

DIRECȚIA PROGRAME ȘI STRATEGII FORȚĂ DE MUNCĂ

**OBSERVATORUL NAȚIONAL AL OCUPĂRII ȘI FORMĂRII
PROFESIONALE A FORȚEI DE MUNCĂ**

*Formarea profesională continuă
în procesul dezvoltării tehnologice
din economia românească*

- RAPORT -

București

Aprilie 2007

RAPORT

Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească

1. Politici europene și naționale

- **Strategia Europeană de Ocupare**
- **Strategia națională pentru formare profesională continuă**

2. Rezultate ale studiului “Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”

- **Schimbări semnificative privind tipul și conținutul ocupațiilor (situația actuală, tendințe, efecte)**
- **Evaluarea competențelor și aptitudinilor profesionale ale angajaților (situația actuală, tendințe, efecte). Programe de formare oferite de angajatori**
- **Corelarea nevoii de pregătire a personalului cu schimbările tehnologice (dinamica firmelor, tendințe, impactul schimbărilor tehnologice)**

3. Impactul rezultatelor studiului asupra politicilor publice

RAPORT
Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din
economia românească

1. Politici europene și naționale

➤ Strategia Europeană de Ocupare

Sistemele de educație și formare profesională sunt în mijlocul schimbărilor și tranziției către economia și societatea bazată pe cunoaștere și de aceea se impune adaptarea lor continuă.

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

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

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

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

Strategia Europeană de Ocupare stabilește ca țintă: În Uniunea Europeană rata medie de participare la învățarea pe întreg parcursul vieții să fie de cel puțin 12,5 % din populația adultă în vârstă de muncă (grupa de vârstă 24 – 64 ani).

➤ **Strategia națională pentru formare profesională continuă**

România a adoptat Strategia Europeană pentru Ocupare, revizuită, politica în domeniul ocupării forței de muncă fiind în concordanță cu obiectivele și liniile directoare ale acestei strategii.

Situația actuală arată că România a făcut progrese în restructurarea sistemului de formare profesională continuă. Una din direcțiile de acțiune, pentru a asigura necesarul de forță de muncă calificată/competențe pentru companii, este elaborarea politicilor de învățare pe tot parcursul vieții în corelare cu evoluțiile pieței muncii, prin larga consultare a partenerilor sociali, a mediului de afaceri, a celorlalte instituții/organizații implicate în sistem.

În acest sens, Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005-2010, aprobată prin HG nr. 875/2005, urmărește dezvoltarea unui sistem structurat de formare profesională continuă, transparent și flexibil, cu un nivel adecvat de finanțare și o puternică implicare a partenerilor sociali, care să asigure creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă și care să răspundă nevoilor companiilor de forță de muncă calificată, luând în considerare viitoarea restructurare economică și alinierea la piața europeană.

Strategia, realizată în concordanță cu **Programul de guvernare 2005-2008**, care prevede ca obiectiv major al politicii educaționale și de formare profesională investiția în capitalul uman ca fiind investiția cea mai profitabilă pe termen lung, a stabilit ca **țintă pentru România un nivel mediu de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții de 7%, până în 2010**, pentru populația adultă (grupa de vârstă 25-64 ani).

Documentul are în vedere îndeplinirea obiectivului strategic Lisabona: Uniunea Europeană să devină până în 2010 *“cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai bune și mai multe și o mai mare coeziune socială.”* În acest context, învățarea pe tot parcursul vieții trebuie abordată ca o necesitate obiectivă impusă de tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere.

Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune investiții în dezvoltarea resurselor umane cu scopul de a încuraja angajații să dobândească noi competențe și să accepte mobilitatea ocupațională. În același timp, este important să se promoveze calitatea ofertei de formare și să se asigure relevanța acesteia în raport cu abilitățile, cunoștințele și nevoile persoanei.

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

2. Rezultate ale studiului “Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”

Aderarea României la Uniunea Europeană constituie o provocare majoră pentru România în ceea ce privește adaptarea mediului economic și social românesc la cel european. Este evidentă necesitatea realizării unei economii de piață funcționale și competitive care să facă față concurenței de pe piața europeană și derularea unui proces de restructurare economică pentru modernizare economică și alinierea la piața europeană.

În acest nou context, este important să cunoaștem dinamica schimbărilor tehnologice pentru asigurarea competitivității, care vor determina transformări majore în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă.

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

În acest sens, MMSSF a inițiat, prin Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă, studiul “Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”, care a fost realizat de către Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, cu sprijinul Centrului de Sociologie Urbană și regională – CURS SA.

Această lucrare este destinată unei mai bune cunoașteri a realității de pe piața muncii din România, în special a cunoașterii schimbărilor prezente și viitoare ale structurii sistemului ocupațional.

În continuare sunt prezentate aspectele cele mai importante rezultate în urma analizei informațiilor relevate de acest studiu, referitoare la “Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească”.

➤ Schimbări semnificative privind tipul și conținutul ocupațiilor (situația actuală, tendințe, efecte)

Situație (relevantă de studiu)

Procesul de globalizare a determinat schimbări semnificative în structura ocupațională a României: au apărut *ocupații noi*, iar pe de altă parte, conținutul multor altele *a suferit modificări*. În anumite ramuri de activitate, unele ocupații au căpătat înțâietate, iar altele au devenit învechite și *au dispărut*.

Cercetarea de tip monografic a unui eșantion de ocupații din câmpul ocupațional al economiei românești a urmărit să reliefeze principalele modificări de conținut și relaționare a unui număr de 105 ocupații de tip:

- ❖ „**ocupații dominante**”: ocupații formalizate, cristalizate, cu o anumită „tradiție” în structura câmpului ocupațional al economiei românești, care cuprind ponderi semnificative din totalul persoanelor ocupate și care prin dispariția lor periclitează existența altor ocupații poziționate în sectoarele din amonte și aval;
- ❖ „**ocupații care și-au schimbat semnificativ conținutul**”: ocupații al căror conținut a fost puternic afectat, în special datorită restructurărilor din economia românească din anii tranziției, dar și apoi, ca urmare a creșterii economice. Se regăsesc cu precădere în acele sectoare industriale, puternic afectate de schimbări tehnologice sau de natură organizațională, dar și în servicii, unde natura activităților s-a schimbat foarte mult, fiind mult mai orientate spre client/beneficiar;
- ❖ „**ocupații de străpungere**”: ocupații noi, care apar cu precădere în sectoare noi, cu valoare adăugată ridicată, și care au potențial crescut de evoluție.

Majoritatea ocupațiilor au înregistrat schimbări în conținutul muncii . Factorii cauzatori de schimbare în conținutul activităților sunt: adaptarea la nevoile clienților, creșterea competiției și re tehnologizările.

A avut loc o creștere a populației ocupate în unele sectoare de activitate/activități economice/ocupații.

Principalele **competențe** asociate schimbărilor din conținutul muncii sunt: **lucrul cu computerul și tehnologiile informaționale, rezolvarea problemelor apărute, managementul resurselor și comunicarea.**

Se evidențiază ca și competențe trans-sectoriale: lucrul cu computerul și cunoașterea limbilor străine (în principal limba engleză).

Tendințe (relevante de studiu)

- ❖ Intrarea în UE va determina noi modificări și noi restructurări ale sectoarelor economiei românești, și implicit ale ocupațiilor sub-sumate acestora;
- ❖ Dezvoltarea unor sectoare noi de activitate, pătrunderea pe noi piețe sau nișe de piață, dezvoltarea și extinderea sectorului privat, re tehnologizările, adaptarea la nevoile clienților, creșterea competiției în domeniu, adaptarea cadrului legislativ cu cel european, va determina schimbări în structura și conținutul ocupațiilor;
- ❖ Tendința de evoluție către o ocupare flexibilă, de calitate, cu precădere spre zona serviciilor, deoarece:
 - ocupațiile de străpungere se dezvoltă pe domeniile noi (pe nișe de piață) cu cerințe ridicate privind nivelul și calitatea competențelor necesare,
 - ocupațiile de străpungere tind să fie practicate cu program de lucru parțial sau cu contract de muncă pe durată determinată,
 - cu cât crește valoarea adăugată a activității economice desfășurate, cu atât crește și posibilitatea de motivare a angajaților prin orar flexibil sau prin posibilități de reconciliere a vieții de familie cu munca.

- ❖ Există un nivel de conștientizare relativ redus cu privire la schimbările de conținut ale activității

Efecte (asupra mediului economic și social)

- ❖ Pot apărea deficite de forță de muncă calificată în sectoarele noi de activitate/ocupațiile noi, necorelări între oferta și cererea de forță de muncă și forță de muncă necompetitivă la nivel european;
- ❖ Apare necesarul de formare - nevoia de actualizare a competențelor forței de muncă prin formare continuă;
- ❖ Există riscul de excludere de pe piața muncii a persoanelor fără posibilități financiare de a ține pasul cu schimbările și a persoanelor vârstnice, la care apare cel mai pregnant fenomenul de lipsă/deficit de competențe/calificări.

- **Evaluarea competențelor și aptitudinilor profesionale ale angajaților (situația actuală, tendințe, efecte). Programe de formare oferite de angajatori**

Situație (relevantă de studiu)

- ❖ Nivel scăzut de cunoaștere și utilizare a limbilor străine, management și organizare, utilizarea tehnologiilor informațiilor și comunicațiilor pentru **personalul cu studii medii și postliceale**, situație care nu se întâlnește la personalul cu studii superioare;
- ❖ Nu se înregistrează diferențe semnificative între regiuni în ceea ce privește aprecierea nivelului de competențe ale salariaților cu studii medii, postliceale, superioare.
- ❖ **Cursuri de formare profesională organizate de firme în anul 2005:**

- In anul 2005, **doar o treime (respectiv 33%) dintre firmele investigate au organizat programe de formare pentru proprii lor angajați**, pondere mai mare având firmele din domeniile: energie electrică, gaze, apă (59%), construcții (44%), transport, depozitare și comunicații (43%), agricultură, industrie extractivă și cea prelucrătoare (circa 40%), iar pondere mai redusă firmele din domeniile: comerț (19%), hoteluri și restaurante, tranzacții imobiliare și alte servicii furnizate îndeosebi întreprinderilor, cu ponderi de 26%, respectiv 33%;
- **Pe regiuni de dezvoltare**, situația cea mai bună din acest punct de vedere o întâlnim în București (44% dintre firmele investigate au organizat programe de pregătire pentru angajații proprii) și regiunea Vest (38%), iar ultima clasată este zona Sud, cu o pondere de 24%;
- În categoria întreprinderilor mari, **cu peste 250 de salariați**, ponderea firmelor care au organizat cursuri de pregătire profesională este 66%, în

timp ce la nivelul firmelor **cu 1-9 angajați** ponderea este de numai 17%;

- Se constată că **ponderea este mai mare** în rândul firmelor private cu capital majoritar străin (61%), urmate de firmele din domeniul public cu o pondere de 51%. Ponderea pentru întreprinderile având alte forme de proprietate este cuprinsă între 23% și 33%.

❖ **Tipuri de cursuri de pregătire organizate de firme în anul 2005:**

- 40 % au fost programe de *însușire și perfecționare a cunoștințelor tehnice și tehnologice*
- 25% dintre cursurile de pregătire organizate au vizat *însușirea și perfecționarea cunoștințelor de control al calității produselor*
- circa 20% din programe au fost destinate *însușirii și perfecționării abilităților de lucru cu echipamente informatice.*

❖ **Participanții** la aceste programe de pregătire profesională au ca studii: 67% studii medii și postliceale, 23% au studii superioare, iar 10% au absolvit maxim școala generală.

❖ **Principalele motive** pentru care, circa **două treimi (respectiv 66%)** dintre firmele investigate, **nu au organizat programe de formare profesională pentru proprii lor angajați** sunt:

- conducerea firmelor este mulțumită de nivelul de pregătire al angajaților.....48%
- meseria se poate învăța direct la locul de muncă.....26 %
- resurse insuficiente.....12%
- nu se putea renunța la activitatea angajaților care ar fi trebuit să participe la cursuri.....7%
- inexistența unor furnizori de formare profesională pe plan local5%
- alte motive 2%

Tendințe (relevante de studiu)

- ❖ Perspective de creștere a ocupării pentru unele sectoare de activitate – 40% dintre firmele investigate estimează că va crește numărul angajaților lor, în special în domeniile transporturi și comunicații (45%), tranzacții imobiliare și alte servicii (44%), industria prelucrătoare (41%) și construcții (38%);
- ❖ Tendințe mai pronunțate de scădere a numărului de angajați sunt estimate de către firmele din sectoarele : energie electrică, apă și gaze (32%), industria extractivă (17%) și industria prelucrătoare (10%);
- ❖ Creșterea participării angajaților la formare profesională continuă, pentru atingerea țintei pe care România și-a stabilit-o pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

Efecte (asupra mediului economic și social)

- ❖ Insuficienta participare la formare profesională a angajaților va determina în timp un deficit de competențe și/sau personal calificat, mai ales în sectoarele cu dezvoltare rapidă. Fenomenul se va accentua dacă se suprapune cu migrația forței de muncă din România, după aderare, spre țările europene care oferă salarii mai mari;
- ❖ România trebuie să fie pregătită pentru a participa la societatea bazată pe cunoaștere (obiectivul de la Lisabona), firmele românești având nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor;
- ❖ Personalul angajat al firmelor românești trebuie să cunoască și să aplice acquis-ul comunitar pe sectorul specific de activitate.

➤ Corelarea nevoii de pregătire a personalului cu schimbările tehnologice (dinamica firmelor, tendințe, impactul schimbărilor tehnologice)

Situație (relevantă de studiu)

Situația dinamicii firmelor din punct de vedere al schimbărilor tehnologice este percepută diferit în funcție de regiuni, domeniu de activitate și mărimea întreprinderilor:

- ❖ Pe total țară, 42% dintre reprezentanții firmelor cred că, la nivelul propriilor firme au avut loc importante schimbări în ultimii 5 ani în plan tehnologic;
- ❖ Cele mai multe schimbări care au avut loc în ultimii 5 ani în domeniile tehnologiei și organizării muncii sunt percepute de către reprezentanții firmelor din Centru și București, iar cele mai puține, de către reprezentanții firmelor din Sud-Vest Oltenia și Nord –Est;
- ❖ Cele mai frecvente schimbări tehnologice care au avut loc în ultimii 5 ani sunt prezentate de angajatorii din transport, depozitare și comunicații, din industria prelucrătoare și construcții;
- ❖ Cele mai puține schimbări tehnologice care au avut loc sunt prezentate de firmele din industria extractivă, din agricultură, silvicultură și pescuit;
- ❖ Cele mai semnificative schimbări tehnologice și de organizare a muncii s-au înregistrat în firmele mari (cu peste 50 angajați);
- ❖ Schimbările tehnologice au determinat ca în 67% dintre firme să fie necesară instruirea personalului existent (în special în industria extractivă și construcții);
- ❖ În 22% dintre firme au fost necesare noi angajări, pentru a face față exigențelor impuse de noile tehnologii, situație mai frecventă în domeniul transport, depozitare și comunicații.

Tendințe (relevante de studiu)

- ❖ 42% dintre reprezentanții firmelor estimează că vor avea loc importante schimbări tehnologice în următorii 5 ani;
- ❖ Firmele din regiunile Nord-Est și Sud-Est (cele care la ora actuală sunt cele mai puțin dezvoltate din punct de vedere economic) estimează într-o proporție mai mare că vor avea loc schimbări tehnologice importante în următorii 5 ani, care vor necesita instruirea forței de muncă;
- ❖ Reprezentanții firmelor cu peste 50 de angajați întrevăd în proporție mai mare schimbări tehnologice importante în următorii 5 ani;
- ❖ Pe tipuri de activități economice, accelerarea ritmului schimbărilor tehnologice se estimează pentru sectorul energie electrică, termică, gaze și apă, precum și pentru domeniul financiar-asigurări;
- ❖ Există o percepție cu privire la scăderile de ritm pentru industria extractivă, sănătate și asistență socială, precum și domeniul hoteluri și restaurante.

Efecte (asupra mediului economic și social)

Se preconizează un impact semnificativ al schimbărilor tehnologice asupra nevoii de instruire (pregătire) a salariaților și în aceeași măsură, vor avea loc modificări în structura ocupațională și în conținutul ocupațiilor datorate introducerii de noi tehnologii.

În regiunile și sectoarele de activitate pentru care se estimează intensificări ale schimbărilor tehnologice, vor trebui organizate, prioritar, programe de pregătire în domeniul cunoștințelor tehnice/tehnologice.

3. Impactul rezultatelor studiului asupra politicilor publice

Tendințele de schimbare ale sistemului ocupațional românesc, relevante de studiul **“Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”**, vor conduce la o necesitate accentuată de adoptare a unor politici corespunzătoare de formare profesională continuă a forței de muncă, pentru a ține pasul cu schimbările tehnice/tehnologice și cu noile tehnologii de comunicare.

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

Elaborarea și aplicarea unor programe corespunzătoare de instruire permanentă a forței de muncă va contribui la prevenirea deficitelor de forță de muncă calificată/competențe pentru anumite domenii și ocupațiile aferente acestora.

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

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

Se impune creșterea implicării partenerilor sociali în stabilirea necesarului de competențe pe piața forței de muncă, astfel încât economia să dispună în timp util de resurse umane corespunzător calificate.

În acest sens, este necesară adaptarea politicilor publice, pentru a asigura cadrul necesar mobilizării tuturor resurselor în favoarea formării profesionale continue la toate nivelurile. Acestea trebuie să încurajeze dialogul social, la nivel național, regional, local și sectorial, în vederea participării tuturor actorilor implicați la dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, flexibil și transparent care să asigure tuturor șanse egale de acces și integrare socio-profesională.

În acest scop, se va continua adaptarea actualului cadru legislativ, astfel încât acesta să asigure:

- creșterea rolului și responsabilităților partenerilor sociali în formare profesională continuă;
- creșterea investițiilor publice și private în formarea profesională continuă;
- cultivarea unui climat favorabil participării la formarea profesională continuă și valorificării rezultatelor acesteia, indiferent de contextul formal, non formal sau informal în care au fost obținute;
- stimularea furnizorilor de formare, astfel încât oferta de formare profesională continuă să satisfacă cererile de formare atât la nivel individual, cât și de companie.