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 şi o bună dezvoltare economică şi socială a României.
După revoluția română din decembrie 1989, au luat ființă multe organizații sindicale. Acesta a fost un lucru încurajator, deoarece întărea 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 şi a opiniei publice a tuturor intereselor şi 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 Iaşi. Alma Mater şi-a propus, ca principal obiectiv, restabilirea poziției sociale a personalului didactic şi didactic auxiliar din învãțãmânt, în spiritul tradiției învãțãmântului românesc interbelic.
Alma Mater îşi propune să acționeze pentru integrarea învãtãmântului românesc în sistemul educational european.şi militează pentru unitatea mişcării sindicale din învãțãmânt, cât şi pentru integrarea acesteia în sistemul sindical european.

Some comments on the political and legislative context

Începând cu noiembrie 2002, prin proiectele europene de preaderare şi 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 şi Familiei împreună cu Ministerul Educației şi Cercetării, Agenția Natională pentru Ocuparea Forței de Muncă şi Consiliul Național de Formare Profesionala 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 şi a MMSSF ORDIN 5202/8.10.2003 MECT- http://www.cnfpa.ro)
- Metodologia certificării formării profesionale a adulților (conform Ordinului 501/8.10.2003 şi 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 şi certificare a competentelor profesionale obţinute pe alte căi decât cele formale, care reglementează evaluarea şi certificarea competenţelor dobândite pe cale non-formală şi informală (adoptată prin ORDINUL Nr. 4543/468 din 23 august 2004, http://www.cnfpa.ro)

Pentru a accesa programele de formare profesională organizate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă şi pentru a creşte participarea la formarea profesională, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, a fost modificată şi 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 şi completările ulterioare, stipulează obligaţia angajatorului de a asigura accesul periodic al angajaţilor la formare profesională. Cu toate acestea, nu toţi angajatorii sunt interesaţi 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 şi socială, iar în sprijinul restructurării vine şi planul de dezvoltare al guvernului.În cadrul programului guvernamental de dezvoltare al resurselor umane, sunt bine precizate obiectivele care trebuiesc atinse: " Legislaţia care a fost adoptată în domeniul formării profesionale continue a avut în vedere asigurarea accesului la oportunităţi de formare profesională pe tot parcursul vieţii a adulţilor, persoanelor în căutarea unui loc de muncă şi angajaţilor, reforma sistemului de formare profesională prin implementarea principiilor europene referitoare la asigurarea calităţii, descentralizare, parteneriat social şi transparenţă a sistemului, precum şi consolidarea instituţională ce se impunea."(www.fru.ro).
Ca urmare a acestor demersuri , un număr important de salariaţi trebuie să urmeze cursuri de reorientare profesională, pentru a dobândi noi competenţe şi abilităţi în domeniile de activitate unde sunt angajaţi.
În regiunile mai puţin 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. Deşi Codul Muncii menţionează obligaţia angajatorilor de a elabora planuri anuale de formare profesională cu consultarea sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanţii angajaţilor, 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 adulţi. Pâna în 2005, au fost autorizaţi 856 furnizori de formare profesională pentru 2307 programe de formare profesională, din care 1887 de calificare, 177 de iniţiere, 177 de perfecţionare şi 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 creşterea numărului de furnizori de formare autorizaţi.

Una dintre cele mai importante surse de finanţare în domeniul dezvoltării resurselor umane şi de formare profesională rămân proiectele Uniunii Europene, care a lansat şi finanţat numeroase programe: Phare: RICOP, componentă pentru Resurse Umane a Programelor Phare pentru Coeziune Economica şi Socială. România participă la programul comunitar Leonardo da Vinci, care urmăreşte îmbunătăţirea calităţii, caracterul inovator şi dimensiunea europeană a practicilor şi sistemelor de formare profesională continuă.

Example of good practice

Nu exista foarte multe cazuri de prezentat privind cooperarea practica dintre universităţi şi sindicate la nivel naţional. Cu toate acestea există mai multe exemple privind o serie de demersuri privind cursuri îm cadrul programului de masterat privind managementul calităţii şi administrarea afacerilor pentru personalul nostru.Aceste demersuri au avut loc în cadrul Departamentului de Integrare Europeană şi au fost începte cu patru ani în urmă. În Romania, una dintre universităţile 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 pieţii, în anumite domenii precum: managementul, comunicarea, etc. Trebuie menţionat că universitatea noastră promovează LLL în cadrul Centrului pentru Educaţie Continuă pentru industria textilă, www.cetex.ro; Centru Regional de Învaţare pentru Afacerile Publice şi 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, deşi interesul public creşte tot mai mult în privinţa înscrerii angajaţilor în noile module de formare continuă, mai ales în domenii precum managementul calitaţii, administrarea afacerilor, dezvoltarea ulterioară se va putea realiza doar prin modificarea legislaţiei, mai exact prin recunoaşterea tuturor formelor de educatie : 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 Romaniei la standardele europene privind statutul angajatului, sunt necesare o serie de modificări bazate pe conceperea unui plan de acţiune pentru a fi atinse obiectivele dorite. Guvernul lucrează în această direcţie, prin redactarea textului *Cadrului Legislativ al Formării Profesionale a Adulţilor , cu Sprijin European Pentru Formarea Profesională Continuă* (http://www.fru.ro)

Schimbări importante trebuiesc făcute în privința cadrului legislativ, deoarece sindicatele se confruntă cu:
- insuficiente prevederi legislative pentru recunoaşterea învățării anterioare în realizarea unui sistem de credite transferabile.
- constrângeri ale angajatorilor şi o abordare inflexibilă a Codului Muncii.
- insuficienta coerență între legile care reglementează formarea profesională inițială şi formarea profesională continuă
- lipsa unui sistem de formare profesională continuă flexibil şi modular, bazat pe competențe.
În egală măsură, structurile organizaționale trebuie să găsească soluții responsabile, în prezent identificîndu-se :

- Cadru legislativ insuficient,care să recunoască programele de educare continuă anteriare şi care să creeze un sistem de credite.
-Interpretările inflexibileale angajatorilor privind codul muncii.
-Lipsa coerenței în cadrul legilor care stabilesc relațiile dintre educarția profesională inițială şi cea continuă.
- Lipsa unui sistem profesional continuu, flexibil şi modular, bazat pe competențe
În acelaşi timp, structurile organizatorice trebuie să găsească soluții responsabile, în prezent identificîndu-se:
- insuficienta implicare a partenerilor sociali în dezvoltarea cursurilor de pregătire profesională.
- lipsa cadrului organizatoric care să creeze comitetele sectoriale cu putere decizională şi împuternicirea acestora cu crearea standardelor, analiza şi abordarea nevoilor în cadrul procesului de pregatire ,etc
-insuficenta capacitate a serviciilor de orientare, informare administrativă şi consiliere
-slaba finanțare a programelor de formare continuă.

Concluzia privind extinderea proiectului **Tulip** pentru anul 2009-2010 în domeniul implicării sindicatelor în domeniul formării continui, 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 şi la noi în țară formarea şi antrenarea personalului angajat să funcționeze la parametrii doriți.

Conclusions

Luand în considerare Raportul Realizarilor Romaniei În Cadrul Agendei Strategice de la Lisabona, mai exact " Transformarea Educației Continui într-o Realitate.Graficul 1.3Şparticiparea adulților la educarea continuă (d) 2000, 20007, pagina 26, obiectivele țărilor pentru LLL sunt acelea de a asigura pană 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 pacate, în cazul Romaniei acest procent a fost de 1,3% în anul 2007,procent care situează Romînia 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 uremază este o listă de situri care pot oferi informații privind formarea şi 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