

Romania National Report

A brief overview of this activity within your country- its scale, scope and key features

De mai bine de cincisprezece ani, organizațiile sindicale din România sunt preocupate să atingă o serie de obiective, precum apărarea intereselor membrilor de sindicat și o bună dezvoltare economică și socială a României.

După revoluția română din decembrie 1989, au luat ființă multe organizații sindicale. Acesta a fost un lucru încurajator, deoarece întârea faptul că în România există dreptul la liberă exprimare, dar, pe de altă parte, pentru că aceste organizații nu aveau obiective comune declarate, a condus la o serie de fricțiuni interne.

Deoarece drepturile angajaților din învățământ nu au fost mereu reprezentate la un nivel competitiv, s-a decis formarea unor sindicate specializate în prezentarea în fața liderilor politici, a mass mediei și a opiniei publice a tuturor intereselor și proiectelor instituțiilor din învățământ.

Un exemplu pentru sindicatele din învățământul universitar este "Federația Națională Sindicală Alma Mater", care este reprezentată în majoritatea instituțiilor superioare de învățământ, inclusiv în cadrul Universității Politehnice Gh.Asachi din Iași. Alma Mater și-a propus, ca principal obiectiv, restabilirea poziției sociale a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, în spiritul tradiției învățământului românesc interbelic.

Alma Mater își propune să acționeze pentru integrarea învățământului românesc în sistemul educational european.și militează pentru unitatea mișcării sindicale din învățământ, cât și pentru integrarea acesteia în sistemul sindical european.

Some comments on the political and legislative context

Începând cu noiembrie 2002, prin proiectele europene de preaderare și prin contactele politice, s-au făcut o serie de recomandări privind planul de dezvoltare pe termen mediu a organizării sistemului de formare profesională, cu accent în mod special pe formarea profesională continuă. Până în prezent nu a fost implementat încă un cadru legislativ coerent, cu toate că există interes național de finalizare a acestor proiecte.

În acest ultim context, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei împreună cu Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților au adoptat o serie de acte normative prin care au fost aprobate:

- Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților (conform ORDINULUI 353/23.07.2003 și a MMSSF ORDIN 5202/8.10.2003 MECT-<http://www.cnfpa.ro>)
- Metodologia certificării formării profesionale a adulților (conform Ordinului 501/8.10.2003 și MMSSF Ordin 5253/16.10.2003 MECT, <http://www.cnfpa.ro>)

- Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare (conform Ordinului nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare , <http://www.mmuncii.ro>)
- Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, care reglementează evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe cale non-formală și informală (adoptată prin ORDINUL Nr. 4543/468 din 23 august 2004, <http://www.cnfpa.ro>)

Pentru a accesa programele de formare profesională organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și pentru a crește participarea la formarea profesională, [Legea nr. 76/2002](#) privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, a fost modificată și completată ulterior, lărgind categoriile de persoane care pot beneficia de sprijin financiar pentru formarea lor profesională. În prezent, se lucrează la elaborarea unei legi privind ucenicia la locul de muncă. [Legea nr. 53/2003](#) Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, stipulează obligația angajatorului de a asigura accesul periodic al angajaților la formare profesională. Cu toate acestea, nu toți angajatorii sunt interesați de respectarea tuturor acestor acte normative.

Any comment on the effectiveness of the activity

În prezent România trece printr-un proces accelerat de restructurare economică și socială, iar în sprijinul restructurării vine și planul de dezvoltare al guvernului. În cadrul programului guvernamental de dezvoltare al resurselor umane, sunt bine precizate obiectivele care trebuiesc atinse: " Legislația care a fost adoptată în domeniul formării profesionale continue a avut în vedere asigurarea accesului la oportunități de formare profesională pe tot parcursul vieții a adulților, persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajaților, reforma sistemului de formare profesională prin implementarea principiilor europene referitoare la asigurarea calității, descentralizare, parteneriat social și transparență a sistemului, precum și consolidarea instituțională ce se impunea."(www.fru.ro).

Ca urmare a acestor demersuri , un număr important de salariați trebuie să urmeze cursuri de reorientare profesională, pentru a dobândi noi competențe și abilități în domeniile de activitate unde sunt angajați.

În regiunile mai puțin dezvoltate economic, formarea profesională se realizează mai ales sub formă de "instruire la locul de munca". Orice formă de recalificare profesională este privită ca o oportunitate în plus de avansare în carieră. Deși Codul Muncii menționează obligația angajatorilor de a elabora planuri anuale de formare profesională cu consultarea sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții angajaților, acest lucru nu este o practică curentă, deoarece angajatorii doresc să reducă la minim cheltuielile la locul de muncă. Din acest motiv, cheltuielile privind formarea profesională sunt acoperite de cele mai multe ori de persoanele fizice. În ianuarie 2004 a început procesul de autorizare a furnizorilor de formare profesională pentru adulți. Până în 2005, au fost autorizați 856 furnizori de formare profesională pentru 2307 programe de formare profesională, din care 1887 de calificare, 177 de inițiere, 177 de perfecționare și 75 programe de specializare. Reducerea taxei de autorizare de la trei salarii medii nete pe economie la două salarii

minime brute, în octombrie 2004, a avut drept rezultat creșterea numărului de furnizori de formare autorizați.

Una dintre cele mai importante surse de finanțare în domeniul dezvoltării resurselor umane și de formare profesională rămân proiectele Uniunii Europene, care a lansat și finanțat numeroase programe: Phare: RICOP, componentă pentru Resurse Umane a Programelor Phare pentru Coeziune Economică și Socială. România participă la programul comunitar Leonardo da Vinci, care urmărește îmbunătățirea calității, caracterul inovator și dimensiunea europeană a practicilor și sistemelor de formare profesională continuă.

Example of good practice

Nu există foarte multe cazuri de prezentat privind cooperarea practică dintre universități și sindicate la nivel național. Cu toate acestea există mai multe exemple privind o serie de demersuri privind cursuri în cadrul programului de masterat privind managementul calității și administrarea afacerilor pentru personalul nostru. Aceste demersuri au avut loc în cadrul Departamentului de Integrare Europeană și au fost începute cu patru ani în urmă. În România, una dintre universitățile care promovează LLL (long life learning + departamentul de formare continuă) este SNSPA, www.snspa.ro, cu toate că dezvoltarea departamentului LLL este impusă de cererea pieței, în anumite domenii precum: managementul, comunicarea, etc. Trebuie menționat că universitatea noastră promovează LLL în cadrul Centrului pentru Educație Continuă pentru industria textilă, www.cetex.ro; Centru Regional de Învățare pentru Afacerile Publice și Private <http://www.criap2.tuiasi.ro/>. Încă din anul 2000, există Departamentul pentru Personalul Academic, care este creat pentru personalul nostru didactic - <http://www.tuiasi.ro/index.php?page=35>

Any issues for future development of collaborative working

Considerăm că, deși interesul public crește tot mai mult în privința înscrierii angajaților în noile module de formare continuă, mai ales în domenii precum managementul calității, administrarea afacerilor, dezvoltarea ulterioară se va putea realiza doar prin modificarea legislației, mai exact prin recunoașterea tuturor formelor de educație : continuă, LL, formală sau informală.

Identification of any potential opportunities for future collaboration within your country, either:

with new partners or

with new activities

Este evident că pentru alinierea României la standardele europene privind statutul angajatului, sunt necesare o serie de modificări bazate pe conceperea unui plan de acțiune pentru a fi atinse obiectivele dorite. Guvernul lucrează în această direcție, prin redactarea textului *Cadrului Legislativ al Formării Profesionale a Adulților*, cu Sprijin European Pentru Formarea Profesională Continuă (<http://www.fru.ro>)

Schimbări importante trebuie făcute în privința cadrului legislativ, deoarece sindicatele se confruntă cu:

- insuficiente prevederi legislative pentru recunoașterea învățării anterioare în realizarea unui sistem de credite transferabile.
- constrângeri ale angajatorilor și o abordare inflexibilă a Codului Muncii.
- insuficienta coerență între legile care reglementează formarea profesională inițială și formarea profesională continuă
- lipsa unui sistem de formare profesională continuă flexibil și modular, bazat pe competențe.

În egală măsură, structurile organizaționale trebuie să găsească soluții responsabile, în prezent identificându-se :

- Cadru legislativ insuficient, care să recunoască programele de educare continuă anterioare și care să creeze un sistem de credite.
- Interpretările inflexibile ale angajatorilor privind codul muncii.
- Lipsa coerenței în cadrul legilor care stabilesc relațiile dintre educația profesională inițială și cea continuă.
- Lipsa unui sistem profesional continuu, flexibil și modular, bazat pe competențe

În același timp, structurile organizatorice trebuie să găsească soluții responsabile, în prezent identificându-se:

- insuficienta implicare a partenerilor sociali în dezvoltarea cursurilor de pregătire profesională.
- lipsa cadrului organizatoric care să creeze comitetele sectoriale cu putere decizională și împuternicirea acestora cu crearea standardelor, analiza și abordarea nevoilor în cadrul procesului de pregătire ,etc
- insuficienta capacitate a serviciilor de orientare, informare administrativă și consiliere
- slaba finanțare a programelor de formare continuă.

Concluzia privind extinderea proiectului **Tulip** pentru anul 2009-2010 în domeniul implicării sindicatelor în domeniul formării continue, este aceea a necesității de a se crea oportunități de colaborări viitoare, în cadrul programelor europene cu parteneri din țări unde procesul de formare continuă profesională este bine pus la punct, pentru ca și la noi în țară formarea și antrenarea personalului angajat să funcționeze la parametrii doriți.

Conclusions

Luând în considerare Raportul Realizării României În Cadrul Agendei Strategice de la Lisabona, mai exact " Transformarea Educației Continue într-o Realitate. Graficul 1.3 Participarea adulților la educarea continuă (d) 2000, 2007, pagina 26, obiectivele țărilor pentru LLL sunt acelea de a asigura până în 2010 un procent general de 12,5% (25-64 de ani) de populație adultă care să fie implicată într-o formă sau alta de educare continuă. Din păcate, în cazul României acest procent a fost de 1,3% în anul 2007, procent care situează România pe unul dintre ultimele locuri printre statele UE. (http://ec.europa.eu/education/policies/2010/progressreport_en.htm)

Any website which are sources of information

Se prezintă în ceea ce urmărește este o listă de situri care pot oferi informații privind formarea și educația continuă:

<http://www.almamater.ro/index.shtml>
<http://www.fru.ro>
<http://www.codulmuncii.ro>
<http://ec.europa.eu>
<http://www.leonardo.ro/utile.html>
<http://www.ec.europa.eu/education>
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/progressreport_en.html
<http://www.legislatiamuncii.ro/Codul-muncii-actualizat-2007.html>
<http://www.cnfpa.ro>
<http://www.mmuncii.ro>
<http://www.cetex.ro>
<http://www.criap2.tuiasi.ro/>
<http://www.tuiasi.ro/index.php?page=35>

Lista de termeni:

- Continuous Education- educație continuă
- LLL – Life Long Learning- educație continuă
- Vocational training- educație vocațională
- Professional training- educație profesională
- Master program- program de masterat
- Learning module certification- certificat de educație pe module
- Certification of professional training- certificat de educație profesională

