



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Politicile naționale ale pieței muncii privind formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții: Provocări și Oportunități

Într-o lume în continuă schimbare, cu un ritm rapid al evoluțiilor tehnologice și economice, formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții devin esențiale pentru dezvoltarea unei forțe de muncă flexibile și adaptabile. În România, politicile de muncă naționale pun un accent semnificativ pe formarea profesională continuă și pe dobândirea de noi competențe, mai ales prin programe de calificare direct la locul de muncă. Totuși, în ciuda progreselor înregistrate, există încă provocări majore ce trebuie adresate pentru a asigura o integrare eficientă a acestor principii în piața muncii.

Contextul Actual al Formării Profesionale în România

În România, formarea profesională și învățarea continuă sunt reglementate printr-o serie de măsuri și programe destinate să sprijine atât angajații, cât și angajatorii în dezvoltarea competențelor relevante pentru cerințele pieței muncii. Printre cele mai importante inițiative se numără programele de recalificare, specializare și formare continuă, care sunt finanțate prin fonduri europene sau naționale, destinate în special persoanelor aflate în șomaj sau celor din categoriile vulnerabile.

Totodată, conceptul de învățare pe tot parcursul vieții a fost integrat în politicile educaționale și de muncă, iar în ultimele decenii au fost realizate pași importanți pentru stimularea accesului la formare continuă pentru angajați. Cu toate acestea, implementarea acestora în totalitate nu este încă completă, iar unele dintre provocările majore includ lipsa unui sistem coerent de recunoaștere a competențelor dobândite prin învățare non-formală și informală, precum și o integrare insuficientă a angajatorilor în procesul de formare.

Provocările și Necesitatea Adaptării Politicilor

Unul dintre obstacolele majore în România este diversitatea sectorială și nevoia de a adapta programele de formare la specificul fiecărei industrii. De asemenea, un număr semnificativ de angajați nu beneficiază de oportunități reale de a-și dezvolta competențele la locul de muncă. Deși există unele reglementări care încurajează angajatorii să investească în formarea angajaților, implementarea



acestora rămâne fragmentată, iar în multe cazuri, lipsa unei strategii clare de dezvoltare a capitalului uman pe termen lung este o barieră.

În plus, în contextul economic actual, competențele digitale au devenit un imperativ. Mulți angajatori și angajați se confruntă cu dificultăți în a face față transformărilor digitale rapide, ceea ce pune presiune pe necesitatea unei formări profesionale continue adaptate noilor tehnologii.

Modele Europene de succes și Propuneri de îmbunătățire

Unele state europene au implementat politici de succes în domeniul formării profesionale și învățării pe tot parcursul vieții, care ar putea servi drept modele pentru România. De exemplu, în Germania, sistemul de învățământ dual, care combină educația teoretică cu formarea practică la locul de muncă, este un exemplu de succes. Acesta asigură o pregătire adecvată a tinerelor talente și facilitează tranziția acestora în piața muncii, asigurându-se totodată că cerințele angajatorilor sunt respectate.

O altă practică relevantă provine din Suedia, unde guvernul a creat un sistem robust de recunoaștere a competențelor dobândite prin învățarea non-formală și informală. Aceasta permite angajaților să își valideze abilitățile într-un mod oficial, contribuind la dezvoltarea unei forțe de muncă mai competente și mai flexibile.

De asemenea, în Franța, statul a implementat un sistem de finanțare a formării profesionale printr-un „cont personal de formare” (CPF), prin care angajații pot accesa fonduri pentru cursuri de formare continuă. Acest sistem a avut un impact semnificativ asupra ratei de participare a angajaților la programele de formare profesională.

În acest context, România ar putea beneficia de câteva direcții strategice pentru îmbunătățirea politicii sale de formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții:

1. **Promovarea educației duale:** Adoptarea unui sistem similar cu cel din Germania, în care educația teoretică și practica profesională sunt integrate direct în cadrul programelor de formare profesională. Acest model ar facilita integrarea rapidă a tinerilor pe piața muncii.
2. **Recunoașterea competențelor non-formale și informale:** Implementarea unui sistem național de validare a competențelor dobândite prin experiență sau formare non-formală, similar cu cel din Suedia, ar contribui la un sistem mai inclusiv și transparent.
3. **Crearea unui sistem de finanțare personalizat pentru formare continuă:** Inspirându-se din modelul francez, România ar putea implementa un „cont personal de formare” care să permită angajaților să-și gestioneze propriile cursuri de formare, stimulând astfel participarea la învățarea pe tot parcursul vieții.



4. **Parteneriate public-private:** Este esențial ca angajatorii să devină parteneri activi în procesul de formare a angajaților. Stimulentele fiscale și alte măsuri de sprijin pentru angajatori ar putea încuraja investițiile în dezvoltarea capitalului uman.

În concluzie, România are un potențial semnificativ pentru a îmbunătăți politicile de formare profesională și învățarea pe tot parcursul vieții, inspirându-se din bunele practici europene. Îmbunătățirea acestor politici nu doar că va contribui la adaptarea forței de muncă la cerințele pieței, dar va sprijini și dezvoltarea unei economii competitive și durabile.

Nume, prenume: **Sarca Adriana Georgeta**

Funcție: Referent îmbunătățire capacitate OSC S

Data: 27.11.2024