

**STRATEGIA INTEGRATĂ**  
**DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE**  
**din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți**  
**2009-2020**

## CUPRINS

1. Introducere .....	4
2. Cadrul strategic general.....	12
3. Situația curentă a resurselor umane din România .....	21
3.1 Situația demografică.....	21
3.1.1. Viziune de ansamblu .....	21
3.1.2. Aspecte problematice .....	24
3.2 Situația educației și formării profesionale inițiale.....	24
3.2.1. Viziune de ansamblu .....	24
3.2.2. Învățământul preuniversitar.....	27
3.2.2.1. Aspecte problematice .....	28
3.2.3. Învățământul superior.....	31
3.2.3.1. Aspecte problematice .....	32
3.2.4. Educația adulților .....	34
3.2.4.1. Aspecte problematice .....	36
3.2.5. Viziune integratoare .....	37
3.3. Situația ocupării forței de muncă .....	38
3.3.1. Viziune de ansamblu .....	38
3.3.2. Măsuri de ocupare a forței de muncă .....	42
3.3.2.1. Aspecte problematice .....	45
3.3.3. Formarea Profesională Continuă.....	48
3.3.3.1 Aspecte problematice .....	49
3.3.4. Viziune integratoare .....	50
3.4. Situația incluziunii sociale .....	50
3.4.1. Viziune de ansamblu .....	50
3.4.2. Grupuri dezavantajate .....	52
3.4.2.1. Aspecte problematice .....	53
3.4.3. Servicii sociale .....	55
3.4.3.1. Aspecte problematice .....	56
3.4.4. Viziune integratoare .....	56
4. Strategia.....	57
4.1. Obiectiv General .....	57
4.2. Obiective specifice .....	63
4.2.1. Înțelegerea mai bună a nevoilor reale și direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane .....	63
4.2.1.1. Studiarea temeinică și continuă a pieței muncii .....	63
4.2.1.2. Înțelegerea nevoilor pieței muncii.....	64
4.2.2. Educație și formare inițială de calitate pentru toți.....	65
4.2.2.1. Educația de bază pentru toți .....	65
4.2.2.2. Formarea profesională inițială de calitate .....	65
4.2.3. Stimularea creșterii cererii pentru dezvoltarea resurselor umane .....	71
4.2.3.1. Creșterea preocupării pentru dezvoltarea resurselor umane .....	71
4.2.3.2. Proiectarea programelor de formare.....	71
4.2.3.3. Crearea unei culturi a învățării pe parcursul întregii vieți.....	72
4.2.3.4. Opțiuni și flexibilitate în alegerea calificărilor și a metodelor de evaluare pentru certificarea acestora.....	72
4.2.3.5. Sprijinirea învățării prin stimulente financiare adecvate.....	73
4.2.3.6. Recunoașterea beneficiilor învățării.....	73
4.2.4. Ajustarea ofertei pentru dezvoltarea resurselor umane.....	74

4.2.4.1. Creșterea calității serviciilor de informare, consiliere și orientare .....	74
4.2.4.2. Îmbunătățirea accesului la servicii și oportunități de învățare de calitate.....	74
4.2.4.3. Promovarea și îmbunătățirea politicilor de DRU în cadrul organizațiilor .....	75
4.2.4.4. Creșterea flexibilității oportunităților de formare și învățare.....	76
4.2.4.5. Creșterea relevanței educației și formării continue .....	76
4.2.4.6. Certificarea competențelor reale .....	77
4.2.4.7. Asigurarea calității ofertei .....	77
4.2.5 Valorificarea competențelor și potențialului fiecăruia pe piața muncii .....	79
4.2.5.1. Valorificarea potențialului fiecărui individ și îmbunătățirea competențelor sale .....	80
4.2.5.2. Promovarea oportunităților egale.....	80
4.2.5.3. Dezvoltarea unui sistem adecvat de protecție socială .....	81
5. Implementarea și raportarea îndeplinirii strategiei.....	84
5.1. Consolidarea instituțională.....	84
5.2. Monitorizarea și evaluarea strategiei.....	85
5.3. Surse de Finanțare .....	86
6. Concluzii .....	88
Lista abrevierilor .....	89

## 1. Introducere

În cadrul Consiliului European de Primăvară din 2005, Șefii de Stat și Guvern ai Statelor Membre ale Uniunii Europene au relansat *Strategia Lisabona*<sup>1</sup> prin focalizarea acesteia pe creștere economică și locuri de muncă. De asemenea, *Strategia Lisabona* a fost reorganizată în cicluri de trei ani și au fost delimitate cu mai multă claritate reformele care trebuie să aibă loc la nivelul Statelor Membre și cele care vor avea loc la nivel Comunitar. Consiliul a aprobat cu această ocazie și un set de *Linii Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2005-2008*, ca unul dintre instrumentele de implementare a *Strategiei Lisabona*. În decembrie 2007, au fost comunicate *Linii Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2008-2010*<sup>2</sup>, care au menirea de a îndruma Statele Membre în implementarea reformelor naționale, prin intermediul Programelor Naționale de Reformă.

Ca urmare a examinării Programelor Naționale de Reformă, se arată atât în *Raportul de Progres Anual*<sup>3</sup> cât și în *Rapoartele Comune de Evaluare*<sup>4</sup>, că Statele Membre vor trebui să continue eforturile în trei direcții prioritare:

- atragerea și menținerea în ocupare a unui număr cât mai mare de persoane, creșterea ofertei de forță de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială;
- îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor;
- creșterea investițiilor în capitalul uman pentru o mai bună educație și formare.

De asemenea, Comisia Europeană a transmis un comunicat privind necesitatea relansării cadrului strategic privind *Cooperarea Europeană în educație și formare*<sup>5</sup>, subliniind că relansarea *Strategiei Lisabona* nu poate fi realizată decât pe baza creșterii nivelului de pregătire al resurselor umane, prin sisteme mai bune de educație și formare. Nivelul cunoștințelor, deprinderilor și al competențelor determină capacitatea unei persoane de a avea succes pe piața muncii și de a participa activ în societate. Un nivel cât mai înalt al acestora este de asemenea de o importanță majoră atât pentru o mai bună coeziune socială cât și pentru creșterea capacității inovative și a competitivității întreprinderilor și a economiei pe ansamblu.

În plus, pentru o mai bună potrivire cu nevoile curente și viitoare ale pieței muncii, este necesară atât o îmbunătățire a nivelului cunoștințelor, deprinderilor și competențelor resurselor umane, cât și dezvoltarea capacității de previzionare și elaborare de politici care să răspundă schimbărilor de pe piața muncii. Pentru a putea adapta continuu competențele indivizilor la nevoile și dinamica pieței muncii,

<sup>1</sup> vezi Comunicarea Comisiei către Consiliul European, "Lucrând împreună pentru creștere economică și locuri de muncă. Un nou start pentru Strategia Lisabona" - COM(2005) 24

<sup>2</sup> vezi Comunicarea Comisiei către Consiliul European, "Raport strategic cu privire la Strategia de la Lisabona relansată pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă: lansarea noului ciclu (2008-2010) . În pas cu schimbarea" - COM(2007) 803.

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem

<sup>5</sup> vezi Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul Europei, Consiliul Europei, Comitetul Economic și Social al Europei și Comitetul Regiunilor, "Un cadru strategic actualizat pentru Cooperare Europeană în educație și formare" - COM(2008) 865.

sunt esențiale competențele de bază, transversale, dobândite încă din educația și formarea inițială, ce îi permit adultului să acumuleze și să-și actualizeze continuu cunoștințele și competențele, prin învățare pe parcursul întregii vieți.

Drept urmare a acestor considerente, precum și pe baza unui amplu proces de consultare, Comisia Europeană a propus axarea *Cooperării Europene în educație și formare*<sup>6</sup> pe patru direcții strategice:

- punerea în aplicare a învățării pe parcursul întregii vieți;
- îmbunătățirea calității, a eficienței și a rezultatelor sistemelor de educație și formare;
- promovarea echității și cetățeniei active;
- creșterea inovației și creativității, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare.

Consiliul European de Primăvară din 2008 a solicitat Statelor Membre să întreprindă acțiuni concrete pentru a reduce substanțial numărul analfabeților funcționali și a celor care abandonează timpuriu școala, să îmbunătățească nivelul de cunoștințe, competențe și abilități al persoanelor migrante sau aparținând grupurilor dezavantajate, de a atrage mai mulți adulți în educație și formare și de a facilita mobilitatea geografică și ocupațională.

Pentru a sprijini Statele Membre în a-i mobiliza pe cei care pot să lucreze și a-i sprijini pe cei care nu pot, Comisia Europeană a propus o strategie holistică privind incluziunea socială activă. O astfel de strategie ar putea contribui la atingerea unuia dintre obiectivele Strategiei Lisabona, și anume eradicarea sărăciei, problemă cu care încă se confruntă Uniunea Europeană. Principiile care stau la baza acestei strategii vizează următoarele direcții de acțiune:

- asigurarea unui nivel al veniturilor care să conducă la evitarea excluziunii sociale;
- dezvoltarea unor punți de legătură cu piața muncii;
- asigurarea de legături pentru un acces mai bun la servicii de calitate.

În sfârșit, prin *Liniile Directoare Strategice pentru Coeziune Economică, Socială și Teritorială 2007-2013*<sup>7</sup>, Statele Membre sunt chemate să sprijine politica de coeziune prin concentrarea eforturilor și resurselor în trei direcții prioritare:

- îmbunătățirea atractivității Statelor Membre, a regiunilor și orașelor prin îmbunătățirea accesibilității, asigurând servicii de un nivel și o calitate adecvată, și conservând în același timp mediul înconjurător;
- încurajarea inovației, antreprenoriatului și dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere prin capacitatea de cercetare și inovare, incluzând noile tehnologii ale informației și comunicațiilor; și
- crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune prin sporirea accesului la ocupare și activitate antreprenorială, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor și sporirea investițiilor în capitalul uman.

<sup>6</sup> vezi Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul European, Consiliul European, Comitetul Economic și Social al Europei și Comitetul Regiunilor, "Un cadru strategic actualizat pentru Cooperare Europeană în educație și formare" - COM(2008) 865

<sup>7</sup> vezi Decizia Consiliului European din 6 Octombrie 2006 cu privire la Liniile Strategice Directoare pentru Coeziune ale Comunității (2006/702/EC).

În vederea promovării condițiilor necesare pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă, și a întăririi factorilor care să conducă la o convergență reală a Statelor Membre mai puțin dezvoltate, a fost stabilit un set de trei obiective: Convergență, Competitivitate și Ocupare Regională, și Cooperare Teritorială Europeană, la a căror îndeplinire contribuie un ansamblu de Fonduri Structurale și de Coeziune, după cum urmează:

Obiective	Instrumente Structurale		
Convergență	FEDR	FSE	Fondul de Coeziune
Competitivitate și Ocupare Regională	FEDR	FSE	
Cooperare Teritorială Europeană	FEDR		

În privința României, în cadrul *Raportului comun de evaluare a Programului Național de Reforme*<sup>8</sup> se recomandă punerea în aplicare a unor programe integrate în vederea creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, a ratei de activitate și a nivelului de productivitate, în special prin accelerarea reformelor în sistemul de educație pentru a oferi un răspuns mai eficient nevoilor existente pe piața forței de muncă, prin reducerea abandonului școlar timpuriu și prin sporirea în mod semnificativ a participării adulților la educație și formare.

Pentru a răspunde acestor recomandări, a sprijini dezvoltarea strategică a României și a-și aduce contribuția la atingerea obiectivelor *Strategiei Lisabona*, la implementarea acesteia, *Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane (SIDRU)* are menirea de a duce mai departe eforturile actuale și să sprijine o apropiere multi-sectorială pentru o mai bună coeziune economică și socială, precum și pentru o dezvoltare durabilă, prin combinarea politicilor în domeniul educației, al ocupării forței de muncă și al incluziunii sociale.

În vederea elaborării SIDRU, cât și pentru o mai bună articulare și integrare a direcțiilor strategice, au fost întreprinse trei demersuri esențiale: constituirea unui grup de lucru, consultarea unei echipe de experți tematici și desfășurarea unui amplu proces de consultare la nivelul fiecărei regiuni de dezvoltare. Bogăția de informații, idei și opinii exprimate a fost atent analizată și sintetizată, fiind prezentată în cadrul acestui document. De asemenea au fost analizate diverse de strategii existente, o multitudine de rapoarte generale sau sectoriale, precum și alte inițiative care contribuie la dezvoltarea resurselor umane din România. Un accent aparte a fost pus pe analiza cadrului legislativ și a celui instituțional.

*Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane* din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți se bazează pe analiza situației actuale și a tendințelor ce se conturează în documentele strategice de referință la nivel european, *Strategia Lisabona relansată*, *Linii Directoare Strategice de Coeziune 2007-2013*, *Strategia Europeană de Ocupare*, *Linii Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2008-2010*, cât și național, *Strategia Națională pentru Dezvoltare*

<sup>8</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliul European, "Raport strategic cu privire la Strategia de la Lisabona reînnoită pentru creștere și locuri de muncă: lansarea noului ciclu (2008-2010) - În pas cu schimbarea", Anexa România, 11.12.2007 - COM(2007) 803 final.

*Durabilă a României, orizonturi 2013-2020-2030, Programul Național de Reforme 2007-2010, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 și Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, continuând și complementând stipulările acestora, pentru a asigura articularea și coerența demersurilor.*

SIDRU va contribui substanțial la "îmbunătățirea nivelului cunoștințelor, deprinderilor și competențelor resurselor umane din România, sprijinind dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitolului uman", așa cum a fost definită prioritatea a patra a Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013. O bună guvernanta este esențială la toate nivelurile pentru implementarea cu succes a SIDRU, motiv pentru care Guvernul și partenerii sociali sunt chemați să-și asume în comun, alături de toți ceilalți actori implicați, responsabilitatea dezvoltării resurselor umane din România.

Nu în ultimul rând, SIDRU va reprezenta un document reper pentru argumentarea noului Program Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2014-2020, precum și pentru negocierea sprijinului ce va fi acordat în vederea implementării acestuia prin intermediul Fondului Social European. SIDRU poate fi considerat și o bază pentru evaluarea *ex-ante* pentru următorii ani 2014-2020 realizată în 2009, anul în care ne vom confrunța cu evaluarea intermediară a implementării POSDRU.

Documentul este structurat în cinci părți majore:

- un prim capitol este destinat spicuirilor din documentele strategice ce stau și la baza elaborării SIDRU, atât de la nivel european, cât și național, pentru a evidenția cum stipulările din SIDRU continuă sau completează stipulările și demersurile anterioare, cum SIDRU se articulează cu toate aceste documente;
- un capitol destinat diagnozei situației actuale, atât în domeniul educației, cât și al ocupării, formării profesionale continue sau al incluziunii sociale, cu considerații deopotrivă asupra situației demografice a capitalului uman existent;
- capitolul destinat formulării propriuzise a strategiei, defalcat pe obiective generale și specifice, cu evidențierea deopotrivă a planului de acțiune pentru atingerea obiectivelor și a țintelor propuse;
- un capitol de consolidare instituțională, cu sugestii concrete de acțiuni de întreprins pentru îmbunătățirea eficienței instituționale, pentru a asigura implementarea strategiei și a planului de acțiune, evidențiindu-se totodată instiuțiile responsabile pentru implementare. Sunt menționate totodată mecanismele de monitorizare și de evaluare a strategiei, ca și posibilele surse de finanțare;
- considerațiile finale vizează pașii următori de realizat, odată ce acest document este aprobat și asumat.

Pentru evitarea oricărei confuzii care s-ar putea naște din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți a dezvoltării resurselor umane propusă în cadrul acestei strategii, se impune a fi precizat de la bun început faptul că SIDRU nu este *Strategia pentru învățare permanentă a României*<sup>9</sup>, document care se află la această dată încă în stadiu de elaborare. Totodată, câteva precizări asupra accepțiunii termenilor cheie pe care îi vom utiliza pe parcursul documentului:

<sup>9</sup> Consiliul European a convenit ca Statele Membre să elaboreze strategii de învățare permanentă coerente și cuprinzătoare până în 2006 (rezoluția Consiliului European privind învățarea permanentă din iunie 2002, Raportul Comun din 2004 și Consiliul European de Primăvară din 2005).

## Conceptul Dezvoltării Resurselor Umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți

Dezvoltarea Resurselor Umane (DRU) poate fi definită în mai multe moduri. Adesea se referă la rolul pe care îl joacă DRU în sprijinirea indivizilor de a-și dezvolta cunoștințe, deprinderi și competențe necesare unei profesii/ocupații, motiv pentru care DRU este asociată cu populația în vârstă de muncă (15-64 de ani). De asemenea, DRU poate fi privită și ca un concept mai larg, încuzând toate acțiunile care sprijină indivizii de toate vârstele să dobândească și să-și dezvolte cunoștințele, deprinderile și competențele necesare pentru a satisface nevoile în continuă schimbare de dezvoltare personală, economică și socială. Din această perspectivă, se poate concluziona că DRU se referă la ansamblul acțiunilor de dezvoltare care permit unui individ să joace un rol activ atât în societate, cât și la locul de muncă.

În contextul DRU, avem în vedere asigurarea unor resurse umane competente pe piața muncii, atât prin formarea lor inițială de calitate, prin sistemul educațional, până la intrarea pe piața muncii, cât și prin valorificarea potențialului fiecărui individ prin ocupare și formare continuă, respectiv prin asigurarea oportunităților de dezvoltare profesională, de actualizare a cunoștințelor, de perfecționare și îmbunătățire a competențelor, pentru a face față dinamicii sociale, economice, politice, culturale, științifice și tehnologice.

Având în vedere aceste considerente, Dezvoltarea Resurselor Umane reprezintă activitățile care sprijină cetățenii unei țări, angajatori sau angajați de toate vârstele, să-și dezvolte cunoștințe, deprinderi, competențe, aptitudini și abilități personale și/sau organizaționale, atât în context ocupațional, cât și social.

Este de menționat faptul că DRU nu se realizează doar prin educație și formare profesională, deși acestea reprezintă elemente de o importanță majoră, ci și printr-o gamă mai largă de activități precum orientare și consiliere profesională, mentorat, etc. De asemenea include inițiative și sisteme de Management al Resurselor Umane care sprijină dezvoltarea acestor activități, cum ar fi de exemplu planurile de carieră ale angajaților, inițiativele privind managementul schimbării, strategiile de consultare, informare și participare ale angajaților, managementul performanței și activitățile de dezvoltare organizațională.

**Învățarea pe Parcursul Întregii Vieți (IPIV)<sup>10</sup>** este o componentă fundamentală a DRU și reprezintă toate activitățile de învățare pe care le parcurge un individ de-a lungul vieții. Conceptul integrator de IPIV sau "educație permanentă" are două dimensiuni: *verticală și orizontală*. Prima dimensiune vizează continuitatea educațională în plan temporal, de la naștere la moarte, de-a lungul întregii vieți (în engl. "lifelong learning/ education"); iar a doua reunește toate sferile cunoașterii și integralitatea cunoștințelor, obținute atât în manieră formală (în sistemul școlar), cât și non-formală sau informală (engl.: "life-wide learning/education"). Educația/învățarea are loc deci permanent, reunind deopotrivă toate influențele educaționale, într-un sistem coerent și convergent, pe toată durata vieții individului.

Crearea unei *culturi a învățării permanente*, cu alte cuvinte oamenii să conștientizeze nevoia de a învăța, să ia inițiativa de a învăța și să își asume responsabilitatea

<sup>10</sup> vezi S. Sava, D. Ungureanu, R. Paloș (coord.), „Educația adulților / Baze teoretice și repere practice”, Editura Polirom, Iași, 2007.



propriei învățări, vine în să susțină ideea DRU. O cultură a învățării se formează în primul rând prin acționarea asupra mentalului individului (dar și asupra celui colectiv) de la o vârstă fragedă, în a-și forma deprinderile de bază de învățare independentă și de acțiune socială, prin a-i trezi interesul și motivația de a se dezvolta continuu. De aceea, o strategie de DRU trebuie să conțină componente care să vizeze dezvoltarea individului încă din copilărie, prin asigurarea unui acces echitabil pentru toți la rețele articulate de învățare informală, de îndrumare a învățării, oferind oportunități de dezvoltare personală, culturală, profesională și socială pentru fiecare, de dezvoltare a unui profil individual de competențe care să-i permită să facă față diferitelor provocări socio-profesionale cotidiene. O cultură a învățării permanente poate fi descrisă ca fiind adoptarea și implementarea rapidă de noi idei și cunoștințe; acordarea unei importanțe majore atitudinilor creative și antreprenoriale; deschiderea spre nou; asumarea riscului în căutarea și implementarea de noi metode; punerea accentului pe schimbare și dezvoltare individuală și organizațională deopotrivă.

În acest context este necesară sublinierea importanței care trebuie acordată și promovării conceptului de “cultură organizațională a învățării permanente” care trebuie dezvoltată atât în cadrul întreprinderilor private cât și în sectorul public. Rolul funcției de management al resurselor umane dintr-o organizație va trebui să se axeze în mod explicit pe încurajarea și sprijinirea angajaților pentru a învăța și impune crearea de noi inițiative care să susțină procesele strategice de învățare.

### **Distincția dintre diferitele tipuri de învățare**

Distincția dintre învățarea formală, non-formală și informală este des uzitată, dar nu totdeauna clar delimitată. Așa cum am amintit anterior, DRU depășește cadrul care privește educația și formarea. În ultima perioadă, o atenție tot mai mare este acordată termenului de “învățare și dezvoltare” în detrimentul celui de “educație și formare”, deoarece acesta pune accentul pe persoana care învață și rezultatul acestei activități, și mai puțin pe sistem. Prin urmare:

- **învățarea formală** are loc în cadrul unor sisteme organizate de educație și formare, cum sunt școlile, universitățile și centrele de formare a adulților. Învățarea este organizată în mod explicit și sistematic, cu un curriculum predefinit, iar rezultatele învățării sunt evaluate și certificate (atestând, de ex., calificarea obținută).
- **învățarea non-formală**, include cursuri, programe educaționale, cu durată variabilă, organizate de diverse instituții educaționale sau/și la locul de muncă, la care indivizii participă fără a fi obligați. Educația nonformală presupune o participare intenționată voluntară, într-un cadru educațional organizat (cu obiective, timp, suport definite), dar în afara sistemului școlar formal și de obicei nu este certificată.
- **învățarea informală** presupune că, într-o manieră nu neapărat structurată, dobândim noi cunoștințe, priceperi și deprinderi din experiența cotidiană (fie că este legată de muncă, familie sau de petrecerea timpului liber), fără a participa la vreun curs. Învățarea informală este determinată de indivizi sau grupuri care aleg să se implice fără a le impune cineva criterii sau dascăli; poate fi făcută de un coleg mai experimentat de la care să învățăm, sau poate fi dobândită prin învățare autodirijată, atunci când încercăm în mod conștient să învățăm ceva. Învățarea informală este mult mai răspândită printre adulți decât participarea la cursuri sau programe

educaționale. Unii autori<sup>11</sup> o deosebesc de *învățarea incidentală*, care are loc în cele mai diverse situații de viață, neintenționat, este tacită, și adesea nu conștientizăm când se produce, putându-se realiza atunci când citim o carte, dar și atunci când navigăm pe internet sau când ne satisfacem un hobby, în timpul liber. Este și aceasta însă tot parte a educației/ învățării informale, care se produce intenționat sau nu.

Din această perspectivă, majoritatea activităților de învățare din cadrul unei organizații tind să îmbrace aspecte de învățare non-formală sau informală, cu toate că pot exista organizații cu departamente puternice de formare care pot oferi propriilor angajați programe de calificare autorizate de către instituțiile abilitate în acest sens din punct de vedere legal.

### **Distincția dintre Educația continuă, Educația adulților și Educația permanentă<sup>12</sup>**

Principalele confuzii terminologice în domeniu provin din utilizarea termenilor oarecum sinonimi de *educație continuă* și de *educație a adulților* ("continuing education" și "adult education").

În fapt, la nivel conceptual, noțiunile de "educația adulților" și "educație continuă" (n.n. a adultului, continuă după educația formală, inițială, continuând când individul este persoană adultă, în majoritatea cazurilor) se suprapun, în mare măsură, diferențele fiind mai mult de nuanță, în sensul că educația continuă vizează mai mult continuitatea pregătirii de-a lungul carierei profesionale (fie pentru actualizarea cunoștințelor și a competențelor, fie pentru perfecționare, fie pentru recalificare, fie pentru reorientare și reintegrare profesională, mai ales dacă individul a fost în situație de șomaj sau este în situația de a risca să-și piardă locul de muncă). Educația adulților în schimb vizează aspecte mai generale, dimensiuni educaționale alternative, necesar a fi acoperite (civică, culturală, de timp liber, pentru grupurile marginalizate social sau intervenții educative specifice diferitelor grupuri de adulți – bătrâni, femei casnice, șomeri, imigranți, minoritari etc).

Termenul supraordonat celui de educație a adulților, care a reușit totuși să se impună salutar și pentru domeniul pe care-l analizăm este cel global de educație permanentă sau de învățare de-a lungul întregii vieți, anterior explicat.

**Educația/ învățarea pe parcursul întregii vieți** este văzută ca o investiție continuă și articulată în dezvoltarea individului, reunind, după accepțiunea dată acesteia de Comisia Europeană („Making European Area of Lifelong Learning a Reality”, 2001):

*Toate activitățile de învățare ce au loc de-a lungul vieții, cu scopul de a îmbunătăți cunoștințele, deprinderile și competențele, într-o viziune personală, civică, socială sau legată de angajarea pe piața muncii.*

Avem de-a face cu o definiție ce reunește deopotrivă punctul de vedere economic și cel umanist, educației permanente fiindu-i trasate obiective precum: dezvoltarea personală, cetățenia activă, incluziunea socială, potențialul de ocupare (p.9). Se

<sup>11</sup> vezi S. Sava, D. Ungureanu, R. Paloș (coord.), „Educația adulților / Baze teoretice și repere practice”, Editura Polirom, Iași, 2007.

<sup>12</sup> Ibidem, p.15-22.

punctează și în acest document necesitatea de a articula toate formele de educație, formală, non-formală și informală, insistându-se ca toate experiențele de învățare ale individului să fie luate în considerare, într-un demers centrat pe individ și pe nevoile acestuia de învățare. De asemenea, între principiile de organizare a educației permanente, se mai adaugă și necesitatea de a asigura acces egal și echitabil la educație calitativă și relevantă tuturor indivizilor, fără nici o discriminare de gen, etnică, de nivel socio-profesional, etc.

### **Importanța dezvoltării resurselor umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți pentru creștere economică și incluziune socială**

În țările în care prin politici bine ținute s-a reușit creșterea nivelului de competențe al forței de muncă, s-a constatat că și economia pe ansamblu a fost mai dezvoltată. În contrast, în cele în care investițiile în dezvoltarea resurselor umane au fost mai modeste, s-a observat că acestea nu au putut beneficia de oportunitățile de creștere economică și dezvoltare, căzând în capcana unui nivel slab al calificării forței de muncă și a unei productivități scăzute. UE recunoaște că o mai bună educație și formare a forței de muncă este vitală pentru creșterea economică și pentru crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune. Estimările Comisiei Europene relevă că sporirea duratei medii de școlarizare cu un an va contribui la o creștere a productivității cu 4 până la 9 puncte procentuale<sup>13</sup>. O forță de muncă flexibilă și adaptabilă este o pre-condiție pentru creștere economică susținută. În acest scop, dezvoltarea resurselor umane va juca un rol cheie în pregătirea unei forțe de muncă aptă să față față schimbărilor de pe piața muncii și să asigure un nivel corespunzător al ocupării. De aceea, investiția continuă în dezvoltarea resurselor umane este esențială pentru reducerea decalajelor României față de celelalte State Membre în vederea atingerii prosperității economice, obiectiv general al Strategiei pentru Dezvoltarea Durabilă a României.

De asemenea, dezvoltarea resurselor umane joacă un rol major și în asigurarea unei mai bune incluziuni sociale și combaterea inechităților de pe piața muncii. Așa cum s-a subliniat în cadrul Rezoluției Consiliului European din 2002<sup>14</sup> "educația și formarea sunt mijloace indispensabile pentru promovarea coeziunii sociale, cetățeniei active, împlinirii personale și profesionale". Cei care sunt dezavantajați în cadrul societății sunt de obicei și cei supuși riscului de a nu fi apti să joace un rol deplin în societate, căzând în capcana sărăciei. Acest fapt poate fi explicat și prin vulnerabilitatea lor pe piața muncii datorită nivelului scăzut al competențelor de bază sau a unui nivel scăzut al calificărilor. În plus, acestor cauze li se mai pot adăuga și alți factori care reprezintă bariere în calea unei participări depline în societate, cum ar fi un anumit grad de dizabilitate, discriminare pe bază de gen, vârstă sau apartenență la un anumit grup etnic. De asemenea, pe măsură ce oamenii înaintază în vârstă, se poate produce o deteriorare a calității vieții acestora, fie datorită deteriorării stării de sănătate, fie datorită unei lipse de cunoștințe, deprinderi și competențe care să le permită utilizarea produselor și tehnologiilor moderne, inclusiv a serviciilor pe care se bazează acestea. Prin învățarea pe parcursul întregii vieți cât și prin alte măsuri de dezvoltare a resurselor umane, se poate contribui semnificativ la înlăturarea acestor bariere, conducând astfel la o mai bună incluziune socială.

<sup>13</sup> "Economia UE: analiza situației în 2003", 26.11.2003, Comisia Europeană, DGEFA, No.6/2003

<sup>14</sup> "Rezoluția Consiliului European cu privire la Învățarea Permanentă" din 27.06.2002 - (2002/C 163/01)

## 2. Cadrul strategic general

Documentele strategice de referință utilizate în descrierea contextului național al prezentei strategii sunt: Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030, Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 și Planul Național de Reforme 2007-2010, ca documente de planificare strategică și de programare financiară multianuală, și Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013, ca document de referință pentru programarea Fondurilor Structurale și de Coeziune. Acesta realizează legătura între prioritățile naționale și cele de la nivel european, specificate în *Liniile Directoare Strategice pentru Coeziune Economică, Socială și Teritorială 2007-2013* și *Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2008-2010*. Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 preia viziunea strategică din Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, stabilind ca obiectiv general reducerea disparităților sociale și de dezvoltare economică dintre România și Statele Membre ale UE.

Elementul definitoriu al **Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030** este racordarea deplină a țării noastre la o nouă filosofie a dezvoltării, proprie Uniunii Europene și larg împărtășită pe plan mondial – cea a dezvoltării durabile. Se prezintă în cadrul acestui document faptul că, cu toate progresele realizate în ultimii ani, România are încă o economie bazată pe consumul intensiv de resurse, o societate și o administrație aflate încă în căutarea unei viziuni unitare și un capital natural afectat de riscul unor deteriorări ce pot deveni ireversibile.

Strategia stabilește obiective concrete pentru trecerea, într-un interval de timp rezonabil și realist, la modelul de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă, propulsat de interesul pentru cunoaștere și inovare, orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural.

Ca orientare generală, documentul vizează realizarea următoarelor obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung:

- **Orizont 2013:** Încorporarea organică a principiilor și practicilor dezvoltării durabile în ansamblul programelor și politicilor publice ale României, ca stat membru al UE.
- **Orizont 2020:** Atingerea nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile.
- **Orizont 2030:** Apropierea semnificativă a României de nivelul mediu din acel an al țărilor membre ale UE din punctul de vedere al indicatorilor dezvoltării durabile.

În privința educației și formării profesionale<sup>15</sup>, documentul precizează că "În societatea românească există o largă recunoaștere a faptului că educația reprezintă factorul strategic al dezvoltării viitoare a țării prin contribuția sa esențială la modelarea multidimensională și anticipativă a capitalului uman. Educația este percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, în fapt, este un proces de învățare socială în căutare de soluții inovative. Întregul sistem de educație și formare

<sup>15</sup> Vezi Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, Orizonturi 2013-2020-2030, pag. 81

profesională va trebui să internalizeze principiile și obiectivele dezvoltării durabile ca element integrator al ansamblului de cunoștințe, aptitudini și deprinderi necesare existenței și performanței personale în lumea modernă.”

De asemenea se mai precizează că “Promovarea principiului educației permanente prin **învățarea pe tot parcursul întregii vieți** reprezintă pentru România o direcție de acțiune prioritară, dată fiind serioasa rămânere în urmă în privința participării la diferite forme de calificare, reciclare sau perfecționare profesională (de peste 5 ori sub media UE). Preocupările în acest domeniu sunt esențiale pentru dezvoltarea personală, civică și socială, precum și din perspectiva șanselor de obținere a unui loc de muncă mai bine remunerat prin valorificarea rezultatelor învățării dobândite, de la educația timpurie până la studiile post-universitare și alte forme de educație a adulților în contexte formale cât și non-formale sau informale. Rațiunea dezvoltării și diversificării acestor modalități de educație și formare profesională rezidă în creșterea relevanței competențelor și cunoștințelor astfel obținute de către participanți pe piața muncii.”<sup>16</sup>

Obiectivul central, stabilit la Lisabona în 2000, de a transforma Uniunea Europeană până în anul 2010, în cea mai competitivă și dinamică economie, bazată pe cunoaștere, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și creșterea incluziunii sociale mai mare, reprezintă provocările care, ulterior relansării Strategiei Lisabona în 2005, au determinat statele membre ale UE să se angajeze tot mai mult în procese ample de reformă pentru atingerea acestor obiective. Guvernul României s-a angajat cu seriozitate în respectarea Strategiei Lisabona relansată, motiv pentru care a elaborat **Programul Național de Reforme (PNR) 2007-2010** printr-un efort participativ al instituțiilor implicate în procesul de identificare a priorităților naționale relevante, necesare continuării și adâncirii reformelor destinate atingerii obiectivelor de creștere economică și ocupare, anunțate pentru anul 2010, și reducerii decalajelor economice și sociale față de media Statelor Membre ale UE.

Astfel, fiind conștientă de evoluția rapidă a economiei globale, România își pregătește contribuția națională pentru a asigura convergența cu obiectivele Strategiei Lisabona relansate:

- Europa un loc mai atractiv pentru a investi și a munci;
- Cunoaștere și inovare pentru dezvoltare economică;
- Crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

Cu toate acestea, țintele stabilite în documentele strategice naționale sunt inferioare țăintelor europene, iar datele statistice arată că în multe situații România este departe de a atinge media europeană. Prin acest document vom încerca să evidențiem, pe orizonturi temporale mai largi, maniera în care România poate reduce decalajele față de celelalte State Membre.

Pentru România, atingerea performanțelor economice și de ocupare naționale, corelate cu un sistem social echitabil, este crucială pentru dezvoltarea durabilă a societății, motiv pentru care au fost stabilite un set de priorități naționale printre care se regăsește și **creșterea participării pe piața muncii și promovarea calității ocupării forței de muncă**<sup>17</sup> prin:

<sup>16</sup> Idem, pag.85

<sup>17</sup> vezi Programul Național de Reforme 2007-2010, pag.46

- asigurarea unei funcționări a pieței muncii favorabilă creării locurilor de muncă, reducerii fenomenului muncii nedeclarate și a managementului adecvat al schimbării la nivelul întreprinderilor și lucrătorilor;
- îmbunătățirea accesului pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile;
- promovarea competitivității pe piața muncii, în special prin mai buna corelare dintre sistemul educațional și de formare și cerințele pieței muncii.

Un alt document de însemnătate majoră care stabilește obiective specifice pentru dezvoltarea resurselor umane îl constituie **Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 (PND)**, care definește un set de priorități naționale de dezvoltare și încearcă să îmbine, pe de o parte, elementele politicilor sectoriale și ale politicii de dezvoltare regională, și, pe de altă parte, orientările strategice la nivel european și cerințele specifice legate de accesarea fondurilor comunitare post-aderare.

Obiectivul global al PND, ce vizează reducerea disparităților de dezvoltare socio-economică față de Uniunea Europeană, se sprijină pe trei obiective specifice:

- Creșterea competitivității pe termen lung a economiei românești;
- Dezvoltarea la standarde europene a infrastructurii de bază;
- Perfecționarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman autohton.

În vederea atingerii obiectivului global și a obiectivelor specifice pentru perioada 2007-2013, măsurile și acțiunile avute în vedere sunt grupate în cadrul a șase priorități naționale de dezvoltare, dintre care una se referă în mod specific la **dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și a incluziunii sociale și întărirea capacității administrative**.

Prioritățile **Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013 (CSNR)** au fost formulate ca răspuns strategic al Guvernului la problemele economice actuale și în vederea creării oportunităților pe care România și le dorește, prin stabilirea ca obiectiv general a reducerii disparităților de dezvoltare economică și socială dintre România și Statele Membre ale Uniunii Europene prin generarea unei creșteri suplimentare de 15-20% a Produsului Intern Brut (PIB) până în anul 2015. CSNR vizează armonizarea tuturor acestor priorități într-o strategie coerentă, care să fie adecvată pentru România, dar care să se și conformeze strategiilor Uniunii Europene, inclusiv *Strategiei Lisabona*, și să aibă ca efect dezvoltarea economică și creșterea numărului de locuri de muncă.

În privința resurselor umane, CSNR stabilește ca fiind prioritară **dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România**, urmărind "sprijinirea sistemului de educație și formare în scopul îmbunătățirii calității educației și a nivelului calificărilor forței de muncă, precum și pentru asigurarea unei mai mari flexibilități a sistemului educațional"<sup>18</sup>. Totodată, se va acorda sprijin pentru creșterea accesului și participării la educație și pentru creșterea adaptabilității sistemului de educație și formare în vederea furnizării cunoștințelor, deprinderilor și competențelor necesare unei economii moderne și în plină dezvoltare. „Creșterea adaptabilității, dezvoltarea spiritului antreprenorial și învățarea pe parcursul întregii vieți se vor afla în centrul politicilor în domeniu, iar angajatorii vor fi încurajați să investească în capitalul uman”, se sublinia în documentul amintit.

<sup>18</sup> vezi Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013, Sinteză, pag.3

În continuare se menționează “Pentru a beneficia de sisteme de educație și formare de calitate, se impune modernizarea infrastructurii educaționale și de formare, inclusiv prin dotarea cu echipamente școlare și de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC). Se vor sprijini acțiunile de combatere a excluziunii sociale și de promovare a incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile (femeile, minoritățile etnice, persoanele cu dizabilități) care reprezintă categorii dezavantajate pe piața forței de muncă, astfel încât acestea să poată beneficia de noile oportunități de angajare care vor fi create. Îmbunătățirea calității serviciilor de sănătate și îngrijire va contribui la regenerarea economică prin reducerea costurilor și a perioadelor de inactivitate”.

**Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013** (POS DRU) preia și dezvoltă a patra prioritate tematică a CSNR, privind dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România, stabilind axele prioritare și domeniile majore de intervenție în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenței financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergență, pentru perioada de programare 2007–2013.

Elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință 2007-2013, POS DRU este un instrument important în sprijinirea dezvoltării economice și a schimbărilor structurale. Mai mult, investițiile în capitalul uman vor completa și vor conferi sustenabilitate creșterii productivității pe termen lung. O forță de muncă înalt calificată, cu un nivel de educație ridicat, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii și nevoilor în schimbare ale pieței muncii, este esențială pentru o economie competitivă și dinamică.

În cadrul acestui document se precizează că “România va promova politici active pe piața muncii pentru creșterea adaptabilității și flexibilității forței de muncă. Se preconizează obținerea unui nivel mai înalt de participare pe piața muncii, ca fundament al unei economii competitive bazate pe cunoaștere”.

Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe parcursul întregii vieți cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane. Pentru atingerea acestui obiectiv a fost stabilit un set de șapte obiective specifice, astfel:

- Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării;
- Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii;
- Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
- Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive;
- Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactice, inclusiv în zonele rurale;
- Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;
- Facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Intervenția Fondului Social European (FSE) în România va sprijini atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind în mod real la implementarea *Strategiei Europene de Ocupare* și la atingerea obiectivului general privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

O altă prioritate a UE în primul deceniu al secolului XXI vizează reformarea și modernizarea sistemelor de educație și formare astfel încât acestea să-și aducă contribuția la realizarea țintelor stabilite în *Strategia Lisabona*. În acest sens, în anul 2004, Consiliul European și Comisia Europeană au avizat favorabil implementarea – prin metoda coordonării deschise – a *Programului privind Educația și Formarea 2010*<sup>19</sup>. Dacă importanța educației și formării pentru creșterea economică, a numărului și calității locurilor de muncă a fost de la început recunoscută, considerată țintă și axă transversală de realizare a *Strategiei Lisabona*, în ultima vreme, în mod repetat Comisia Europeană pune accentul pe rolul educației și formării pentru asigurarea competitivității UE pe termen lung, ca și pe coeziunea socială. Raportul Comun de Evaluare 2006-2007, lansează chemarea de a investi mai mult în capitalul uman printr-o mai bună educație, calificări și cunoștințe, a creșterii importanței învățării pe parcursul întregii vieți în Programele Naționale. De asemenea sunt relevate o serie de aspecte specifice, cum ar fi persistența părăsirii timpurii a școlii, argumentând că sistemele de educație în funcțiune mai curând conservă inegalitățile existente, și, în consecință, reforma trebuie să fie comprehensivă, bazată pe politici pe termen lung și pe o cultură a evoluției.

Așa cum sunt concepute și structurate obiectivele *Programului privind Educația și Formarea 2010* în integralitatea lor, răspund cerinței de realizare la nivel regional, național și european a unor politici comprehensive multianuale de dezvoltare a educației și formării, a punerii educației în serviciul dezvoltării durabile în dublă calitate, de componentă intrinsecă a acesteia și de instrument de realizare a dezvoltării durabile. Practic dezvoltă și completează cele șase mesaje cheie lansate în octombrie 2000 prin *Memorandumul asupra învățării permanente*<sup>20</sup>.

Raportul intermediar comun din 2006 privind progresul în cadrul programului de lucru „Educație și Formare 2010” subliniază necesitatea ca toți cetățenii să dobândească și să își actualizeze competențele pe tot parcursul vieții, precum și atenția specială care trebuie acordată nevoilor specifice ale persoanelor amenințate de excludere socială. Învățarea în rândul adulților (atât în ceea ce privește cantitatea, cât și calitatea) este, de asemenea, importantă pentru dezvoltarea competențelor persoanelor cu calificare medie sau a celor cu înaltă calificare<sup>21</sup>.

Comunicarea Comisiei privind învățarea în rândul adulților<sup>22</sup> din anul 2006 intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța*<sup>23</sup> atrage atenția că „Statele Membre nu

<sup>19</sup> vezi Consiliul European, Raport privind „Educația și Formarea 2010”, Succesul Strategiei Lisabona face apel pentru reforme urgente - 6905/04 EDUC 43

<sup>20</sup> vezi Comisia Comunităților Europene, „Memorandum asupra învățării permanente” - SEC(2000) 1832

<sup>21</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor: *Către principii comune ale flexisecurității: Sporirea numărului și calității locurilor de muncă prin intermediul flexibilității și securității*. - COM(2007) 359.

<sup>22</sup> Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* definește învățarea adulților ca incluzând toate formele de învățare urmate de adulți după terminarea studiilor și formării inițiale.

<sup>23</sup> Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* - COM(2006) 614.



Își mai pot permite ca să nu aibă sisteme eficiente de educația adulților, integrate în cadrul strategiilor naționale de învățare pe parcursul întregii vieți, pentru a le oferi participanților condiții mai bune de acces pe piața muncii, o mai bună integrare socială și o temeinică pregătire pentru o viață activă și la vârste înaintate pe viitor. De asemenea trebuie asigurate sisteme care să permită definirea priorităților și monitorizarea implementării acestora”.

Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților<sup>24</sup> intitulat *Oricând este momentul potrivit pentru a învăța* se concentrează asupra liniilor de acțiune de urmat. Acestea privesc: evaluarea impactului reformelor din alte sectoare asupra educației și formării; realizarea demersurilor pentru profesionalizarea personalului din educația adulților, pentru funcționabilitatea și credibilitatea sistemului de validare și certificare a competențelor dobândite în contexte nonformale, informale și formale; pentru a asigura oportunități pentru toți adulții să avanseze cu cel puțin un pas în nivelul de calificare, a-și actualiza cunoștințele și competențele, potrivit descriptorilor din sistemele naționale de calificare; dar și pentru monitorizarea eficientă a sistemului.

Obiectivul general al Planului de acțiune este punerea în practică a celor cinci mesaje cheie formulate în Comunicarea *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța*: îndepărtarea obstacolelor din calea participării, creșterea calității și eficienței sectorului, accelerarea procesului de validare și recunoaștere, asigurarea unei investiții suficiente și monitorizarea sectorului.

Comisia Europeană a elaborat un comunicat în decembrie 2008<sup>25</sup> privind necesitatea relansării cadrului strategic privind *Cooperarea Europeană în educație și formare*, subliniind că relansarea Strategiei Lisabona nu poate fi realizată decât pe baza creșterii nivelului de pregătire al resurselor umane, prin sisteme mai bune de educație și formare. Sunt precizate direcții de acțiune pentru anii 2009-2011, dar sunt formulate și propuneri de ținte strategice și direcții de acțiune pentru 2020, evidențiindu-se cum procesul „Lisabona 2010” poate fi continuat în următoarea decadă. Comisia Europeană propune axarea *Cooperării Europene în educație și formare* pe patru direcții strategice:

- punerea în aplicare a învățării pe parcursul întregii vieți;
- îmbunătățirea calității, a eficienței și a rezultatelor sistemelor de educație și formare;
- promovarea echității și a cetățeniei active;
- creșterea inovației și creativității, inclusiv a antreprenoriatului, la toate nivelurile de educație și formare.

Guvernul României și-a asumat recomandările din diferitele documente de politică educațională europeană și a reactualizat **Strategia Dezvoltării Învățământului Preuniversitar în perioada 2001-2004, în condițiile unei planificări prospective pentru orizontul de timp 2010.**

<sup>24</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor: *Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților: Oricând este momentul potrivit pentru a învăța* - COM(2007) 558.

<sup>25</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: „An updated strategic framework for European Cooperation in education and training”, COM (2008) 865 final; 16.12.2008.

Obiectivele strategice stabilite în dezvoltarea sistemelor de educație și formare sunt:

- Creșterea calității actului educațional, ca bază a realizării societății cunoașterii în România;
- Dezvoltarea personală a elevilor din perspectiva învățării permanente;
- Asigurarea pregătirii resurselor umane prin învățământul preuniversitar și prin învățarea permanentă;
- Dezvoltarea coeziunii sociale și creșterea participării cetățenilor la programele de dezvoltare economică și socială a comunităților sociale.

Politicele educaționale elaborate pentru atingerea acestor ținte strategice s-au focalizat pe asigurarea cuprinderii fiecărui copil și tânăr de vârstă școlară într-o formă de învățământ, pe dezvoltarea unor programe educaționale individualizate adresate adulților (inclusiv a celor etnic minoritari) care nu au beneficiat de prima șansă oferită de educație pentru dobândirea competențelor-cheie, pentru a participa activ pe piața muncii, dar și pe continua îmbunătățire a calității și relevanței actului educațional.

În ceea ce privește învățământul superior, a fost adoptată **Strategia Învățământului Superior Românesc pe perioada 2002-2010**, al cărei principal obiectiv strategic îl reprezintă îmbunătățirea structurală a învățământului superior. Realizarea acestui obiectiv presupune îndeplinirea unor obiective operaționale, care au fost definite după cum urmează:

- Optimizarea rețelei naționale a instituțiilor de învățământ
- Consolidarea autonomiei universitare, paralel cu creșterea sinergiei și coerenței întregului sistem de învățământ superior.
- Îmbunătățirea performanțelor în activitatea studenților și a personalului didactic.
- Îmbunătățirea infrastructurii universitare.
- Corelație mai bună a învățământului superior cu piața forței de muncă.
- Reorganizarea procesului didactic.
- Stimularea integrării învățământului superior românesc în cel european și a cooperărilor internaționale.

În vederea recuperării decalajelor existente față de nivelul țărilor europene și pentru sprijinirea sistemului de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (CDI) din România în a-și identifica și consolida, prin deschidere internațională, parteneriat și competiție, acele zone unice în care România poate să exceleze, a fost adoptată **Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2007 - 2013**.

Prin această strategie, România își propune să atingă media europeană pentru indicatorii de bază ce descriu structura și performanța sistemului de cercetare, dezvoltare și inovare, creând premisele focalizării în viitor pe domenii de nișă, acolo unde România va avea masa critică și performanțele unui lider. În același timp strategia își propune să susțină dezvoltarea socio-economică a României cu șansă reală de a crea o economie bazată pe cunoaștere, competitivă la nivel global.

Pentru îndeplinirea acestui rol, Strategia CDI are în vedere trei obiective strategice:

1. Crearea de cunoaștere, respectiv obținerea unor rezultate științifice și tehnologice de vârf, competitive pe plan mondial, având ca scop creșterea contribuției sistemului românesc de CDI la dezvoltarea stocului mondial de

cunoaștere, creșterea vizibilității internaționale și transferul rezultatelor în economie și societate.

2. Creșterea competitivității economiei românești prin inovare cu impact la nivelul agenților economici și transferul cunoștințelor în practica economică.
3. Creșterea calității sociale prin dezvoltarea de soluții, inclusiv tehnologice, care să genereze beneficii directe la nivelul societății.

Pentru realizarea acestor obiective strategice sunt avute în vedere următoarele obiective specifice:

- Creșterea performanței
- Dezvoltarea resurselor sistemului
- Antrenarea sectorului privat
- Creșterea capacității instituționale

În acest context, sistemul de învățământ, prin contribuția la dezvoltarea interesului și aptitudinilor de cercetare și inovare ale tinerilor pe întreg parcursul educațional, prin educația în domeniul științei și tehnologiei, formarea inițială a cercetătorilor (cu accent pe numărul și calitatea doctoranzilor), precum și prin calitatea educației terțiare, reprezintă o componentă complementară esențială.

**Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004-2010 (SNOFM)** a fost elaborată ca un document cadru, care a identificat principalele probleme ale pieței muncii precum și prioritățile strategice naționale ale politicii de ocupare. Așa cum se arată în acest document, "Obiectivele strategiei de ocupare ale României sunt stabilite pe baza celor trei mari obiective strategice interdependente ale Strategiei Europene de Ocupare: ocupare deplină, calitatea și productivitatea muncii, coeziune și incluziune socială".

Pentru atingerea acestor obiective strategice, au fost stabilite nouă domenii de acțiune, după cum urmează:

1. Consolidarea nivelului de ocupare a forței de muncă, tinzând spre atingerea obiectivelor europene stabilite la Lisabona;
2. Promovarea adaptabilității și mobilității forței de muncă;
3. Îmbunătățirea capacității de integrare pe piața muncii și prelungirea vieții active;
4. Combaterea efectelor șomajului structural și reducerea ratei șomajului;
5. Reducerea ratei șomajului pentru grupurile vulnerabile;
6. Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii;
7. Consolidarea parteneriatului social;
8. Creșterea eficienței activității instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii;
9. Reducerea semnificativă a disparităților regionale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Implementarea măsurilor propuse în SNOFM s-a efectuat în baza unor Planuri Naționale de Acțiune pentru Ocupare, care conțin termeni, sarcini și responsabilități. Monitorizarea implementării acestor măsuri a fost asigurată de către MMFPS.

Un alt document strategic de referință este **Strategia pe termen scurt și mediu pentru Formare Profesională Continuă 2005-2010 (SFPC)**, prin care se urmărește dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă, transparent și flexibil, care

să asigure creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă și care să răspundă nevoilor întreprinderilor de forță de muncă calificată.

Strategia a fost elaborată având în vedere obiectivul-țintă al *Strategiei Lisabona* - nivelul mediu de participare la procesul de învățare pe parcursul întregii vieți să fie, până în 2010, de cel puțin 12,5% pentru populația adultă (grupa de vârstă 25 - 64 ani) - în concordanță și 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.

SFPC stabilește două obiective strategice, realizate prin direcții de acțiune specifice și direcții de acțiune transversale. Un prim obiectiv strategic urmărește o participare crescută la FPC și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți, iar al doilea urmărește creșterea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate.

Cel mai recent apărut document strategic este **Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008 – 2010)**. În conformitate cu acest document, "Obiectivul central al Guvernului României, în ceea ce privește domeniul incluziunii sociale se referă la continuarea eforturilor pentru dezvoltarea unei societăți incluzive bazată pe acordarea de servicii de incluziune sociale integrate dezvoltate având la bază o evaluare reală a nevoilor individului, prin dezvoltarea sectorului terțiar și prin asigurarea oportunităților egale pentru toți cu accent deosebit pe persoanele vulnerabile. Totodată, se vor căuta soluțiile pentru a crește implicarea persoanelor, familiilor sau comunităților în procesul de luare a deciziilor, precum și în procesul de implementare a măsurilor, acest fapt constituindu-se în unul dintre punctele slabe ale sistemului românesc."

Raportul prezintă principalele provocări pentru următoarea perioadă de raportare, respectiv 2008-2010, și stabilește un set de obiective prioritare, după cum urmează:

1. Creșterea gradului de ocupare a persoanelor defavorizate;
2. Promovarea politicilor familiale integrate prin promovarea unui pachet de măsuri eficiente de prestații și servicii sociale;
3. Continuarea eforturilor pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale cetățenilor de etnie romă.

În vederea atingerii acestor obiective, sunt prezentate măsuri concrete care se vor realiza prin cooperarea și coordonarea tuturor actorilor, guvernamentali și ai societății civile, care au responsabilități în domeniul incluziunii sociale. De asemenea, se așteaptă ca Fondul Social European să sprijine din punct de vedere financiar implementarea programelor menționate în cadrul acestui document, completat fiind de fonduri de la bugetul de stat și bugetele locale, precum și fonduri rambursabile acordate de Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare.

Contextul actual al crizei economice globale, cu impact greu de prevăzut pe termen mediu și lung, este, de asemenea, avut în vedere pe parcursul SIDRU, fiind valorificate stipulările din Planul European de Redresare Economică. De asemenea, previziunile din documentul „New skills for new jobs – Anticipating and matching labour market and skills needs” (COM (2008) 868 final, din 16.12.2008), cu privire la nevoile viitoare de competențe pe piața muncii, au fost incluse în SIDRU. Fiecare dintre documentele reprezentative prezentate, ca și alte documente la care se vor face trimiteri punctual, sunt valorificate critic, continuate și complementate în SIDRU.

### 3. Situația curentă a resurselor umane din România

Evaluarea corectă a stării capitalului uman și a tendințelor de evoluție pe termen mediu și lung este de o importanță fundamentală pentru proiectarea realistă a perspectivelor unui model sustenabil de dezvoltare a resurselor umane.

Pentru o apreciere obiectivă a situației, studiile recente<sup>26</sup> iau în calcul elemente precum: stocul de capital uman (investiția per capita pentru educație și formare profesională a populației ocupate, compoziția capitalului uman în funcție de tipul și nivelul de educație, starea de sănătate), utilizarea acestuia (rata de ocupare, rata șomajului, rata conectării la rețele de comunicare multimedia, participarea la activități producătoare de venit sau valoare), productivitatea (contribuția capitalului uman raportată la valoarea adăugată creată, calitatea educației și formării profesionale, capacitatea de ocupare pe parcursul întregii vieți, investiții în cercetare-dezvoltare) și demografia (spor sau declin, trend-uri migratoare, impactul calculat asupra pieței muncii).

#### 3.1 Situația demografică

##### 3.1.1. Viziune de ansamblu

Situația demografică a României la nivelul anului 2008 reflecta un **proces istorico-demografic de deteriorare desfășurat pe întreg parcursul celei de a doua jumătăți a secolului al 20-lea**. Efectul de bază al șocurilor pro-nataliste din a doua jumătate a anilor 60 și din anii '80 a avut drept rezultat, ineluctabil de altfel, declinul demografic accentuat manifestat din plin în ultima decadă a secolului trecut. Din acest punct de vedere, România, ca și toate celelalte state din Centrul și Estul continentului nu se înscrie decât aparent în tendința generală de îmbătrânire demografică a Europei în ansamblul ei, ele reprezentând un caz tipic dar și unic în felul său de creștere/dezvoltare demografică ratată. Ca urmare a acestei dezvoltări nefaste ce s-a desfășurat pe o perioadă de timp „istorică” din punct de vedere al duratei, este greu de spus dacă o revenire sau o recuperare mai este posibilă iar, dacă ea va fi totuși posibilă atunci, ea se va produce tot într-un **orizont istoric de timp** (un orizont *istoric* de timp este de regulă reprezentat de un interval superior celui generațional care este de aproximativ 30 de ani).

La o populație totală de 21.584.365 locuitori, România a înregistrat în anul 2007 o rată a natalității de 10,2 născuți vii la mia de locuitori, față de o rată a mortalității generale de 11,7 decedați la o mie de locuitori. În perioada 1990-2007 populația României s-a redus cu circa 1,7 milioane locuitori, ceea ce reprezintă o pierdere a fondului uman de 7,2%, fără a lua în considerație migrația externă temporară, fără schimbarea domiciliului, sau mobilitatea pentru muncă.

<sup>26</sup> Indexul European al Capitalului Uman, Consiliul Lisabona, 2007