



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente SRI
2014-2020

RAPORT DE CERCETARE PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ÎNTRERINDERI

Evaluare la nivel național și în sectoarele de
referință





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: „Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud-Est”
(Contract: POCU/464/3/12/128144)

A.4.2. Dezvoltare metodologie de elaborare programe de învățare la locul de muncă

Raport de Cercetare

privind Formarea Profesională în Întreprinderi

Evaluare la nivel național și în sectoarele de referință



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CURPINS:

CONTEXT	4
METODOLOGIE.....	5
TERMENI DE REFERINȚĂ	5
DEZVOLTAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA – CONSIDERENTE GENERALE	7
FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ÎNTREPRINDERILE CARE ACTIVEAZĂ ÎN SECTOARELE RELEVANTE	14
CONCLUZII:	19
BIBLIOGRAFIE:	21



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CONTEXT

Prezentul Raport a fost realizat în cadrul proiectului „Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud-Est” (Contract: POCU/464/3/12/128144), finanțat prin Fondul Social European, Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, Obiectiv specific 3.12: *Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților*, implementat de către Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Vrancea în parteneriat cu Centrul Național de Învățământ Turistic S.A. și Fundația Convergențe Europene.

Demersurile de cercetare fac parte din activitatea „A.4.2. Dezvoltare metodologie de elaborare programe de învățare la locul de muncă” și au vizat identificarea, centralizarea și analiza datelor relevante privind formarea profesională în România (cu accent pe implicarea întreprinderilor în dezvoltarea forței de muncă). Evaluarea statusului acestor procese la nivel național are rolul de a prezenta cadrul contextual în care este formulată metodologia propusă prin proiect și totodată, pe cât posibil, de a direcționa conținutul acestui material pentru a răspunde cât mai bine deficiențelor identificate în domeniu.

Rezultatele prezentului raport și Metodologia privind dezvoltarea de programe de învățare la locul de muncă vor fi publicate pe site-urile partenerilor și vor fi promovate la nivel regional și național pentru a fi utilizate, atât la nivel de sector, cât și la nivel de angajator, pentru a putea fi transferate către alte sectoare de activitate sau grupuri țintă interesate și, de asemenea, pentru fundamentarea politicilor și strategiilor altor IMM-uri interesate de creșterea și dobândirea unui avantaj competitiv.

Prin rezultatele urmărite, sub activitatea A.4.2 contribuie la atingerea:

- Obiectivului general al proiectului: *„îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru 519 de angajați din Regiunea de Dezvoltare SUD-EST, în vederea sporirii capacității de inserție profesională și a adaptabilității acestora la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI”.*
- Obiectiv specific OS.4: *„Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, competențe și aptitudini profesionale ale angajaților prin sprijinirea unui număr de 36 de IMM-uri din regiunea Sud-Est în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă”.*

METODOLOGIE

Prezentul Raport are la bază demersuri de cercetare calitativă, respectiv analiza secundară a unor date relevante pentru obiectul cercetării, colectate prin studii și rapoarte la nivel național și/ date statistice sistematizate în cadrul bazelor de date de referință respectiv INS -TEMPO (secțiunea cuprinzând date privind Formarea profesională) și EUROSTAT (secțiunea cuprinzând date privind Participarea la educație).

TERMENI DE REFERINȚĂ

Institutul Național de Statistică definește (în procesul de colectare și centralizarea datelor relevante) termenii de referință pentru analiza proceselor de dezvoltare a forței de muncă în întreprinderi, după cum urmează:

Formarea profesională continuă (FPC) în întreprinderi reprezintă ansamblul de măsuri sau activități de pregătire pe care întreprinderile le organizează și finanțează, total sau parțial, pentru angajații lor și se adresează tuturor persoanelor angajate care au deja o calificare obținută fie în sistemul național de educație, fie la locul de muncă.

Formarea profesională continuă (FPC) se realizează prin:

- cursuri (interne sau externe);
- alte forme de formare profesională continuă.

Cursurile de formare profesională continuă sunt evenimente organizate și coordonate de o întreprindere, concepute exclusiv cu scopul de a oferi instruire sau formare profesională unui grup de persoane, în altă parte decât la locul de muncă (de exemplu: într-o sală de curs, în incinta unui centru de pregătire), instruirea realizându-se de către personal calificat (de exemplu: profesori, lectori, specialiști etc.) pentru o perioadă de timp bine stabilită și planificată în avans de către organizatorii cursului.

- **Cursuri interne** - organizate și coordonate de întreprinderea însăși, chiar dacă locul de desfășurare al cursurilor este situat în afara întreprinderii (de exemplu: într-o sală de conferințe a unui hotel, a unei universități, a altei întreprinderi, înăuntrul sau în afara localității respective sau pe teritoriul altei țări etc.).
- **Cursuri externe** - organizate și coordonate de o altă organizație sau unitate, total separată de întreprindere, chiar dacă locul de desfășurare al cursurilor este situat în incinta întreprinderii sau a centrului de pregătire pe care aceasta îl deține.

Alte forme de formare profesională continuă cuprind:

- **Perioade planificate de pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă** care presupun pregătirea profesională practică (și mai puțin teoretică) a angajaților pe parcursul unor perioade de timp determinate și planificate în avans, utilizând unelte, instrumentele sau echipamentele de muncă obișnuite, fie la locul de muncă, fie în imediata vecinătate a locului de muncă;
- **Pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, printr-un schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare** - în această categorie se includ acțiunile care au fost planificate în

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

avans și au avut ca scop principal dezvoltarea sau îmbunătățirea cunoștințelor, îndemnărilor sau a deprinderilor practice și teoretice ale angajaților implicați. Nu se includ transferurile obișnuite ale lucrătorilor de la un loc de muncă la altul, în funcție de necesitățile apărute, deoarece nu constituie formare profesională continuă;

- **Instruire la conferințe, prelegeri, seminarii al căror scop principal este formarea profesională a angajaților** - participarea la aceste forme este calificată drept pregătire numai dacă scopul este acela de formare profesională a angajaților, respectiv de dobândire de noi cunoștințe sau de îmbunătățire a celor existente și dacă au fost planificate în avans;
- **Participare la cercuri de pregătire/îmbunătățire a cunoștințelor, cercuri de calitate** - cercurile de pregătire sunt constituite din grupuri de salariați care se întâlnesc periodic, la intervale de timp prestabilite, cu scopul de a-și însuși sau îmbunătăți cunoștințele referitoare la cerințele procedeele de producție, locul de muncă, modul de organizare a muncii etc. Este o formă de pregătire individuală în cadrul unui grup. Tot în această categorie intră și cercurile de calitate formate din grupuri de lucru care au ca scop identificarea și dezbaterile problemelor apărute fie în cadrul procesului de muncă, fie la locul de muncă și respectiv căutarea sau sugerarea de soluții pentru rezolvarea lor. Participanții trebuie să fie integrați în procedurile de control și planificarea activității. În mod obișnuit aceste cercuri se desfășoară sub supravegherea unui coordonator.
- **Autoinstruire inclusiv prin mijloace electronice de învățare** - caracteristica acestui tip de pregătire este aceea că însăși persoana instruită este cea care decide asupra modului în care să se facă această pregătire/instruire, asupra timpului dedicat acestei pregătiri precum și asupra locului unde aceasta urmează să aibă loc (centru de pregătire, bibliotecă sau secțiuni destinate exclusiv pregătirii). Nu se consideră FPC dacă autoinstruirea se face în scop personal și nu este organizată și finanțată (cel puțin parțial) de întreprindere.

Formarea profesională inițială (FPI):

- se acordă persoanelor care se formează în cadrul sistemului național de educație unde perioadele de pregătire practică alternează cu cele de pregătire teoretică (**nivel gimnazial, liceal și postliceal – ISCED 2-4**) și care nu au obținut încă o calificare;
- are ca scop obținerea unui certificat/diplome care să ateste calificarea pe o ocupație sau grupă de ocupații, după absolvirea cu succes a nivelului de instruire;
- durata totală a programului (pregătire practică și teoretică) este de minim 6 luni și maxim 6 ani;
- presupune existența unui acord/contract/convenție de pregătire practică între participantul la formarea profesională și întreprindere direct sau prin intermediul instituției de învățământ;
- participantul beneficiază de o formă de remunerare în bani sau în natură (salariu, indemnizație, bursă, primă, altă formă de remunerare).

(sursa: Institutul Național de Statistică)



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

DEZVOLTAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA – CONSIDERENTE GENERALE

În ciuda creșterii economice susținute din ultimii ani (în special din perioada care a urmat crizei economice din 2008, începând cu anul 2013) și a sprijinului din partea Uniunii Europene pentru tranziția către o economie mai stabilă și o societate a bunăstării, România continuă să aibă una dintre cele mai mari rate ale riscului de sărăcie și de excluziune socială la nivel comunitar, înregistrând valori ale acestui indicator mult peste media europeană (23.6%vs.17%-media UE, conform Eurostat, pentru anul 2017).

Modificările demografice- respectiv populația îmbătrânită și rata ridicată a emigrației, în special în rândul tinerilor, coroborate cu nivelul scăzut de participare a populației române pe piața forței de muncă, afectează în perspectivă potențialul creșterii economice. În același timp, țara noastră înregistrează cea mai scăzută rată a participării la diverse forme de pregătire a adulților din UE (1,2%, în 2016 în condițiile în care media UE era de 10,8%). Cu toate că formarea profesională continuă (FPC) a luat amploare în ultimul deceniu rata de participare a adulților (25- 64 de ani) este foarte redusă (valori sub 2% raportare pentru întreg intervalul 2010-2015), mult sub media UE (14%) și mai ales sub ținta impusă prin „Cadru strategic de cooperare europeană în educația și formarea profesională pentru orizontul 2020” (15%). Ca și termen de comparație, pentru 2015, valoarea acestui indicator în Ungaria a fost de 9,2%, iar în Bulgaria de 2,3%. Nu în ultimul rând, conform Raportului de țară privind dezvoltarea forței de muncă (SABER, 2017) al Băncii Mondiale, mobilitatea educațională, măsurile de orientare în carieră și competențele „soft” necesare pe piața forței de muncă (cum ar fi competențele antreprenoriale și digitale) sunt și ele slab dezvoltate. Ținând cont de toate acestea, dacă ritmul de creștere a competențelor nu este accelerat, România nu va putea contracara îmbătrânirea populației și migrația, iar deficitul de personal cu un nivel adecvat de competențe se va perpetua și chiar accentua.

Indicatorul la nivelul căruia România performează cel mai bine față de țintele asumate pentru 2020, în conformitate cu „Acordul de parteneriat cu România pentru perioada de programare 2014-2020” și „Programul național de reformă 2014”, este rata de finalizare a studiilor terțiare (25,6%, în 2016). Dar chiar și la nivelul acestui indicator țara noastră se situează spre capătul clasamentului la nivel european.

Pentru a contracara modificările demografice și pentru a combate sărăcia și a susține o creștere economică sustenabilă, aplicarea unor politici educaționale corespunzătoare, precum și a unor politici de îmbunătățire a calității forței de muncă sunt esențiale.

În ciuda importanței deosebite pe care o au formarea profesională și educația în general în ceea ce privește calitatea vieții și progresul economic al întregii țări, Raportul Băncii Mondiale identifică o subfinanțare cronică a învățământului din țara noastră. Potrivit Eurostat, bugetul total alocat de țara noastră pentru învățământul la toate nivelurile a fost în anul 2018 de 2,8% din PIB, mult sub media pe continentul european - 4,2%. Fondurile alocate FPC au fost chiar mai restrânse decât cele alocate FPI. Însă, efectele/impactul subfinanțării sunt greu de cuantificat atâta timp cât nu se efectuează analize sistematice ale impactului alocărilor financiare asupra beneficiarilor și parteneriatele menite să atragă fonduri din partea angajatorilor sunt sporadice. *„Dezvoltarea forței de muncă nu este un obiectiv în sine, ci un mijloc pentru atingerea unor obiective mai largi – impulsionează angajabilității și a productivității; reducerea presiunii exercitate de lipsa competențelor asupra dezvoltării întreprinderilor; precum și susținerea creșterii economice*

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

generale și a bunăstării sociale". (SABRE, pg. 18) De aceea investițiile în dezvoltarea forței de muncă, dar și în educație în general ar trebui să constituie o prioritate la nivel național.

Dezvoltarea forței de muncă în țara noastră se realizează prin două mecanisme complementare, cu obiective și referințe comune, respectiv sistemul de învățământ profesional și tehnic (ÎPT) sau Formarea Profesională Inițială (FPI), reglementat prin Legea educației naționale nr. 1/2011, și sistemul de formare profesională continuă (FPC), reglementat de Legea privind formarea profesională a adulților nr. 129/2000, actualizată și republicată. Filiera ÎPT funcționează printr-o rețea de unități de învățământ acreditate de Ministerului Educației prin Centrul Național pentru Dezvoltarea ÎPT (CNDIPT) și Agenția Română pentru Asigurarea Calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP). Rețeaua cuprinde unități de învățământ secundar-superior și post-secundar care oferă programe de ÎPT corespunzătoare nivelurilor 2-5 din Cadrul Național al Calificărilor (CNC), în conformitate cu Cadrul European al Calificărilor. După închiderea în 2009, a școlilor de arte și meserii (învățământ cu durată de 3 ani) și transferul elevilor la licee tehnologice, ÎPT a fost reintrodus, în 2012 ca ciclu de pregătire școlară cu durată de 2 ani pentru ca ulterior (din 2014) durata programului să crească la 3 ani și să se introducă contractele de ucenicie cu angajatorii. Pregătirea practică, la locul de muncă se realiza atât în ateliere școlare, cât și în unitățile de producție ale angajatorilor. Începând cu anul școlar 2017-2018, sistemul de învățământ dual prevede o implicare și o responsabilizare mai puternică a angajatorilor, aceștia din urmă fiind implicați în elaborarea curriculum-ului și având reprezentanți în consiliile școlilor iar pregătirea la locul de muncă se desfășoară la angajator, cu tutori de specialitate, instruiți și numiți formal. Așadar, ÎPT cuprinde două rute alternative: în școli care oferă programe de ÎPT cu durată de trei ani (în parteneriat cu angajatorii-care au însă responsabilități limitate și nu se implică direct în elaborarea curriculum-ului și în managementul școlii) sau în școli care oferă programe de studiu în sistem dual, cu o implicare și responsabilizare directă a angajatorilor. În contextul modificărilor structurale (legislative) și impotanței tot mai mari care se acordă acestei filiere, învățământul profesional și tehnic ocupă o poziție extrem de importantă în sistemul educațional românesc, înrolând 49,79% (2016) din totalul elevilor din învățământul secundar superior (școli profesionale cu durată de 3 ani și licee tehnologice cu durată de 4 ani), o pondere semnificativ mai mare decât media la nivel European (circa 40%).

Pe de altă parte însă, componenta sistemul FPC nu se bucură de același succes. Astfel, participarea adulților la programe de perfecționare și formare profesională continuă este mult mai scăzută față de media europeană (1,2%, față de media UE de 10,8%, conform datelor din 2016). Situația este cu atât mai deficitară în rândul persoanelor cu nivel scăzut de educație, unde rata participării era doar de 0,5%, comparativ cu media UE de 4,4%. (On the Way to 2020: date pentru politici în învățământul profesional și tehnic. Sinteze statistice naționale – actualizare 2016. Publicație CEDEFOP).

Deși România a adoptat un Cadru Național al Calificărilor, corelarea între FPI și FPC este deficitară. *"Curriculum-ul și evaluarea sunt definite în termeni de rezultate ale învățării conform cerințelor din standardele ocupaționale, dar mecanismele pentru menținerea calității programelor de formare profesională și pentru asigurarea credibilității testării competențelor sunt gestionate separat în FPI și în FPC. [...] Totodată, standardele ocupaționale și cele de pregătire profesională încă nu au fost corelate, astfel încât să permită trecerea ușoară de la formarea profesională inițială la cea continuă. Mai mult, recunoașterea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, prin intermediul acumulării și transferului de credite, este în stadiu incipient. **Corelarea FPI și FPC și armonizarea managementului celor 2 sisteme sunt esențiale în contextul promovării învățării pe tot parcursul vieții.** Acesta abordare ar putea presupune dezvoltarea de programe de formare într-un cadru curricular comun, clarificarea legăturii dintre*



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

standardele ocupaționale, calificări și curriculum și standardizarea mecanismelor și procedurilor de asigurare a calității". (SABRE, pg.5)

Dezvoltarea forței de muncă necesită investiții semnificative și constante de resurse, la toate nivelurile – la nivel guvernamental, din partea populației/beneficiarilor direcți și dar și din partea beneficiarilor indirecti - angajatorilor. În prezent, formarea profesională inițială se finanțează preponderent de la bugetul de stat și doar în mică măsură din fonduri private. Finanțarea formării profesionale continue este mult mai fragmentată. Formarea profesională a persoanelor din grupuri vulnerabile (șomeri, minorități etnice, persoane încarcerate) este parte din programele active de ocupare (MAO) și este finanțată din fonduri publice, din Fondul Asigurărilor de Șomaj și din Fondul Social European. Pe de altă parte, FPC nu beneficiază de un mecanism de finanțare uniform. Sursele – bugetul de stat, fonduri private (beneficiarii direcți sau angajatorii acestora) și Fondurile UE – sunt diverse, dar încă limitate. FPC nu beneficiază de finanțări recurente de la bugetul de stat.

În ceea ce privește implicarea întreprinderilor în susținerea formării profesionale, aceasta este limitată. Codul Muncii prevede obligații explicite pentru angajatori de a asigura formarea profesională continuă a angajaților. Aceștia: „(i) au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 3 ani, dacă au mai puțin de 20 de salariați și cel puțin o dată la 2, dacă au peste 20 de angajați; (ii) beneficiază de stimulente pentru a acoperi costurile cu formarea profesională, întrucât aceste cheltuieli sunt scutate de plata impozitului pe profit (cheltuielile cu formarea profesională fiind considerate costuri de producție)”. În același timp, Codul Muncii nu face referire la nicio formă de sprijin financiar direct și nu cuprinde sancțiuni pentru nerespectarea acestor prevederi. Totodată, aceste beneficii sunt disproporționate comparativ cu procedurile birocratice și “valoarea reală” a acestor stimulente. Ca atare, angajatorii preferă să nu apeleze la astfel de mecanisme, întrucât ele implică un cost suplimentar în timp și bani, care nu se justifică prin valoarea stimulentei. Drept urmare, cele mai multe întreprinderi mici și mijlocii nu oferă angajaților programe de pregătire astfel încât prevederile legii nu sunt neapărat puse în aplicare.

Angajatorii care se implică în astfel de demersuri sunt de obicei companiile mari, cu resurse umane și financiare semnificative, folosind de cele mai multe ori în acest sens resurse (centre sau capacități de formare) proprii. Această situație, dincolo de implicațiile pe care le are în ceea ce privește nivelul de performanță și calificare comportă și o serie de riscuri. România are cea mai mică densitate a întreprinderilor din EU28 (Raport FEM cu privire la competitivitatea globală 2015-16), întreprinderile mici și mijlocii reprezentând majoritatea (99% dintre societățile comerciale). În absența concurenței, companiile care domină industria (date fiind costurile de producție mai scăzute) nu au un “stimulent” real ca să își sporească productivitatea și să investească în acest scop în dezvoltarea personalului.

Organizațiile mici au o probabilitate mai scăzută de a-și forma angajații, deoarece nu dispun, de obicei, de infrastructura și resursele pentru a organiza și implementa astfel de programe. În aceste condiții sprijinirea IMM-urilor pentru perfecționarea angajaților (fie în afara unităților economice, fie la locul de muncă este extrem de importantă. În ultimele programări, UE a alocat o serie de fonduri pentru a sprijini angajații din întreprinderile mici și mijlocii să dobândească competențe de dezvoltarea afacerii, de antreprenoriat sau competențe specifice postului ocupat, însă acestea s-au dovedit insuficiente pentru a genera un impact semnificativ și trebuie în mod clar dublate politici guvernamentale de stimulare și finanțări naționale. Concluzia la acest nivel a Raportului Bancii Mondiale a fost că Guvernul ar trebui să exploreze strategiile de stimulare a investițiilor private în FPC. “Soluțiile vizate variază de la

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

campanii de sensibilizare cu privire la beneficiile FPC, la sprijin pentru întreprinderi în evaluarea nevoilor legate de competențe sau la înființarea unui fond de formare". (SABRE, pg. 54)

"În mediile economice dinamice, lucrătorii trebuie să dobândească noi abilități și competențe, dar și să le actualizeze pe tot parcursul vieții profesionale. Acest lucru se poate realiza cel mai bine printr-un sistem de învățământ și formare inițială și continuă, care promovează învățarea pe tot parcursul vieții, oferind rute clare și flexibile pentru transferurile între cursuri, trecerea la niveluri mai înalte de formare și acces la programe din alte domenii. Pentru cei încadrați deja în forța de muncă, sistemele de recunoaștere a învățării anterioare sunt esențiale pentru a le permite să își îmbunătățească în mod eficient competențele și să dobândească altele noi. (SABRE, pg. 39)

Beneficiile investițiilor în dezvoltarea forței de muncă sunt incontestabile. De exemplu, Raportul MMJS, „Evaluarea efectului programelor de măsuri active de ocupare (MAO) asupra reducerii șomajului și creșterii gradului de ocupare în muncă – 2015”, a identificat următoarele:

- creșterea șanselor de ocupare a unui loc de muncă de trei ori în rândul beneficiarilor de stimulente pentru mobilitate comparativ cu șomerii
- creșterea șanselor de ocupare a unui loc de muncă cu 50% în cazul persoanelor cu vârste apropiate de pensionare datorită stimulentei acordate angajatorilor.
- Impact pozitiv al cursurilor asupra tinerilor sub 24 de ani, precum și asupra beneficiarilor de cursuri din servicii, construcții și industrie.
- Impact pozitiv al cursurilor pe termen lung asupra reducerii șomajului.

În vederea analizei demersurilor concrete duse la îndeplinire de către întreprinderi pentru dezvoltarea forței de muncă, Institutul Național de statistică derulează la intervale de 5 ani, Ancheta privind formarea profesională în România (**FORPRO**). Ultimul astfel de studiu făcut public de către INS datează din 2015. Rezultatele cercetării au fost sintetizate în cadrul Raportului "Caracteristici ale formării profesionale în întreprinderile din România în anul 2015" (2017). Obiectivele principale ale acestei anchete au fost acelea de a acumula și sintetiza informații cu privire la următoarele aspecte:

- programele elaborate de întreprinderi pentru formarea profesională continuă (FPC) angajaților, volumul și caracteristicile formării profesionale continue;
- dimensiunea formării profesionale inițiale (FPI).

Cercetarea furnizează informații cheie, relevante în deosebi pentru direcționarea politicilor publice, despre toate tipurile de formare profesională susținute de către întreprinderi, dar și asupra formării inițiale a tinerilor care nu au încă o calificare profesională. Din această perspectivă, cercetarea furnizează date privind următoarele aspecte:

FPC - formarea profesională continuă:

- Date de ordin calitativ:
 - aptitudini și competențe considerate de mare importanță pentru dezvoltarea întreprinderii;
 - categorii de furnizori de cursuri externe spre care s-au orientat întreprinderile;
 - motivele pentru care unitățile investigate nu au oferit FPC angajaților săi în perioada de referință.
- Date de ordin cantitativ:

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- numărul persoanelor din rândul angajaților care au luat parte la cursurile FPC, corelat cu diverse variabile socio-economice;
- numărul persoanelor din rândul angajaților care au luat parte la alte forme de FPC (altele decât cursurile);
- costul cursurilor de FPC pe elemente componente;
- durata cursurilor de FPC.

FPI - formarea profesională inițială - informații despre motivele acordării și numărul de întreprinderi implicate în astfel de demersuri.

Cercetarea, cea mai mare astfel de investigație sistematică în domeniul dezvoltării forței de muncă derulată la nivel național, a cuprins 51.000 de întreprinderi. Dintre acestea, au fost identificate 13.000 de unități care au întreprins demersuri pentru formarea angajaților proprii (26.7%, în creștere cu 2.6% față de anul 2010).

În cazul întreprinderilor care nu au sprijinit astfel de acțiuni, cele mai multe (83,5%) au argumentat acest lucru prin prisma faptului că „*nivelul actual de calificări, aptitudini și competențe ale angajaților a corespuns nevoilor unității*” sau că „*s-a preferat recrutarea persoanelor cu calificări, aptitudini și competențe necesare locului de muncă*” (78,3%).

Dintre întreprinderile care au furnizat astfel de programe 79,1% au oferit angajaților **cursuri** (interne și/sau externe) și 82,7% au organizat **alte forme de instruire**, cum ar fi: pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă; rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare; instruire la conferințe, prelegeri, seminarii, al căror scop principal este formarea profesională a angajaților; participare la cercuri de pregătire/îmbunătățire a cunoștințelor, cercuri de calitate; autoinstruire inclusiv prin mijloace electronice de învățare. Raportat la eșantionul total cuprins în investigație, 21,1% dintre întreprinderi au sprijinit formarea personalului prin cursuri FPC și 22,1% prin intermediul altor programe de formare.

Doar 4,0% (respectiv circa 2 mii întreprinderi dintre cele cuprinse în cercetare) au oferit **FPI**.

Rata globală de participare la cursurile de FPC (ponderea participanților la cursuri în total angajați din toate întreprinderile care au format obiectul anchetei) a fost de 21,3%, în creștere cu 3,5 puncte procentuale față de anul 2010, respectiv cu 3,9 puncte procentuale față de anul 2005.

Rata de participare la cursurile FPC (ponderea participanților la cursuri în total angajați din întreprinderile care au asigurat programe de formare) în anul 2015 a fost de 42,3%, în creștere cu 1,1 procente față de cercetarea anterioară (2010). Din perspectiva variabilelor demografice de referință se remarcă o participare mai mare la formarea profesională în rândul femeilor, comparativ cu bărbații, care s-a menținut de-a lungul timpului (44,1% față de 41,1% în 2015, comparativ cu 42,6% față de 40,2% în 2010).

Pe **grupe de vârstă** cea mai mare rată de participare la cursurile FPC (47,2%) s-a înregistrat în rândul populației cu vârste cuprinse între 25-54 ani urmată îndeaproape de categoria tinerilor, sub 25 de ani (44,3%).

Pentru anul de referință 2015, **costul total al formării profesionale continue** (compus din costul cursurilor de FPC - 36,4% și costul forței de muncă al participanților la cursuri) a fost de 1246,3 milioane lei, din care, partea corespunzătoare costului cursurilor de FPC acoperit peste o treime (36,4%). **Costul mediu al formării per participant**, a fost de 1705 lei, cu variații semnificative de la un domeniu la altul: activitățile de informații și comunicații - 3602 lei, producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat - 3010



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

lei, industria extractivă - 2917 lei și, la polul opus sectorul hoteluri și restaurante, cu un cost de doar 579 lei) Cost mediu/oră (per ansamblu) era de 43,4 lei.

Costul mediu per participant al cursurilor de FPC, a fost de 621 lei în timp ce **costul mediu orar al cursurilor de FPC** a fost de 15,8 lei/oră.

Valoarea contribuțiilor la fondurile de finanțare colectivă a fost de numai 611 mii lei. Deși în cea mai mare parte au fost efectuate din resurse proprii, costurile cursurilor de FPC au fost susținute și din încasări din alte surse de finanțare (550 mii lei).

Prin raportare la **activitățile economiei naționale**, cele mai ridicate ponderi ale întreprinderilor care au oferit FPC (în total întreprinderi din fiecare activitate economică) au fost înregistrate în activitățile de:

- producție și furnizare de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (51,4%)
- tranzacții imobiliare (48,6%)
- intermediari financiare și asigurări (44,8%)
- alte activități de servicii (41,6%)
- informații și comunicații (41,2%)

Cea mai scăzută pondere s-a înregistrat în domeniul "hoteluri și restaurante" (12,9%).

După clasa întreprinderilor, investițiile în dezvoltarea forței de muncă s-au concentrat preponderent la nivelul companiilor mari, 67,4% dintre acestea finanțând astfel de acțiuni. La nivelul întreprinderilor de mărime mijlocie ponderea celor care au oferit FPC angajaților a fost 38% în timp ce în cazul întreprinderilor mici aceasta a fost de doar 21,7%.

După localizarea cursurilor, se constată o ușoară preferință a angajatorilor pentru programele **externe**, comparativ cu cele **interne** (70,6% față de 59,5%), trend care se menține față (conform studiilor derulate) față de anii precedenți (72,1% față de 55,4% în anul 2010, respectiv 73,9% față de 49,2% în 2005).

Pe clase de mărime, întreprinderile mari, deși au reprezentat doar 13,2% din numărul total al unităților care au oferit cursuri externe de FPC, au beneficiat în proporție de 90,7% de oferta unităților private de pregătire.

Sub raportul **numărului de ore petrecute de toți participanții** la cele două tipuri de cursuri, ordinea se inversează, volumul de ore parcurse de către participanții la cursuri interne fiind de 1,7 ori mai mare decât în cazul celor care au urmat cursuri externe.

Din perspectiva conținutului, cele mai multe întreprinderi care au furnizat cursuri de FPC s-au orientat cu precădere spre dezvoltarea **aptitudinilor și competențelor tehnice și practice sau specifice locului de muncă** (72% dintre întreprinderile care au furnizat cursuri), aptitudini de lucru în echipă (51,2%) și cele de soluționarea problemelor (47,0%) (dintre care 58,1% fiind unități mici). Această tendință s-a menținut indiferent de clasa de mărime (75,6% - în rândul întreprinderilor mari, 75,5% în rândul întreprinderilor mijlocii, 69,7% în rândul întreprinderilor mici).

Pentru aptitudinile și competențele soft, întreprinderile, indiferent de clasa de mărime căreia îi corespund, au prioritarizat **dezvoltarea aptitudinilor de lucru în echipă și celor de soluționarea problemelor**.

În cazul cursurilor externe, **principalii furnizori** au fost: unitățile private de pregătire (81,4% din întreprinderi au beneficiat de serviciile acestora), unități furnizoare de echipamente (54,9% din întreprinderi au beneficiat de serviciile acestora) sau uniunile sindicale sau profesionale (care au furnizat cursuri externe doar pentru 8,9% din întreprinderi).



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În anul 2015, **durata cursurilor de formare profesională continuă** (în cadrul și în afara programului normal de lucru) a fost, în medie de 39 ore/participant. Pe clase de mărime s-a observat că participanții din întreprinderile mijlocii și mari au alocat în medie 40 ore pentru cursurile FPC, comparativ cu doar 29 ore alocate de participanții din întreprinderile mici. Majoritatea orelor de cursuri FPC (peste 89%) s-au desfășurat în **cadrul programului de lucru**. Raportat la **tipurile de cursuri de FPC**, aproape două treimi din timpul total de pregătire aferent cursurilor de FPC a fost alocat cursurilor interne (incluzând în această categorie *cursurile obligatorii în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă*).

În ceea ce privește **alte forme FPC**, aceste sunt mai frecvente în întreprinderile mari (60,1% din totalul clasei de mărime corespunzătoare), iar cel mai redus interes s-a înregistrat în întreprinderile mici (17,7% din totalul clasei de mărime corespunzătoare). Cele mai frecvente în perioada de referință au fost: perioadele planificate de pregătire ghidată (58,9%) și autoinstruire (53,2%), participarea la cercuri de pregătire (9,3% din întreprinderi).

Date mai recente privind formarea profesională în țara noastră vin din partea EUROSTAT. Puse în contextul comunitar, datele privind participarea profesională ilustrează deficiențe majore comparativ cu spațiul comunitar. Astfel, pentru anul 2016 (ultima raportare de referință, rata de participare formare profesională (formală și informală) în țara noastră era de doar 7%, cu mult sub media EU 27 - 43.7% în cazul formării profesionale formale, această pondere scade la 1.6%, comparativ cu 5%, media EU-27. Comparția la nivelul pregătirii nonformale ilustrează un decalaj și mai mare (5.6% în România vs. 41.4% - UE 27).

Pe categorii de vârstă, datele EUROSTAT 2016 confirmă raportările INS pentru anul precedent, respectiv o participare mai mare la formare a persoanelor tinere. Dar și în acest caz se menține subreprezentarea comparativ cu media UE (25-34 de ani - 13.9% vs. 52.2%; 34-64 - 7% vs. 43.7%). Similar persoanelor cu un nivel mai ridicat de educație și funcții cu atribuții de conducere sau administrative, și în strânsă corelație cu aceste variabile, tinerii se orientează cu precădere către cursuri nonformale (9.8% vs. 4.9%).

În cazul educației nonformale EUROSTAT punctează distribuția serviciilor la nivel de furnizori după cum urmează: furnizori de formare - 5% (vs. 7.8% la nivel european), instituții de training non formal - 28.8% (vs. 19.3%), instituții comerciale care nu au trainingul drept obiect de activitate (ex. furnizori de echipamente) - 8.6% (vs. 9.6%), instituții culturale - 0% (vs. 3.7%), angajatori - 45.5% (vs. 33.7%), parteneri sociali (organizații sindicale, camere de comerț etc.) - 0% (vs. 4.5%), patronate - 0% (vs. 1.2%), ONG-uri - 0% (vs. 7.2%); persoane fizice - 4.3% (vs. 5.8); alți furnizori - 3.9% (vs. 5.1%).

Media orelor de formare - cursuri formale sau informale - pentru anul vizat a fost de doar 47 de ore, aproape jumătate din media la nivel comunitar (91 de ore). Pentru programele formale această medie a fost de doar 265 de ore, comparativ cu 359 de ore - UE 27, în timp ce în cazul pregătirii informale media este de doar 33 de ore comparativ cu 67, media în spațiul comunitar.

Participarea la programe de pregătire nonformale este per ansamblu extrem de scăzută (5.4%, comparativ cu 44.4% - UE). În cazul pregătirii nonformale finanțate de către angajator, această pondere este și mai scăzută (5% vs. 40.8%). De remarcat faptul că gradul de participare este mai ridicat în rândul personalului cu atribuții de conducere și scade progresiv în cazul personalului administrativ, muncitorilor calificați și respectiv ocupațiilor elementare. Pe de altă parte, cu cât nivelul ierarhic/de specializare a postului este mai ridicat cu atât interesul pentru dezvoltarea profesională (ponderea participării și la alte cursuri decât cele finanțate de către angajator) este mai mare.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În 2016 ponderea întreprinderilor din România care furnizau programe de formare era de 26.7%, comparativ cu 70.5% în spațiul comunitar. După mărime, doar 21.7% dintre companiile mici s-au implicat în astfel de activități (vs. 66.9%, ponderea în spațiul comunitar), 38% dintre întreprinderile mijlocii (vs. 84.3%) și 67.4% dintre întreprinderile mari (vs. 95%). Pe lângă implicarea redusă a angajatorilor țara noastră se mai confruntă și cu o intensitate scăzută a participării la aceste programe organizate de către firme (79.1% vs. 85.4%).

FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ÎNTEPRINDERILE CARE ACTIVEAZĂ ÎN SECTOARELE RELEVANTE

După cum menționam în capitolul Context, prezentul Raport se realizează în cadrul proiectului „Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud-Est” (Contract: POCU/464/3/12/128144), care se adresează în principal unor sectoare cu potențial competitiv bine definite, identificate conform SNC/ din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, respectiv: **Turism și ecoturism, Textile și pielărie, Construcții, Tehnologia informației și comunicațiilor, Procesarea alimentelor și a băuturilor.**

Statisticile naționale (INS) sau la nivel european (EUROSTAT) colectează date privind dezvoltarea forței de muncă, în mod sistematic și cu periodicitate, inclusiv prin raportare la activități ale economiei naționale și domenii de activitate.

Deși există diferențe notabile în clasificarea domeniilor de activitate față de sectoarele delimitate prin SNC/SNCDI, precum și o serie de modificări în ceea ce privește modul de colectare/grupare a datelor de-a lungul timpului, datele colectate de către cele 2 instituții pot constitui baza pentru conturarea unei imagini mai clare privind demersurile întreprinse la nivel organizațional în vederea dezvoltării forței de muncă cel puțin într-o parte din zonele de interes.

Datele pe categorii de populații arată o participare mai ridicată la formare a persoanelor care ocupă poziții de conducere (15.4%) și de ordin administrativ (8.4%) comparativ cu muncitorii calificați (4.6%). Această tendință este dublată și de statisticile pe educație, care evidențiază o creștere a participării la formare odată cu creșterea nivelului de educație (în corelație cu restricțiile de acces impuse de legislația aplicabilă). Aceleași date mai arată însă și un decalaj între absolvenții de studii terțiare, care se orientează mai degrabă spre programe nonformale și cei cu un nivel de educație inferior, care se îndreaptă mai mult către cursuri formale (calificări).

După sectorul de activitate, bazele de date naționale furnizează date limitate privind implicarea întreprinderilor pentru sectoarele de interes, respectiv:

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Întreprinderi care au oferit formare profesională continuă pe activități ale economiei naționale (2015)

- Industria alimentară + Fabricarea băuturilor = 22,3%
- Construcții = 26,2%
- Hoteluri și restaurante = 12,9%

Sursa (INS, TEMPO)

Participanți la cursurile de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale (2015)

- Industria alimentară + Fabricarea băuturilor = 32.376
- Construcții = 31.927
- Hoteluri și restaurante = 9.751
- Fabricarea produselor textile = 5.472
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte = 10.698
- Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor = 4.470

Sursa (INS, TEMPO)

Așa cum menționam în sinteza Anchetei formării profesionale în întreprinderi (FORPRO) numărul de ore petrecute de către salariați în cadrul programelor de formare variază sensibil de la un domeniu/ sector de activitate la altul, atingând valori extrem de reduse în sectoare precum fabricarea băuturilor, turism sau pielărie.

Durata medie a cursurilor de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale (2015)

- Industria alimentară = 34 ore
- Fabricarea băuturilor = 16 ore
- Hoteluri și restaurante = 21 ore
- Fabricarea produselor textile = 75 ore
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte = 32 ore
- Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor = 21 ore

Sursa (INS, TEMPO)

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Variațiile în ceea ce privește implicarea în organizarea de programe de formare și amplexarea acestora (numărul de ore) au cauze multiple cum ar fi specificul și specificitatea activității, modificările contextuale și tehnologice, competitivitatea pieței, interesele imediate și strategiile de dezvoltare pe termen mediu și lung ale companiilor etc. Totuși unul dintre factorii decisivi ai investițiilor în dezvoltarea resurselor umane, indiferent de sector, îl reprezintă resursele. Îmbunătățirea calității cunoștințelor și aptitudinilor profesionale ale angajaților implică eforturi financiare din partea angajatorilor, concretizate în cheltuieli pentru plata taxelor de curs, a instructorilor (interni și/sau externi), a transportului, diurnei și cazării participanților la cursuri, a spațiului de pregătire (chirie, consum de energie, apă etc.), a materialelor consumabile etc., așa cum se poate vedea din tabelul de mai jos.

Activități ale economiei naționale	Anul 2015 Lei RON
Construcții	39,021,875.00
Contribuții la fonduri de finanțare colectivă	6,055.00
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasari și contribuții	13,003,255.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasari și contribuții	12,979,381.00
Costul fortei de munca al personalului implicat în FPC	2,018,221.00
Costul spațiului de pregătire	468,268.00
Încasări din surse de finanțare	29,929.00
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	833,967.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	9,682,799.00
Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	6,213,135.00
Contribuții la fonduri de finanțare colectivă	5,144.00
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasari și contribuții	2,067,616.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasari și contribuții	2,066,010.00
Costul fortei de munca al personalului implicat în FPC	1,341,410.00
Costul spațiului de pregătire	29,698.00
Încasări din surse de finanțare	6,750.00
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	43,401.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	653,106.00
Fabricarea băuturilor	3,474,302.00
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasari și contribuții	1,158,101.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasari și contribuții	1,158,101.00
Costul fortei de munca al personalului implicat în FPC	411,294.00
Costul spațiului de pregătire	2,894.00
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	38,220.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	705,692.00
Fabricarea produselor textile	5,236,173.00
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasari și contribuții	1,745,391.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasari și contribuții	1,694,655.00
Costul fortei de munca al personalului implicat în FPC	556,669.00

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Activități ale economiei naționale	Anul 2015 Lei RON
Costul spațiului de pregătire	12,878.00
Încasări din surse de finanțare	50,736.00
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	256,177.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	919,667.00
Hoteluri și restaurante	6,096,618.00
Contribuții la fonduri de finanțare colectivă	-
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasări și contribuții	2,032,206.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasări și contribuții	2,032,206.00
Costul forței de muncă al personalului implicat în FPC	522,886.00
Costul spațiului de pregătire	123,264.00
Încasări din surse de finanțare	-
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	301,228.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	1,084,828.00
Industria alimentară	19,225,283.00
Contribuții la fonduri de finanțare colectivă	39,122.00
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasări și contribuții	6,382,346.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasări și contribuții	6,414,302.00
Costul forței de muncă al personalului implicat în FPC	942,869.00
Costul spațiului de pregătire	130,227.00
Încasări din surse de finanțare	7,166.00
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	591,113.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	4,718,138.00
Tabăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor	2,684,070.00
Contribuții la fonduri de finanțare colectivă	-
Costul cursurilor de FPC exclusiv încasări și contribuții	894,690.00
Costul cursurilor de FPC inclusiv încasări și contribuții	892,458.00
Costul forței de muncă al personalului implicat în FPC	74,673.00
Costul spațiului de pregătire	17,720.00
Încasări din surse de finanțare	2,232.00
Plăți pentru transport, diurnă și cazarea participanților la cursurile FPC	53,630.00
Taxe către unitățile furnizoare de cursuri FPC	748,667.00

Aceste valori se cumulează, generând costuri considerabile pentru angajatori, constituindu-se adesea într-un impediment pentru companii în susținerea unor astfel de programe (mai ales în cazul întreprinderilor mici, cu resurse limitate). Din aceste considerente, rata globală de participare la astfel de programe în sectoarele de interes este, similar situației remarcate la nivel național, relativ scăzută:

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

**Rata de participare pentru angajații din
întreprinderile care au oferit cursuri de formare
profesională continuă
(2015)**

- Industria alimentară = 43,7%
- Fabricarea băuturilor = 51,3%
- Fabricarea produselor textile = 41,2%
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte = 28,6%
- Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și incaltamintei; prepararea și vopsirea blănurilor = 37,7%
- Construcții = 27,4%
- Hoteluri și restaurante = 39,4

Sursa (INS, TEMPO)

**Repartizarea timpului de pregătire la cursuri de
formare profesională continuă, din care - în
program normal de lucru
(2015)**

- Industria alimentară = 740.904
- Fabricarea băuturilor = 90.507
- Fabricarea produselor textile = 401.166
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte = 313.982
- Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și incaltamintei; prepararea și vopsirea blănurilor = 164.224
- Construcții = 984.572
- Hoteluri și restaurante = 161.074

Sursa (INS, TEMPO)

**Ponderea întreprinderilor care au oferit formare
profesională inițială
(2015)**

- Industria alimentară = 2,7%
- Fabricarea produselor textile = 6,2%
- Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte = 3,9%
- Tăbăcirea și finisarea pieilor; fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și incaltamintei; prepararea și vopsirea blănurilor = 0,7%
- Construcții = 2,4%
- Hoteluri și restaurante = 2,3%

Sursa (INS, TEMPO)

La fel ca și în cazul situației identificate la nivel național, în sectoarele strategice vizate prin prezentul proiect, deficitul de implicare din partea agajatorilor în pregătirea resursei umane este chiar mai accentuat în ceea ce privește formarea inițială. Astfel, întreprinderile sunt aproape absente din învățământul profesional și tehnic.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CONCLUZII:

Așadar, atât la nivel național cât și în cadrul sectoarelor cu potențial competitiv vizate prin proiect, participarea și accesul la învățare în rândul adulților rămân foarte scăzute, în pofida necesității de perfecționare și reconversie profesională a forței de muncă.

Conform Monitorului Comisiei Europene privind educația și formarea în România (2018), competențele digitale ale populației, deși s-au îmbunătățit în ultimii ani, sunt printre cele mai scăzute din UE: în 2017, doar 29% din populație deținea cel puțin competențe digitale de bază (vs. 57%, media UE). *Competențele forței de muncă sunt inadecvate pentru nevoile unei economii moderne (Banca Mondială, 2018). La fel ca în multe alte țări, în România, automatizarea proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive* (ibid). (pg.10). Cu toate acestea, formarea profesională în întreprinderi în este mult sub nivelurile înregistrate în UE.

În ciuda numeroaselor progrese înregistrate în domeniu privind parcursurile de actualizare a competențelor, privind metodologia de creare de profiluri ale solicitanților de locuri de muncă de către serviciul public de ocupare a forței de muncă, includerea cursurilor de competențe-cheie pentru persoanele slab calificate aflate în căutarea unui loc de muncă în planul național de servicii publice de ocupare a forței de muncă sau modificarea clasificării ocupaționale pentru a include „lucrătorii necalificați” și a le oferi o calificare de nivelul 1, în domeniu există în continuare numeroase provocări dintre care amintim: activitățile de informare a adulților inactivi; oferta limitată de educație și formare nonformală; accesul restrictiv la programele de calificare profesională pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare; un nivel insuficient de cunoștințe și de coordonare între părțile interesate; monitorizarea, asigurarea calității și formarea personalului. Totodată, potrivit CEDEFOP (2017) *evaluarea actuală a competențelor pe care se bazează programele de formare este fundamentată pe posturile vacante din trecut. Acest lucru nu ia în considerare în mod suficient nevoile în continuă schimbare ale economiei.*

Cadrul național al calificărilor din România a fost corelat cu Cadrul European al Calificărilor în aprilie 2018. Acesta include toate nivelurile (opt) și tipurile de calificări din sistemul formal de educație și formare, dar punerea sa în aplicare este încă într-o fază incipientă. (CEDEFOP, 2018).

Ținând cont de aceste provocări, recomandările de țară pentru România (2018) adresează inclusiv îmbunătățirea capacității de sporire a nivelului de competențe.

În urma unei analize a profilului economic al regiunii Sud Est, Planul Regional de acțiune pentru Învățământ (PRAI) Sud – Est 2016-2025, arată că domeniile prioritare la nivel de zonă sunt: comerț, turism și alimentație, construcții, mecanica prin calificări ce se adresează industriei navale, agricultura și industria alimentară. Fiind un document strategic la nivel regional, PRAI leagă aceste sectoare de formarea profesională și tehnică, în primul rând formarea inițială, unde setează următoarele ținte procentuale de ieșire din sistemul ÎPT pentru anul 2025:

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Domeniul pregătirii de bază/ Profilul Ținte propuse pentru oferta de formare *	(%)
1.Mecanică	23
2.Electromecanică	2.5
3.Electronică și automatizări	5.5
4.Chimie industrială	1
5.Materiale de construcții	1
6.Electric	5.5
7.Construcții, instalații și lucrări publice	10
8.Agricultură	4.5
9.Silvicultură	1
10.Comerț	10.5
11.Turism și alimentație	12
12.Industrie alimentară	5
13.Fabricarea produselor din lemn	2
14.Industria textilă și pielărie	4.5
15.Tehnici poligrafice	0.5
16.Estetica și igiena corpului omenesc	1
17. Protecția mediului	3
18. Economic	7.5
19. Producție media	0
TOTAL	100

(sursa: PRAI al Regiunii de Dezvoltare Sud – Est, 2016-2025, pg. 108)

Formarea profesională inițială și în continuarea acesteia, Formarea profesională continuă, nu se pot desfășura fără concursul direct al angajatorilor, motiv pentru care PRAI la nivelul Regiunii Sud Est stabilește o serie de direcții de acțiune care presupun dezvoltarea de parteneriate cu mediul privat și implicarea agenților economici încă din fazele inițiale (de proiectare) a proceselor formative.

Dezvoltarea forței de muncă trebuie să devină o prioritate pentru România, atât la nivel macro (la nivel de programe, strategii și alocări financiare de ordin guvernamental), cât și la nivelul întreprinderilor, care au o capacitate mai bună de a repera necesarul de competențe (competențe nou apărute sau modificări privind cerințele posturilor, ca urmare a schimbărilor tehnologice și economice). Întreprinderile beneficiază totodată de mai multă flexibilitate și o paletă mai largă de opțiuni când vine vorba de instrumentele pentru dezvoltarea profesională a angajaților. Bineînțeles, demersurile întreprinse de către aceștia merg mână în mână cu învățământul formal, însă sunt o componentă esențială în cadrul unui proces educațional sustenabil, corelat cu la schimbările tehnologice și organizaționale din economie care conduc la mediu concurențial tot mai pronunțat.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

BIBLIOGRAFIE:

- Rata riscului de sărăcie, 2017: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics/ro&oldid=469045
- Public expenditure on education by education level and programme orientation - as % of GDP: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_fine06&lang=en
- Evaluarea efectului programelor de măsuri active de ocupare (MAO) asupra reducerii șomajului și creșterii gradului de ocupare în muncă – 2015: https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/ProiectePrograme/Eval_Ef_Mas_Active.pdf
- Monitorul educației și formării 2018 Educație și formare România, Comisia Europeană: https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-romania_ro.pdf
- Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ (PRAI) al Regiunii de Dezvoltare Sud – Est, 2016-2025: <http://infraed.ro/wp-content/uploads/2017/10/PRAI-SUD-EST-2016-2025.pdf>
- Intreprinderi care au oferit formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale și activități ale industriei, pe categorii de unități <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Intreprinderi care au oferit formare profesională continuă, pe clase de marime și categorii de unități <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Participanți la cursurile de formare profesională continuă, pe sexe și activități ale economiei naționale <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Participanți la cursurile de formare profesională continuă, pe sexe și clase de marime ale întreprinderilor <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Durata medie a cursurilor de formare profesională continuă, pe sexe și activități ale economiei naționale <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Durata medie a cursurilor de formare profesională continuă, pe sexe și clase de marime ale întreprinderilor <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Costul formării profesionale continue pe elemente de cost și activități ale economiei naționale <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Costul formării profesionale continue pe elemente de cost și clase de marime ale întreprinderilor <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Rata globală de participare pentru angajații din toate întreprinderile la cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale și sexe <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Rata globală de participare pentru angajații din toate întreprinderile la cursuri de formare profesională continuă, pe clase de marime ale întreprinderilor și sexe <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Rata de participare pentru angajații din întreprinderile care au oferit cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale și sexe <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Rata de participare pentru angajații din întreprinderile care au oferit cursuri de formare profesională continuă, pe clase de marime ale întreprinderilor și sexe

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>

- Rata de participare pentru angajatii din intreprinderile care au oferit cursuri de formare profesionala continua, pe activitati ale economiei nationale si grupe de varsta
<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Rata de participare pentru angajatii din intreprinderile care au oferit cursuri de formare profesionala continua, pe clase de marime ale intreprinderilor si grupe de varsta
<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Repartizarea timpului de pregatire la cursuri de formare profesionala continua pe activitati ale economiei nationale si domenii de pregatire
<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Repartizarea timpului de pregatire la cursuri de formare profesionala continua pe clase de marime ale intreprinderilor si domenii de pregatire
<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Intreprinderi care au oferit formare profesionala initiala, si ponderea acestora in total intreprinderi, pe activitati ale economiei nationale si activitati ale industriei
<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Intreprinderi care au oferit formare profesionala initiala, si ponderea acestora in total intreprinderi, pe clase de marime si categorii de unitati
<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>
- Participation rate in education and training by sex:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en
- Participation rate in education and training by occupation:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_104&lang=en
- Participation rate in education and training by educational attainment level:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_102&lang=en
- Participation rate in education and training by age:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_101&lang=en
- Participation rate in education and training by labour status:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_103&lang=en
- Distribution of non-formal education and training activities by provider:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_170&lang=en

**„Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud-Est”
(Contract: POCU/464/3/12/128144)**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Editorul materialului: Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Vrancea

Data publicării: Iunie 2021

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României