



## FORMARE PROFESIONALĂ – RECONVERSIE PROFESIONALĂ ÎN ROMÂNIA

George STANA,  
doctorand

### SUMMARY

The present article – „The professional recon version and professional education in Romania” – is devoted to the following aspects successively analyzed: jobs and professional recon version, unemployed and crises in Romania and Europe.

**C**riza economică din România a impus aplicarea tuturor instrumentelor necesare în fundamentarea strategiilor, politicilor și programelor necesare pentru formarea unei piețe a muncii adaptabile cerințelor prezente, dar mai ales viitoare.

Formarea profesională a factorului muncă, pe baza acumulării de cunoștințe teoretice și practice, devine tot mai clar un mecanism de modelare a ofertei de muncă în concordanță cu condițiile concrete din economie, sporește capacitatea de adaptare a factorului muncă și creează noi perspective în raporturile de ocupare – reocupare, integrare – reintegrare a acesteia pe piața muncii.

Pornind de la o ofertă de forță de muncă cu anumite caracteristici cantitative și structural-calitative, formarea profesională prin sporul de competențe, de cunoștințe teoretice, cunoștințe și deprinderi practice, tehnici de muncă pe care îl determină, prin noile norme de comportament pe care le promovează în conformitate cu cerințele concrete din economia României și cu nivelul Uniunii Europene, determină creșterea capacității de adaptare a forței de muncă, creează noi posibilități de ocupare/reocupare a acesteia pe piața muncii.

Prin intermediul unei politici

adevate, **formarea profesională reprezintă incontestabil modalitatea cea mai sigură și cea mai puțin costisitoare, pe termen lung, de flexibilitate a ofertei de forță de muncă**, de ajustare structurală rapidă a acesteia la evoluțiile conjuncturale ale cererii. De aceea, prelungirea duratei de școlarizare, sporirea ratei de cuprindere a tineretului în școli de tip superior, promovarea alternanței școală – activitate economică sînt dispozitive larg utilizate de flexibilitate numerică a ofertei de forță de muncă.

În egală măsură, alături de efectele pozitive pe care le poate determina la nivelul întregii economii, în condițiile unei calități adecvate a produselor sale, **în primul rînd formarea profesională reprezintă și un instrument de protecție socială a fiecărui individ**, o modalitate de autoprotecție economică, de asigurare a securității venitului acestuia. Riscul de șomaj – unul dintre riscurile majore ale economiei în tranziție – este mult diminuat pentru cei care dispun de o pregătire bună. Oportunitățile de angajare a celor aflați în șomaj sînt incomparabil mai mari pentru persoanele cu o pregătire mai înaltă, polivalentă.

În al doilea rînd, **formarea profesională are un rol impor-**

**tant în reducerea costului șomajului și, respectiv, a costului de reintegrare a șomerilor:** împiedică procesul de primare a cunoștințelor și deprinderilor de muncă ca urmare a întreruperii activității pe perioada șomajului, menține și îmbunătățește capacitatea și dorința de muncă a șomerului, extinzînd aria variantelor de ocupare.

În al treilea rînd, **formarea profesională reprezintă o pîrghie importantă de creștere a eficienței utilizării forței de muncă** prin asigurarea unui grad maxim de ocupare a posturilor cu sarcini de muncă specifice, în măsura în care cunoștințele și deprinderile dobîndite prin pregătire sînt valorificate în practică.

În al patrulea rînd, **prin intermediul formării profesionale se acționează în direcția îmbunătățirii utilizării timpului de muncă al lucrătorilor și mașinilor**, prin crearea de condiții de alternare, complementaritate a sarcinilor de muncă, în cadrul unei formații de muncă.

Pe piața din România, mecanismele și dispozitivele de formare profesională, deși au o dependență relativă, par a fi atașate mai ales ofertei de muncă, **nu pot fi însă separate de dimensiunea și caracteristicile cererii de forță de muncă.** Aceasta din urmă



își trimite impulsurile asupra formării profesionale – ca structuri profesionale de calificare, conținut instructiv-educativ, deprinderi de muncă, comportamente.

Educația reprezintă cea mai sigură posibilitate a individului în confruntarea sa cu un viitor incert. Ea nu reprezintă o certitudine sau o garanție în lupta cu un viitor posibil șomaj, dar crește șansele găsirii unui loc de muncă. Dacă în trecut o persoană, după dobândirea anumitor cunoștințe profesionale, nu suferea schimbări semnificative în decursul perioadei sale active pe piața muncii, în prezent o persoană se confruntă cu o situație care impune o pregătire profesională continuă, pentru a se putea adapta noilor evoluții.

Asigurarea pregătirii profesionale este o problemă care ar trebui să preocupe atât guvernele, cât și angajatorii. Guvernele joacă un rol esențial în determinarea structurii sistemului de educație, iar rolul angajatorilor este de a asigura pregătirea profesională după încheierea educației formale sau concomitent cu aceasta.

Decizia de a investi în capital uman are la bază analiza cost-beneficiu. În ceea ce privește costurile, acestea sînt judecate prin prisma *costului de oportunitate*. Se au în vedere atât costurile directe, cât și cele indirecte. Costul de oportunitate al deciziei de a investi în educație reprezintă veniturile pe care persoana le-ar putea obține dacă intră pe piața muncii, respectiv salariul și costul pe care îl suportă individul pentru a urma acel sistem de învățămînt. Alegerea între a intra pe piața muncii și a continua studiile se bazează pe o analiză din perspectiva raportării costurilor la beneficiile ulterioare,

privite atît prin prisma veniturilor suplimentare, cît și a performanțelor profesionale, a abilităților și priceperii.

În **perioadele de boom** pot să apară două situații:

- cresc veniturile pe care indivizii scontează că le vor obține pe piața muncii și sînt incitați astfel să aleagă intrarea directă pe piața muncii;

- situația economică, reflectată în bunăstarea familială, permite indivizilor să își continue studiile, costurile putînd fi acoperite fără mari sacrificii, în speranța unor venituri viitoare mari la nivelul celor existente în societate la momentul respectiv.

În **perioadele de recesiune** situațiile ce pot să apară sînt:

- ca urmare a veniturilor scăzute pe care scontează că le-ar obține ca urmare a intrării pe piața muncii, pe de o parte, și a imposibilității găsirii unor locuri de muncă ca urmare a recesiunii, pe de altă parte, indivizii sînt incitați să aleagă continuarea studiilor;

- situația precară a familiei, datorată unor cauze economice care au dus la disponibilizarea unor membri sau la ocuparea acestora cu timp parțial; tinerii au tendința de a întrerupe ciclul de școlarizare în favoarea încercării pătrunderii pe piața muncii, în scopul susținerii financiare a familiei.

Aceste efecte se pot observa cu mai multă claritate la persoanele tinere, la proaspeții absolvenți de liceu, care, cel mai adesea, se confruntă cu o astfel de alegere. Efectele sînt aceleași și în cazul persoanelor deja intrate pe piața muncii, însă decizia de a reintra într-un sistem de educație este condiționată de mulți factori.

Din perspectiva limitării riscu-

lui de șomaj, formarea profesională trebuie abordată atît pe termene scurt și mediu, cît și pe termen lung. Fără o strategie fundamentală la nivel național referitoare la formarea profesională aceasta nu ramîne decît o simplă discuție, fără aplicabilitate practică.

Studiul, analiza și diagnosticarea corectă a stării resurselor de muncă și a necesarului de forță de muncă în economie, pe de o parte, precum și a potențialului uman disponibil, pe de altă parte, constituie punctul de pornire în abordarea acestui demers. Dispersia informațiilor de pe piața muncii, lipsa de colaborare dintre agenții economici și instituțiile abilitate în domeniul formării fac ca cererea de muncă să nu fie cunoscută bine, această activitate devenind astfel mult mai dificilă. În această situație, abordarea problematicii formării profesionale trebuie să înceapă de la nivel de organizație, la nivel local, regional, pînă la tratarea la nivel național.

Strategia de conducere și dezvoltare a organizației trebuie să aibă la bază activitățile politicii de personal, inclusiv pe cele de formare profesională. Această strategie este chemată să răspundă unor cerințe diversificate, în funcție de: caracteristicile generale ale firmei; caracteristicile personalului – vîrstă, sex, nivel de pregătire etc.; condițiile concrete de organizare a cursurilor de formare profesională: resurse financiare, lectori, dotare tehnică etc.

Actualmente se fac necesare tot mai mult:

- comportamente și calități ale managerilor întreprinderilor, în condițiile utilizării noilor mecanisme ale economiei de piață;

- întărirea rolului unor noi com-



partimente (de exemplu, compartimentul de marketing) în materie de reevaluare a posturilor și a persoanelor care le ocupă;

- capacitatea de adaptare continuă a întregului personal la noile cerințe de piață, la restructurări, re tehnologizări etc.

Prefigurându-se o serie de transformări tehnice și organizatorice, formarea profesională rămâne și pentru viitor o pîrghie importantă a flexibilizării factorului muncă și a ocupării. În condițiile actuale, agenții economici pot folosi mai multe forme de pregătire și perfecționare:

- stimularea personalului pentru a urma cursuri de pregătire în afara întreprinderii, în grupuri școlare afiliate, în alte instituții de învățămînt în paralel cu desfășurarea programului de lucru curent;

- participarea personalului la cursuri cu scoaterea din producție, timp de 2-3 săptămîni;

- organizarea de cursuri de formare profesională în întreprindere, pe baza unui aviz din partea Direcției de Forță de Muncă;

- solicitarea sprijinului Direcției de Forță de Muncă pentru pregătirea șomerilor în vederea angajării lor în întreprindere.

Periodic, este necesară evaluarea structurii factorului muncă, pe de o parte, și atestarea cunoștințelor, competențelor necesare, pe de altă parte, de către organisme specializate în vederea modularizării și individualizării formării profesionale. Relațiile de parteneriat stabilite pe baze contractuale între întreprindere și grupurile școlare vor accesa o dublă deschidere a școlii către toate meseriile și a întreprinderii către școală.

Caracteristicile și amploarea activității de formare profesională

sînt foarte diferențiate în plan teritorial în raport de condițiile economico-sociale și de forța de muncă concretă la nivelul fiecărei regiuni, zone, județ. Pentru menținerea sub control a pilotării formării profesionale, mai importante sînt:

- realizarea unei reale descentralizări a formării profesionale a adulților; modularizarea și individualizarea acestei activități;

- convergența acțiunii tuturor actorilor sociali și a instituțiilor abilitate să gestioneze resursele umane la nivelele local, regional, respectiv autoritățile publice locale, agenți economici, asociații patronale, organizații sindicale, asociații ale șomerilor, Camera de Comerț;

- sindicatele reprezintă un partener de dialog atît la nivel de organizație, cît și la nivel local și regional.

Formarea profesională poate fi considerată și ca dispozitiv de protecție economică și socială a factorului muncă, această protecție fiind determinată de găsirea unei soluții de continuitate sau de promptitudinea plasării factorului muncă în alte locuri de muncă pe perioade de timp relativ mai mari.

Reforma învățămîntului românesc este un proces complex și de durată, cu multe conexiuni și componente, realizat în strînsă legătură cu celelalte sectoare de activitate. Învățămîntul superior particular constituie o alternativă, o completare a învățămîntului de stat și este o formă de învățămînt recunoscută de lege. Unitățile de învățămînt superior particulare au autonomie organizatorică și funcțională, se bucură de protecția legii și funcționează în spiritul prevederilor Legii învățămîntului. Învățămîntul particular funcționează pe

baza criteriilor stabilite prin sistemul național de acreditare. Posturile didactice se ocupă în condițiile prevăzute de Statutul Personalului Didactic, iar diplomele sau certificatele au valoare și produc efectele actelor de studii eliberate de învățămîntul de stat.

Învățămîntul postuniversitar asigură specializarea în domeniu sau extinderea și perfecționarea pregătirii atestate prin diploma de licență sau, după caz, de absolvire. Sînt prevăzute a fi folosite toate formele existente pe plan internațional, respectiv studii aprofundate, doctorat, studii academice postuniversitare, studii de specializare și perfecționare.

Neconcordanța dintre dimensiunea demografică a ofertei și caracteristicile cererii de muncă, susținută și alimentată de mișcările ofertei provocate de regula de factori economici conjuncturali – concedieri, angajari – reclamă acțiunea proceselor educaționale. Necorelările dintre cererea și oferta de muncă provin din sistemul de educație profesională inițială a resurselor umane, din introducerea progresului tehnologic contemporan, care accelerează și accentuează procesele de mobilitate a factorului muncă.

Persistă deocamdată mari deficiențe în sistemul nostru instructiv, care nu este racordat la realități, nu asigură o formare profesională inițială corespunzătoare exigențelor de pe piață. În condițiile unei oferte saturate a locurilor de muncă, tinerii absolvenți care pătrund pentru prima dată pe piața muncii constituie o sursă de alimentare a șomajului existent. Acest lucru se poate explica prin:

- lipsa de corelare și întrepătrundere între cîmpul școlar și cel profesional;



- formele de pregătire realizate prin sistemul fostului MMPS, actualul MMSSF, nu au avut la bază o strategie pe termen mai lung și direcții de dezvoltare economică bine definite și riscă să scoată specialiști în domenii pentru care nu există locuri de muncă;

- situația “fragilă” a absolvenților care-și fac intrarea pe piața muncii, pretențiile exagerate ale angajatorilor de a încadra personal tânăr (format, dar în același timp avînd experiență cu referințe bune, buni cunoscători a cel puțin două limbi străine și cu o bună cunoaștere a pieței în domeniul pentru care se angajează, cu abilități de comunicare și comerciale).

Așadar, *reconversie profesională sau recalificare, policalificare și reciclare* sînt concepte care presupun însușirea unor cunoștințe și deprinderi cu caracter de noutate, sporirea valențelor profesionale și a competenței factorului muncă.

Reconversia profesională sau recalificarea presupune o nouă calificare, profesie sau meserie, noi structuri ocupațional-profesionale.

Reciclarea presupune împrăștierea și îmbogățirea sistematică a cunoștințelor într-un domeniu profesional sau aprofundarea unui anumit domeniu al specialității de bază. Indiferent de formele concrete de realizare, fiecare dintre aceste forme și toate la un loc îndeplinesc o serie de funcții pe piața muncii. Principala funcție constă în adaptarea numerică și structural-calitativă a ofertei de muncă la volumul și structura ofertei.

În vederea constituirii unui model nou al ocupării factorului muncă, apare ca variantă a ocupării alternarea perioadelor de ocupare cu cele de învățare. O altă funcție

este aceea care se referă la reducerea costului șomajului prin asigurarea unor condiții de pregătire, reocupare și reintegrare cît mai rapide în activitate a unei părți a șomerilor. Se poate recurge la forme deosebite: recalificarea – reconversia profesională îndreptată spre alte meserii care permit ocuparea cu personal salariat; ocuparea în activități lucrative pe cont propriu, independent; constituirea pe bază de asociere a unor mici întreprinderi private etc.

Are importanță și funcția care vizează reducerea costurilor de reintegrare a forței de muncă și sporirea eficienței utilizării forței de muncă.

Organizarea cursurilor de recalificare, conform legislației, se face de către direcțiile de muncă și protecție socială, în regii autonome și societăți comerciale, mici întreprinderi, asociații cu scop lucrativ etc., în rețeaua centrelor de calificare și recalificare din cadrul MMSSF.

După scopul urmărit, structura acestor cursuri de calificare și recalificare cuprinde cursuri organizate:

- 1) la cererea agenților economici;
- 2) pe baza studiilor și programelor de perspectivă, privind piața muncii;
- 3) la cererea persoanelor interesate.

Ponderea cea mai mare în totalul cursurilor de reconversie profesională au avut-o pînă acum cursurile organizate în întîmpinarea pieței muncii. Cursurile în întîmpinarea pieței, dacă nu există o viziune clară asupra volumului și structurii cererii de muncă, oferă soluția cea mai potrivită, capabilă să susțină mobilitatea profesiona-

lă a șomerilor, pentru ca aceștia să se poată adapta cît mai repede la cerințele locurilor vacante care pot apărea la un moment dat. Criteriul fundamental al eficienței acestor cursuri este cel al reintegrării rapide, cu costuri reduse – inclusiv alocația de șomaj – a șomerilor în activitatea economică.

Coordonarea și orientarea eforturilor de apropiere a ofertei de cerere pe piața muncii trebuie realizate de organismele guvernamentale specializate. În acest cadru, ANOFM este instituția abilitată să acționeze pe piața muncii, în vederea transformării și a adaptării ei la condițiile impuse de sistemul economic.

Un rol important în cadrul reconversiei profesionale revine activității de concepție a programelor de formare și reconversie profesională în vederea identificării cît mai riguroase a cerințelor prezente și viitoare ale organizațiilor cu privire la forța de muncă.

Principalele obiective într-un program de reconversie și formare profesională pot fi:

- a) flexibilizarea și adaptabilitatea populației neocupate prin transformarea parțială sau totală a capacităților individuale de muncă;
- b) scăderea ratei șomajului și creșterea gradului de ocupare;
- c) determinarea resurselor umane la pregătire și instruire continuă;
- d) conștientizarea factorului muncă privind funcționarea organizațiilor și rolul resurselor umane în cadrul acestora;
- e) reducerea volumului muncii la negru;
- f) consilierea carierei individuale.

Eficiența mecanismului de calificare – recalificare poate fi apre-



ciată după mai multe criterii, și anume:

- costul acțiunilor de calificare – recalificare prin prisma cheltuielilor totale ocazionate, comparativ cu plata ajutorului de șomaj;
- raportul dintre autoprotecție – prin muncă și securitatea venitului – și protecția socială;
- reconsiderarea la valoarea ei reală a motivației în muncă;
- dezamorsarea eventualelor tensiuni sociale.

Deși importantă, recalificarea este numai unul dintre multele mecanisme care pot să intervină pe piața muncii; ea trebuie integrată într-un program unitar și coerent alături de celelalte mijloace, pentru a mări flexibilitatea și mobilitatea de orice tip a factorului muncă.

În plan informațional-instituțional este necesară existența stocării, prelucrării și utilizării prompte a tuturor informațiilor care caracterizează piața muncii și, implicit, acțiunile mecanismului de recalificare a factorului muncă.

La nivelul patronatului, al firmei ca agent economic sînt necesare informații în vederea punerii la punct a unei strategii de menținere și dezvoltare a firmei în care, în mod cert, factorul muncă și utilizarea sa cu eficiență vor ocupa un loc central.

Sindicatul asigură, prin negocieri cu patronatul, locurile de muncă drept garanție a securității venitului și a protecției sociale.

Introducerea metodelor, tehnicilor și mijloacelor moderne de instruire constituie un salt calitativ deosebit de important și, totodată, asigură trecerea de la învățarea informativă la cea formativă și operațională.

Pentru desfășurarea în bune condiții a acțiunii de reconversie

profesională este necesară alocarea resurselor, finanțarea acesteia. Între sursele mari de alimentare a fondurilor necesare sînt:

- fondul de șomaj;
- fondurile speciale ale agenților economici, care își duc propria politică de personal;
- contribuția organizațiilor sindicale;
- contribuția personală a celor direct implicați.

Obiectivele care trebuie avute în vedere sînt: volumul cheltuielilor – cuantificat; destinația acestora – *cui?* – și cu eficiență le face – *cum?*

Caile și modalitățile de eficientizare a acțiunilor de reconversie a factorului muncă se impun a fi realizate într-un cadru general, care vizează reforma întregului sistem de formare și perfecționare a resurselor de muncă, concomitent cu procesul de educație permanentă pe întregul parcurs al vieții active a omului.

### Referințe bibliografice

1. Angelopoulos A. *Un plan mondial pentru ocuparea forței de muncă. Pentru un keynesism la scară internațională*. București: Politică, 1987, 198 p.
2. Cramarenco-Cucuruzan R.E. *Migrația și mobilitatea forței de muncă din România în contextul integrării europene*. Teză de doctorat (coord. șt. M. Bîrsan). Cluj-Napoca: Universitatea „Babeș-Bolyai”, 2008, 181 p.
3. Constantin D.L., Vasile V., Preda D., Nicolescu L. *Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană* (ediție bilingvă – română și engleză). București: Institutul European din România, Studiile de Impact PAIS II, 2004, 285 p.

4. Dumitriu D. *Forța de muncă în lume*. București: Conphys, 1998, 264 p.

5. Peț S., Vasile V., Pavelescu F.M., Vasile L. *Circulația forței de muncă. Scenarii. Posibile evoluții*. București: CIDE, 2004, 218 p.

6. Pavelescu F. *Politicile active ale pieței forței de muncă*. București: Raporturi de muncă nr. 7/1997, 42 p.

7. Peț S. *Elemente ale unei strategii a ocupării forței de muncă*. București: Raporturi de muncă nr. 2/1998, 71 p.