



Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări

Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)

**CNFP**A

## **Recomandări pentru dezvoltarea strategiilor sectoriale în vederea consolidării comitetelor sectoriale, creșterii capacității acestora de a prelua responsabilități, și pentru definirea statutului financiar și legal**

### **Cuprins**

Analiza funcționării comitetelor sectoriale

Introducere

Rolul și funcția comitetelor sectoriale

1. Statutul legal al comitetelor sectoriale
2. Finanțarea comitetelor sectoriale
3. Personalul comitetelor sectoriale
4. Rolul CNFPA ca organizație de sprijin
5. Comunicarea cu alte organizații membre
6. Componenta comitetelor sectoriale

Anexe

- I. Analiză privind 4 comitete sectoriale

### **Introducere**

Una dintre activitățile proiectului (cod 1.1.2.) presupune o analiză a funcționării comitetelor sectoriale. Această analiză conduce la recomandări privind îmbunătățirea eficacității și funcționării comitetelor sectoriale, în calitate de agenți principali care susțin o structură adecvată a educației și formării profesionale, având potențialul de a reflecta cererea economică și socială pentru personal calificat.

Termenii de referință prevăd:

“1. Recomandări privind îmbunătățirea actualului Acord tripartit privind Cadrul Național al Calificărilor, în conformitate cu Cadrul European al Calificărilor (EQF). Acordul tripartit revizuit va fi înaintat spre aprobare factorilor implicați relevanți: reprezentanților confederațiilor partenerilor sociali și guvernului.

2. Recomandări privind elaborarea strategiilor comitetelor sectoriale în vederea consolidării rolului comitetelor sectoriale și a capacității acestora de a prelua responsabilități, și a stabilirii



Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări

**Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)**

**CNFPA**

statutului lor legal și financiar. Aceste recomandări vor fi înaintate spre aprobare Comitetului de Coordonare.

Între cele două rezultate există o strânsă legătură. Comitetele sectoriale au fost constituite pe baza Acordului tripartit și, în același timp, reprezintă principalul mecanism prin care poate funcționa acest acord. Astfel, recomandările privind îmbunătățirea acestui acord vor trebui să abordeze și rolul și funcționarea comitetelor sectoriale.

Mai mult, nu se pot face recomandări privind îmbunătățirea funcțiilor Acordului Tripartit fără a lua în considerare poziția, organizarea și rolul ANC/CNFPA.

Toate acestea conduc la trei seturi de recomandări:

1. Setul de recomandări incluse în prezentul document se referă la rolul și funcționarea comitetelor sectoriale, la modul de constituire a acestora, la statutul lor legal, la modalitățile de finanțare a comitetelor sectoriale și la sprijinul de care vor avea nevoie. Respectivetele recomandări sunt prezentate în acest document specific.

2. Un set de recomandări vizând îmbunătățirea actualului acord, care se referă în principal la clarificarea rolurilor și responsabilităților ce le revin principalilor factori care sunt parte la acest acord și la clarificarea și îmbunătățirea elementului esențial al acordului, cadrul național al calificărilor și conceptele ce stau la baza acestuia. Aceste recomandări sunt prezentate într-un document separat (vezi “Revizuirea Acordului Tripartit”, martie 2007).

3. Cel de-al treilea set de recomandări se referă la funcționarea ANC/CNFPA.

Una dintre condițiile funcționării adecvate a acordului este existența unei structuri de sprijin care funcționează corespunzător. Pentru a-și îndeplini rolul de autoritate națională pentru calificări și de organizație de sprijin pentru principalii factori implicați în structurile tripartite, este necesară modificarea CNFPA, a structurii sale organizaționale și a atribuțiilor sale. Aceste recomandări nu au fost încă definitive. În prezent se poartă discuții pe această temă cu conducerea CNFPA, iar rezultatele vor depinde de concluziile dezbaterilor privind cele două seturi de recomandări menționate mai sus. În cadrul proiectului, se prevede organizarea unui atelier de lucru cu conducerea CNFPA, a cărui temă principală va fi acest aspect-cheie. Pentru pregătirea discuțiilor, AT a înaintat membrilor Consiliului un document cuprinzând o comparație, la nivel internațional, a structurii și funcțiilor autorităților naționale pentru calificări din diferite state membre ale UE<sup>1</sup>. Atelierul de lucru va fi programat în funcție de posibilitățile CNFPA.

---

<sup>1</sup> Echipele de AT pot pune oricând acest document la dispoziția celor interesați.



## 1. Analiză privind funcționarea comitetelor sectoriale

Analiza privind funcționarea comitetelor a fost realizată prin intermediul următoarelor activități:

1. Discuții cu cele patru comitete pilot și cu membrii-cheie ai acestora. Discuțiile s-au purtat în cadrul mai multor întâlniri organizate între membrii echipei de asistență tehnică și reprezentanții comitetelor sectoriale.
2. În cadrul primei întâlniri a grupului de lucru comun s-a efectuat o analiză SWOT privind funcționarea celor patru comitete sectoriale.
3. Discuții cu coordonatorii CNFPFA pentru cele patru comitete sectoriale pilot privind problemele cu care se confruntă comitetele sectoriale.
4. Participarea la un seminar organizat de Comitetul sectorial pentru Construcții.

În cadrul întâlnirilor și discuțiilor, echipa de AT a formulat întrebări și și-a verificat anumite opinii, în principal axate pe următoarele întrebări:

- Cine sunt membrii comitetelor sectoriale?
- Comitetele sectoriale reprezintă întregul sector?
- Pot comitetele sectoriale să realizeze ce se așteaptă de la ele?
- Care este rolul CNFPFA și al altor organizații?

### Rolul și funcțiile comitetelor sectoriale

Comitetele sectoriale reprezintă un fenomen relativ nou pe scena românească a relațiilor de muncă. Anexa la Acordul tripartit enumeră 23 de sectoare de activitate în care se pot înființa comitete sectoriale, dintre care, în conformitate cu website-ul CNFPFA, 21 au deja comitete sectoriale constituite, adică au o listă a membrilor și organizațiilor pe care le reprezintă.

Acordul tripartit nu este foarte exact în ceea ce privește rolurile și funcțiile specifice ale comitetelor sectoriale în raport cu Cadrul Național al Calificărilor. Principalele atribuții ale comitetelor sectoriale, conform Acordului tripartit, sunt următoarele:

- *Participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;*
- *Sustin promovarea sistemului de formare și evaluare pe bază de competențe;*
- *Participă la dezvoltarea și actualizarea, sub coordonarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, a calificărilor relevante pentru fiecare domeniu;*
- *Validează calificările și standardele asociate calificărilor;*
- *Recomandă specialiști pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceștia;*
- *Încurajează participarea organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic.*

Nu există nici o prevedere privind modul de îndeplinire a acestor atribuții, personalul și fondurile necesare pentru efectuarea activităților presupuse de aceste atribuții.



Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări

**CNFPA**

**Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)**

Singura referire la activități de sprijin se regăsește la prezentarea atribuțiilor CNFPA, unde se stipulează că, în îndeplinirea rolului său de autoritate națională pentru calificări:

*fiind abilitat prin lege să sprijine înființarea comitetelor sectoriale și să coordoneze activitatea acestora, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților:*

- poate iniția înființarea de comitete sectoriale;
- asigură respectarea prevederilor prezentului Acord referitoare la înființarea comitetelor sectoriale;
- înregistrează acordurile sectoriale de înființare a comitetelor sectoriale;
- poate convoca membrii comitetelor sectoriale la reuniuni de lucru.

Analiza celor patru comitete sectoriale pilot a condus la formularea următoarelor considerații și recomandări:

### **1. Statutul legal al comitetelor sectoriale**

Dintre cele patru comitete sectoriale pilot, numai unul are un statut legal oficial, Comitetul sectorial pentru Construcții. Acesta este unul dintre primele constituite, fiind înființat de Casa de Meserii a Constructorilor, o organizație socială pentru sectorul construcțiilor. Este o organizație bipartită. Celelalte trei comitete sectoriale se află în etapa discutării posibilităților de a obține statut legal. Pentru comitetele sectoriale, statutul legal este esențial, datorită posibilității de a obține mai regulat finanțare și a aplica pentru fonduri structurale europene. Am constatat că discuțiile privind statutul legal necesită destul de mult timp, din cauza lipsei de experiență în astfel de chestiuni a membrilor comitetelor sectoriale.

#### *Recomandarea 1*

*Astfel, recomandăm efectuarea unei analize a posibilităților legale, a avantajelor și dezavantajelor presupuse de diferitele modele, ca instrument pentru a sprijini comitetele sectoriale în luarea deciziilor.*

#### *Recomandarea 2*

*Recomandăm formarea personalului CNFPA, pentru a putea oferi consiliere comitetelor sectoriale în această privință. Sau crearea unui post temporar de consilier juridic pentru comitetele sectoriale în cadrul CNFPA și recrutarea unui candidat corespunzător pentru această funcție.*

### **2. Finanțarea comitetelor sectoriale**

Dintre cele patru comitete sectoriale pilot, numai Comitetul sectorial pentru Construcții are propriul personal tehnic și birouri. Capacitatea pe care se pot baza celelalte trei comitete se limitează la coordonator, care face parte din personalul CNFPA, și, ocazional, comitetul sectorial solicită angajaților organizațiilor membre să îndeplinească anumite activități pentru comitetul sectorial. Comitetul nu are la dispoziție nici un fel de fonduri pentru a plăti prestarea acestor servicii. Acest fapt conduce la punerea în discuție a altor două subiecte înrudite. Primul se referă la finanțarea și la baza financiară a comitetelor sectoriale.



Cel de-al doilea subiect vizează personalul tehnic de care poate avea nevoie un CS.

#### *Baza financiară*

În principiu, baza financiară pentru un CS poate fi constituită dintr-o varietate de surse. Există următoarele posibilități:

1. Finanțare guvernamentală. Dat fiind faptul că un CS îndeplinește o serie de sarcini, prevăzute prin legislația privind educația, necesare pentru Cadrul Național al Calificărilor și, astfel, pentru funcționarea unei părți esențiale a sistemului de învățământ de stat, este de așteptat ca guvernul să plătească pentru aceste servicii sub forma unei subvenții pentru CS. Această subvenție poate fi acordată ori sub forma de buget global, o sumă anuală, relativ aceeași pentru fiecare CS, ori sub formă de buget alocat în funcție de activități, unde se alocă o subvenție anuală pentru îndeplinirea unei anumite activități (cum ar fi înnoirea sau actualizarea standardelor ocupaționale, definirea standardelor pentru calificări, validarea și controlarea certificării).
2. Un impozit pe salarii. Partenerii sociali pot decide, în cadrul contractului colectiv de muncă, să utilizeze un anumit procent din suma totală pentru cheltuieli salariale pentru a finanța CS și activitățile acestora. Aceasta presupune că, după semnarea contractului colectiv de muncă, toți angajatorii se obligă, în conformitate cu prevederile contractuale, să transfere CS un procent  $x$  din sumele pentru cheltuieli salariale<sup>2</sup>. Valoarea acestui procent depinde de:
  - a. necesitățile directe ale CS, pentru a-și îndeplini corespunzător sarcinile legale. Aceste necesități depind de asistența tehnică pe care o primesc CS de la CNFPA/ANC<sup>3</sup>;
  - b. necesitatea sau intenția de a face mai mult. De exemplu, prin introducerea unui fond specific pentru educație și formare profesională în cadrul respectivului sector<sup>4</sup>;
  - c. dorința reprezentanților unui sector de a investi în educație și formare profesională.
3. Aplicarea pentru finanțare din fonduri europene. Fondul social european reprezintă o sursă de finanțare pentru proiecte și

<sup>2</sup> Sau prin orice alt mecanism de colectare a fondurilor. În anumite țări, acest sistem este organizat sub forma unei taxe pentru învățământul profesional, prin trezoreria națională (de exemplu, Africa de Sud, Franța). În alte țări, angajatorii au obligația de a plăti direct, către un fond legat de sectorul economic (de exemplu, Olanda).

<sup>3</sup> Dacă CNFPA este finanțat de guvern, aceasta este o formă de subvenție guvernamentală canalizată prin organizația CNFPA/ANC.

<sup>4</sup> Situație comparabilă cu fondurile pentru educație și formare profesională ("O en O fonds") instituite de organizațiile sectoriale din Olanda.



Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări

**CNFPA**

**Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)**

activități legate de dezvoltarea educației și a formării profesionale. Același lucru este valabil și pentru programul Leonardo și, mai ales în ceea ce privește formarea adulților, programul Grundtving constituie o altă posibilitate. Pe termen scurt, utilizarea FSE și a altor fonduri UE este relativ facilă.

*Recomandarea 3*

*Vor fi necesare discuții suplimentare privind posibilitățile de finanțare a comitetelor sectoriale. Este recomandabilă elaborarea unor propuneri pentru cele două posibilități structurale, ca și stabilirea unor aranjamente pentru finanțarea guvernamentală și/sau impozitarea sumelor pentru cheltuieli salariale. Suntem conștienți de faptul că aceasta va necesita un timp îndelungat.*

*Recomandarea 4*

*Pe termen scurt, este recomandabil ca, comitetele sectoriale să beneficieze de sprijin adecvat, atât din partea CNFPA, cât și din partea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, pentru a iniția procesul de aplicare pentru finanțare FSE și alte fonduri UE. Ar trebui utilizate experiența și cunoștințele de specialitate ale unora dintre comitetele sectoriale în acest domeniu.*

### **3. Personalul comitetelor sectoriale**

Al doilea aspect îl constituie personalul tehnic de care un CS poate avea nevoie pentru a-și îndeplini sarcinile, în conformitate cu prevederile Acordului tripartit. Numărul de persoane necesare va depinde de amploarea și complexitatea sectorului deservit și de asistența tehnică asigurată de ANC/CNFPA. În conformitate cu prevederile actualului Acord tripartit, sprijinul asigurat de CNFPA se limitează la procesul de înființare a comitetelor sectoriale. Odată constituite, CNFPA, prin secretariatul său tehnic, asigură coordonarea acestora. În actuala etapă de dezvoltare, aceasta înseamnă că fiecare sector are un coordonator, ale cărui atribuții constau în principal în convocarea întrunirilor, pregătirea agendei, redactarea documentelor decizionale (cum sunt rapoartele de validare) și în îndeplinirea altor funcții secretariale.

Comitetul sectorial pentru Construcții are un birou și un personal format din patru persoane. Celelalte trei comitete sectoriale nu au personal propriu. În faza actuală este dificil de estimat care ar fi necesitățile minime ale unui comitet sectorial, însă se poate presupune că, pe lângă coordonarea tehnică asigurată de coordonatorii de sector ai CNFPA, va fi necesară contribuția altor 2-5 experți pentru sectorul respectiv, în vederea îndeplinirii diferitelor sarcini (elaborarea standardelor, consiliere juridică, validare, elaborarea propunerilor de proiecte, strângere de



fonduri, comunicare cu factorii implicați în domeniul respectiv etc.)<sup>5</sup>. Acest lucru este important, în situația în care comitetele sectoriale sunt responsabile de elaborarea standardelor ocupaționale și dezvoltarea calificărilor (înrudite).

*Recomandarea 5*

*Recomandăm comitetelor sectoriale să își evalueze necesitatea de personal (experți), ținând cont de sarcinile ce le-au fost alocate în conformitate cu Acordul tripartit.*

#### **4. Rolul CNFPA ca organizație de sprijin**

Dacă personalul respectiv va fi contractat de CS însuși sau va ține de CNFPA, acesta constituie un alt subiect de discuție.

Utilizarea personalului care lucrează pentru CNFPA prezintă anumite avantaje, cum ar fi:

- ✓ Contribuția experților poate fi organizată mai flexibil, în funcție de necesitățile CS,
- ✓ O gamă mai largă de cunoștințe de specialitate poate fi asigurată de un număr mai mare de experți,
- ✓ Metodologiile folosite sunt aceleași cu cele puse în practică de alte comitete sectoriale,
- ✓ Contribuția experților și secretariatul tehnic pot fi coordonate cu ușurință.

S-ar putea argumenta că activitățile comitetelor sectoriale vor depinde de agenda și posibilitățile CNFPA/ANC, iar acesta ar reprezenta un dezavantaj.

Comitetele vor trebui să negocieze cu Consiliul, mai ales în situațiile în care capacitatea personalului CNFPA este sub nivelul general considerat ca fiind necesar. Pentru utilizarea personalului CNFPA, fiecare comitet sectorial poate încheia un contract anual cu CNFPA, în care se stipulează nivelul de asistență tehnică necesară, în zile/om, și tipul de asistență de specialitate asigurată. Acesta poate fi un contract neremunerat, presupunând că plata personalului CNFPA este acoperită prin finanțare guvernamentală.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Această estimare se bazează pe analogia cu CS pentru construcții, iar contribuția considerată necesară pentru planul de acțiune în vederea dezvoltării calificărilor.

<sup>6</sup> Vezi nota de subsol 4.



*Recomandarea 6*

*Recomandăm introducerea explicită a funcției a acorda asistență tehnică comitetelor sectoriale între atribuțiile CNFPA/ANC, precum și asigurarea prevederilor necesare privind personalul, astfel încât să fie posibilă acordarea acestui sprijin, atât în ceea ce privește numărul de persoane, cât și cunoștințele de specialitate și experiența.*

## 5. Comunicarea cu organizațiile membre

CS pentru industria alimentară este foarte mic (trei organizații membre, dintre care două sunt sindicate) și întâmpină dificultăți în îndeplinirea sarcinilor specifice. Până de curând, doi dintre cei trei parteneri nu au fost foarte activi și implicați. Președintele unuia dintre sindicate este foarte implicat și a menținut activitățile pe linia de plutire.

Însă este esențial pentru funcționarea unui CS ca organizațiile membre să fie conștiente de necesitatea de a fi activ implicate și de a-și aduce contribuția. Acolo unde lucrurile nu stau așa, trebuie adoptate măsuri specifice, pentru a implica sectorul, ca întreg. Primul pas în acest sens va fi îmbunătățirea comunicării în cadrul sectorului respectiv. Mai mult, CS însuși trebuie să fie capabil să își convingă organizațiile membre de utilitatea sa. Este necesară o strategie de comunicare pentru a convinge sectorul de importanța de a avea un comitet sectorial ce funcționează corespunzător, pentru dezvoltarea viitoare a formării profesionale și, astfel, pentru profesionalizarea întregului sector.

*Recomandarea 7*

*Recomandăm elaborarea unei strategii sistematice de comunicare cu organizațiile membre din cadrul sectorului pentru acele comitete sectoriale a căror dezvoltare trenează din cauza nivelului redus de implicare a organizațiilor din cadrul respectivului sector.*

## 6. Componenta comitetelor sectoriale

CS pentru sectorul turism, hoteluri și restaurante este unul dintre cele mai mari comitete sectoriale, activând într-un mediu complex. Componenta acestui comitet este diferită de a celorlalte în sensul că două dintre principalele centre de formare pentru acest sector, CNIT și FEIHTR, sunt oficial reprezentate în comitet. Aceasta ridică subiectul componenței unui comitet sectorial. În principiu, pot fi alese trei perspective. Nu există o formulă standard pentru toate sectoarele. Cu toate acestea, trebuie să fie clar că un CS funcționează, în primul rând, ca reprezentant al cererii de pe piață și, în această calitate, reprezintă și apără setul de criterii de calitate pentru exercitarea ocupațiilor (calificărilor) așa cum ar trebui acestea să fie aplicate la locul de muncă. Responsabilitatea primară a acestora este să definească calificările și să se asigure că rezultatele învățării, așa cum au fost evaluate în procesul de



examinare și certificare a competențelor, reflectă adecvat cererea pentru calificări. Calitatea procesului de învățare în sine este în esență responsabilitatea furnizorilor de educație și formare profesională<sup>7</sup>.

i. Cererea și oferta

Gândind în termenii unui model simplu cerere-ofertă, s-ar putea argumenta că, comitetele sectoriale, reprezentând angajatorii și sindicatele, se situează de partea cererii, ele sunt cele care definesc cererea (în termenii standardelor ocupaționale și calificărilor) și avansează această cerere pe piața educațională, unde se regăsește oferta. Într-un astfel de model, este straniu să regăsim furnizorii în tabăra celor care definesc cererea. Aceasta poate conduce la o confuzie în ceea ce privește rolurile și interesele servite în cadrul comitetului sectorial. Astfel, susținătorii acestui model preferă o delimitare strictă între cerere (reprezentată de angajatori și angajați) și ofertă (reprezentată de furnizorii de cursuri pentru ÎPT). Cele două părți pot negocia „pe piață”, însă standardele sunt definite înainte de a ajunge pe piață.

ii. Calitatea profesională

O a doua perspectivă este cea a calității profesionale. Se poate argumenta că, cooptând specialiști în CS, calitatea procesului decizional va crește, iar cererea, definită de CS, se va înălța la nivelul standardelor definite de profesioniștii în domeniu. În anumite țări (de exemplu, Turcia, Letonia, Spania), asociațiile profesionale fac parte din comitetele care definesc standardele profesionale. Problema pare ceva mai complicată pentru ocupațiile de nivel superior pentru că în cazul acestora, asociațiile profesionale tind să joace un rol mai important decât în cazul ocupațiilor de nivel mai scăzut. Un pas suplimentar a fost făcut în cazurile în care asociațiile profesionale sunt de fapt singurele care definesc standardele pentru formarea vocațională și profesională (de exemplu, în profesiunile din domeniul medicinei și aviației, la nivel superior), urmate apoi de stat și industrie<sup>8</sup>.

iii. Cooperarea

O a treia perspectivă este cea a cooperării. Dacă vom considera că funcția comitetelor sectoriale este, în esență, să ducă la o funcționare adecvată a sistemului de educație și formare profesională, este necesar ca angajatorii și angajații să ajungă la un compromis aplicabil cu furnizorii de educație, iar cea mai bună cale de a realiza astfel de înțelegeri este stabilirea unei platforme comune de discuții pe tema educației și formării profesionale în sectorul respectiv.

<sup>7</sup> Care aplică mecanisme adecvate pentru asigurarea calității.

<sup>8</sup> Acest lucru este valabil și pentru așa-numitele “profesiuni reglementate”. În lumea medicală, reglementările privind practicarea medicinei se bazează de obicei pe recomandările emise de asociațiile profesionale.



Nici una dintre cele trei perspective nu garantează o soluție definitivă, care să fie validă pentru toate sectoarele economice. Tradițiile specifice unui sector trebuie, de asemenea, luate în considerare. Mai mult, putem presupune că, în sectoare diferite, poate fi aleasă o abordare diferită, impusă de însăși natura sectorului. În anumite țări, sectorul agricol funcționează pe baza modelului cooperării, în care atât furnizorii de educație, cât și asociațiile patronale și organizațiile profesionale joacă un rol important. Pe de altă parte, în sectorul construcțiilor, de exemplu, se aplică adesea un model bipartit. În sectoare cu numeroase profesii mai mult sau mai puțin reglementate sau cu sisteme de acreditare ce au o influență publică majoră (de exemplu, legate de măsurile de securitate sau sistemele de acordare a numărului de stele în domeniul hotelurilor și turismului) funcționează adesea o structură tripartită, din care face parte autoritatea de reglementare reprezentând statul. În structurile ÎPT cu un sistem de ucenicie, legătura dintre sector și sistemul de învățământ tinde uneori să urmeze modelul cooperării, însă se pot regăsi și diferite modele strict bipartite<sup>9</sup>.

Pe lângă caracteristicile specifice sectorului, etapa și ritmul de dezvoltare a comitetului sectorial vor avea un rol în alegerea perspectivei. Un comitet aflat încă într-o fază inițială de dezvoltare, cu un nivel relativ scăzut de implicare a principalilor parteneri sociali poate începe cu un model cooperativ și/sau profesional, ca o modalitate de a utiliza toate resursele, cunoștințele și experiențele relevante la nivel de sector.

Un comitet care a început prin a aplica o structură cooperativă poate decide să acorde ramurii educaționale specifice sectorului un rol diferit în interiorul sau chiar în afara comitetului.

Alegerile nu se fac o dată pentru totdeauna și, pe măsură ce sectorul și formele sale organizaționale se dezvoltă, poate fi necesară o revizuire a deciziilor anterioare.

*Recomandarea 8*

*Recomandăm ca sectoarele să aleagă singure modelul cel mai adecvat pentru ele. Fiecare comitet ar trebui să inițieze o dezbatere privind componența comitetului și modul în care doresc să funcționeze. Cele trei perspective prezentate pe scurt mai sus pot fi utile în cadrul acestor discuții. Dinamica și dezvoltarea comitetului sectorial respectiv trebuie luate în calcul la alegerea unui anumit model.*

<sup>9</sup> De exemplu, în Olanda, se regăsesc ambele tendințe, în funcție de sectoare. Sectorul agricol folosește modelul cooperării, pe când sectorul tehnic folosește un model de negociere bipartit.



## Anexa 1. Analiză preliminară a celor patru sectoare pilot.

	Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură	Construcții	Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului	Turism, hoteluri, restaurante
Nr de membri reprezentați	12	7 organizații	3 organizații	17 organizații
Nr de membri activi	11 membri			all
Structură <sup>10</sup>	Tripartită	Bipartită	Bipartită	Tripartită +
Statut legal	nu are	ONG	nu are	nu are
Complexitatea sectorului <sup>11</sup>	MC	MC	NC	C
nr de standarde ocupaționale nivel 1	5		0	3
nr de standarde de pregătire profesională nivel 1	7	5 <sup>12</sup>	0/ 4 <sup>13</sup>	2
nr de standarde ocupaționale nivel 2	9		0	4
nr de standarde de pregătire profesională nivel 2	25	14 <sup>14</sup>	5 / 7 <sup>15</sup>	5
nr de standarde ocupaționale nivel 3	0		0	0
nr de standarde de pregătire profesională nivel 3	3	2 <sup>16</sup>	1	3

<sup>10</sup> Tripartită = angajatori, sindicate și stat. Bipartită = angajatori și sindicate. Tripartită+ = organizații furnizoare de formare în cadrul sectorului, care sunt membre ale CS.

<sup>11</sup> Complexitatea se referă la numărul subsectoarelor (și, astfel, al ocupațiilor) reprezentate în cadrul sectorului. Sunt marcate trei categorii: NC – necomplexe (mai puțin de 5 subsectoare), MC-mediu complexe (5-10 subsectoare), C-complexe (10 sau mai multe subsectoare). Numărul subsectoarelor este calculat pe baza listei de membri ai CS, publicată pe website-ul CNFPA.

<sup>12</sup> Conform website-ului: <http://www.old.edu.ro/pregprof.htm> “Standardele de pregătire profesională elaborate în cadrul proiectului Phare TVET RO 0108.01 de reformă a învățământului profesional și tehnic” acestea sunt din 2003 sau anterioare.

<sup>13</sup> Conform website-ului: <http://www.old.edu.ro/pregprof.htm> “Standardele de pregătire profesională elaborate în cadrul proiectului Phare TVET RO 0108.01 de reformă a învățământului profesional și tehnic” acestea sunt din 2003 sau anterioare.

<sup>14</sup> Conform website-ului: <http://www.old.edu.ro/pregprof.htm> “Standardele de pregătire profesională elaborate în cadrul proiectului Phare TVET RO 0108.01 de reformă a învățământului profesional și tehnic” acestea sunt din 2003 sau anterioare.

<sup>15</sup> Conform website-ului: <http://www.old.edu.ro/pregprof.htm> “Standardele de pregătire profesională elaborate în cadrul proiectului Phare TVET RO 0108.01 de reformă a învățământului profesional și tehnic” acestea sunt din 2003 sau anterioare.



Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări

**Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)**

**CNFPA**

nr de calificări nivel 1	26		30	5
nr de calificări nivel 2	38		16	6
nr de calificări nivel 3	9		7	7

---

<sup>16</sup> Conform website-ului: <http://www.old.edu.ro/pregprof.htm> “Standardele de pregătire profesională elaborate în cadrul proiectului Phare TVET RO 0108.01 de reformă a învățământului profesional și tehnic” acestea sunt din 2003 sau anterioare.