice pentru aplicarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată. Ne așteptăm, în primul rând, implementarea sistemului de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, activitate implicând un nivel înalt de răspundere profesională și civică. Într-o perspectivă de mai lungă durată, ne așteptăm o sarcină mai complexă, definirea sistemului național al calificărilor, care nu se poate realiza decât printr-o colaborare inter-instituțională, cu participarea specialiștilor din toate domeniile ocupaționale, care nu pot fi antrenați în acest proces decât cu sprijinul partenerilor sociali.

**A.E.C.:** CNFPFA are în vedere înființarea unor grupuri de specialiști pe diferite domenii, care să se constituie în nuclee ale viitoarelor comitete sectoriale. Acesta este cadrul în care se pot lua decizii în cunoștință de cauză, în procesul de elaborare a Registrului Național al Calificărilor. CNFPFA nu are rolul de „dirijor” în acest concert, acest rol revine Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului.

**V.I.:** Dar poate fi un catalizator al energiilor și intereselor și, din nou, un factor de asigurare a calității.

Interviu realizat de Liliana Voicu  
CNFPFA



care sprijină Guvernul la elaborarea și promovarea politicilor și strategiilor în domeniul formării profesionale a adulților, dar capătă valențe noi, de agenție de tip executiv, prin înființarea și coordonarea metodologică a comisiilor de autorizare teritoriale.

**A.E.C.:** Mai mult, prin înglobarea activității fostului Consiliu de Standarde Ocupaționale și Atestare (COSA) sunt reunite în aceeași instituție elaborarea standardelor ocupaționale, autorizarea furnizorilor care construiesc programele de formare pornind de la standardele ocupaționale și certificarea competențelor pe baza aceluiași standard. Ceea ce înseamnă apropierea formării profesionale de cerințele concrete ale locului de muncă și promovarea calității. Punerea lor sub semnul parteneriatului social - să nu uităm că CNFPFA este o instituție tripartită, iar partenerii sociali sunt reprezentați și în

## CUPRINS

- Programul PHARE - TVET p.2
- Noi perspective pentru formarea profesională continuă - Proiectul Phare de twinning p.3
- Programul Leonardo da Vinci, Proiectul “Învățământ deschis și la distanță pentru promotorii de servicii alternative pe piața muncii” p.4
- IRLANDA (II) p.5
- Formarea și evaluarea pe baza standardelor ocupaționale p.6
- Conferința Europeană a Cercetării în Educație
- Relații industriale - cursuri de vară postuniversitare p.8

# Programul Phare TVET RO 0108-01

## Dezvoltare Instituțională pentru Coeziune Economică și Socială, componenta Învățământ Profesional și Tehnic (TVET)

Obiectivul general pentru Programul Phare RO 0108-03, componenta TVET este acela de a acorda asistență politicilor naționale și programelor de coeziune economică și socială, prin consolidarea capacității instituționale a Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului și a instituțiilor locale și regionale relevante (de ex. Consorțiile regionale), având următoarele scopuri:

- consolidarea rezultatelor reformei realizate prin programul Phare VET RO 9405, pentru formare profesională inițială, susținerea raționalizării și modernizării actualului sistem TVET;
- revizuirea responsabilităților, a mecanismelor de orientare în oferta de formare profesională inițială, în acord cu dezvoltarea economică și socială, așa cum este prezentată în Planul Național de Dezvoltare, din perspectivă regională;
- asigurarea șanselor egale pentru toți tinerii în obținerea unei bune calificări profesionale, la un nivel egal cu cel al standardelor europene, prin oferta TVET, care să răspundă, într-un mod flexibil, nevoilor fiecărui individ.

Proiectul actual intenționează să sprijine Unitatea de Implementare a Proiectului (UIP) localizată la CNDIPT, ca agenție a Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului pentru implementarea cu succes a programului Phare RO 0108-01 componenta TVET, în activitățile de dezvoltare instituțională, precum și în acțiunile și măsurile conexe pentru investiții asistate prin programul Phare RO 0108-03, componenta TVET.

Toate unitățile de învățământ și centrele de resurse, care sunt asistate prin Phare 2001 au fost selectate în conformitate cu metodologiile stabilite.

Cele 22 centre de resurse au drept scop oferirea de cursuri de formare și asistență școlilor TVET pentru toate calificările profesionale. Centrele de resurse au fost selecționate dintre cele 75 de foste școli TVET, implicate în Phare VET RO 9405, pentru asigurarea menținerii măsurilor adoptate și pentru susținerea unei distribuții egale a inovației în cadrul sistemului TVET.

Principalele rezultate ale programului Phare RO 0108-01 vor fi:

**I. Rapoarte și studii:** un Raport preliminar, compus din trei părți, care include recomandări pentru: 1) Raționalizarea sistemului TVET în România; 2) Introducerea unui sistem național de calificări profesionale în România; 3) Model pentru un parteneriat de succes școală-întreprindere.

Raportul preliminar a fost elaborat și adoptat în septembrie 2003. Raționalizarea trebuie să conducă la asigurarea unei oferte TVET mai flexibile și mai diversificate, cu responsabilități ulterioare descentralizate, care să poată răspunde mai bine nevoilor locale și individuale, care să fie capabilă să se dezvolte și să se adapteze la schimbările pozitive, susținute de partenerii locali și care să asigure tuturor elevilor și altor cursanți calificările relevante pentru contextul local și național.

Pentru atingerea acestui scop, s-a propus constituirea unui sistem comun de calificări profesionale, la nivel național, care să acopere formarea inițială prin TVET, formarea adulților și recunoașterea competențelor dobândite în sistem non-formal. Raportul preliminar recomandă stabilirea unei autorități naționale a calificărilor, pe

baza existenței unei structuri naționale tripartite Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților. Se propune ca această structură să aibă atribuții în dezvoltarea și gestionarea calificărilor, inclusiv elaborarea unui registru național al calificărilor și să acționeze ca principal organism responsabil cu asigurarea calității în domeniu.

Este nevoie ca relațiile dintre școli și agenții economici locali să fie îmbunătățite; pentru acestea sunt prevăzute o serie de măsuri, în cadrul parteneriatului dintre școli și întreprinderi.

**II. Revizuire și dezvoltare de curriculum:** revizuirea tuturor standardelor de formare și a curriculumului pentru Școlile de Arte și Meserii și Liceele tehnologice, pentru nivelurile de calificare de la 1 la 3.

**III. Formarea profesorilor/formatorilor și a managerilor:** aproape 1500 de persoane, participante la cursuri de formare, pe diferite teme (dezvoltare și implementare de curriculum, abilități de management și utilizare IT, parteneriat școlar, adaptarea învățământului la elevii cu nevoi speciale, etc).

**IV. Dezvoltarea capacității strategice a școlilor de a răspunde piețelor locale și regionale:** dezvoltare a PRAI-urilor (Planuri Regionale de Acțiune), ca instrumente de planificare strategică pentru învățământ și dezvoltarea resurselor umane în general, precum și Planuri de Acțiune ale Școlilor, ca instrumente strategice pentru adaptarea școlilor la cerințele comunităților locale; consiliere privind rețeaua școlară, la nivel local.

**V. Diseminare:** se va crea un website al TVET pentru a fi utilizat de către beneficiari (respectiv CNDIPT și MECT) și de către toate instituțiile interesate în TVET, precum și de către potențialii cursanți.

**La nivel național,** proiectul are drept scop adaptarea întregului sistem TVET, astfel încât să permită școlilor să răspundă nevoilor de educație și formare, la nivel local și regional. Aceasta include oferta de educație și formare inițială, formare continuă, inclusiv formare la cerere. Oferta de educație și formare trebuie să fie de bună calitate, comparabilă cu standardele europene. Proiectul urmărește să asigure coerența sistemului național TVET, și astfel să reducă diferențele dintre regiuni, precum și asigurarea calității ofertei TVET pe teritoriul întregii țări.



**La nivel local și regional,** proiectul are drept scop pregătirea școlilor TVET pentru a răspunde la nevoile de educație și formare ale indivizilor, ale comunității în ansamblu și ale comunității de afaceri în particular. Prin urmare, școlile TVET vor contribui într-un mod flexibil și pro-activ la creșterea economică și la coeziunea socială a regiunii pe care o reprezintă.

Zoica Vlăduț

Centrul pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic

Proiectul de twinning Phare RO 02/IB/SO/03 are ca obiectiv general să sprijine Guvernul României în stabilirea unei politici naționale pentru formarea profesională continuă. Proiectul va fi implementat de **Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei**, împreună cu **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** și **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților**, în baza unei convenții de twinning, care se va derula pe o durată de 18 luni.

asigurarea transparenței, factorii de motivare a angajatorilor pentru a investi în pregătirea angajaților; pe baza acestor analize se vor face propuneri și recomandări pentru mecanisme de pus în practică și modificări legislative;

■ elaborarea de strategii pe termen scurt și mediu privind formarea profesională continuă;

■ elaborarea de recomandări privind metodologia de evaluare continuă a nevoilor de pe piața muncii, dezvoltarea de curriculum

# Noi perspective pentru formarea profesională continuă

Proiectul Phare de twinning RO 02/IB/SO/03 „Susținere pentru Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru formare profesională continuă”

Partenerul de twinning al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei este **Ministerul Educației din Danemarca**, în consorțiu cu două colegii tehnice.

Proiectul își propune **dezvoltarea unui sistem structurat de formare profesională continuă**, cu un nivel adecvat de finanțare și o puternică implicare a partenerilor sociali, **în scopul creșterii participării la formare profesională continuă a șomerilor, a angajaților, a altor categorii de persoane interesate** (inclusiv grupuri dezavantajate) precum și **o furnizare mai eficientă a formării profesionale continue**.

**Obiectivele specifice ale acestui proiect sunt următoarele:**

■ **elaborarea unei politici naționale pentru formarea profesională continuă**, a cadrului instituțional și legal necesar care să asigure o înaltă calitate și o furnizare eficientă a formării profesionale continue;

■ **promovarea parteneriatului** cu furnizorii de formare, sectorul privat și partenerii sociali;

■ **asigurarea coordonării și promovarea cooperării** cu alți furnizori de pregătire profesională de pe piață, prin **dezvoltarea unei rețele informaționale pentru toate instituțiile implicate în formarea profesională continuă** (în principal Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților), dar și **pentru beneficiarii formării profesionale continue**.

**În cadrul proiectului se vor realiza următoarele :**

■ două studii pilot, privind: implicarea angajatorilor în pregătirea personalului și oferta de formare profesională;

■ analiza prevederilor legislative din România și din două țări membre UE privind: asigurarea calității pregătirii, parteneriatul social în formarea profesională continuă, definirea calificărilor și

bazat pe competențe, formarea formatorilor, implicarea angajatorilor în pregătirea personalului;

■ **definirea cadrului metodologic pentru pregătirea formatorilor și a managerilor furnizorilor de formare profesională continuă;**

■ **pregătirea a 400 de persoane, formatori și manageri ai furnizorilor de formare profesională, pe baza metodologiei stabilite;**

■ **conștientizarea importanței formării profesionale continue de către instituțiile implicate la nivel regional și familiarizarea acestora cu metodologiile elaborate;**

■ **stabilirea unei rețele de informare la nivel național și teritorial pentru formarea profesională continuă;**

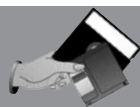
■ **îmbunătățirea capacității furnizorilor de formare de a dezvolta, implementa și evalua programe de formare profesională continuă care să răspundă nevoilor pieței.**

Se dorește ca implementarea acestui program Phare să creeze premisele unei mai bune cooperări între diferitele ministere și instituții, clarificând rolul pe care fiecare dintre acestea trebuie să-l aibă în dezvoltarea resurselor umane.

Având în vedere importanța dezvoltării resurselor umane și, implicit, a formării profesionale continue pentru procesul de dezvoltare economică și integrare europeană, precum și importanța care se acordă la nivel european acestui domeniu, considerat prioritar în vederea atingerii obiectivelor strategice de la Lisabona, **Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei speră într-o cooperare fructuoasă cu toți factorii interesați de problematica formării profesionale.**

**Simona Bordeianu,  
Mirela Argăseală**

**Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei**



**Informații  
utile**

**INTERNET PENTRU TOȚI**

Adrese utile pentru cei interesați de informații privind formarea profesională și recunoașterea calificărilor

**INSTITUȚII ȘI ORGANISME NAȚIONALE**

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă: [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic: [www.edu.ro/cndipt.htm](http://www.edu.ro/cndipt.htm)

Centrul Național pentru Recunoașterea și Echivalarea Diplomelor: [www.edu.ro/cnred.htm](http://www.edu.ro/cnred.htm)

Centrul Național pentru implementarea programului de formare profesională Leonardo da Vinci: [www.leonardo.ro](http://www.leonardo.ro)

Institutul de Economie Națională: [www.ieconn.ro](http://www.ieconn.ro)

Institutul de Științe ale Educației: [www.ise.ro](http://www.ise.ro)

Institutul Național de Cercetare Științifică pentru Muncă și Protecție Socială: [www.incsmps.ro](http://www.incsmps.ro)

Institutul Național de Statistică: [www.insse.ro](http://www.insse.ro)  
Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului: [www.edu.ro](http://www.edu.ro)

Ministerul Integrării Europene: [www.mie.ro](http://www.mie.ro)

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei: [www.mmssf.ro](http://www.mmssf.ro)

Observatorul Național Român: [www.obsro.ise.ro](http://www.obsro.ise.ro)



## Parteneriat în formarea profesională

**CN Leonardo  
da Vinci**  
ROMÂNIA



# Programul Leonardo da Vinci, Proiectul “Învățământ deschis și la distanță pentru promotorii de servicii alternative pe piața muncii”

În România, Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”, a avut inițiativa să creeze o rețea alternativă de servicii pe piața muncii, implicând partenerii sociali și lucrând în cooperare cu agențiile de ocupare a forței de muncă ale guvernului.

Proiectul Leonardo da Vinci „Învățământ deschis și la distanță pentru promotorii de servicii alternative pe piața muncii” (ALMAS) a fost propus de Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” și a pornit de la nevoia de a avea personal bine pregătit în propriile agenții de promovare a măsurilor active pe piața muncii din România.

Parteneriatul proiectului a fost format din Departamentul Educare-Formare-Programe al CNS „Cartel Alfa”, **Alegem Christelijk Vakverbond/Confederation des Syndicats Chrétiens (ACV/CSC)** - Confederația Sindicatelor Creștine din Belgia și **Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)** - Confederația Națională Creștină din Olanda.

Proiectul a avut o durată de 3 ani: 2001-2003.

**Grupurile țintă** principale sunt compuse din formatori, tutori, funcționari, reprezentanți ai sindicatelor cu responsabilități în domeniul politicilor de angajare, directori, manageri ai agențiilor de promovare a măsurilor active pe piața muncii.

În România, beneficiarii ai proiectului sunt și celelalte confederații naționale sindicale și diferite organizații sindicale locale.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă precum și agențiile sale teritoriale sunt, de asemenea, beneficiari potențiali ai rezultatelor proiectului.

O altă categorie de potențiali beneficiari o constituie firmele mici de consiliere și furnizorii de servicii pe piața muncii.

### Rezultatele finale ale proiectului sunt:

- un pachet de instruire modular (manuale tipărite, software pe CD-ROM - pentru învățare/dobândire de aptitudini și evaluare);
- un ghid (tipărit) pentru promotorii centrelor care oferă servicii pe piața muncii.

### Alte rezultate specifice:

- web site-ul proiectului: [www.leonardo-almas.ro](http://www.leonardo-almas.ro)
- instrumente de evaluare a proiectului
- profil ocupațional al grupului țintă
- instrumente pentru evaluarea necesităților de instruire pentru persoanele din grupul țintă
- raport de analiză a nevoilor de formare
- trei sesiuni experimentale de pregătire (pentru formatori și utilizatori)
- rapoarte de evaluare intermediare și finale accesibile pe site-ul de internet.

**Curriculumul ALMAS** cuprinde trei cursuri: Management, Relații publice-Comunicare și Piața muncii.

Cursurile sunt împărțite în unități de învățare, fiecare unitate de învățare conținând: obiectivele învățării, conținutul învățării, diverse metode interactive și evaluare (inițială, pe parcurs și finală). Cursurile sunt construite respectând principiile învățării active: ca să învețe, participantul trebuie să interacționeze cu pagina. Controlul și responsabilitatea învățării se află la cel care învață. Feedback-ul este primit imediat și întărește cele învățate.

*Blended learning* a apărut ca o reacție la ineficiența *e-learning*-ului și combină situațiile de învățare sincrone și asincrone, metode ultra-moderne și clasice, metode care se adresează diferitelor stiluri de învățare ale cursanților.

Cursurile proiectate în cadrul proiectului Leonardo-ALMAS sunt disponibile în format electronic (CD-ROM, pe Internet), în format tipărit (manual) și vor fi completate cu câteva sesiuni de training în sala de clasă tradițională.

Ghidul pentru promotorii de măsuri active pe piața muncii este disponibil în forma tipărită.

**Transferul** ar putea fi de interes, în termenii unui ansamblu modular metodă-materiale de instruire, pentru învățământ deschis și la distanță. Unele din instrumentele create și aplicate în timpul proiectului nu sunt complet legate de conținutul de instruire specific, fiind de uz general.

### Impact

Obiectivul pe termen lung al proiectului este implicarea centrelor care oferă servicii pe piața muncii în restructurarea industriilor, ca măsură activă pentru combaterea excluderii de pe piața muncii.

Prin dezvoltarea unui program de instruire foarte flexibil, proiectul facilitează accesul la instruire pentru o largă categorie de beneficiari. Flexibilitatea este obținută prin modularitatea și adaptabilitatea metodelor de instruire (blended learning). Accesul la distanță este o modalitate de combatere a discriminării în procesul de furnizare a instruirii.

Proiectul promovează prin excelență dialogul social în formarea profesională.

### Originalitate

Aspectele caracterizate de originalitate ale proiectului privesc îmbogățirea profilului ocupațional ale reprezentanților sindicatelor, și ale experților cu noi abilități și competențe legate de promovarea și organizarea centrelor de măsuri active; crearea unui cadru de certificare; proiectarea și experimentarea unui nou program de instruire aparținând sindicatelor și a unei noi metode de pregătire deschisă și la distanță, inclusiv dezvoltarea de curriculum. Proiectul a dezvoltat un program de pregătire deschisă și la distanță, sprijinindu-se pe instrumente de comunicare informatică, aplicate nu numai în procesul de instruire ci și în majoritatea fazelor proiectului și permițând creșterea potențialului de diseminare a rezultatelor intermediare și finale. Pachetul de instruire este adaptabil putând fi utilizat pentru diferite metode de instruire, de la grupuri de instruire cu tutore, la instruire (semi)autonomă, personalizată la nevoile utilizatorilor.

Reprezentând o ofertă de instruire complet nouă, dezvoltată în cadrul unui parteneriat european, rezultatele proiectului au un larg potențial de **diseminare**. În timpul derulării proiectului s-a realizat o diseminare permanentă prin folosirea paginii web a proiectului [www.leonardo-almas.ro](http://www.leonardo-almas.ro), pregătirea instructorilor, sesiunile de instruire a beneficiarilor, prezentări ale proiectului în seminarii și ateliere de lucru. După încheierea proiectului, diseminarea va consta din organizarea unor sesiuni de instruire asigurate de două centre regionale de instruire (din rețeaua aferentă Cartelului Alfa) cu participarea celor pregătiți din partea Cartelului Alfa și a altor confederații sindicale, crearea de organisme tripartite care să furnizeze servicii pe piața muncii și de companii private, furnizoare de servicii alternative, acționând pe piața muncii.

Cooperarea și comunicarea în cadrul parteneriatului a fost permanentă și s-a modificat la standardele unei echipe transnaționale.

Gülbin Osman  
CNS „Cartel Alfa”



## Informații utile

### INTERNET PENTRU TOȚI

#### INSTITUȚII ȘI ORGANISME INTERNAȚIONALE

UNEVOC (United Nations for Technical and Vocational Education and Training Centre - Centrul Națiunilor Unite pentru educație și formare profesională și tehnică):  
[www.unevoc.unesco.org](http://www.unevoc.unesco.org)

ERIC (Educational Research and Information Centre - Centrul Internațional de Cercetare și Informare): [www.accesseric.org](http://www.accesseric.org)

ITC - ILO (International Training Centre of International Labour Office - Centrul Internațional de Formare al Biroului Internațional al Muncii): [www.itcilo.it](http://www.itcilo.it)

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare):  
[www.oecd.org/home](http://www.oecd.org/home)

#### INSTITUȚII ȘI ORGANISME EUROPENE

Uniunea Europeană serverul central:  
[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de l'Éducation et de la Formation Professionnelle - Centrul European pentru Dezvoltarea Educației și Formării Profesionale): [www.cedefop.gr](http://www.cedefop.gr)

EERA (European Educational Research Association - Asociația Europeană a Cercetării în Educație): [www.eera.ac.uk](http://www.eera.ac.uk)

European foundation for the improvement of life and work conditions (Fundatia europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață): [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

European Employment Services (Serviciile Europene privind Ocuparea): [www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/info.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/info.html)



O țară  
Un sistem

# IRLANDA

## (II)



### Rolul statului și al partenerilor sociali în formarea profesională

Statul are rolul primordial în finanțarea, organizarea și gestionarea sistemului de formare profesională din Irlanda, care este unul dintre cele mai complexe și mai eficiente sisteme de formare din Europa. Deși există recomandări ale UE de a liberaliza sistemul formării profesionale, factorii de decizie din Irlanda consideră că sistemul privat de formare profesională nu are capacitatea de a anticipa și de a răspunde cu promptitudine schimbărilor care au loc pe piața muncii. În același timp, sistemul privat de formare profesională funcționează pe principiul eficienței economice, și nu este interesat de programele de formare care nu sunt generatoare de profit. Este concludent exemplul Marii Britanii unde piața formării a fost total liberalizată și unde, practic, nu se mai face ucenicie, ceea ce a condus la manifestații de protest din partea populației.

Aceasta nu înseamnă că nu există o implicare a celorlalți factori interesați în formarea profesională, Irlanda putând reprezenta un exemplu pentru modul în care sunt constituite diferite parteneriate al căror scop este atât identificarea, cât și soluționarea problemelor care apar pe piața muncii. Patronatele au un rol esențial în urmărirea evoluției profesiilor și în anticiparea necesarului de competențe, astfel încât, prin măsurile de formare prevăzute în Planul Național de Dezvoltare, să se prevină lipsa de forță de muncă pregătită corespunzător cerințelor viitorului. Pe această linie, guvernul, prin agenții sau instituții de specialitate, colaborează cu organisme consultative, cum sunt Comitetele Industriale pentru Formare (Industrial Training Committees), constituite pe sectoare de activitate sau Grupul de Experți pentru Competențele Viitorului (Expert Group for Future Skills), formate din reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor, cercetării etc.

O reușită a societății irlandeze este implicarea „grupurilor comunitare” (în general asociații care se bazează pe voluntariat, dar și persoane individuale care „au mintea deschisă către problemele comunității”, cum sunt profesorii sau preoții) în identificarea și soluționarea, inclusiv prin măsuri de formare, a diferitelor probleme care apar la nivel local. Autoritățile publice locale sunt și ele implicate în rezolvarea acestor probleme. Exemple de programe dezvoltate în comun de organisme publice și de grupuri locale sunt: „Ocupare pentru servicii comunitare” (Community Employment) sau „Inițiative ale economiei sociale” (Social Economy Initiatives).

În cadrul primului program, persoane care fac parte din grupuri dezavantajate (șomeri de lungă durată, tineri care au abandonat școala, mame singure, nomazi, persoane cu handicap ș.a.) sunt angajate să presteze munci în folosul comunității, cu program redus, pentru o perioadă de trei ani. Costurile pentru pregătirea profesională necesară sunt acoperite de Autoritatea Națională pentru Formare și Ocupare (FAS), iar salariul este asigurat de sponsori locali.

Prin cel de al doilea program, se urmărește înființarea de mici firme care să răspundă unor necesități locale și în care vor fi angajate persoane dezavantajate. Costurile inițiale, inclusiv cele de formare, sunt acoperite de stat și de comunitatea locală, urmând ca, în timp, firmele să devină viabile din punct de vedere economic. Ceea ce trebuie remarcat, față de experiențe similare din alte țări, este faptul că formarea reprezintă o etapă esențială, fără de care nu se concepe succesul acțiunilor întreprinse.

### Organisme responsabile cu formarea profesională continuă

Responsabilitatea pentru dezvoltarea și funcționarea sistemului de formare profesională continuă revine statului și se exercită prin organismele sale de specialitate: ministere, agenții, comitete, consilii etc. Elementul de bază în gestionarea sistemului îl reprezintă „programul de formare” care răspunde unei anumite probleme, la a cărei rezolvare pot să contribuie mai multe organisme publice, precum și parteneri sociali, colectivități locale etc.

Sistemul privat este implicat sub două aspecte: ca beneficiar al formării și ca furnizor al formării.

Patronatele, reprezentând agenții economici beneficiari de formare profesională, intervin în sistemul de formare prin:

- participarea la identificarea nevoilor de formare profesională;
- contribuția la fondul național al formării profesionale;
- finanțarea și organizarea unor cursuri de formare pentru salariați, în întreprindere sau prin instituții specializate;
- asigurarea practicii în întreprindere pentru cursurile de ucenicie sau alte cursuri similare. Referitor la firmele private furnizoare de formare profesională, acestea pot contracta programe de formare scoase la licitație de diferite agenții de stat.

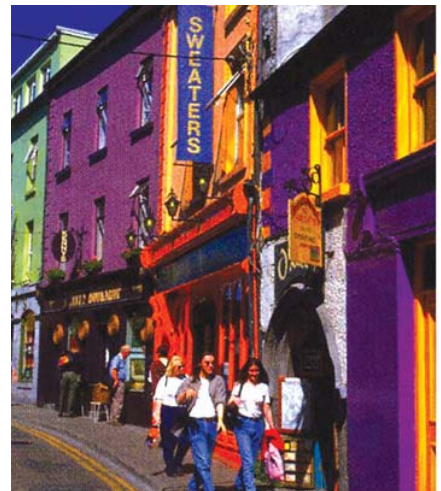
### Un nou sistem al calificărilor în Irlanda

După apariția, în 1999, a Legii calificărilor, în Irlanda a început un proces deosebit de complex, de construire a unui cadru unitar de recunoaștere a calificărilor la nivel național, dar care să faciliteze și recunoașterea reciprocă a calificărilor la nivel internațional. A fost înființată Autoritatea Națională a Calificărilor din Irlanda (National Qualifications Authority of Ireland), care a elaborat și a prezentat publicului un prim document de lucru, o bază pentru o largă dezbateră, cu participarea tuturor factorilor interesați.

Principiul de bază este acela că interesele beneficiarilor formării, indiferent de formele în care aceasta se desfășoară, au prioritate față de interesele furnizorilor de formare. În acest sens, se va pune accentul pe construirea unui sistem de recunoaștere a calificărilor bazat pe standarde de competențe, care să asigure calitatea formării și să faciliteze accesul, transferul și progresul cursanților.

Vor exista organisme de implementare, cu următoarele funcții:

- stabilirea criteriilor privind certificarea și validarea programelor de formare;
- stabilirea standardelor de competențe ce trebuie dobândite de cursanți pentru recunoașterea calificărilor;
- validarea programelor de formare și recunoașterea calificărilor;
- verificarea modului în care furnizorii de formare implementează procedurile de acces, transfer și progres stabilite de Autoritatea Națională a Calificărilor;



■ monitorizarea și evaluarea calității programelor de formare, corespunzător certificărilor acordate;

■ stabilirea procedurilor de delegare a procesului de certificare către anumiți furnizori de formare.

Se apreciază că introducerea în Irlanda a noului sistem al calificărilor va dura în jur de 10 ani, făcându-se comparația cu implementarea, tot în Irlanda, a programului de ucenicie sau a sistemului dual de formare profesională în Germania. Pentru România, care se pregătește să dezvolte un sistem național al calificărilor, experiența irlandeză poate fi deosebit de utilă.

Ana Elena Costin  
CNFFA

# FORMAREA ȘI EVALUAREA PE BAZA STANDARDDELOR OCUPAȚIONALE

Capacitatea structurilor economiei românești de a îndeplini criteriile de eficiență și competitivitate europene și internaționale depinde de reforma economică și socială începută în anii '90. Este general recunoscut că sunt necesare schimbări structurale majore dacă se dorește înscrierea României într-o competiție economico-socială reală. Nici un sector al economiei - fie el privat sau de stat, industrial sau furnizor de servicii - nu se poate plasa în afara obligației de a furniza pieței interne și externe bunuri sau servicii de calitate. Atât productivitatea ridicată cât și obținerea de bunuri și servicii de calitate depind într-o foarte mare măsură de abilitatea unei națiuni de a-și asigura o forță de muncă bine pregătită profesional cât și organizații economice capabile să implice toți angajații din structura organizatorică în efortul comun de creștere a potențialului lor economic.

Unul din obiectivele reformei învățământului, prevăzut în strategia de aderare a României la Uniunea Europeană, este restructurarea învățământului profesional. Îndeplinirea sa depinde de crearea unor mecanisme de fundamentare a formării și evaluării profesionale în concordanță cu cerințele economiei. Pe baza lor se va putea crea un sistem de formare, evaluare și certificare profesională modern, comparabil cu cele practicate cu succes în multe țări avansate din Europa și din lume.

În ultima perioadă s-au produs modificări importante în organizarea educației și pregătirii profesionale în cele mai multe din țările cu economie dezvoltată. În Europa de Vest, America de Nord și în regiunea Asia - Pacific, guvernele, sindicatele și uniunile patronale au acceptat de comun acord că o forță de muncă competitivă și competentă și un sector educațional sensibil la schimbările care au loc pe piața muncii sunt esențiale pentru atingerea performanței în economie. Dacă dezvoltarea tehnologică, inovația și distribuirea eficientă a bunurilor și serviciilor sunt aspecte critice pentru creșterea economică, calitatea și relevanța resurselor umane ale unei țări sunt acum recunoscute ca fiind, de asemenea, esențiale. Orientarea multor țări în ultimii ani a fost de a crea legături mai solide între educație și nevoile economiei prin programe educaționale și de pregătire profesională relevante în raport cu dezvoltarea și creșterea economică.

Asistăm la o tendință continuu crescătoare de adoptare de standarde pentru ocupații și activități profesionale care să asigure funcționarea unui mecanism clar de cooperare între furnizorii de pregătire profesională și nevoia de educație a sectoarelor economice - industrie, servicii, comerț. Pe plan internațional, aceste standarde se numesc standarde de aptitudini (*Skill Standards*), standarde ocupaționale (*Occupational Standards*), standarde de ramură (*Industrial Standards*) sau standarde de competență (*Competency Standards*). Indiferent de titlul folosit, **scopul lor este același: de a descrie repere clare de ordin calitativ pentru îndeplinirea corespunzătoare a activităților impuse la locul de muncă.**

Un standard care descrie clar nivelul de calitate acceptat în îndeplinirea sarcinilor specifice unei activități de muncă poate servi drept ghid în elaborarea programelor de pregătire profesională dar și în evaluarea și recunoașterea competențelor profesionale. Totodată, standardele pot furniza o hartă a calității

realizării atribuțiilor pentru o întreagă ocupație, punând în evidență relevanța tehnologiilor și metodelor folosite prin comparație cu practicile internaționale în respectivul domeniu.

Elaborarea programelor de formare profesională pe bază de standarde clare de realizare a activităților de muncă este esențială dacă se dorește ca pregătirea profesională să reflecte nevoile economiei. Scopul final al utilizării standardelor ocupaționale, al formării și evaluării bazate pe acestea, este calitatea muncii. Standardele ocupaționale promovează relevanța și transferabilitatea competențelor de la o ocupație la alta și asigură eficiența practicilor de recrutare de personal prin legătura dintre educație și cerințele angajatorilor.

## Competența

La baza acestui concept se află următoarea idee: **competența înseamnă îndeplinirea activității de muncă la nivelul de calitate recunoscut la locul de muncă și identificat într-un standard acceptat.**

Competența este mai mult decât aplicarea unor proceduri cerute de o tehnologie specifică. Ea include capacitatea de a acționa în diferite situații, medii, tehnologii și locuri de muncă.

Competența reprezintă capacitatea de a aplica, transfera și combina cunoștințe și deprinderi în situații noi și în împrejurări diverse, pentru realizarea cerințelor ocupației la nivelul de calitate cerut la locul de muncă.

A fi competent într-o anumită ocupație înseamnă:

- să aplici cunoștințe de specialitate;
- să folosești deprinderi specifice;
- să analizezi și să ia decizii;
- să folosești creativitatea;
- să lucrezi împreună cu alții ca membru într-o echipă;
- să comunici eficient;
- să te adaptezi la mediul în care se desfășoară munca respectivă;
- să faci față situațiilor neprevăzute.



Standardele ocupaționale se aplică în mod egal tuturor persoanelor care practică o ocupație, deopotrivă celor cu o anumită experiență precum și debutanților. Patronatele și sindicatele trebuie să-și asume un rol activ în procesul de construire a unui sistem de formare, evaluare și certificare bazat pe standarde ocupaționale. Doar astfel standardele vor reflecta interesele membrilor lor.

Pentru furnizorii de pregătire profesională utilizarea standardelor ocupaționale înseamnă oferirea de programe de pregătire profesională relevante pentru specificul și nevoile practicii fiecărei ocupații.

## Conținutul și formatul standardelor ocupaționale

### Conținutul standardelor ocupaționale

Standardele ocupaționale definesc competențele necesare pentru realizarea eficientă a activităților într-o ocupație. Un standard ocupațional conține cerințele locului de muncă pentru

practicarea unei ocupații în termeni de activități și rezultate, calitatea acestora, cunoștințele teoretice, deprinderile practice și atitudinile necesare, structurate în unități de competență.

Standardele ocupaționale nu trebuie să reflecte doar situația la un moment dat și nevoile curente dintr-o ocupație, ele trebuie să aibă și o orientare către viitor. În România forța de muncă și structurile organizaționale sunt într-o dinamică direct dependentă de restructurarea economică. Standardele ocupaționale care sunt alcătuite cu referire prea directă la practicile curente vor fi în scurt timp depășite de realitate ca urmare a adoptării de noi tehnologii și sisteme de organizare a muncii.

Pentru a promova un punct de vedere unitar și o recunoaștere a competențelor în cadrul unei ocupații și între ocupații din aceeași familie, în România a fost adoptat un format comun și bine definit pentru toate standardele ocupaționale, compatibil cu practicile europene. În acest format este identificată competența ca un concept cuprinzător și se indică acele criterii de realizare necesare pentru ca ea să fie atinsă. Într-un format standard, ocupația este divizată în unități de competență

Formatul standardelor ocupaționale adoptat în România

<b>TITLUL UNITĂȚII</b> Activitate majoră cu un rezultat evaluabil	
<b>DESCRIEREA UNITĂȚII</b> Detaliază și clarifică titlul unității	
<b>ELEMENTE DE COMPETENȚĂ</b> Activități cheie care compun activitatea majoră descrisă în unitate	<b>CRITERII DE REALIZARE</b> Repere calitative asociate rezultatelor activităților din elementele de competență
<b>GAMA DE VARIABILE</b> Gama contextelor și condițiilor în care se desfășoară activitățile descrise în unitate	
<b>GHIDUL PENTRU EVALUARE</b> Furnizează informații generale privind dovezile necesare pentru demonstrarea competenței în unitate în ansamblul ei	

Plasarea standardelor ocupaționale la baza formării, evaluării și certificării competențelor profesionale face ca toți factorii implicați în reglementarea problemelor legate de calificarea profesională să folosească un limbaj comun.

Cuvintele cheie în acest limbaj sunt **rezultatele muncii și calitatea** acestora. Dacă pentru angajatori și angajați importanța calității rezultatelor muncii este incontestabilă, ea reprezentând însăși rațiunea existenței lor profesionale, la fel de evidentă trebuie să fie și așezarea pregătirii profesionale pe principiile utilității și eficienței.

În 1994, reprezentanții Guvernului, ai Patronatelor și ai Sindicatelor din România, prin acord de voință liber exprimată și deplină egalitate în drepturi și obligații au hotărât înființarea Consiliului pentru Standarde Ocuționale și Atestare - COSA, în

vederea desfășurării unei politici unitare în domeniul expertizării calificării profesionale a forței de muncă. Scopul principal al COSA a fost crearea cadrului care să asigure obținerea unei forțe de muncă pregătite, evaluate și certificate pe bază de competențe profesionale.

Obiectivele majore menite să conducă la atingerea acestui deziderat au fost:

- promovarea conceptului de competență în formarea și evaluarea profesională;
- adoptarea procedurilor de elaborare a standardelor ocupaționale;
- aprobarea și înregistrarea standardelor ocupaționale;
- adoptarea unei metodologii unitare de evaluare și certificare de personal pe baza standardelor ocupaționale;
- autorizarea centrelor de evaluare;
- promovarea activității la nivel național.

Beneficiind de fonduri asigurate de Acordul Comun încheiat de Guvernul României cu Banca Mondială, COSA a adoptat procedurile de elaborare a standardelor ocupaționale la începutul anului 1996 și, pe parcursul a cinci ani, a coordonat și finanțat elaborarea a 300 de standarde ocupaționale care au fost aprobate și înregistrate în banca de date COSA.

La elaborarea standardelor ocupaționale au participat peste 2500 de specialiști angajați în diferite domenii de activitate. La stabilirea domeniilor economice și a ocupațiilor pentru care s-au elaborat standarde, COSA a avut în vedere :

- importanța domeniului pentru economia națională;
- numărul persoanelor angajate în respectivul domeniu;
- domeniile nou apărute;
- ocupații noi datorită schimbărilor tehnologice.

De asemenea, COSA a elaborat, testat și adoptat o metodologie de evaluare și certificare a competențelor profesionale pe baza standardelor ocupaționale, precum și procedurile de autorizare și monitorizare a centrelor de evaluare, care au fost implementate în cinci centre de evaluare a competențelor profesionale autorizate în perioada 2001-2003.

În iunie 2003, Consiliul pentru Standarde Ocuționale COSA s-a unit cu Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, în cadrul căruia a fost înființată Direcția pentru Standarde Ocuționale și Atestare.

Activitatea de elaborare a standardelor ocupaționale va putea continua numai cu condiția în care cei interesați în utilizarea standardelor ocupaționale (patronatele, sindicatele, asociațiile profesionale și, nu în ultimul rând, furnizorii de formare profesională) își vor uni eforturile în găsirea fondurilor necesare pentru elaborarea de noi standarde ocupaționale care să satisfacă nevoile de pregătire profesională existente pe piața muncii.

**Victoria Caprini**  
CNFPA



Informații utile

INTERNET PENTRU TOȚI

EUROSTAT (European Office for Statistics - Biroul European pentru Statistică): [www.europa.eu.int/comm/eurostat/index.html](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/index.html)

ETF (European Training Foundation - Fundația Europeană pentru Formare Profesională): [www.etf.it](http://www.etf.it)

EURYDICE Information Network on Education in Europe (Rețeaua de informații privind educația în Europa): [www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung - Institutul Federal pentru Formarea Profesională, Germania): [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications - Centrul de studii și cercetări asupra calificărilor, Franța): [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

FORCEM (Fundación para la formación en el empleo - Fundația pentru formarea angajaților) [www.forcem.es](http://www.forcem.es)

INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones - Institutul Național al Calificărilor, Spania): [www.incual.es](http://www.incual.es)

INOFOR (Institutul pentru Inovare și Formare, Portugalia): [www.infor.pt](http://www.infor.pt)

ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori - Institutul pentru dezvoltarea formării profesionale a muncitorilor Italia): [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

QCA (Qualifications and Curriculum Authority - Autoritatea privind calificările și curriculumul, Marea Britanie): [www.qca.org.uk](http://www.qca.org.uk)



Eveniment

## Conferința Europeană a Cercetării în Educație

17-20 Septembrie, Hamburg

Cum poți descrie într-o singură pagină ce (ți) se întâmplă la o Conferință Europeană a Cercetării în Educație? Despre ce să povestești mai întâi? Despre dificultatea de a alege între oferta paralelă a celor 24 de rețele diferite, cuprinzând peste 1200 de titluri? Despre dorința de a te clona pentru a putea asculta cele cel puțin trei comunicări ultra-interesante programate în același timp? Și asta după ce ai simplificat problema, rămânând la nivelul unei singure rețele, VETNET, cea dedicată formării profesionale, pentru care de fapt ai venit, dar care este mai mare decât toate celelalte la un loc, atrăgând peste 600 de participanți, unii veniți de foarte departe: din China, SUA, Canada, Australia, Noua Zeelandă. La ce să te oprești din cele numai 16 comunicări la care ai reușit să asisti în aceste condiții? Cum se pot selecta conținuturile așa încât să redai și entuziasmul olandez în reformarea sistemului de ucenicie și rigoarea elvețiană în analiza influenței orientării asupra tinerilor absolvenți și realismul britanic, aproape sceptic, în legătură cu eficiența combaterii excluziunii într-o lume în care locurile de muncă nu se multiplică în același ritm în care crește populația...? E desigur, simplu să propui consultarea site-ului Asociației Europene a Cercetătorilor în Educație [www.eera.ac.uk](http://www.eera.ac.uk), unde se pot găsi detalii privind rețelele subsumate, programul conferinței, textele comunicărilor, dar aceasta nu ajută la înțelegerea atmosferei care face din ECER o experiență unică, chiar dacă se repetă în fiecare an...



Ar fi poate mai bine să povestești despre alte aspecte? De exemplu, despre problema necesității actualizării competențelor personale de cartografie, fără de care nu te poți orienta în enormul campus al Universității din Hamburg? Sau despre sunetul pașilor pe holurile întortocheate, când ultimii întârziati se grăbesc să ajungă la cele peste 35 de săli în care se desfășoară diferitele activități și când zărești un prieten, și el la fel de grăbit, pe care nu ai timp decât să îl saluți în treacăt? Despre forfota vizitatorilor la târgul de publicații de specialitate? Despre cât de scurte devin pauzele de cafea, când, într-o jumătate de oră nu ai timp suficient să saluți toți cunoscuții și nici să afli, așa cum ai vrea, ce mai e nou, cum se mai definesc competențele profesionale și ce proiecte se mai pun la cale în Olanda, în Finlanda, în Marea Britanie? Sau cum poți analiza detaliile unui sistem de finanțare a formării profesionale, așteptând să-ți „vină rândul” la Internet? Sau despre atmosfera fierbinte de la ședința de pregătire a unei noi asociații profesionale, în care unele direcții de acțiune la nivelul administrativ al Uniunii Europene sunt aspru criticate?

E foarte greu să te hotărăști. E poate mai simplu să spui doar atât: Conferința Europeană a Cercetării în Educație este o mare sărbătoare a profesioniștilor în domeniu. O sărbătoare anuală, care crește și se diversifică de la un an la altul. La care trăirile sunt intense și la temperaturi înalte: profesionale, civice, umane. La care poți avea sentimentul de normalitate, oricât de extraordinare sunt cele ce (ți) se întâmplă.

**Așa a fost la Hamburg, în 2003.  
Cum va fi oare în Creta, în 2004?  
Și, oare, pe când în România??!**

Liliana Voicu  
CNFPA

# RELAȚII INDUSTRIALE

- cursuri de vară postuniversitare -

Universitatea "Politehnica"  
BUCUREȘTI  
Facultate de Inginerie  
Mecanica



CENTRO STUDI DI RELAZIONI  
INDUSTRIALI

Sub coordonarea domnului prof. dr. ing. Micu Constantin Anton, Universitatea „Politehnica” București - Facultatea de Inginerie Mecanică, împreună cu Centrul de Studii în Domeniul Relațiilor Industriale al Universității din Cagliari (Italia) și cu unele cadre didactice de la Universitățile din Roma (Italia) și Saint Etienne (Franța) au organizat, în perioada 22-28 septembrie 2003, cursuri de vară postuniversitare pe tema „Relații Industriale”, la care au participat reprezentanți ai Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Ministerului Integrării Europene, Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, Casei Naționale de Pensii și Asigurări Sociale, precum și ai organizațiilor sindicale și patronale. Mai mult decât atât, doi dintre cei mai buni participanți au avut șansa obținerii unei burse de studii de un an, la Cagliari, în problematica relațiilor industriale.

Obiectivul principal al acestor cursuri s-a concentrat pe înțelegerea și evoluția relațiilor industriale în Uniunea Europeană și realizarea, într-un termen relativ scurt, a unor schimbări radicale în adoptarea și adaptarea unui cadru legal în România, care să respecte *acquis*-ul comunitar în vederea integrării în Uniunea Europeană.

Relațiile industriale reprezintă o instituție socio-juridică fundamentală, un subsistem al sistemului politic, bazat pe valori (responsabilitate, solidaritate, democrație), principii, norme de reglementare și proceduri care definesc și reglementează raporturile dintre partenerii sociali, drepturi și libertăți fundamentale cu valență individuală (egalitatea de șanse, combaterea discriminărilor), cât și colectivă (libertatea de asociere, dialogul social, dreptul la grevă).

Relațiile industriale vin să lămurească probleme precum natura, structura organizațiilor care reprezintă interesele economice și sociale, libertatea de asociere, rolul partenerilor sociali, rolul statului, negocierile colective și dialogul social tripartit.

Principala funcție a partenerilor sociali în relațiile industriale este aceea de reglementare a relațiilor de muncă, funcție îndeplinită prin participarea lor la negocierea, încheierea și executarea contractelor colective de muncă. În ultimii ani însă, ca efect al modernizării mecanismelor democratice, funcțiile sindicatelor și patronatelor s-au multiplicat, acestea extinzându-și sfera de influență dincolo de cadrul strict al negocierii raporturilor de muncă.

În lumina ralierei la legislația comunitară, noua lege a sindicatelor nr. 54/2003 lărgeste cadrul de asociere, recunoscându-se dreptul la asociere într-o organizație sindicală și a persoanelor care exercită o profesiune liberală, membrilor cooperatori, agricultorilor, ucenicilor, prevăzându-se în mod expres care sunt persoanele care nu au dreptul de a se constitui în organizații sindicale.

De asemenea, Legea patronatelor nr. 356/2001 recunoaște dreptul de asociere tuturor societăților înființate în scopul obținerii de profit, sub condiția de a fi legal constituite.

Organizația Internațională a Muncii militează pentru un dialog tripartit, în timp ce Uniunea Europeană pune accentul pe un dialog bipartit. Legea nr. 58/2003 pentru modificarea și completarea Legii nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, având ca sursă de inspirație reglementările internaționale ale muncii, a adus o schimbare de optică, în sensul retragerii treptate a Guvernului din dialogul social și introducerea societății civile.

Numeroase alte organizații funcționează în sistem tripartit: Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, Casa Națională de Asigurări de Sănătate, Comisiile Consultative de Dialog Social de la nivelul ministerelor, iar, în sistem bipartit, funcționează organizația neguvernamentală „Casa Socială a Constructorilor”.

Au fost instituite măsuri legislative de promovare a dialogului social bipartit, prin Codul Muncii (Legea nr. 53/2003), care prevede delegarea de competențe partenerilor sociali privind evaluarea aptitudinilor profesionale și personale ale solicitanților de locuri de muncă, condițiile de acordare a cuantumului de indemnizație de delegare și detașare, condițiile de acordare a primelor, durata concediului anual de odihnă, a concediului fără plată, numărul zilelor libere plătite, nivelul salariilor, sistemul de plată, formarea profesională la nivelul întreprinderii.

Aceste cursuri răspund și obiectivului Uniunii Europene ca toate statele candidate să accepte regulamentele și principiile care sunt conținute în tratatele europene. După semnarea Acordului European, statele candidate vor trebui să respecte criteriile democratice, economice, instituționale și de aliniere a propriilor legislații la cele indicate de *acquis*-ul comunitar: regulamente, decizii, acorduri, directive.

Cursurile de vară postuniversitare pe tema „Relații industriale” au fost organizate și în celelalte țări candidate; scopul principal a fost de a oferi participanților oportunitatea de a învăța din experiența diferitelor țări cu tradiție în relațiile industriale, care au adoptat și respectat un număr mare de directive comunitare, în vederea realizării unei piețe europene libere.

Nicoleta Dogariu  
CNFPA