

**STRATEGIA NAȚIONALĂ**  
**PENTRU FORMAREA ADULȚILOR**  
**2023 -2027**

## **CUPRINS**

I. Introducere .....	5
II. Viziune.....	10
III. Prioritățile, politicile și cadrul legal existente .....	10
IV. Analiza contextului și definirea problemelor.....	19
1. Context European .....	19
2. Context național.....	25
V. Obiectivul general al strategiei .....	36
VI. Obiective specifice și direcții de acțiune.....	36
VII. Procedurile de monitorizare și evaluare.....	58
VIII. Instituții responsabile .....	59
IX. Surse de finanțare .....	60
X. Planul de acțiuni.....	61

### LISTA DE ACRONIME ȘI ABREVIERI

<b>AJPIS</b>	Agenție Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială
<b>ANC</b>	Autoritatea Națională pentru Calificări
<b>ANPIS</b>	Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială
<b>AMIGO</b>	Ancheta Forței de Muncă în Gospodării
<b>ANOFM</b>	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
<b>AJOFM</b>	Agenție Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
<b>ARACIS</b>	Agenția Română pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior
<b>BAȘ</b>	Bugetul Asigurărilor de Șomaj
<b>BIM</b>	Biroul Internațional al Muncii
<b>CAEN</b>	Clasificarea Activităților din Economia Națională
<b>CAJ /CAMB</b>	Comisia de autorizare județeană/a municipiului București
<b>CNDIPT</b>	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
<b>CRFPA</b>	Centre Regionale de Formare Profesională a Adulților
<b>CNC</b>	Cadrul Național al Calificărilor
<b>COM</b>	Comisia Europeană
<b>COR</b>	Clasificarea Ocupațiilor din România
<b>EFP</b>	Educația și Formarea Profesională
<b>FPA</b>	Formarea Profesională a Adulților
<b>INCSMPS</b>	Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale
<b>INS</b>	Institutul Național de Statistică
<b>MADR</b>	Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
<b>ME</b>	Ministerul Educației
<b>MMSS</b>	Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
<b>MIPE</b>	Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene
<b>OCDE</b>	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică

<b>OIM</b>	Organizația Internațională a Muncii
<b>ONU</b>	Organizația Națiunilor Unite
<b>PIB</b>	Produsul Intern Brut
<b>PS</b>	Parteneri sociali
<b>SO</b>	Standard ocupațional
<b>SNFA</b>	Strategia Națională pentru Formarea Adulților
<b>SNOFM</b>	Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027
<b>SPO</b>	Serviciul Public de Ocupare
<b>TIC</b>	Tehnologia informației și a comunicațiilor
<b>UE</b>	Uniunea Europeană

## I. Introducere

Formarea profesională a adulților reprezintă o prioritate la nivel european iar politicile în acest domeniu se bazează îndeosebi pe primul principiu enunțat în Pilonul European al drepturilor sociale: „Orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, incluzivă și de înaltă calitate, pentru a dobândi și menține competențe care îi permit să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața muncii”.

Traversăm o perioadă a tranzițiilor, iar dubla tranziție verde și digitală impune schimbări în dezvoltarea de competențe cu scopul valorificării întregului lor potențial. Piețele muncii se schimbă din cauza îmbătrânirii populației, a proceselor de digitalizare și automatizare tot mai rapide, a dinamicilor lanțurilor de aprovizionare, dar și a libertății de mișcare a forței de muncă. Aceste schimbări afectează inegal diferitele sectoare de activitate atât la nivel național cât și regional. În timp ce unele regiuni ale statelor membre se confruntă cu declinuri și transformări economice semnificative, altele sunt caracterizate de inovare și creștere economică.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a transformat piața muncii, a accentuat importanța deținerii de competențe digitale și a sporit decalajul digital, a făcut și mai necesară actualizarea competențelor forței de muncă și a demonstrat că sistemele de educație și formare trebuie să fie suficient de flexibile astfel încât la apariția oricărei perturbări procesele de învățare să nu se oprească.

Persistă inegalitățile în privința participării la învățare a adulților, iar pandemia a crescut incongruența în ceea ce privește accesul egal al tuturor, inclusiv al grupurilor vulnerabile la formare.

Politicile economice și sociale sunt din ce în ce mai expuse riscului dacă sistemul de formare profesională nu pregătește în mod constant adulții și în special pe aceia care sunt cei mai expuși turbulențelor de pe piața muncii. Recunoașterea tot mai mare a importanței abilităților și competențelor declanșează, de asemenea, o schimbare către o abordare bazată pe rezultatele procesului educațional în procesul de învățării pe parcursul întregii vieți.

Învățarea pe tot parcursul vieții joacă un rol decisiv în modelarea viitorului pentru toate persoanele, poate oferi tuturor adulților cunoștințele, abilitățile, atitudinile și valorile necesare pentru adaptarea la evoluțiile rapide ale științei și tehnicii, la redimensionarea nevoilor umane în funcție de caracterul limitat al resurselor de materii prime și de energie, la intensificarea dialogului social pentru a deveni cetățeni activi, responsabili și implicați, care își pot influența mediul social, economic și natural pentru a construi un viitor incluziv și durabil pentru toți.

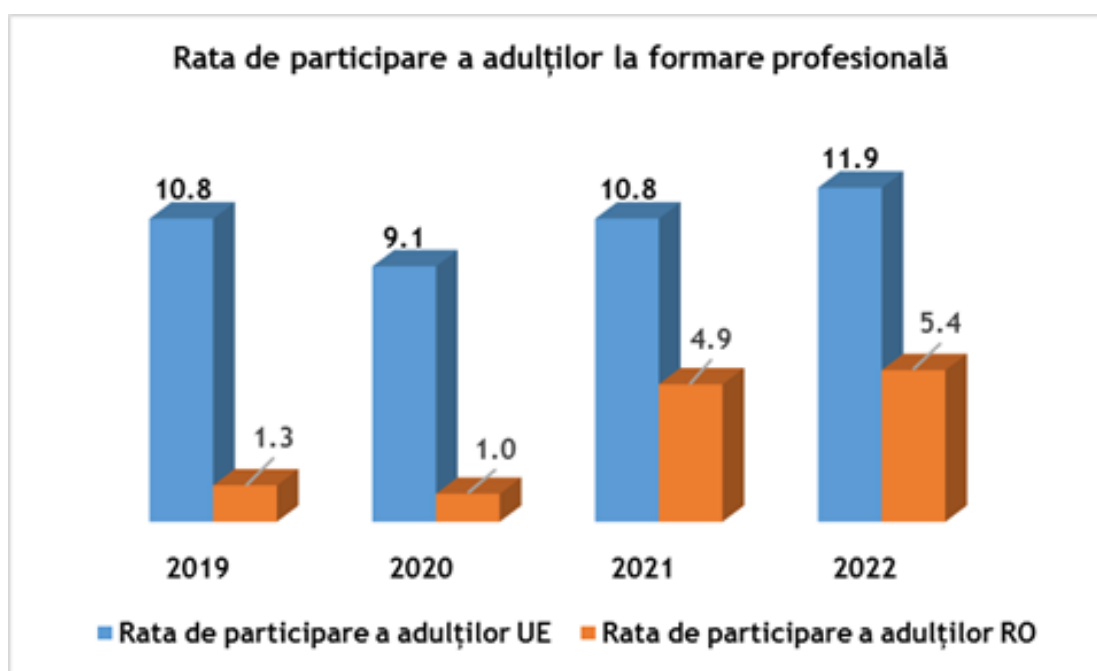
Conform datelor furnizate de Eurostat cu privire la rata de participare a adulților la activitățile de învățare, în anul 2019, doar 1,3% dintre adulții din România cu vârste cuprinse între 25-64 ani, au

avut o experiență recentă (ultimele 4 săptămâni) de învățare, reprezentând cel mai scăzut nivel din UE, și semnificativ sub media de 10,8 % a UE (Comisia Europeană, 2020).

În 2020, România a continuat să aibă cea mai scăzută participare a adulților la activitățile de învățare față de celelalte state membre și să se situeze (1,0%) cu mult sub media UE de 9,1 %).

În 2021, procentul populației cu vârsta cuprinsă între 25-64 de ani care participă la educație sau formare a înregistrat un salt față de anii anteriori (4,9%), dar a rămas la în continuare cu mult sub media europeană (10,8%). Și în anul 2022, rata populației adulte, din aceeași categorie de vârstă, care a avut o experiență recentă de învățare s-a îmbunătățit cu 0,5 puncte procentuale față de anul precedent (5,4%) dar cu un decalaj semnificativ de 6,5 puncte procentuale în comparație cu media UE (11,9%).

Grafic nr. 1



Sursa: Eurostat

Nivelul scăzut de participare la învățare în rândul adulților a condus la deficite persistente de competențe, ceea ce împiedică creșterea economică și îngreunează adaptarea României la o piață a muncii aflată în schimbare rapidă în era digitală. În plus, numărul mic de locuri de muncă care necesită un nivel scăzut de competențe disponibile în țară reprezintă un motiv de îngrijorare pentru perspectivele de carieră ale celor care se află deja pe piața muncii (sau care doresc să intre pe această piață), subliniind și mai mult nevoia de perfecționare a populației active. Lipsa resurselor financiare, precum și nivelul scăzut de informații cu privire la programele existente de învățare pe

tot parcursul vieții și la oportunitățile de piață au fost identificate ca fiind cauze ale gradului scăzut de utilizare a învățării în rândul adulților.<sup>1</sup>

Declinul participării la învățare în 2019 și 2020 a afectat în egală măsură bărbații și femeile, în vreme ce creșterea privind participarea din anii 2021 și 2022 se datorează în procent mai mare bărbaților (5,2% și 5,6% față de 4,7% și 5,2%).

România se află, de asemenea, aproape de coada clasamentului UE în ceea ce privește proporția persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau peste nivelul de bază (31% în 2019, comparativ cu media UE de 56%, conform datelor disponibile).

În acest context provocator în care se depun eforturi pentru redresare economică, trebuie acordată o importanță crescută competențelor transversale, interpersonale și interculturale, competențelor pentru viață, nu doar competențelor profesionale. Competențele cheie sunt esențiale și garantează o mai mare flexibilitate în adaptarea la piața muncii în continuă schimbare și totodată cresc capacitatea adulților de a se adapta rapid la schimbări ale cererii în materie de competențe pe tot parcursul vieții.

Necorelarea între cererea și oferta de competențe și deficitul de competențe reprezintă încă probleme importante pentru piața muncii. Trebuie îmbunătățit sistemul de anticipare a nevoilor în materie de competențe și este necesar să se culeagă date, informații și previziuni actualizate privind nevoile și cererea de competențe de pe piața muncii, inclusiv la nivel local.

Atractivitatea învățării pe tot parcursul vieții rămâne redusă și se constată și o cultură redusă a învățării permanente. De aceea există o nevoie crescută de a spori atractivitatea învățării pentru adulți și de a face vizibile posibilitățile de învățare pe care le au adulții și beneficiile învățării.

Facilitarea recunoașterii, validării și portabilității rezultatelor în domeniul învățării non formale și informale capătă o importanță din ce în ce mai mare, mulți adulți dobândind competențe și experiențe valoroase în afara sistemului de educație formală sau de formare.

O cooperare strânsă și schimbul de bune practici între toți actorii relevanți implicați în dezvoltarea competențelor, în special partenerii sociali și toate nivelurile de guvernare, sunt esențiale pentru a garanta că orice persoană poate dobândi competențele cerute pe piața muncii și în societate, în general.

Programele de formare profesională a adulților trebuie să fie orientate spre viitor, accesibile, centrate pe nevoile persoanei, permițând parcursuri individuale flexibile, oferindu-le persoanelor competențele necesare pentru a prospera pe piața muncii și în societate. Aceasta implică și dezvoltarea serviciilor de management al carierei și de orientare pe tot parcursul vieții.

---

<sup>1</sup> <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/ro/country-reports/romania.html>

Este nevoie ca în continuare să se faciliteze accesul adulților fără educație/calificare sau cu nivel scăzut de competențe, implementând în continuare inițiativa Upskilling Pathways, care este o Recomandare a Consiliului Uniunii Europene (adoptată la finalul anului 2016) cu privire la parcursurile de actualizare a competențelor pentru noi oportunități pentru adulți.

Însă, un cadru strategic privind învățarea adulților nu trebuie să se limiteze doar în oferirea de oportunități pentru cei cu calificări reduse. Sfera de adresabilitate trebuie să fie largită și către adulții care doresc sau sunt puși în situația de a-și schimba locul de muncă unde fie este nevoie de alte competențe și abilități fie necesită specializări specifice. Modificările structurale din economia unei țări, survenite din cauze diverse și la care Europa, dar nu doar Europa, le-a traversat și încă le traversează (crize politice, crize pe piețele bancare și financiare, crize sanitare, conflicte armate sau economice, reforme, adoptarea de noi tehnologii) au un efect direct asupra pieței muncii. În consecință, decidenții de politici, mediul academic, asociațiile patronale și sindicale, societatea civilă, în fapt, întreaga societate trebuie să își îndrepte atenția pe înzestrarea forței de muncă disponibilă dar și potențială cu capacități adecvate realităților din piața muncii.

Învățarea adulților îmbunătățește perspectivele de angajare, sprijină nu doar dezvoltarea profesională dar și personală și contribuie la îmbunătățirea coeziunii sociale și promovării cetățeniei active. De asemenea, sporește competitivitatea întreprinderilor și a economiilor.

Recuperarea după pandemia de COVID-19 și tranzițiile digitale și ecologice au accelerat schimbările în modul în care trăim, învățăm și lucrăm. Oamenii trebuie să își actualizeze cunoștințele, abilitățile și competențele pentru a umple golul dintre educația și formarea lor și cerințele unei piețe a muncii în schimbare rapidă.

Oferirea de programe de ucenicie cât mai multor adulți poate juca un rol important în satisfacerea nevoii angajatorilor de personal calificat și totodată a nevoii adulților aflați în căutarea unui loc de muncă de a ocupa un loc de muncă și de a dobândi o calificare la locul de muncă.

Creșterea nivelului competențelor profesioniștilor din domeniul formării profesionale a adulților și oferirea de oportunități de dezvoltare permanentă reprezintă priorități în cadrul acestei strategii pentru a fi finanțate.

Asigurarea calității programelor de formare pentru adulți rămâne un aspect important care impune ca strategiile în materie de informare, orientare și motivare, precum și cele de învățare pe tot parcursul vieții să fie de calitate, incluzive, flexibile și accesibile tuturor.

Sectorul formării profesionale a adulților este o responsabilitate împărțită între mai multe părți interesate. Principalele atribuții ale Ministerului Muncii și Solidarității Sociale în domeniul formării profesionale a adulților se întrepătrund cu anumite activități ale Ministerului Educației, de aceea este necesar ca acțiunile în domeniu să fie coordonate și coerente, cu participarea extinsă a tuturor actorilor - parteneri sociali, angajatori, mediul de afaceri, furnizori de formare, alte instituții interesate, societatea civilă.



Strategia națională pentru formarea adulților 2023 – 2027 propune alinierea acțiunilor și măsurilor de politici privind piața muncii, educația, formarea, cercetarea, dezvoltarea într-un mod coerent și convergent, pentru a oferi tuturor adulților acces la consiliere, calificare specializare/perfecționare a competențelor necesare pentru tranzițiile actuale și răspuns la provocările actuale, într-o manieră echitabilă și incluzivă, astfel încât nimeni să nu fie exclus.

Acțiunile propuse prin strategie sunt în acord cu **Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030)**, Agenda europeană pentru învățarea adulților și respectiv Agenda socială reînnoită, precum și cu acțiunile propuse prin Pilonul European al drepturilor sociale și prin recomandările consiliului privind educația și formarea profesională, competențele cheie, inițiativa Upskilling Pathways, validarea competențelor.

Perioada de implementare a Strategiei este 2023-2027, astfel încât să se poată corela măsurile cuprinse în aceasta cu celelalte măsuri cuprinse în Programul Educație și Ocupare 2021-2027 precum și cu alte finanțări din fonduri europene nerambursabile care vor fi accesate în perioada de programare 2021-2027.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale (MMSS), în calitate sa de Coordonator Național pentru Implementarea Agendei Europene pentru Învățarea Adulților, și-a propus să intensifice și să îmbunătățească guvernarea și coordonarea politicilor privind domeniul învățării adulților. Pentru aceasta este nevoie să coordoneze și să asigure complementaritatea măsurilor implementate de actori relevanți și să implice un număr cât mai mare de entități cu responsabilități în domeniu. .

Astfel, instituțiile și organizațiile care vor fi implicate în implementarea Strategiei Naționale sunt următoarele: Ministerul Educației, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Autoritatea Națională pentru Calificări, comitetele sectoriale înființate pentru fiecare sector de activitate în parte, partenerii sociali reprezentativi la nivel național, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, furnizori de formare profesională autorizați, centre de evaluare a competențelor autorizate, angajatori.

Ca mod de lucru, pentru implementarea măsurilor și acțiunilor cuprinse în Strategie, MMSS își propune să coordoneze activitățile prin intermediul Grupului Național de Coordonare privind Învățarea în rândul Adulților, constituit prin ordin de ministru, la nivelul MMSS. Un rol important în elaborarea strategiei, a revenit Grupului Național de Coordonare înființat și coordonat de MMSS în 2020, ca forum de dialog al tuturor părților interesate din domeniul formării profesionale a adulților. Obiectivul grupului național a fost acela de a analiza în mod comprehensiv și sintetic politicile, activitățile, măsurile, inițiativele în domeniul formării adulților, pentru a le integra într-un mod coerent, luând în considerare și strategiile naționale de educație în vigoare.

În planul de acțiuni al Strategiei se regăsesc instituțiile/organizațiile responsabile și termenele de realizare.

În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, în sfera de competențe a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale se regăsesc atribuții ce vizează, în principal: elaborarea împreună cu Ministerul Educației a politicilor și a strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților, reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă, monitorizarea, evaluarea, autorizarea și controlarea directă sau prin organisme abilitate a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

## II. Viziune

Strategia națională pentru formarea adulților 2023–2027 urmărește să creeze, până la orizontul anului 2027, un cadru instituțional pentru accesul tuturor adulților la programe de formare prin care să dobândească competențe cheie, profesionale și de viață și să le utilizeze pentru a-și atinge aspirațiile de dezvoltare personală și profesională printr-un sistem echitabil de învățare pe tot parcursul vieții.

Procesul de formare al adulților va genera un salt calitativ și cantitativ al forței de muncă în contextul schimbărilor substanțiale din noua lume a muncii, caracterizate de digitalizare, decarbonizare și implementarea de noi tehnologii.

## III. Prioritățile, politicile și cadrul legal existente

**Programul de Guvernare 2021—2024 *Coaliția pentru reziliență, dezvoltare și prosperitate*** țintește spre construcția unei societăți coezive, care să beneficieze de îmbunătățirea sistemului de educație și sănătate, de reducerea inegalităților dintre bărbați și femei, dintre mediul urban și rural, care să conducă la promovarea unei societăți deschise, în care cetățenii se pot simți apreciați și sprijiniți.

Prin Programul de Guvernare 2021-2024 au fost stabilite obiective și direcții de acțiune de introducere a digitalizării în toate domeniile de activitate și la toate palierele de interacțiune cu cetățeanul, inclusiv formarea personalului propriu care va utiliza aceste noi instrumente digitale.

La nivel programatic, se vizează implementarea reformelor asumate prin Programul Național de Redresare și Reziliență, în special îmbunătățirea capacității instituționale, guvernanta corporativă, atingerea țintelor europene de decarbonizare a transportului, digitalizarea transporturilor și creșterea siguranței în domeniu.

Prioritățile Ministerului Muncii și Solidarității Sociale pentru perioada imediat următoare, din perspectiva ocupării și formării profesionale a forței de muncă, stabilite prin Programul de Guvernare 2021-2024 vizează eficientizarea politicii de ocupare și de stimulare a muncii, punând

accent pe măsurile active care să sprijine formarea continuă, măsuri adaptate actualelor nevoi emergente, având în vedere importanța investiției în creșterea competențelor angajaților.

Astfel, principalele măsuri propuse sunt următoarele:

- Facilitarea accesului angajatorilor la resurse europene/ naționale pentru pregătirea angajaților astfel încât să crească eficiența programelor de formare;
- Îmbunătățirea conținutului programelor de formare pentru ca cererea de locuri de muncă să se intersecteze cu oferta angajatorilor, inclusiv pentru categoriile de persoane care și-au pierdut locul de muncă în perioada pandemiei, prin prioritizarea dobândirii de cunoștințe în folosirea tehnologiei IT;
- Extinderea programului „A doua șansă” pentru persoane care trăiesc în comunități marginalizate, care nu au un loc de muncă și care trăiesc doar din ajutorul social, accesul persoanelor vulnerabile la educație și la obținerea unei calificări, crescând astfel posibilitatea de integrare pe piața muncii;
- În zonele cu o pondere semnificativă a unei minorități naționale se vor organiza cursurile de calificare și recalificare pentru persoanele aparținând acestor minorități și în limba lor maternă, facilitând în acest fel însușirea mai ușoară de competențe specifice necesare pentru integrarea pe piața muncii;

### **Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030**

Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030 a fost adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 877/9 noiembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 985/21 noiembrie 2018.

Obiectivul 4 - Educație de calitate are în vedere garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți. Printre țintele stabilite în Agenda 2030, pentru acest obiectiv, pentru domeniul formării pe tot parcursul vieții, menționăm:

- Extinderea generalizată a facilităților pentru formarea și perfecționarea continuă pe tot parcursul vieții, sporirea considerabilă a participării la sistemele formale și nonformale de cunoaștere în vederea apropierii României de media performanțelor din statele membre ale UE;
- Extinderea rețelei de centre comunitare de învățare permanentă de către autoritățile locale; continuarea cointeresării companiilor în sprijinirea înrolării angajaților în asemenea programe;
- Creșterea substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante, inclusiv competențe profesionale, care să faciliteze angajarea, crearea de locuri de muncă decente și antreprenoriatul;
- Creșterea nivelului de educație financiară a cetățenilor.

Obiectivul 8 – Muncă decentă și creștere economică urmărește creșterea economică durabilă și promovează munca și un trai decent pentru toți, indiferent de gen, locație geografică și descendență. Printre țintele stabilite în Agenda 2030, pentru acest obiectiv, pentru domeniul formării pe tot parcursul vieții, menționăm:

- Promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care susțin activitățile productive, crearea locurilor de muncă decente, antreprenoriatul prin start-up, creativitatea și inovația, și care încurajează formalizarea și creșterea întreprinderilor micro, mici și mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare;
- Atingerea unor niveluri mai ridicate ale productivității prin diversificare, modernizarea tehnologică și inovație, inclusiv prin accent pe sectoarele cu valoare adăugată sporită și utilizarea intensivă a forței de muncă;
- Inițierea unor programe de formare profesională de bază cu finanțare UE în corelare cu cerințele pieței muncii, cu accent pe segmentele tinere sau social vulnerabile ale populației.

### **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – SNOFM 2021-2027**

În SNOFM 2021-2027, pentru domeniul formării profesionale a fost stabilit un obiectiv specific - Consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii, iar direcțiile de acțiune vizează:

1. Promovarea formării profesionale pentru redresare economică. Măsuri:

- includerea creditelor transferabile în sistemul de formare profesională a adulților;
- reglementarea și dezvoltarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților;
- elaborarea și actualizarea standardelor ocupaționale în concordanță cu noile schimbări tehnologice și cu agenda digitală.

2. Sprijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată erei digitale și tranziției ecologice. Măsuri:

- constituirea unui fond de formare profesională (conturi de învățare individuală);
- dezvoltarea unor instrumente sectoriale de recunoaștere a competențelor angajaților și a unor instrumente inovative de evaluare a competențelor dobândite în sistem nonformal și informal;
- organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii;

3. Implicarea entităților relevante pentru a oferi adulților oportunități de formare de calitate și pentru deblocarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe. Măsuri:

- semnarea unui Pact național pentru competențe, precum și a unor Pacte regionale/sectoriale pentru competențe;
- elaborarea de studii periodice privind nevoia de formare pentru regiunile care se confruntă cu deficit de forță de muncă calificată.

4. Stimularea dobândirii de noi competențe în vederea ocupării unui loc de muncă și gestionarea cu succes a tranzițiilor profesionale. Măsuri:

- organizarea de programe de recalificare și perfecționare proactive pentru valorificarea beneficiilor tranziției ecologice;
- implementarea programelor de actualizare a competențelor pentru adulții cu nivel scăzut de educație și calificare, inclusiv a programelor de ucenicie (Upskilling Pathways);
- sprijinirea formării continue a angajaților în acord cu nevoile identificate la nivelul angajatorilor, inclusiv prin programe de formare internaționale.

## **Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025**

Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025 și Planul de acțiuni au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 594/2018.

Strategia realizează o corelare a intervențiilor cu potențial generator de locuri de muncă verzi cuprinse în documente strategice naționale ce vizează protecția mediului și implementarea unui sistem economic bazat pe dezvoltarea durabilă cu măsuri noi de natură a asigura dezvoltarea ”competențelor verzi” și o mai bună anticipare a nevoilor în materie de ”competențe verzi”, care să permită autorităților și părților interesate relevante să se adapteze tranziției la ”economia verde”.

Obiectivul Specific 2 al strategiei - Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi - cuprinde 11 direcții de acțiune și 22 măsuri cuantificabile în indicatori de rezultat realizați de instituții responsabile cu implementarea SNLMV 2018-2025 prevăzute în Planul de acțiuni aferent. Măsurile care vizează domeniul formării profesionale continue sunt următoarele:

- Direcția de acțiuni nr.1 Formarea și dezvoltarea competențelor verzi
  - Măsura nr.1 Realizarea unei analize privind cererea și oferta de competențe verzi
  - Măsura nr.2 Atragerea /încurajarea revenirii din străinătate a cetățenilor români prin recunoașterea calificărilor dobândite în alte state
  - Măsura nr.3 Adaptarea lucrătorilor și a întreprinderilor pentru tranziția la ”economia verde”, gestionarea tranziției la noile modele organizaționale și adaptarea la noile tehnologii
  - Măsură nr.4 Valorificarea/formarea competențelor antreprenoriale
- Direcția de acțiuni nr.5 Încurajarea învățării pe tot parcursul vieții și a formării profesionale în sectoarele agricol și forestier
  - Măsura nr.1 Sprijin pentru formarea profesională și dobândirea de competențe prin programe de formare profesională de scurtă durată (ex: inițiere, perfecționare), cu perioade diferențiate de pregătire, în funcție de nivelul de pregătire al beneficiarilor finali, precum și de tematica programului de formare profesională
  - Măsura nr.2 Sprijin pentru activități demonstrative și de informare prin sesiuni practice privind metode noi de protecție a culturilor sau tehnici specifice de producție, respectiv prin activități de difuzare a informațiilor cu privire la agricultură, protecția mediului și identificarea unor soluții tehnologice și practici agricole adecvate

- Direcția de acțiuni nr.6 Promovarea îmbunătățirii competențelor în ceea ce privește eficiența energetică în clădiri și în sistemele majore de infrastructură urbană
- Direcția de acțiuni nr.7 Dezvoltarea competențelor privind gestionarea deșeurilor
- Direcția de acțiuni nr.10 Creșterea gradului de participare la învățământul profesional și tehnic și la programe de învățare pe tot parcursul vieții

**Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021—2027** a fost aprobat de Comisia Europeană în data de 9 decembrie 2022 și prevede o valoare de finanțare de aproximativ 3,4 miliarde euro.

Prin PEO 2021-2027 sunt prevăzute următoarele programe:

- programe de dobândire a competențelor digitale, structurate pe niveluri (inițiere, intermediar, avansat), precedate de o evaluare a nivelului de competențe digitale în acord cu Cadrul European pentru Competențele Digitale,
- programe personalizate de dobândire a competențelor de limba română, matematică, competențe IT de bază, calificare de nivel 1 sau/și 2 pentru persoanele fără/cu nivel scăzut de formare(angajați sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă),
- programe de actualizare a competențelor specifice ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe, digitalizare, schimbări în practicile/metodele de lucru,
- programe de formare pentru dezvoltarea competențelor profesionale și transversale ce permit progresul în carieră al angajaților defavorizați (care nu pot ține pasul din diferite motive sau ale căror competențe nu se mai cer și angajații sunt supuși riscului disponibilizării: angajați part-time, angajați supuși riscului sărăciei în muncă, angajați care și-au reluat activitatea după o perioadă de inactivitate).

Aceste programe sunt însoțite de dezvoltarea de instrumente digitale care să sprijine evaluarea competențelor și certificarea lor.

**Planul Național de Implementare pentru educație și formare profesională inițială și continuă (PNI – VET)** definește măsurile naționale pentru atingerea obiectivelor stabilite la nivel european, prin Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (Recomandarea VET).

Obiectivul general al PNI-VET este îmbunătățirea relevanței, accesibilității, flexibilității, atractivității și calității programelor de educație și formare profesională inițială și continuă care să susțină coeziunea economică și socială, să sprijine competitivitatea, creșterea și dezvoltarea inteligentă, incluzivă și durabilă și să faciliteze dezvoltarea profesională și personală a indivizilor.

Atingerea acestui obiectiv general este susținută prin abordarea sinergică și corelată a cinci categorii de măsuri generale: Îmbunătățirea corelării ofertei de formare profesională inițială și continuă cu nevoile pieței muncii; Asigurarea flexibilității și a oportunităților de evoluție prin educație și formare profesională; Creșterea atractivității învățământului profesional și tehnic; Creșterea participării și facilitarea accesului la formarea profesională inițială și continuă;

Îmbunătățirea calității formării profesionale inițiale și continue, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor.

La nivel național, Planul Național de Implementare pentru educație și formare profesională inițială și continuă (PNI-VET) este un document de referință, integrator, care va asigura corelarea dintre obiectivele politicilor UE în domeniul educației și formării profesionale prevăzute în Declarația de la Osnabrück și în Recomandarea VET și obiectivele politicilor naționale prevăzute în proiectul de țară România Educată și în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, susținute de Programul Național de Redresare și Reziliență al României (PNRR) și, complementar, de Programul Educație și Ocupare (PEO). Implementarea măsurilor prevăzute în cadrul PNI-VET se va realiza în perioada 2021-2027.

### **Cadrul legislativ**

Legislația în vigoare care reglementează formarea profesională a adulților/salariaților este compusă în principal din:

- Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și actele normative subsecvente;
- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și actele normative subsecvente;
- Legea nr. 53/2003, republicată, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare și actele subsecvente;
- Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 din 20 noiembrie 2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, cu modificările și completările ulterioare și actele subsecvente;
- Hotărârea Guvernului nr.772/08.06.2022 de aprobare a Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesională continuă a adulților, precum și pentru abrogarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare.

Legislația privind formarea profesională a adulților este fragmentată la nivel național, pe domenii și subdomenii de activitate, întrucât mai multe ministere au atribuții de formare sau sunt autorități de reglementare pe un domeniu specific de activitate, de exemplu Ministerul Educație în ceea ce privește formarea continuă a cadrelor didactice, Ministerul Sănătății în ceea ce privește formarea continuă a personalului medical, Agenția Națională a Funcționarilor Publici în ceea ce privește formarea continuă a funcționarilor publici etc. Formarea continuă a personalului din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională este reglementată, după caz, prin legi speciale, ordine și instrucțiuni proprii emise de către conducătorii acestora.

Potrivit Legii educației naționale nr. 1/2011 modificată prin OUG nr. 96/2016 *pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății*, începând din ianuarie 2017, MMSS coordonează și controlează autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților, gestionează registrele naționale ale furnizorilor de formare profesională a adulților, precum și reglementarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților. Astfel, MMSS coordonează cele 42 comisii de autorizare județene, care nu au personalitate juridică și își desfășoară activitatea la sediile agențiilor județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv a municipiului București.

### **Legislația privind formarea profesională a salariaților**

Începând cu 2003, în materie de formare profesională a salariaților se aplică Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Codul muncii se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Formarea profesională a salariaților vizează, în principal: adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; obținerea unei calificări profesionale; actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază, reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice.

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Dispozițiile Codului muncii se întregesc cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare precum și ale Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formare profesională a adulților**, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde următoarele aspecte:

- drepturile adulților în materie de formare profesională; obiectivele formării profesionale a adulților; principiile pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților; - organizarea formării profesionale a adulților (atribuțiile instituțiilor implicate în FPA; dispoziții privind conținutul programelor de FPA);
- autorizarea furnizorilor de formare profesională care pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională (aspecte organizatorice privind coordonarea activității de autorizare a furnizorilor; componența și atribuțiile comisiilor de autorizare; criteriile de evaluare și condițiile de eligibilitate ale furnizorilor de formare; obligațiile furnizorilor de formare în calitate de prestatori de servicii de formare profesională);
- evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților (componența comisiei de examinare; tipurile de certificate cu recunoaștere națională care se pot elibera; modalitatea de aprobare a metodologiei certificării formării profesionale a adulților);



- evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (se realizează în centre de evaluare a competențelor profesionale autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări; procedura de autorizare și monitorizare a centrelor precum și procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale și modul de aprobare al acesteia;

- finanțarea formării profesionale a adulților (sursele de finanțare; scutirile de TVA pentru furnizorii autorizați; instituțiile care au obligația de a asigura finanțarea formării profesionale a salariaților și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; sancțiunile aplicabile în domeniul FPA).

Conform OG nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă a adulților organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională a adulților se poate realiza, după caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora.

Acest sistem furnizează pieței muncii servicii de formare profesională ca urmare a cererii pe termen scurt identificate la angajatori și facilitează adaptarea la nevoile pieței muncii. Formarea profesională a adulților vizează calificarea/recalificarea, specializarea/perfecționarea, dobândirea de competențe cheie/transversale pentru ocuparea unui loc de muncă, evoluția în carieră, actualizarea competențelor ca urmare a modificărilor de tehnologii sau modificărilor din economie, dobândirea de noi competențe.

### **Legislația privind formarea profesională online**

Luând în considerare schimbările intervenite în economie cauzate de pandemia de coronavirus SARS-CoV-2 s-a impus luarea unor măsuri care să permită dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale în concordanță cu noile cerințe ale pieței muncii, prin reglementarea derulării formării profesionale și în sistem on-line. Astfel, conform Ordonanței de Urgență nr. 97/2020 *pentru implementarea unor măsuri de simplificare administrativă în domeniul protecției sociale, precum și pentru acordarea unor drepturi și beneficii de asistență socială în domeniile de activitate în care se mențin restricții*, furnizorii de formare profesională se pot autoriza pentru programe de formare derulate în sistem on-line, iar furnizorii de formare profesională deja autorizați pot derula programe de formare în sistem on-line, în condițiile prevăzute de Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr.1149/2020 *privind stabilirea domeniilor de activitate și a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line*, care a fost publicat în Monitorul Oficial nr.669 din 28 iulie 2020.

### **Legislația privind ucenicia la locul de muncă**

Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie la locul de muncă sunt reglementate prin lege specială, respectiv Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Legii nr. 279/2005, cu modificările și completările ulterioare, ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, care este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

Formarea profesională a ucenicului se realizează de un furnizor de formare profesională autorizat. Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

- a) 6 luni pentru calificări de nivel 1;
- b) 12 luni pentru calificări de nivel 2;
- c) 24 de luni pentru calificări de nivel 3;
- d) 36 de luni pentru calificări de nivel 4.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condițiile prezentei legi, beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București înființează și actualizează Registrul angajatorilor de ucenici, care se publică pe pagina de internet a agenției precum și a MMSS.

### **Metodologia de acordare a creditelor transferabile**

În vederea facilitării învățării pe tot parcursul vieții și a recunoașterii competențelor și calificărilor în procesul de formare profesională a adulților s-a considerat necesar să se stabilească un sistem de credite transferabile utilizat în formarea profesională a adulților. Astfel, Ministerul Educației și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale au elaborat proiectul de Hotărâre a Guvernului privind aprobarea Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesională a adulților care s-a aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 772/2022 din 8 iunie 2022. Volumul de muncă alocat pentru un credit în formarea profesională a adulților este de 30 de ore, împărțite în 15 ore didactice și 15 ore de studiu individual. Numărul de credite transferabile corespunzător fiecărui nivel de calificare s-a stabilit astfel: pentru nivelul 1 se acordă 12 credite; pentru nivelul 2 se acordă 24 de credite; pentru nivelul 3 se acordă 48 de credite; pentru nivelul 4 se acordă 72 de credite; pentru nivelul 5 se acordă 96 de credite.

## IV. Analiza contextului și definirea problemelor

### 1. Context European

Învățarea pe tot parcursul vieții a devenit o prioritate în politicile educaționale europene datorită importanței și impactului pe care îl are implementarea acestui concept asupra dezvoltării economice, a societății și a fiecărui individ.

Modelul european de învățare pe tot parcursul vieții este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, care corelează educația și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă.

Criza sanitară provocată de pandemia de COVID-19, criza energetică, războiul din Ucraina, schimbările climatice au un efect puternic asupra populației, a economiilor, a ocupării forței de muncă, asupra societăților noastre, în general.

Sistemele de educație și formare profesională (EFP) trebuie să devină reziliente pentru a face față atât crizelor, cât și unor provocări precum schimbările demografice, noile tehnologii, dubla tranziție (economia verde și digitalizarea), cererea crescândă pentru competențe științifice, tehnologice, ingineresti și matematice și nevoia tot mai accentuată de perfecționare și recalificare pe tot parcursul vieții profesionale a unei persoane.

Astfel, conștientizând faptul că schimbările actuale generează importante provocări în ceea ce privește învățământul, formarea, competențele, învățarea pe tot parcursul vieții, provocări pentru viața profesională de mâine, de faptul că ritmul în care au loc digitalizarea și schimbările economice necesită sisteme de învățământ moderne, adulții de toate vârstele vor trebui să își adapteze competențele la evoluțiile tehnologice și să le actualizeze încontinuu pentru a le putea face față.

Aceasta este realitatea pentru care firmele, școlile, furnizorii de formare și universitățile din Europa trebuie să îi pregătească pe europeni, iar sistemul de învățare pe tot parcursul vieții să fie modernizat.

Conform primului principiu al Pilonului european al drepturilor sociale, semnat de către Consiliul UE, Parlamentul European și Comisia Europeană, în cadrul Summit-ului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile de la Göteborg, la 17 noiembrie 2017, orice persoană are dreptul la educație, formare și învățare incluzive, pe tot parcursul vieții și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața muncii. Punerea în aplicare efectivă a acestui principiu depinde în mare măsură de hotărârea și de acțiunea statelor membre.

Adoptarea Agendei strategice pentru UE (2019-2024) vizează continuarea eforturilor de a crea o piață a muncii cât mai echitabilă pentru a asigura condiții de muncă și de viață mai bune și se axează pe patru priorități principale:

- protejarea cetățenilor și a libertăților;
- dezvoltarea unei baze economice solide și pline de vitalitate;

- construirea unei Europe verzi, echitabile, sociale și neutre din punctul de vedere al impactului asupra climei;
- promovarea intereselor și valorilor europene pe scena mondială.

Pornind de la Agenda strategică, Comisia Europeană și-a stabilit 6 priorități politice:

1. Un pact ecologic european
2. O Europă potrivită pentru era digitală
3. O economie care funcționează pentru oameni
4. O Europă mai puternică în lume
5. Promovarea modului nostru de viață european
6. Un nou impuls pentru democrația europeană

Noua Agendă europeană pentru competențe își propune ca până în 2025 să dezvolte competențele persoanelor și întreprinderilor prin:

- consolidarea competitivității durabile, astfel cum se prevede în Pactul verde european;
- asigurarea echității sociale, punerea în practică a primului principiu al pilonului european al drepturilor sociale: accesul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții pentru toată lumea, peste tot în UE;
- consolidarea rezilienței pentru a reacționa la crize, pe baza lecțiilor învățate în timpul pandemiei de COVID-19.

Agenda invită la acțiuni colective, mobilizând întreprinderile, partenerii sociali și părțile interesate pentru a se angaja să colaboreze, în special în cadrul ecosistemelor industriale ale UE, definește o strategie clară pentru a se asigura că dobândirea de competențe facilitează obținerea de locuri de muncă, ajută oamenii să își dezvolte competențele pe tot parcursul vieții, într-un mediu în care învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă. Acesta reflectă un concept de învățare neîntreruptă, oricând și oriunde.

Agenda pentru competențe în Europa stabilește obiective ambițioase în materie de perfecționare și recalificare, care să fie atinse până în 2025, constând în douăsprezece acțiuni:

1. Pactul pentru competențe
2. Consolidarea informațiilor privind competențele
3. Sprijinul din partea UE pentru acțiuni naționale strategice de perfecționare
4. Educație și formare profesională adaptată exigențelor viitorului (EFP); Adoptarea unei noi abordări pentru ca educația și formarea profesională să devină mai modernă, mai atractivă pentru toți cursanții, mai flexibilă și mai adecvată erei digitale și tranziției verzi.
5. Implementarea inițiativei privind universitățile europene și perfecționarea oamenilor de știință
6. Competențe care să sprijine dubla tranziție verde și digitală
7. Creșterea numărului de absolvenți din domeniile STIM, promovarea competențelor antreprenoriale și transversale
8. Abilități de viață

9. Inițiativa privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții

10. O abordare europeană pentru micro-certIFICATE

11. Noua platformă Europass ([www.europa.eu/europass](http://www.europa.eu/europass))

12. Îmbunătățirea cadrului care să faciliteze deblocarea investițiilor

Întreaga preocupare privind asigurarea unei forțe de muncă calificate pentru o piață a muncii cât mai competitivă a condus la adoptarea Recomandării Consiliului din 24 Noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (2020/C 417/01).

Recomandarea urmărește îndeplinirea obiectivului de a dezvolta un spațiu european al învățării, în care educația și formarea incluzivă și de înaltă calitate să nu fie împiedicată de frontiere și care să vizeze înlăturarea obstacolelor din calea recunoașterii calificărilor, precum și a perioadelor de învățare petrecute în străinătate, și să acționeze în direcția unei validări transfrontaliere fără probleme a rezultatelor activităților de formare și de învățare pe tot parcursul vieții.

Pentru a contribui la redresarea economică post-COVID, la dezvoltarea spațiului european al educației și formării prin sisteme de educație și formare inovatoare și orientate spre viitor, sprijinirea tranziției digitale și a tranziției verzi, îmbunătățirea angajabilității și a competitivității, în cadrul unui efort comun al instituțiilor UE, al autorităților naționale, regionale și locale, al partenerilor sociali, al societății civile către Europa socială, puternică, echitabilă, incluzivă și plină de oportunități în secolul XXI, la 16 și 17 septembrie 2020 s-a desfășurat reuniunea de la Osnabrück iar ulterior, la 30 noiembrie 2020, a fost adoptată Declarația de la Osnabrück.

Declarația a fost elaborată pe principiile fundamentale referitoare la:

- considerația cuvenită dialogului social,
- nevoia unui puternic parteneriat cu o largă varietate a părților interesate - parteneri sociali, întreprinderi, organizații patronale, camere, asociații sectoriale, furnizorii de EFP, reprezentanți ai cursanților, administrației publice naționale, regionale și locale, servicii de ocupare a forței de muncă și organizații din sfera economiei sociale.

Potrivit declarației, la nivelul UE se acordă sprijin pentru:

- Elaborarea unui inventar de strategii și acțiuni relevante pentru perfecționare și recalificare (în contextul tranziției verzi și digitale);
- Continuarea perfecționării anticipării competențelor;
- Lansarea și sprijinirea Pactului pentru competențe;
- Explorarea unor stimulente financiare și nefinanciare pentru EFP inițială și continuă;
- Perfecționarea statisticilor europene;
- Facilitarea mobilității pentru învățare și muncă în Europa.

Urmare acestora, la nivel național, trebuie întreprinse o serie de acțiuni:

- Elaborarea de strategii naționale privind competențele pentru o învățare de calitate pe tot parcursul vieții;
- Elaborarea unor măsuri de informare specifice privind beneficiile EFP;

- Colaborarea cu părțile interesate relevante pentru dezvoltarea unor soluții digitale de învățare;
- Sprijinirea conectării platformelor sau a bazelor de date naționale privind EFP la Europass.

Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) - (2021/C 504/02) se bazează pe faptul că este esențial să abordăm în mod pozitiv viitorul, pornind de la nevoile în materie de învățare în rândul adulților și asigurându-ne că există oportunități de învățare formală, non-formală și informală capabile să ofere toate cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru a crea o Europă incluzivă, durabilă, echitabilă din punct de vedere social și mai rezilientă.

Pe măsură ce trebuie să facem față unor tranziții tot mai complexe și mai frecvente (în special tranziția digitală și cea verde) și să abordăm provocările actuale și viitoare (cum ar fi schimbările climatice, demografia, tehnologia, sănătatea etc.), învățarea în rândul adulților, ca o componentă importantă a învățării pe tot parcursul vieții, poate ajuta economiile și societățile să devină mai puternice și mai reziliente.

Este la fel de important să le asigurăm oamenilor condițiile necesare pentru a acționa ca agenți ai schimbării, prin alegerile pe care le fac.

Prin Noua agendă europeană pentru învățarea adulților (NEAAL 2030) este subliniată necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non-formală și informală, conturând și o nouă viziune asupra modului în care învățarea adulților ar trebui să se dezvolte în Europa până în anul 2030.

NEAAL 2030 stabilește cinci domenii prioritare, care asigură continuitatea activității și dezvoltarea învățării în rândul adulților.

Domeniul prioritar 1 - Guvernanță are în vedere: Cooperarea și parteneriatul dintre părțile interesate la nivel național, regional și local ar trebui să răspundă nevoilor cursanților adulți și angajatorilor, inclusiv, dacă este posibil și în funcție de circumstanțele naționale, finanțarea eficace și eficientă a inițiativelor de învățare în rândul adulților.

Domeniul prioritar 2 - Furnizarea de oportunități de învățare pe tot parcursul vieții și utilizarea lor accentuează câteva direcții principale: sensibilizarea adulților cu privire la importanța învățării ca demers întreprins pe tot parcursul vieții; personalizarea demersului formativ prin sisteme eficace de orientare pe tot parcursul vieții, precum și prin sisteme integrate de validare a învățării obținute anterior; previzionare a competențelor cu scopul de a sprijini orientarea pe tot parcursul vieții și planificarea învățării în rândul adulților; stimulente financiare, măsuri compensatorii în vederea creșterii angajamentului angajatorului față de învățarea în rândul adulților; alocarea și utilizarea eficientă a fondurilor de finanțare; monitorizarea cheltuielilor.

Domeniul prioritar 3 - Accesibilitate și flexibilitate subliniază faptul că învățarea în rândul adulților ar trebui să fie caracterizată prin flexibilitate în ceea ce privește timpul, locul, resursele, formele

de organizare și punere în aplicare și printr-o varietate de abordări și măsuri pentru a spori participarea, incluziunea și motivația de a învăța.

Domeniul prioritar 4 - Calitate, echitate, incluziune și reușită în învățarea în rândul adulților pune accent pe: profesionalizarea și consolidarea capacităților profesorilor și formatorilor pentru adulți; mobilitatea cursanților adulți cât și a profesorilor, a formatorilor pentru adulți și a altor părți interesate; promovarea egalității de gen și a solidarității între diferite grupe de vârstă și între culturi și persoane din toate mediile; asigurarea calității furnizorilor de educație și formare pentru adulți și a partenerilor acestora.

Domeniul prioritar 5 - Tranziția verde și tranziția digitală se centrează pe: asigurarea permeabilității și flexibilității între diferitele forme și niveluri de învățare în rândul adulților; dezvoltarea competențelor verzi și digitale necesare.

Țintele stabilite la nivel UE privind participarea adulților la activități de învățare sunt următoarele:

- cel puțin 47 % dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani ar trebui să fi participat la activități de învățare în ultimele 12 luni, până în 2025 .
- cel puțin 60 % dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani ar trebui să fi participat la activități de învățare în ultimele 12 luni, până în 2030.

La nivelul UE au fost stabiliți și o serie de indicatori care monitorizează evoluția participării adulților la activități de învățare, astfel:

- a) Participarea adulților slab calificați la activități de învățare;
- b) Adulți șomeri cu o experiență de învățare recentă;
- c) Adulți care au cel puțin competențe digitale de bază.

România a stabilit pentru 2030 obiectivul ca 17,4 % dintre adulți să fi fost implicați în activități de învățare în ultimele 12 luni, ceea ce reprezintă o rată de trei ori mai mare decât în 2016.

La nivelul UE, prin Decizia (UE) 2023/936 privind un An European al Competențelor, anul 2023 a fost declarat drept Anul European al Competențelor.

Prin Anul European al Competențelor 2023, Comisia Europeană în cooperare cu Parlamentul European, statele membre, partenerii sociali, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, camerele de comerț și industrie, furnizorii de educație și formare, lucrătorii și întreprinderile, își propune să dea un nou impuls învățării pe tot parcursul vieții, pornind de la obiectivele principale ambițioase ale UE stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, și anume ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la formare în fiecare an astfel încât să se atingă o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 %, până în 2030.

Activitățile Anului European al Competențelor, care se vor desfășura în perioada 9 mai 2023 - 8 mai 2024, urmăresc punerea competențelor în centrul atenției, ajutând oamenii să obțină competențele potrivite pentru locuri de muncă de calitate, dar și companiile, în special întreprinderile mici și mijlocii, să abordeze deficitul de competențe în UE.

Obiectivul general al Anului european al competențelor 2023 este de a promova, în continuare, o mentalitate favorabilă recalificării și perfecționării, asigurând faptul că nimeni nu este lăsat în urmă în dubla tranziție – verde și digitală și, în special, abordând deficitul de forță de muncă, pentru o forță de muncă mai bine calificată în UE.

Anul European al Competențelor urmărește 4 obiective specifice:

(1) promovarea investițiilor sporite, mai eficiente și incluzive la toate nivelurile, printre altele de către angajatorii publici și privați, în special de către IMM-uri, în toate formele de recalificare și perfecționare, educație și formare pentru a valorifica întregul potențial al forței de muncă actuale și viitoare; în Uniune, inclusiv pentru a sprijini oamenii în gestionarea tranzițiilor de la locul de muncă la locul de muncă, îmbătrânirea activă și pentru a beneficia de noile oportunități aduse de tranziția economică în curs;

(2) consolidarea relevanței competențelor și a furnizării de competențe prin cooperarea strânsă și promovarea cooperării între partenerii sociali intersectoriali și sectoriali, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, întreprinderile, entitățile societății civile, furnizorii de servicii sociale non-profit și educația și formarea furnizorilor și prin dezvoltarea de abordări în comun cu toate ramurile guvernelor la nivel comunitar, național, regional și local și prin facilitarea recunoașterii competențelor și calificărilor;

(3) corelarea aspirațiilor, nevoilor și setului de competențe ale oamenilor, inclusiv competențele dobândite în timpul mobilității, cu nevoile și oportunitățile de pe piața muncii, în special cu cele oferite de tranzițiile verzi și digitale, de noi sectoare emergente și de sectoarele de bază care au nevoie de redresare după COVID -19 pandemie, asigurând că se acordă o atenție specială integrării mai multor persoane pe piața muncii, în special femei și tineri, în special cei care nu au un loc de muncă, educație sau formare (NEET), persoane cu calificare scăzută, lucrători în vârstă, persoane cu dizabilități, persoane din medii defavorizate și diverse, persoane care trăiesc în zone îndepărtate și în regiunile ultraperiferice, precum și persoane strămutate din Ucraina;

(4) atragerea de persoane din țări terțe cu competențele necesare în statele membre, prin promovarea oportunităților de învățare, inclusiv, acolo unde este necesar, educația și formarea lingvistică, dezvoltarea competențelor și mobilitatea și prin facilitarea recunoașterii calificărilor.

Aceste obiective vor fi atinse prin susținerea inovării și a competitivității, prin prezentarea oportunităților și activităților de dezvoltare a competențelor în întreaga Europă, prin promovarea recunoașterii mai ușoare a calificărilor peste granițe, prin reunirea organizațiilor și a oamenilor pentru a-și împărtăși experiențele și perspectivele la nivelul fiecărui stat membru.

Anul European al Competențelor va da un nou impuls învățării pe tot parcursul vieții, permițându-le cetățenilor și întreprinderilor să contribuie la tranziția verde și la cea digitală, sprijinind inovarea și competitivitatea.



Anul European al Competențelor va oferi un nou impuls pentru atingerea obiectivelor sociale ale Strategiei Europa 2030, care stabilesc ca cel puțin 60 % din adulți să urmeze cursuri de formare în fiecare an și cel puțin 78 % să aibă un loc de muncă.

Inițiativa va contribui, de asemenea, la atingerea obiectivelor Busolei pentru dimensiunea digitală 2030, conform cărora cel puțin 80 % din adulți ar trebui să aibă competențe digitale de bază și 20 milioane să lucreze ca specialiști TIC angajați în UE.

În prezent, peste trei sferturi din întreprinderile din UE afirmă că întâmpină dificultăți în a găsi lucrători cu competențele necesare, în timp ce doar 37 % din adulți urmează cursuri de formare în mod regulat.

Indicele economiei și societății digitale arată că 4 din 10 adulți și una din trei persoane care lucrează în Europa nu dispun de competențe digitale de bază. Femeile sunt subreprezentate în profesiile și studiile din domeniul tehnologiei, doar 1 din 5 specialiști TIC și 1 din 3 absolvenți de științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM) fiind femei.

Pentru România, rolul coordonatorului național care trebuie să asigure coordonarea activităților relevante la nivel național și regional pe parcursul Anului european al competențelor, este preluat de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Pentru implementarea măsurilor de promovare a beneficiilor formării profesionale, a dezvoltării competențelor și a oportunităților de învățare disponibile, MMSS, în calitate de Coordonator național al Agendei Europene pentru Învățarea Adulților are în vedere organizarea de evenimente și campanii de sensibilizare - campanii media, spoturi, materiale de promovare și informare, etc.

## 2. Context național

România, la fel ca alte state din UE, se confruntă cu o serie de provocări pe piața muncii determinate în principal de scăderea natalității, îmbătrânirea populației, migrația forței de muncă, sporul natural negativ. În plus, crizele suprapuse din domeniul sanitar, energetic, geopolitic au generat tensiuni suplimentare care necesită acțiuni și măsuri adecvate de contracarare.

În acest context, formarea adulților este un instrument crucial de a aborda aceste turbulențe dar și de a promova incluziunea și coeziunea socială.

Între 2000 și 2017, populația României a scăzut de la 22,8 milioane la 19,1 milioane (conform datelor preliminare ale Recensământului populației – ediția 2021) și se preconizează că aceasta va continua să scadă.

Declinul demografic ridică probleme economice și sociale deosebite exercitând presiuni nu doar asupra pieței forței de muncă ci și asupra sistemului de educație, de formare profesională, deoarece se reflectă în creșterea ponderii persoanelor în vârstă.

Procesul de îmbătrânire demografică s-a adâncit, iar în noile condiții de pe piața muncii caracterizate de digitalizare și automatizare precum și de orientare către economia verde, lucrătorii mai în vârstă, pentru a rămâne ocupați, vor fi sub presiunea de a-și îmbunătăți competențele în aceste domenii impunându-se recalificarea și/sau perfecționarea ca răspuns la nevoile în schimbare rapidă și la lacunele și neconcordanțele dintre cerere și ofertă. Astfel, politicile publice trebuie să țină cont de aceste realități și să asigure tranziția către noi forme de muncă pentru a se asigura că formarea adulților corespunde cerințelor pieței forței de muncă și oferă abilitățile generice necesare pentru a participa pe deplin la societate și pentru a dobândi noi abilități pentru a-și dezvolta o carieră.

**Populația activă** din punct de vedere economic include persoanele ocupate pe piața muncii și șomerii. Populația activă a României este de 8,18 milioane de persoane dintre acestea 7,68 milioane de persoane fiind ocupate, iar alte 496.000 de persoane sunt șomeri (majoritatea bărbați), în conformitate cu datele recensământului publicate în anul 2022 de Institutul Național de Statistică. Populația activă a României a scăzut cu 1,1 milioane de persoane față de recensământul anterior, realizat în anul 2011.

Datele arată, de asemenea, o tendință îngrijorătoare: scăderea populației României se produce în zona persoanelor active, în timp ce populația inactivă rămâne constantă. Diminuarea populației active este o consecință directă a tendinței de scădere a populației la nivel național, dar și a modificărilor structurii pe vârste a acesteia.

Ponderi majoritare în totalul populației active le dețineau persoanele cu *nivel mediu de instruire* (63,9%), cele de sex masculin (58,5%) și cele cu domiciliul în mediul urban (57,8%). Dintre persoanele active, 98,9% erau în vârstă de muncă (15-64 ani).

În anul 2021, **populația inactivă** a fost de 10.860,5 mii persoane, reprezentând 56,9% din populația totală, din care pensionarii și beneficiarii de ajutor social reprezintă două cincimi, iar elevii și studenții aproape o treime. Datele recensământului arată, de asemenea, că doar 7,6 milioane de români au o ocupație în 2022, în timp ce 11,3 milioane de persoane sunt fie inactive, fie șomeri.

În funcție de nivelul de instruire, rata de activitate a persoanelor cu nivel superior de educație (universitar de scurtă și lungă durată, inclusiv masterat, doctorat, postdoctorat și studii postuniversitare) este aproape de nivelul maxim, respectiv de 90,3%. Persoanele cu nivel mediu de educație (postliceal de specialitate, liceal, inclusiv treapta I și profesional, complementar sau de ucenici) erau active pe piața muncii în proporție de 67,8%.

Din rândul **populației inactive** în vârstă de 15-74 ani (6355,8 mii persoane), 227,5 mii persoane făceau parte din *forța de muncă potențială adițională* (în scădere cu 24,0 mii față de anul precedent).

Forța de muncă potențială adițională include un segment de populație inactivă din punct de vedere economic și se constituie din suma a două categorii de persoane – persoane inactive care caută un

loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul și persoane inactive care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul.

Tabel nr.1

<i>Forța de muncă potențială adițională</i> (mii)	<i>Populație inactivă care caută un loc de muncă, dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul (pers)</i> (mii)	<i>Populație inactivă care nu caută un loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul (pers)</i> (mii)
227,5	215,2	12,3

Sursa: INS

Pe sexe, rata de ocupare a bărbaților cu studii superioare o depășea cu 3,8 puncte procentuale pe cea a femeilor cu același nivel de educație, iar pe studii liceale, s-au înregistrat +4,1 puncte procentuale în favoarea persoanelor din mediul urban, față de mediul rural.

**Rata de ocupare a populației** în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost în 2021 de 61,9%. Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (80,1%), nivelul de educație reducându-se direct proporțional cu cel al gradului de ocupare. Astfel, erau ocupate 54,1% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 20,9% dintre cele cu nivel scăzut de educație<sup>2</sup>.

Deși rata de ocupare a forței de muncă a crescut în ultimii ani (67,1 % în 2021, față de 60,3 % în 2016), aceasta este în continuare sub media UE de 73,1 %.

Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor și al persoanelor în vârstă, al romilor, al femeilor și al persoanelor cu un nivel scăzut de calificare rămân cu mult sub mediile UE, în timp ce decalajul cauzat de dizabilități în ocuparea forței de muncă a crescut la 30,4 puncte procentuale. În anul 2021 dintre persoanele cu vârste cuprinse între 15-64 ani cu nivel scăzut de educație, doar 34,7% erau ocupate.

**Rata șomajului** a scăzut, dar, este în continuare peste nivelurile din perioada anterioară crizei. România a înregistrat rezultate bune pe piața muncii. **Rata șomajului** a fost în anul 2021 de 5,6 % (ceea ce a reprezentat o reducere de 0,5 puncte procentuale față de nivelul din anul 2020) iar în anul 2022 s-a menținut la același nivel (5,6%) (conform INS - AMIGO).

În 2021, tinerii, 15-24 ani, dețineau o pondere semnificativă în totalul șomerilor (459,2 mii persoane), respectiv 24,8%, iar în anul 2022 ponderea tinerilor din totalul șomerilor (464,4 mii persoane) a fost de 25,5%. (conform datelor INS – AMIGO))

<sup>2</sup>[https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/somaj\\_2021r.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2021r.pdf)

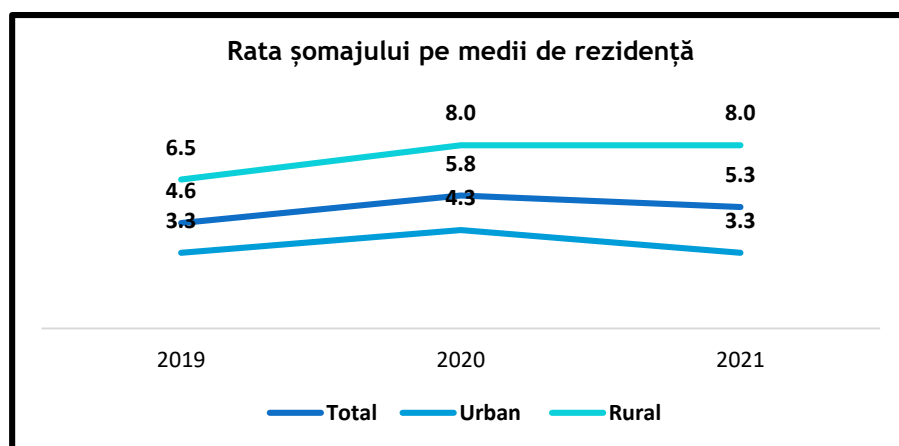
Fenomenul migrației, constituie cea de a doua cauză principală a reducerii populației țării. În 2018, românii reprezentau cel mai mare grup de cetățeni ai UE în vârstă de muncă (20-64 de ani) care locuiau în alt stat membru (2 524 000 de persoane). În prezent, între 3 și 5 milioane de români trăiesc și lucrează în străinătate. România se situează între primele 20 de țări de pe glob în clasamentul țărilor cu cea mai mare emigrație. Cu peste 4 milioane de români locuind în afara țării, România ocupă locul 17 între țările de origine ale migrației la nivel mondial, conform Raportului privind Migrația Globală 2022, elaborat de Organizația Internațională pentru Migrație (OIM).

Criza sanitară a afectat în mod inevitabil și piața muncii inclusiv pe segmentul formării profesionale a adulților. În anul 2020, pe fondul restricțiilor impuse de pandemia Covid 19, rata de participare la formare a scăzut, iar în anul 2021 a revenit la nivelul anului 2019. Prin urmare, chiar în condițiile schimbării de metodologie din anul 2021 privind elaborarea cercetării statistice asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), singura sursă care furnizează date statistice anuale în domeniul participării adulților la învățare<sup>3</sup>, se poate identifica o tendință de scădere a participării la învățare urmată de o revenire, fenomen manifestat în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene.

Criza provocată de pandemia de COVID-19 a accentuat importanța deținerii de competențe digitale și a subliniat inegalitățile care caracterizează participarea la învățare a adulților astfel că este nevoie de sporire a accesului tuturor inclusiv al grupurilor vulnerabile la formare.

Rata șomajului pe medii de rezidență, calculată conform metodologiei BIM, pentru grupa de vârstă 20-64 ani, arată faptul că cele mai afectate persoane de criza COVID au fost cele din mediul rural unde dinamica din 2020 nu s-a îmbunătățit în anul următor, conform graficului de mai jos. Acest lucru arată faptul că politicile trebuie să fie formulate atât din perspectiva decalajelor urban/rural cât și atragerii pe piața muncii a persoanelor inactive.

Grafic nr. 2



Sursa INS

<sup>3</sup> Întreruperea seriilor temporale în 2021 s-a datorat intrării în vigoare a Regulamentului-cadru european integrat de statistică socială (Regulamentul (UE) 2019/1700).

Piața muncii din România a devenit tot mai tensionată în ultimii ani, deficite crescânde de forță muncă fiind resimțite în multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pieței muncii au fost semnalate cu mult timp în urmă, dar extinderea și persistența lor tinde să se dovedească sistemică, dacă se au în vedere semnalele de alarmă trase de mediul academic și instituțiile financiare internaționale, precum și îngrijorările exprimate de către mediul de afaceri, sindicatele și autoritățile.

Deficitul *cantitativ* de forță de muncă este generat de factori care țin de:

- declinul populației în vârstă de muncă (spor natural în scădere și emigrare),
- scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate),
- creșteri ale cererii agregate a forței de muncă (majorarea cererii de bunuri și servicii, creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației, modificarea gusturilor și preferințelor),
- discrepanțele regionale.

În ceea ce privește deficitul *calitativ* de forță de muncă, între factorii decisivi generatori figurează deficitul de calificări (pe fondul schimbărilor tehnologice, al schimbărilor la nivel sectorial și profesional, al rigidității recrutării, al creșterii cererii de înlocuire și al opțiunilor educaționale „greșite” ale tinerilor), discrepanța între preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite (din perspectiva condițiilor de muncă, a statutului social al locului de muncă), precum și deficitul informațional<sup>4</sup>.

Automatizarea și noile tehnologii au început să schimbe caracteristicile cererii de competențe și au dus la schimbări în procesele de producție, astfel: (i) cererea de competențe cognitive și socio-comportamentale non-rutinice are o tendință de creștere atât în economiile avansate, cât și în cele emergente; (ii) cererea de competențe de rutină specifice unui loc de muncă este în scădere; (iii) beneficiile pentru combinații de diferite tipuri de competențe sunt de asemenea în creștere. Aceste schimbări se manifestă nu doar la noile locuri de muncă, ci și prin schimbarea profilului de competențe al locurilor de muncă existente (World Bank 2019).

Aceste noi tehnologii implică și actualizarea competențelor profesionale ale adulților, astfel încât să se adapteze la toate aceste schimbări și noi cerințe ale locurilor de muncă. Digitalizarea obligă adulții să dobândească competențe digitale pe diferite niveluri, pornind de la cel de bază și terminând cu nivelul avansat al securității cibernetice, inteligență artificială etc. România se află aproape pe ultimul loc în clasamentul UE în ceea ce privește proporția persoanelor cu competențe digitale generale de bază sau peste nivelul de bază (31% în 2019, comparativ cu media UE de 56%).

---

<sup>4</sup> *Piața muncii din România sub presiune. Repere privind deficitul de forță de muncă LUMINIȚA CHIVU, GEORGE GEORGESCU ALINA BRATILOVEANU, IRINA BĂNCESCU*

Nivelul de calificare obținut de fiecare adult are un impact major asupra oportunităților de reușită în viață: obținerea unui loc de muncă de calitate; creșterea speranței de viață. Adulții cu un nivel de educație superior tind să continue să învețe și au acces la mai multe oportunități de a continua să învețe decât cei cu niveluri mai scăzute de educație. Participarea la procesul de învățare în rândul adulților este foarte scăzută, în special în rândul persoanelor slab calificate.

*Neconcordanțele în ceea ce privește cererea și oferta de competențe* sunt exacerbate de furnizarea limitată de formare profesională continuă (FPC)<sup>5</sup>. Multe întreprinderi din România nu oferă FPC, aceasta fiind modalitatea tradițională prin care angajatorii ar trebui să răspundă când se confruntă cu astfel de situații.

Schemele de ucenicie bine concepute aduc beneficii atât angajatorilor, cât și ucenicilor și consolidează legătura dintre sectorul ocupațional și cel al educației și formării. La programele de formare profesională prin ucenicie sunt admise numai persoanele apte de muncă care au beneficiat de informare și consiliere privind cariera în condițiile Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Accesul la oferte de ucenicie este transparent deoarece angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.

Formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, se organizează la inițiativa angajatorilor, de către furnizori de formare profesională autorizați în condițiile legislației privind formarea profesională a adulților. Calificările dobândite prin ucenicie sunt incluse în cadrele de calificări recunoscute la nivel național, având ca punct de referință Cadrul european al calificărilor.

Finanțarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din: resurse proprii ale angajatorilor; sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice; fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj.

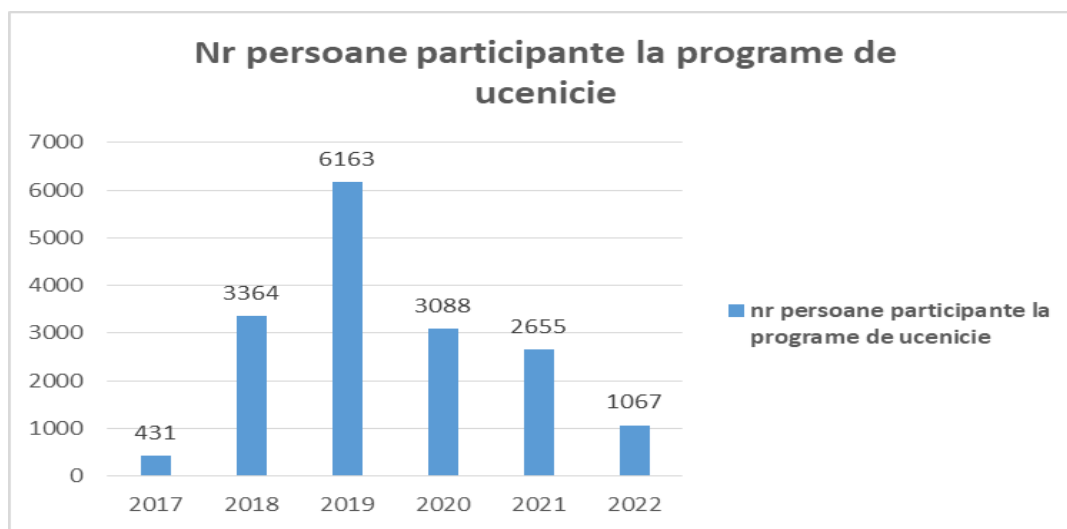
Pentru a veni în sprijinul angajatorilor care nu reușesc să găsească persoane calificate și doresc să angajeze persoane necalificate și să le califice la locul de muncă, prin OUG nr. 60/2018 din 5 iulie 2018 *pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul forței de muncă*, a fost modificată Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, crescând suma ce se acordă angajatorilor, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, ajungând la 2.250 lei/lună pentru fiecare ucenic. Această modificare, așa cum se reflectă în graficul nr. 3, a

---

<sup>5</sup> Banca Mondială, Markets and People: Romania Country Economic Memorandum, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33236/9781464815034.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

stimulat organizarea uceniciilor la locul de muncă dar pandemia a încetinit trendul crescător al uceniciilor.

Graficul nr. 3



Sursa: ANOFM "Planul național de formare profesională"

Deși legea uceniciei la locul de muncă a fost modificată și simplificată, pentru a facilita accesarea programelor de ucenicie, introducându-se și programe de ucenicie de 6 luni pentru calificări de nivel 1 CNC, aceste programe nu prezintă interes pentru angajatorii care totuși reclamă lipsa forței de muncă calificată. În acest context, este nevoie ca mediul antreprenorial să conștientizeze faptul că, formarea profesională este o cheltuială minimă în raport cu beneficiile obținute și trebuie privită ca o investiție care dă roade pe termen mediu și lung și contribuie la sporirea nivelului de productivitate și competitivitate în plan intern și internațional.

În anul 2020, peste 80% din întreprinderi nu au oferit angajaților formare profesională continuă. Cele mai invocate motive pentru neacordarea de către angajatori a vreunei forme de pregătire profesionale au fost „nivelul actual de calificări, aptitudini și competențe al angajaților corespunde nevoilor întreprinderii” (84,7% din întreprinderile care nu au oferit FPC), respectiv că „s-a preferat recrutarea persoanelor cu calificări, aptitudini și competențe necesare locului de muncă” (76,9% din întreprinderile care nu au oferit FPC).

Rata globală de participare a salariaților la cursurile FPC a fost 17,4% în anul 2020, în scădere cu 3,9 puncte procentuale față de anul 2015, cu 0,4 puncte procentuale față de anul 2010, fiind la același nivel cu cea din anul 2005. Rata globală de participare a femeilor la cursurile FPC a fost ușor mai ridicată comparativ cu cea a bărbaților (18,6% pentru femei, față de 16,5% pentru bărbați).

Schimbările tehnologice apărute în toate sectoarele de activitate și digitalizarea au produs modificări majore în ocupațiile practicate și au dus la apariția de noi competențe. Prin urmare, angajatorii pun din ce în ce mai mult accent pe competențele transversale, interpersonale și

interculturale sau soft, precum și pe competențele de viață ale angajaților/potențialilor angajați. Astfel, aceștia solicită competențe specifice fiecărei ocupații dar și competențe transversale, cum ar fi capacitatea de a lucra în echipă, gândirea creativă și capacitatea de a soluționa probleme precum și competențe civice.

O altă provocare cu care se confruntă sistemul de formare profesională a adulților este legată de implementarea dublei tranziții (verde și digitală) care impune schimbări în dezvoltarea de competențe cu scopul valorificării întregului lor potențial.

România trebuie să consolideze competențele digitale ale populației și ale forței sale de muncă, reducând în același timp decalajul digital dintre zonele urbane și cele rurale. Calificările ar trebui să conțină competențe pentru protecția mediului, indiferent de sectorul de activitate. Acest aspect presupune ca după introducerea de competențe de mediu la fiecare calificare, toți angajații să fie instruiți în acest sens iar formarea specialiștilor în domeniul managementului mediului este o prioritate. Având în vedere reacțiile firești de reticență față de tranziția digitală – frica de a-și pierde locul de muncă este nevoie de acțiuni de :

- Sprijinire a dezvoltării învățării digitale (mixtă, hibridă etc.) prin dezvoltarea profesională a educatorilor și formatorilor pentru adulți, precum și prin sprijin pentru utilizarea instrumentelor digitale;
- Sprijinire a activităților desfășurate în scopul sensibilizării angajaților față de mediu;
- Integrarea dezvoltării durabile în învățarea în rândul adulților, inclusiv prin schimbarea atitudinilor față de mediu, dezvoltarea unor mentalități adecvate, sensibilizare și luarea în calcul a anumitor pași în vederea elaborării unor oportunități de formare;
- Dezvoltare a competențelor verzi și digitale necesare (competențe sporite în domeniul mass-mediei digitale și sensibilizarea față de mediu) în rândul tuturor generațiilor pentru a lucra și a trăi proactiv într-un mediu digital.

De asemenea, se impune crearea de condiții optime pentru inovare, creștere și noi locuri de muncă digitale, asigurându-se aptitudinile, cunoștințele și competențele necesare printr-un proces de învățare continuă și eficientă.

Drept urmare, sunt necesare investiții în dezvoltarea de competențe, pentru a sprijini ocuparea forței de muncă a lucrătorilor, participarea deplină a femeilor și bărbaților pe piața muncii și adaptarea la schimbările tehnologice din economie. Modificările structurale din economie vor aduce cu sine noi cerințe din partea mediului antreprenorial, în ceea ce privesc ocupațiile și calificările și de aceea este necesar ca actualele standarde ocupaționale să fie revizuite pentru a răspunde cerințelor actuale și viitoare, impuse de adoptarea de noi tehnologii. Astfel, se va spori gradul de atractivitate a formării profesionale în rândul persoanelor active și inactive, îmbunătățindu-se astfel rata de ocupare.

Îmbunătățirea calității și a relevanței pe piața muncii a EFP rămâne o provocare care trebuie abordată. În 2020, a fost lansat un nou proiect finanțat din FSE (ReCONNECT), menit să coreleze mai bine cererea și oferta de competențe de pe piața muncii, implementat în parteneriat de ANOFM, MMSS, ME, INCSMPS, CNDIPT, UEFISCEDI și care își propune să realizeze:



-1 mecanism integrat de monitorizare a inserției absolvenților programelor de educație și formare profesională;

-1 mecanism interconectat de anticipare a nevoii de calificări și competente pe piața muncii;

-1 mecanism interconectat de evaluare și monitorizare a politicilor publice privind măsurile active și formarea profesională;

-1 aplicație funcțională pentru sincronizarea, interconectarea, testarea, actualizarea și monitorizarea mecanismelor dezvoltate.

În România, conform datelor administrative colectate de MMSS sunt înregistrați în jur de 4.000 furnizori de formare profesională autorizați activi (cu autorizații valabile), iar la programele de formare organizate de aceștia în anul 2021 au obținut certificate cu recunoaștere națională 261.737 absolvenți, mai puțini ca în anii anteriori, având în vedere restricțiile impuse de situația pandemică.

În anul 2019 s-a înregistrat de exemplu un număr de 321.601 absolvenți la programele de formare a adulților organizate de furnizorii autorizați, care au obținut certificate cu recunoaștere națională.

MMSS a organizat în ultimii ani mai multe întâlniri și consultări cu angajatori, furnizori de formare profesională, parteneri sociali, agenții de ocupare teritoriale, ONG-uri etc. care au evidențiat o serie de probleme și arii de intervenție în domeniul competențelor- prezentate în tabelele nr.2 și 3 care, sintetic, exprimă faptul că trebuie să se echilibreze oferta de formare cu cererea pieței muncii și că este nevoie de promovare a unei noi culturi a învățării, menită a evidenția relevanța competențelor de bază pentru toți și a acumulării continue de cunoștințe, aptitudini și abilități relevante, la toate nivelurile, în contexte de învățare formală, nonformală și informală, pe tot parcursul vieții.

Tabel nr.2

<b>Arii de intervenție</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trebuie îmbunătățit sistemul de anticipare a nevoilor în materie de competențe și privind cererea de competențe de pe piața muncii;</li><li>• Creșterea nivelului competențelor profesioniștilor din domeniul formării profesionale a adulților și oferirea de oportunități de dezvoltare permanentă</li><li>• Este de importanță din ce în ce mai mare recunoașterea competențelor și a învățării anterioare;</li><li>• Concentrarea strict pe competențe care să contribuie la inserția profesională</li><li>• Dezvoltarea competențelor transversale ale personalului propriu, inclusiv competențe digitale;</li><li>• Asigurarea unui nivel minim de competențe de bază, inclusiv competențe numerice, de alfabetizare și digitale, pentru a avea acces la locuri de muncă disponibile;</li></ul>
----------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modularizarea standardelor ocupaționale pentru a permite flexibilitate în proiectarea unui program de curs;</li> <li>• Asigurarea competențelor adecvate la absolvirea învățământului, pentru a răspunde nevoilor de pe piața muncii;</li> <li>• Asigurarea unei combinații adecvate de medii de învățare deschise, digitale și participative;</li> <li>• Asigurarea unui echilibru între competențele profesionale și tehnice și cele cheie;</li> <li>• Asigurarea formării unor competențe țintite pentru anumite categorii profesionale (antreprenoriale la artiștii care uneori sunt obligați din diverse motive să părăsească cariera artistică, competențe necesare exercitării unei funcții publice).</li> </ul>
<b>Probleme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necorelarea între cererea și oferta de competențe și deficitul de competențe reprezintă încă probleme importante pentru piața muncii;</li> <li>• Dificultatea de a anticipa și de a determina nevoile în materie de competențe;</li> <li>• Promovarea insuficientă a informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.</li> </ul>

Tabel nr. 3

<b>Arii de intervenție</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trebuie acordată o importanță crescută competențelor transversale, interpersonale și interculturale, competențelor pentru viață, nu doar competențelor profesionale;</li> <li>✓ Sporirea atractivității pentru învățarea adulților prin creșterea vizibilității privind oportunitățile de învățare precum și creșterea nivelului de conștientizare a beneficiilor învățării;</li> <li>✓ Este de importanță din ce în ce mai mare recunoașterea competențelor și a învățării anterioare;</li> </ul>
----------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Este nevoie de parcursuri individuale flexibile și dezvoltarea serviciilor de management al carierei și de orientare pe tot parcursul vieții;</li> <li>✓ Este nevoie de dezvoltarea serviciilor de management al carierei și de orientare pe tot parcursul vieții;</li> <li>✓ Se impune facilitarea accesului la formare al adulților fără educație/calificare sau cu nivel scăzut de competențe;</li> <li>✓ Creșterea numărului de programe de ucenicie pentru adulți;</li> <li>✓ Creșterea nivelului competențelor profesioniștilor din domeniul formării profesionale a adulților și oferirea de oportunități de dezvoltare permanentă;</li> <li>✓ Asigurarea calității programelor de formare pentru adulți;</li> <li>✓ Este necesar ca acțiunile în domeniu să fie coordonate și coerente, cu participarea extinsă a tuturor actorilor - parteneri sociali, angajatori, mediul de afaceri, furnizori de formare, alte instituții interesate, societatea civilă;</li> <li>✓ Dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților administrației publice și asigurarea resursei umane necesare procesului de transformare digitală;</li> <li>✓ Asigurarea facilităților pentru evaluarea competențelor digitale ale tuturor tinerilor NEETs care se înregistrează la AJOFM.</li> </ul>
<b>Probleme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Persistă inegalitățile în privința participării la învățare a adulților, iar pandemia a crescut inegalitatea în ceea ce privește accesul egal al tuturor, inclusiv al grupurilor vulnerabile la formare;</li> <li>✓ Se constată și o cultură redusă privind formarea pe tot parcursul vieții; se referă la o cultură redusă în ceea ce privește beneficiile formării pe tot parcursul vieții;</li> <li>✓ România trebuie să consolideze competențele digitale ale populației și ale forței sale de muncă, reducând în același timp decalajul digital dintre zonele urbane și cele rurale;</li> <li>✓ Se impune promovarea unei noi culturi a învățării, menită a evidenția relevanța competențelor de bază pentru toți și a acumulării continue de cunoștințe, aptitudini și abilități relevante, la toate nivelurile, în contexte de învățare formală, nonformală și informală, pe tot parcursul vieții.</li> </ul>

## V. Obiectivul general al strategiei

Creșterea ratei de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții astfel încât până la sfârșitul anului 2027 aceasta să ajungă la 12% (față de 5,9% cât este în prezent), prin intensificarea și îmbunătățirea furnizării de oportunități de învățare formală, nonformală și informală.

Prin această strategie, România își stabilește cadrul național pentru susținerea noului plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) adoptat de Consiliul Uniunii Europene<sup>1</sup> pentru a continua, completa și consolida activitățile în domeniul învățării în rândul adulților ca parte a celor patru obiective strategice identificate de Consiliu în Cadrul strategic pentru educație și formare profesională 2020 („ET2020”).

Îndeplinirea obiectivului general se va realiza prin direcții de acțiuni și măsuri incluse în obiectivele specifice ale strategiei, care urmăresc întărirea cooperării instituționale între actorii interesați, optimizarea tuturor ofertelor de învățare, promovarea unei noi culturi a învățării, menținerea și evidențierea relevanței competențelor de bază pentru toți și a acumulării continue de cunoștințe, aptitudini și abilități relevante, la toate nivelurile, respectând standardele de calitate cerute de piața muncii precum și dezvoltarea de noi competențe în conformitate cu dinamica economiei.

Totodată, se va consolida țesutul social din perspectiva incluziunii și coeziunii iar la nivel individual va spori încrederea în sine, adulții vor putea lua decizii în cunoștință de cauză cu privire la oportunitățile lor de formare, vor beneficia de sprijin eficient în învățarea pe tot parcursul vieții.

## VI. Obiective specifice și direcții de acțiune

### Obiectivele specifice

- 1. Intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor pentru susținerea și dezvoltarea cadrului strategic de formare profesională a adulților.**
- 2. Îmbunătățirea ofertelor personalizate și specifice de învățare.**
- 3. Facilitarea accesului adulților la dobândirea de competențe pe tot parcursul vieții, prin crearea unei culturi a învățării.**
- 4. Asigurarea calității în sistemul de formare profesională a adulților și promovarea incluziunii și echității sociale în învățarea pe tot parcursul vieții.**
- 5. Dezvoltarea competențelor verzi și digitale ale adulților.**

**Obiectivul specific 1: Intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor pentru susținerea și dezvoltarea cadrului strategic de formare profesională a adulților.**

Acest obiectiv vizează domeniul prioritar stabilit la nivel european *Guvernanța*. Parteneriatele privind formarea profesională a adulților (formate din partenerii sociali, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale, societatea civilă, autoritățile regionale și locale,

furnizorii de educație și formare, întreprinderi) reprezintă o necesitate și sunt strâns legate de responsabilitatea comună a tuturor părților implicate.

Responsabilitățile acestora vizează următoarele aspecte: analizarea nevoilor în materie de formare profesională; dezvoltare de oportunități de învățare pentru adulți; optimizarea cooperării și implicării tuturor părților interesate în formarea adulților; actualizarea sistematică a informațiilor ce trebuie puse la dispoziția furnizorilor de formare și a agenților economici în materie de formare profesională a unor orientări și a unei consilieri suficiente.

Cooperarea și schimbul de informații în timp util sunt de maximă importanță pentru promovarea schimbului de bune practici și de abordări inovatoare cu privire la modalitățile de realizare a unei formări mai echitabile și mai favorabile incluziunii, care să promoveze succesul.

### **Directii de actiune ale Obiectivului specific 1:**

#### **Directia de actiune 1.1. Actualizarea/îmbunătățirea cadrului legislativ și instituțional privind intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor în formarea adulților**

Parteneriatele durabile pentru governanța formării profesionale sunt esențiale pentru implementarea politicilor în formarea profesională a adulților. Structurile instituționale cu atribuții în domeniul formării profesionale a adulților trebuie să colaboreze cu partenerii sociali, cu furnizorii de educație și de formare, cu întreprinderile și cu alte părți interesate, pentru a aborda deficiențele structurale ale sistemului de formare profesională a adulților.

De asemenea, oferta de formare profesională trebuie adaptată și/sau extinsă în mod semnificativ pentru a răspunde nevoilor angajatorilor și adulților. În acest context se impune implicarea activă a partenerilor sociali, a tuturor părților interesate, relevante, inclusiv furnizorii de educație și formare profesională, întreprinderile de toate dimensiunile, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, formatorii din cadrul sistemului de formare a adulților, organismele intermediare precum camerele de comerț și industrie, organizațiile profesionale și sectoriale.

Pentru crearea unui parteneriat funcțional se va acționa pentru actualizarea/îmbunătățirea cadrului legislativ și instituțional la nivel național și sectorial privind formarea profesională a salariaților precum și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

#### **Măsuri/acțiuni**

1.1.1. - Dezvoltarea unui set de reglementări, la nivel de legislație secundară, privind planificarea și implementarea măsurilor de formare profesională care se acordă salariaților de către angajatori.

1.1.2. - Îmbunătățirea cadrului normativ privind înființarea, organizarea, funcționarea și finanțarea activității comitetelor sectoriale.

1.1.3. - Asigurarea cadrului legal pentru dezvoltarea de structuri parteneriale/de cooperare în domeniul formării competențelor la nivel sectorial.

1.1.4. - Colectarea periodică de informații de la toate instituțiile cu atribuții de formare.

## **Direcția de acțiune 1.2 Dezvoltarea capacității instituțiilor și furnizorilor de formare de a furniza oportunității de învățare**

Capacitatea instituțiilor și furnizorilor de formare trebuie dezvoltată inclusiv prin instituirea de parteneriate la nivel local/regional/național în cadrul cărora se va consolida cooperarea cu organizații internaționale precum OCDE [în special prin exploatarea rezultatelor Programului de evaluare internațională a competențelor adulților (PIAAC)], cu ONU (în special UNESCO și OIM) și cu Consiliul Europei, precum și cu cele constituite în cadrul inițiativelor regionale.

### **Măsurile/ acțiuni**

1.2.1. - Instituirea de parteneriate (interministeriale și intersectoriale) privind abordarea nevoilor și a priorităților comune în domeniul formării profesionale a salariaților din IMM-uri.

1.2.2. - Dezvoltarea capacității administrative a Comisiilor județene pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională/secretariatelor tehnice prin extinderea și îmbunătățirea sistemului informatic și a infrastructurii.

1.2.3. - Participarea României la Programul Internațional PIAAC „Programul pentru Evaluarea Internațională a Competențelor Adulților“.

## **Direcția de acțiune 1.3 – Cooperarea crescută a actorilor implicați în procesul de formare profesională a adulților**

Cooperarea și parteneriatul dintre părțile interesate la nivel național, regional și local ar trebui să răspundă nevoilor cursanților adulți și angajatorilor, inclusiv, dacă este posibil și în funcție de circumstanțele naționale, finanțarea eficientă și eficientă a inițiativelor de învățare în rândul adulților.

În momentul de față nu se poate vorbi de un real progres în ceea ce privește percepția angajatorilor și a organizațiilor sindicale asupra importanței și impactului pozitiv al formării profesionale pentru creșterea calitativă și cantitativă a ocupării. Angajatorii sunt reticenti la organizarea programelor de formare finalizate cu certificate de calificare cu recunoaștere națională deoarece forța de muncă care beneficiază de formare profesională este predispusă la schimbarea angajatorului care a plătit formarea profesională.

Se impune consolidarea legăturii eficiente între ministerele relevante, precum și cu părțile interesate cum ar fi partenerii sociali, întreprinderile, organizațiile neguvernamentale și organizațiile societății civile, în vederea îmbunătățirii coerenței dintre politicile referitoare la învățarea în rândul adulților.

În vederea consolidării condițiilor generale pentru cooperare cu privire la nevoile în materie de învățare în rândul adulților trebuie făcute eforturi pentru elaborarea unei abordări cuprinzătoare a învățării în rândul adulților, care să includă toate tipurile, formele și nivelurile de educație și formare a adulților și alte forme relevante de oportunități de învățare și să clarifice rolurile tuturor

sectoarelor implicate. Aceasta ar trebui să asigure o supraveghere transsectorială, precum și parteneriate interministeriale și intersectoriale care să ducă la coerența politicilor.

#### Măsurile/Acțiuni

1.3.1. - Elaborarea de noi protocoale de colaborare/actualizarea protocoalelor de colaborare implementate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - pe aspectele ce vizează formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și includerea în programe de “A doua șansă”.

1.3.2. - Dezvoltarea de structuri parteneriale/de cooperare în domeniul formării competențelor la nivel sectorial.

### **Obiectiv specific 2 - Îmbunătățirea ofertelor personalizate și specifice de învățare**

Acest obiectiv vizează domeniul prioritar stabilit la nivel european *Furnizarea de oportunități de învățare pe tot parcursul vieții și utilizarea lor*. Având în vedere provocările menționate, precum și proporția încă mare de adulți din Europa care au un nivel scăzut de cunoștințe, aptitudini și competențe de bază, învățarea în rândul adulților poate ajuta economiile și societățile să devină mai puternice și mai reziliente.

În Europa, un număr tot mai mare de persoane trebuie să își actualizeze și îmbunătățească cunoștințele, aptitudinile și competențele pentru a acoperi decalajul dintre educația și formarea lor formală și nevoile unei societăți și ale unei piețe a forței de muncă aflate în schimbare rapidă.

Pentru a-și dezvolta cunoștințele, aptitudinile și competențele personale, sociale, culturale și profesionale, persoanele au nevoie de acces la un proces de predare și învățare de calitate, furnizat în moduri și contexte diferite. S-a solicitat ca sistemele de educație și formare să devină mai flexibile și să găsească soluții pentru a oferi o învățare mai axată pe cursant, mai accesibilă și mai favorabilă incluziunii pentru o gamă mai largă de profiluri.

Pe lângă competențe tehnice, piața muncii are nevoie din ce în ce mai mult de competențe transversale, cum ar fi cooperarea, gândirea critică și soluționarea creativă a problemelor, iar validarea acestora și recunoașterea lor prin utilizarea micro certificărilor poate facilita mobilitatea adulților și continuarea învățării.

Este extrem de important să se promoveze o mai bună conștientizare în rândul populației cu privire la importanța și beneficiile participării la învățarea pe tot parcursul vieții.

Învățarea în rândul adulților ar trebui să devină mai personalizată și să fie sprijinită prin sisteme eficiente de orientare pe tot parcursul vieții, precum și prin sisteme integrate de validare a competențelor și rezultatelor învățării dobândite anterior.

Stimularea angajatorilor să își asume un rol mai activ în sprijinirea formării de competențe a angajaților este de asemenea importantă.

Utilizarea de multiple surse de finanțare fragmentează furnizarea de competențe, învățarea în rândul adulților ar trebui să se bazeze mai degrabă pe o finanțare continuă și regulată. Alocarea și

utilizarea eficientă a fondurilor sunt esențiale și trebuie adaptate la nevoile individuale de învățare. Monitorizarea cheltuielilor joacă un rol important în acest sens.

Politicile din domeniul formării adulților trebuie să sprijine accesul tuturor adulților, într-un mod inclusiv și facil, la formarea de competențe, să crească motivația persoanelor de a participa la activități de învățare, să îmbunătățească și să extindă oferta de formare continuă, prin rute și tipuri diverse de formare. Direcțiile de acțiune cuprinse sub acest obiectiv vizează toate aceste aspecte.

## **Direcții de acțiune pentru Obiectivul specific 2:**

### **Direcția de acțiune 2.1. Extinderea tipurilor de rute de formare (parcursuri flexibile de învățare)**

Sistemele de educație și formare trebuie să țină cont de diversele nevoi, abilități și capacități individuale ale tuturor cursanților. Extinderea oportunităților de învățare pentru a răspunde nevoilor cursanților netradiționali și cererii de noi competențe pe piața muncii, pentru a face experiența de învățare mai flexibilă și mai modulară decât este în prezent, pentru a sprijini accesul la învățare poate fi sprijinită de introducerea unor instrumente inovatoare de tipul microcertificărilor.

Microcertificările permit dobândirea în mod specific și flexibil a cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor și dau persoanelor posibilitatea să își acopere lacunele în materie de competențe și să dobândească noi competențe necesare adaptării la un mediu aflat în schimbare rapidă, fără a înlocui însă calificările tradiționale.

Aceste unități mai mici pot ajuta cursanții să își dezvolte sau să își actualizeze aptitudinile și competențele culturale, profesionale și transversale în diferite etape ale vieții lor.

Pentru a facilita parcursuri flexibile de învățare și a susține lucrătorii atât la locul de muncă, cât și în cursul tranzițiilor profesionale, microcertificările pot sprijini, de asemenea, dezvoltarea profesională și mobilitatea lucrătorilor.

Ele pot să faciliteze continuarea învățării, deoarece pot fi cumulate pentru a obține un certificat mai cuprinzător, permițând persoanelor să acumuleze rezultate educaționale în timp și de la mai multe instituții și sectoare, chiar și transfrontalier, precum și prin intermediul unor programe de învățare online.

Prin Hotărârea de Guvern nr.772/2022 a fost introdus sistemul de credite transferabile în formarea adulților, urmând a intra în vigoare în iulie 2023. Pentru aceasta este nevoie ca programele de formare să fie autorizate și furnizate utilizând creditele transferabile.

Pentru aceasta au fost prevăzute mai multe acțiuni care vizează armonizarea legislației în vigoare cu aceste noi prevederi, precum și introducerea efectivă a creditelor transferabile în programele de formare profesională autorizate, inclusiv modularizarea programelor de formare și alocarea de credite pentru fiecare modul.



Totodată, pentru a facilita tranziții juste către economia verde și digitală în sectorul agricultură, ministerul de linie și-a propus actualizarea competențelor fermierilor în vederea dobândirii de cunoștințe care să permită un acces mai larg la rezultatele cercetării, inovării și digitalizării precum și la cele mai bune practici agricole.

#### Măsuri/Acțiuni

2.1.1 Reglementarea unor cursuri de învățare flexibile prin conceperea și utilizarea de micro-certificări.

2.1.2 Dezvoltarea/Implementarea de programe de micro-certificări tip specializare, standardizate, finalizate cu micro-certificări.

2.1.3 Recunoașterea competențelor dobândite de tineri și adulți, în contexte nonformale și/sau informale, în cadrul centrelor de evaluare și recunoaștere înființate în Instituțiile de învățământ superior în acest scop, pe baza unei metodologii elaborată de către ANC și ARACIS și aprobată prin ordin al ministrului educației.

2.1.4. Transfer de cunoștințe – instruirea fermierilor în vederea dobândirii de cunoștințe care să permită un acces mai larg la rezultatele cercetării, inovării și digitalizării precum și la cele mai bune practici agricole.

#### **Direcția de acțiune 2.2. Pilotarea introducerii conturilor individuale de învățare**

Printre barierele în participarea la formare și dezvoltarea de competențe se numără lipsa de timp pentru participarea la formare, costul formării, neînțelegerea necesității și importanței formării de competențe pe tot parcursul vieții, dar și lipsa de informații privind oportunitățile disponibile.

Pentru a se asigura accesul adulților la formare sunt necesare mecanisme de finanțare care să asigure o partajare adecvată a costurilor între autoritățile publice, angajatori, adulți, partenerii sociali, furnizorii de servicii de formare profesională.

Conturile individuale de învățare pot face ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină realitate și pot constitui un stimulent direct de motivare a adulților. Acestea oferă atât finanțare, cât și portabilitatea drepturilor de formare de la un loc de muncă la altul (sau de la un loc de muncă la șomaj și apoi la un alt loc de muncă), iar combinarea acestora cu servicii de orientare și consiliere profesională și cu transparența oportunităților de formare poate contribui la creșterea participării la formare a tuturor adulților.

Contul individual de învățare permite persoanelor să acumuleze și să își păstreze drepturile în timp, în vederea utilizării acestora, astfel încât să beneficieze de orice oportunități eligibile de formare, orientare sau validare pe care le consideră cele mai utile și ori de câte ori doresc, în conformitate cu normele naționale. Contul conferă proprietatea deplină asupra drepturilor, indiferent de sursa de finanțare.

MMSS își propune astfel pilotarea unei astfel de scheme în sectorul construcției, împreună cu partenerii sociali, printr-un proiect strategic finanțat din FSE.

Tot printr-un proiect strategic cu finanțare europeană MMSS își propune implementarea unui registru național, online, al oportunităților de formare prin extinderea registrului național al furnizorilor de formare profesională autorizați/neaautorizați/transfrontalieri cu ofertele acestora. Aceste acțiuni vor fi susținute și de organizarea unei campanii naționale de informare a angajatorilor, furnizorilor de formare și publicului larg cu privire la conturile individuale de învățare, utilizarea lor, drepturile și obligațiile utilizatorilor.

#### Măsuri/Acțiuni

2.2.1 Proiect pilot privind funcționarea conturilor personale de învățare și cadrul de susținere a acestora.

2.2.2 Campanii de informare și sensibilizare, adaptate nevoilor potențialilor beneficiari ai sistemului de conturi personale de învățare.

2.2.3. Implementarea unui registru național, online, al oportunităților de formare.

#### **Direcția de acțiune 2.3. Intensificarea și extinderea serviciilor de management al carierei**

Un studiu recent arată că majoritatea statelor europene au înglobat consilierea și orientarea profesională în legislația privind ocuparea sau educația, adulții având dreptul la astfel de servicii. În România furnizarea serviciilor de management al carierei este fragmentată și nu acoperă nevoile tuturor adulților în vârstă de muncă. În plus și finanțarea acestor servicii este o problemă, alături de profesionalizarea specialiștilor și actualizarea instrumentelor de consiliere profesională.

Astfel, MMSS și-a propus ca printr-un proiect strategic amplu, în colaborare cu Ministerul Educației și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, singurele instituții care furnizează servicii de consiliere profesională elevilor și respectiv șomerilor, să extindă sistemul de consiliere profesională către toți adulții prin dezvoltarea unei rețele naționale de centre/puncte de furnizare a serviciilor de management al carierei pentru adulți și finanțarea serviciilor acestora.

Totodată, se va elabora un studiu care să analizeze situația actuală a sistemului național de consiliere profesională cu cele două rute – educație și ocupare și identificarea nevoilor acestuia.

O altă acțiune vizează profesionalizarea specialiștilor prin creșterea nivelului de competențe, actualizarea competențelor profesionale, digitale, transversale, precum și dezvoltarea de noi instrumente/metode/practici inovatoare și actualizarea celor existente astfel încât să răspundă transformărilor prin care trec sistemele de educație și formare profesională și piețele muncii europene și naționale.

Pentru a facilita accesul adulților la informații privind oportunitățile disponibile la nivel național de consiliere și orientare în carieră, în cadrul unui proiect cu finanțare Erasmus+ se va constitui o rețea a furnizorilor de astfel de servicii și se va întocmi o listă/un registru cu toate ofertele de servicii de informare și consiliere profesională, care să fie accesibilă tuturor adulților.

#### Măsuri/Acțiuni

2.3.1 Creșterea capacității ANOFM de a se adapta nevoilor pieței muncii prin formarea personalului propriu.

2.3.2 Facilitarea accesului adulților la informații privind oportunitățile de consiliere și orientare în carieră, inclusiv informații privind legăturile cu ocupațiile și calificările practicate și nevoile de competențe estimate pe domenii /sectoare de activitate.

2.3.3 Elaborare studiu național privind situația sistemelor de management al carierei și identificarea nevoilor actuale

2.3.4 Dezvoltarea, testarea, adaptarea și punerea în aplicare a unor instrumente /metode/practici inovatoare legate de orientare și consiliere profesională.

2.3.5 Dezvoltarea unei rețele naționale de centre/puncte de furnizare a serviciilor de management al carierei pentru adulți și finanțarea serviciilor acestora.

#### **Direcția de acțiune 2.4. Acordarea de stimulente angajatorilor care organizează formare pentru proprii angajați**

În tot acest context al schimbărilor masive înregistrate în economie, schimbările structurale înregistrate, dubla tranziție, schimbarea ocupațiilor și a calificărilor, re tehnologizări, digitalizare etc este important să se instaureze o cultură a învățării în toate locurile de muncă, iar angajatorii să se implice în formarea propriilor angajați.

Învățarea în rândul adulților poate contribui la productivitate, competitivitate, incluziune socială, egalitate de gen, creativitate, inovare și antreprenariat.

Aceasta este un factor important pentru stimularea angajatorilor să își asume un rol mai activ în sprijinirea perfecționării și a recalificării, precum și în îmbunătățirea în mod continuu a competențelor angajaților lor.

Prin urmare, este important să se planifice și organizeze la locul de muncă oportunități de învățare, care să fie promovate și sprijinite de toate părțile interesate.

Stimularea angajatorilor să își asume un rol mai activ în sprijinirea formării de competențe a angajaților este o măsură importantă. Indiferent dacă sunt stimulente financiare, fiscale sau măsuri compensatorii la nivelul angajatorului, acordarea acestora ar trebui să aibă ca rezultat un angajament sporit al angajatorului față de formarea continuă de competențe a adulților, în special angajații proprii.

Astfel, MMSS are în vedere elaborarea împreună cu partenerii sociali a unei scheme de acordare a unor stimulente angajatorilor care organizează formare pentru proprii angajați.

#### **Măsuri/Acțiuni**

2.4.1 Elaborare schemă privind acordarea de stimulente angajatorilor care organizează formare pentru proprii angajați

#### **Obiectiv specific 3 - Facilitarea accesului adulților la dobândirea de competențe pe tot parcursul vieții, prin crearea unei culturi a învățării.**

Acest obiectiv vizează domeniul prioritar stabilit la nivel european *Accesibilitate și flexibilitate*  
În Rezoluția Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) (2021/C 504/02) se menționează că o nouă cultură a învățării ar trebui să pună accentul pe

relevanța competențelor de bază pentru toți și a acumulării continue de cunoștințe, aptitudini și competențe relevante, la toate nivelurile, în contexte de învățare formală, non-formală și informală, pe tot parcursul vieții.

Este esențial să abordăm în mod pozitiv viitorul, pornind de la nevoile în materie de învățare în rândul adulților și asigurându-ne că există oportunități de învățare formală, non-formală și informală capabile să ofere toate cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru a crea o Europă incluzivă, durabilă, echitabilă din punct de vedere social și mai rezilientă. Pe măsură ce trebuie să facem față unor tranziții tot mai complexe și mai frecvente (în special tranziția digitală și cea verde) și să abordăm provocările actuale și viitoare (cum ar fi schimbările climatice, demografia, tehnologia, sănătatea), învățarea în rândul adulților, ca o componentă importantă a învățării pe tot parcursul vieții, poate ajuta economiile și societățile să devină mai puternice și mai reziliente. Este la fel de important să le asigurăm oamenilor condițiile necesare pentru a acționa ca agenți ai schimbării prin alegerile pe care le fac.

Persoanele puternic orientate spre învățare pe tot parcursul vieții sunt mai bine pregătite pentru a se adapta la circumstanțe noi și pentru a dobândi competențele de care au nevoie ca să ocupe un loc de muncă, precum și ca să participe pe deplin la viața socială și pentru dezvoltarea personală. Învățarea în rândul adulților are capacitatea de a îmbunătăți oportunitățile de viață și de muncă pentru adulți, indiferent de situația lor sociodemografică și personală. Responsabilitatea individuală pentru evoluția carierei ar trebui să fie considerată parte a orientării și a sprijinului profesional pe tot parcursul vieții. În plus, învățarea în rândul adulților poate contribui la cetățenia activă și la învățarea comunitară. De asemenea, sprijină dezvoltarea și împlinirea personală, socială și profesională, sănătatea și bunăstarea, în conformitate cu nevoile, talentele și aspirațiile actuale și viitoare ale individului.

Învățarea în rândul adulților joacă un rol esențial în găsirea unui răspuns la provocările și oportunitățile actuale și viitoare în viață și la locul de muncă, conducând la crearea unor comunități durabile.

Este extrem de important să se promoveze o mai mare sensibilizare în rândul angajatorilor cu privire la faptul că învățarea în rândul adulților contribuie la calitatea proceselor de lucru și a rezultatelor, precum și la profunzimea implicării lucrătorilor în activitatea lor.

Învățarea în rândul adulților poate contribui la productivitate, competitivitate, incluziune socială, egalitate de gen, creativitate, inovare și antreprenariat. Aceasta este un factor important pentru stimularea angajatorilor să își asume un rol mai activ în sprijinirea perfecționării și a recalificării, precum și în îmbunătățirea în mod continuu a capacității de inserție profesională și a tranzițiilor pe piața muncii ale angajaților lor.

Prin urmare este important să se instaureze o cultură a învățării în toate locurile de muncă, să se planifice și să se organizeze la locul de muncă oportunități de învățare, care să fie promovate și sprijinite de toate părțile interesate.

O abordare educațională și de învățare care încurajează adulții să își exprime afinitățile, dorințele și nevoile este favorabilă incluziunii și îi motivează pe adulți să se educe și să își îmbunătățească competențele, oferind, în același timp, oportunități de dezvoltare personală și profesională, învățare în comunitate, învățare intergenerațională și alte aspecte sociale. Învățarea în rândul

adulților trebuie să fie flexibilă din punctul de vedere al timpului, locului, resurselor, formelor de organizare și al punerii în aplicare și trebuie să includă o varietate de abordări și măsuri pentru a spori participarea, incluziunea și motivația de a învăța. Ea ar trebui să permită înscrierea nu numai în educație și formare formale la diferite niveluri, ci și în alte programe – inclusiv la nivel non-formal – care vizează recalificarea și perfecționarea, dispunând totodată de o paradigmă mai largă a învățării.

Pentru ca învățarea să aibă loc printre responsabilitățile familiale, de viață și profesionale ale adulților, flexibilitatea este factorul esențial care permite creșterea numărului cursanților adulți și menținerea lor în procesul de învățare și ar trebui, de asemenea, să faciliteze dobândirea și consolidarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor, contribuind astfel la asigurarea unor societăți mai favorabile incluziunii și la garantarea egalității de șanse în funcție de circumstanțele specifice și de contextul socioeconomic, acordându-se o atenție deosebită grupurilor vulnerabile. Învățarea în rândul adulților ar trebui să fie interconectată cu toate tipurile și nivelurile de educație și formare, inclusiv cu învățământul superior, prin parcursuri flexibile formale, nonformale și informale, trebuie să meargă dincolo de dezvoltarea de competențe profesionale, este important să se promoveze o mai bună conștientizare în rândul populației cu privire la importanța și beneficiile participării la învățarea pe tot parcursul vieții.

Învățarea în rândul adulților necesită astfel, o abordare holistică, inclusiv colaborare intersectorială și pluripartită, precum și o coordonare eficientă la nivel național, regional și local, respectând diferitele modele de învățare în rândul adulților din Uniunea Europeană și respectând pe deplin competențele specifice ale diferitelor niveluri de politici.

### **Directii de actiune pentru Obiectivul specific 3:**

#### **Directia de actiune 3.1. Dezvoltarea unei culturi a învățării și conștientizarea adulților privind beneficiile formării pe tot parcursul vieții**

O cultură eficientă a învățării pe tot parcursul vieții este esențială pentru a garanta că fiecare persoană deține cunoștințele, aptitudinile și competențele de care are nevoie pentru a-și găsi împlinirea în societate, pe piața muncii și în viața personală.

Pentru a ține pasul cu noile sisteme tehnologice care se dezvoltă într-un ritm accelerat și produc schimbări majore în piața muncii prin transformarea considerabilă a job-urilor din întreaga lume, formarea profesională continuă va deveni indispensabilă, nevoia de angajați bine pregătiți fiind din ce în ce mai mare.

Învățarea pe tot parcursul vieții asigură actualizarea și dezvoltarea cunoștințelor și a deprinderilor specifice necesare sporind în acest fel șansele de a avansa mai repede la locul de muncă sau, uneori, de îndreptare către oportunități profesionale mult mai avantajoase, conducând, în final, la creșterea satisfacției și a împlinirii personale.

Perfecționarea și recalificarea nu reprezintă doar o responsabilitate individuală, ci și una socială, deoarece nivelul scăzut de competențe de bază și participarea redusă a adulților la activitățile de formare reduc oportunitățile de muncă pe piața muncii, generând inegalități sociale și economice și contribuind la niveluri ridicate de sărăcie.

Perfecționarea continuă și recalificarea sunt esențiale pentru ca lucrătorii să răspundă nevoilor locului lor de muncă actual sau să treacă la noi locuri de muncă și la sectoare în expansiune, cum ar fi sectorul verde și cel digital, în special în contextul îmbătrânirii demografice.

Promovarea învățării pe tot parcursul vieții reprezintă unul dintre obiectivele principale ale formării adulților, prevăzute în Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Programele de formare furnizate în contextul învățării în rândul adulților trebuie să valorifice cunoștințele, aptitudinile și competențele deținute, experiența, preferințele și particularitățile cursanților individuali, în funcție de nevoile acestora, de eventualele rezultate ale autoevaluării, acordând o atenție deosebită grupurilor vulnerabile.

Pentru a răspunde nevoilor de învățare pe tot parcursul vieții identificate la nivelul comunităților este necesară implicarea/ cointeresarea întreprinzătorilor/companiilor în acordarea de sprijin pentru înscrierea angajaților în programe de formare profesională, dar și de încurajare a parteneriatelor publice-private între furnizorii de formare și instituții/ așezăminte culturale.

Învățarea în rândul adulților trebuie să ofere programe pentru toate persoanele adulte, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale.

#### Măsuri/Acțiuni

3.1.1 Derularea de campanii de promovare a beneficiilor învățării pe tot parcursul vieții.

3.1.2 Organizarea periodică de evenimente de tip seminarii/conferințe - pentru schimb de experiență și exemple de bune practici cu privire la cererea și oferta de formare pentru adulți, la nivel național, regional, județean, european.

### **Direcția de acțiune 3.2. Modularizarea programelor de formare**

Pentru a-și dezvolta cunoștințele, aptitudinile și competențele personale, sociale, culturale și profesionale, persoanele au nevoie de acces la un proces de predare și învățare de calitate, furnizat în moduri și contexte diferite.

Lucrătorii se confruntă cu schimbări fără precedent în ceea ce privește modul de organizare a muncii, iar profilurile sarcinilor și cerințele în materie de competențe se schimbă în mod fundamental ca urmare a tranziției digitale și a celei verzi.

Într-o economie aflată în schimbare rapidă, actualizarea în timp util a competențelor cerute pe piața muncii poate determina, în mare măsură, competitivitate și creștere a capacității de stimulare a inovării, factori de atracție pentru noi investiții care, la rândul lor, pot determina crearea de noi locuri de muncă de calitate, creștere economică și coeziune socială.

Pentru aceasta, sistemele de educație și formare trebuie să devină mai flexibile și să găsească soluții pentru a oferi o învățare axată pe cursant, mai accesibilă și mai favorabilă incluziunii pentru o gamă mai largă de profiluri.

Programele modularizate permit adulților să urmeze fiecare modul într-o anumită perioadă de timp, precum și mobilitatea de la o calificare la alta.

În acord cu prevederile art. 44 alin. (2) din OG nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare, *în cazul programelor de formare profesională structurate pe module, la terminarea fiecărui modul, după susținerea testului de evaluare, se eliberează certificat de absolvire cu menționarea competențelor profesionale dobândite, cuantificate în credite transferabile.*

#### Măsuri/Acțiuni

3.2.1 Modularizarea calificărilor de nivel 2-4 obținute în sistemul de formare profesională a adulților.

3.2.2 Modularizarea programelor pentru persoanele care au absolvit studii universitare, organizate de furnizorii autorizați de formare profesională a adulților care se regăsesc în Ordinul ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului educației naționale nr. 1151/4115/2018 privind Lista specializărilor și a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională pentru absolvenții de studii universitare, cu modificările și completările ulterioare.

### **Direcția de acțiune 3.3. Operaționalizarea creditelor transferabile**

Utilizarea creditelor transferabile permite mobilitatea participanților la cursuri de pregătire profesională prin asigurarea unui sistem unitar de recunoaștere a rezultatelor învățării și a calificărilor.

Creditele transferabile se adresează sistemelor de calificări, sistemelor de educație și formare profesională, furnizorilor de programe de pregătire profesională inițială și continuă și angajatorilor, din perspectiva facilitării învățării pe tot parcursul vieții.

Utilizarea sistemului de credite transferabile pentru educație și formare profesională vine în sprijinul formării profesionale de-a lungul întregii vieți și a recunoașterii calificărilor.

În vederea facilitării învățării pe tot parcursul vieții și a recunoașterii competențelor și calificărilor în procesul de formare profesională a adulților a fost aprobată Metodologia de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesională a adulților, prin Hotărârea Guvernului nr. 772/2022, cu modificările și completările ulterioare, prin care a fost stabilit un sistem de credite transferabile care se utilizează atât în procesul de formare profesională a adulților, cât și în procesul de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale.

#### Măsuri/Acțiuni

3.3.1. Elaborarea Metodologiei privind eliberarea atestatelor prevăzute la art. 6 alin. (3) și (4) din Hotărârea Guvernului nr. 772/2022 - aprobată prin ordin comun al ministrului educației și al ministrului muncii și solidarității sociale.

3.3.2. Organizarea de instruire privind utilizarea creditelor transferabile.

### **Direcția de acțiune 3.4. Extinderea serviciilor de evaluare a competențelor dobândite anterior prin introducerea de noi instrumente de evaluare**

Obiectivul general al noului plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030 - NEAAL 2030) urmărește intensificarea și îmbunătățirea furnizării de oportunități de învățare nu numai formală, dar și nonformală și informală pentru toți, a promovării și a utilizării lor, oferind oportunități noi și inovatoare de perfecționare și recalificare.

Dezvoltarea și testarea de instrumente inovative de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal și informal permit facilitarea mobilității în ocupare sau formare profesională, inclusiv prin realizarea și testarea de instrumente digitale, la nivel sectorial.

#### Măsuri/Acțiuni

3.4.1. Actualizarea instrumentelor de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal și/sau informal prin adăugarea de noi competențe.

3.4.2. Actualizarea platformei digitale de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal și/sau informal.

### **Direcția de acțiuni 3.5. Acordarea de stimulente persoanelor pentru a participa la formare**

Deși Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare prevede pentru salariați dreptul de a solicita concediu pentru formare profesională, cu sau fără plată, este nevoie și de alte măsuri care să sprijine formarea profesională a salariaților.

Investiția în formarea profesională de tip formal, nonformal și informal, în învățarea pe tot parcursul vieții asigură atât formarea dar și tranziții echitabile ale forței de muncă, precum și promovarea educației și formării în timpul programului de lucru.

Instituirea unor măsuri de sprijin financiar dar și de altă natură, precum și a unor acțiuni concrete de sprijinire a cursanților prin stimulente financiare, cum ar fi împrumuturile, granturile și facilitățile fiscale pot fi avute în vedere pentru sprijinirea promovării învățării pe tot parcursul vieții.

#### Măsuri/Acțiuni

3.5.1. Elaborare act normativ privind acordarea de stimulente adulților pentru a participa la formare.

### **Obiectiv specific 4 - Asigurarea calității în sistemul de formare profesională a adulților și promovarea incluziunii și echității sociale în învățarea pe tot parcursul vieții.**

Prin sistemul de asigurare a calității se urmărește îmbunătățirea serviciilor de formare profesională oferite de furnizorii autorizați, îmbunătățirea și diversificarea metodelor de predare și învățare la toate nivelurile, precum și ale programelor de dezvoltare profesională.

Acest obiectiv vizează domeniul prioritar stabilit la nivel european, Calitate, echitate, incluziune și reușită în învățarea în rândul adulților. Pentru a realiza acest obiectiv se vor adopta ca elemente strategice privind îmbunătățirea continuă a calității serviciilor oferite atât cursanților cât și



formatorilor, instructorilor, evaluatorilor și specialiștilor, cu respectarea cerințelor legale și de reglementare specifice domeniului. În acest sens, în ultimii ani, s-au produs modificări majore în legislația privind formarea profesională a adulților, în special pentru a facilita accesul persoanelor slab calificate la formare profesională prin programe de calificare respectiv programe de dezvoltare a competențelor cheie, competențe de bază, prin includerea în Planul Național de Formare Profesională al ANOFM programelor pentru competențe cheie, care se adresează în special persoanelor cu nivel scăzut de educație și formare profesională sau fără calificare, dar și persoanelor calificate care doresc dobândirea de competențe noi, sau actualizarea celor existente pentru a putea ține pasul cu noile metode și tehnici de predare și evaluare în mediul virtual.

În prezent, accesul la piața muncii este limitat pentru anumite grupuri, spre exemplu, persoane care au lucrat în gospodăria agricolă proprie, pentru a produce bunuri agricole destinate exclusiv sau majoritar auto-consumului, sunt persoane slab calificate și este necesar să fie cuprinse în programe de formare profesională în vederea integrării pe piața muncii.

#### **Directii de acțiuni pentru Obiectivul specific 4**

##### **Direcția de acțiune 4.1: Profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialiștilor**

Schimbările tehnologice actuale au dus la adaptarea competențelor profesionale ale adulților la noile cerințe de competențe. Astfel, toți formatorii, instructorii, evaluatorii, specialiștii trebuie să parcurgă programe de formare pentru a învăța să proiecteze cursurile în sistemul cerut de platforma de e-learning, pentru utilizarea eficientă a platformelor de videoconferință, pentru utilizarea instrumentelor digitale și adaptarea la noile cerințe a materialelor folosite în predare, noi tehnici de formare specifice programelor de învățare la locul de muncă, care să țină pasul cu noile tehnologii.

Măsuri/Acțiuni :

4.1.1. Dezvoltarea de micro calificări pentru profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialiștilor în vederea dezvoltării unei abordări de formare bazate pe învățarea mixtă - furnizată prin intermediul unei combinații adecvate de medii de învățare deschise, digitale și participative.

4.1.2. Formarea profesională a formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialiștilor cu accent pe:

- dezvoltarea competențelor tehnice și digitale;
- cunoașterea și utilizarea de metode inovatoare de formare specifice adulților;
- predarea și evaluarea în mediul virtual;
- metode de lucru cu instrumente de învățare digitală, în medii diverse, folosind cele mai avansate metode în domeniul pedagogiei, andragogiei;
- tehnici de formare specifice programelor de învățare la locul de muncă

4.1.3. Dezvoltarea profesională a formatorilor, mentorilor, instructorilor, evaluatorilor din categoria personal didactic și didactic auxiliar cu accent pe:

- dezvoltarea competențelor digitale;
- utilizarea de metode inovative de formare în predare-învățare-evaluare;
- utilizarea tehnologiei digitale în procesul educațional;

- promovarea noilor educații;
- promovarea formatului mentorat, de tip peer-learning, la nivelul comunității de învățare în formarea ca dezvoltare profesională în cariera didactică.

#### **Direcția de acțiune 4.2.: Extinderea mobilității externe a cursanților și formatorilor folosind programul ERASMUS+**

Erasmus+ este programul UE în domeniile educației, formării, tineretului și sportului pentru perioada 2021-2027. Obiectivul general al acestui program este de a sprijini, prin învățarea pe tot parcursul vieții, dezvoltarea educațională, personală și profesională a persoanelor care își desfășoară activitatea în domeniul educației, formării, tineretului și sportului, atât în Europa, cât și în afara ei, contribuind astfel la o creștere economică durabilă, la crearea de locuri de muncă de calitate, la coeziunea socială, la stimularea inovării și la consolidarea identității europene.

Este necesar ca cetățenii europeni să fie mai bine înzestrați cu atitudine, cunoștințe și competențe necesare într-o societate care se schimbă într-un ritm dinamic și care este tot mai mobilă, mai multiculturală și mai digitală. Pentru extinderea mobilității externe a cursanților și formatorilor se organizează programe de formare pentru adulți atât în limba națională, cât și într-o limbă de circulație internațională.

Măsuri/Acțiuni:

4.2.1. Promovarea mobilității externe a cursanților și formatorilor prin programul ERASMUS+

4.2.2. Dezvoltarea cadrului de reglementare și finanțare privind mobilitatea cadrelor didactice cu statut de profesori mentori și/sau formatori în sistemul educațional

- a) Mentorat didactic – suport didactic la nivelul unității de învățământ/comunității de învățare/de practică, în sistem peer-learning, pentru asigurarea diseminării exemplarelor de bună practică și pentru dezvoltarea profesională în cariera didactică prin expunerea la medii de învățare diverse
- b) Cursuri și formare: asigurarea accesului personalului didactic la programe de studii și la programe de formare, la nivel național sau internațional, organizate în sistem online sau în sistem modular integrat, tip Școală de vară în scopul dezvoltării competențelor didactice, digitale, de media, media literacy, managementul emoțiilor, învățare vizibilă etc.

4.2.3. Dezvoltarea cadrului de reglementare privind mobilitatea cadrelor didactice în sistem schimb de experiență, atât la nivel național, în rețeaua școlilor de aplicație și a consorțiilor coordonate de acestea, cât și la nivel internațional

- a) Schimb de experiență pe termen scurt (între 1 și 5 zile);
- b) Schimb de experiență pe termen mediu (între 10 și 30 de zile);
- c) Schimb de experiență pe termen lung - stagii practice pedagogice (între 30 - 90 zile)

#### **Direcția de acțiune 4.3: Includerea de stimulente pentru eliminarea barierelor în participarea la formare pentru cei vulnerabili**

Pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență se impune consolidarea formării profesionale și învățării pe tot parcursul vieții și acest obiectiv se poate realiza prin includerea

tuturor persoanelor în procesul de educație și formare profesională, inclusiv a grupurilor vulnerabile și defavorizate sau cu mai puține oportunități. Aceasta înseamnă că trebuie să se asigure accesibilitatea la scară largă și să fie eliminate toate barierele în calea participării la educație și formare, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, persoane afectate de boli profesionale, pentru adulții cu nivel scăzut de calificare, pentru minoritățile etnice, pentru persoanele din zone rurale sau îndepărtate, precum și pentru persoanele care provin din familii de migranți.

În vederea atragerii/facilitării accesului persoanelor vulnerabile în procesul de educație și formare profesională se impune introducerea/cuprinderea în acte normative a unor sume nerambursabile, destinate persoanelor care au potențial redus de autoîntreținere pentru achiziționarea de îmbrăcăminte/încălțăminte în vederea participării la programe de formare, servicii de consiliere în carieră, de evaluare de competențe, fără a se simți condiționați de ținuta vestimentară decentă. În categoria persoanelor vulnerabile pot fi incluse: persoane fără loc de muncă, fără educație sau cu nivel scăzut de educație, persoane peste 18 ani care părăsesc sistemul de protecție a copilului, persoane aflate în risc de sărăcie, care trăiesc din venitul minim garantat, persoane fără adăpost, persoane cu dizabilități, migranți, persoane din mediul rural, etc.

Măsuri/Acțiuni :

4.3.1. Implementarea programului „Pachet de bază pentru persoanele fără/cu nivel scăzut de formare” prin: servicii de orientare în carieră, consiliere profesională, evaluare a competențelor deținute precum și programe personalizate de dobândire a competențelor de limba română, matematică, competențe IT de bază, calificare de nivel 1 sau/și 2 și certificare.

#### **Direcția de acțiune 4.4: Dezvoltarea sistemelor de asigurare a calității la furnizorii de formare și instituțiile cu atribuții în formarea adulților**

Asigurarea calității este un proces care se aplică la toate nivelurile în sistemele de învățământ și de formare profesională a adulților și implică toate părțile interesate în procesul de formare.

La nivel european au fost introduse o serie de inițiative menite să încurajeze mobilitatea muncii, să ajute țările în promovarea și monitorizarea îmbunătățirilor aduse sistemelor de educație și formare profesională a adulților.

Dezvoltarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor se poate realiza prin: dezvoltarea și implementarea sistemelor interne de asigurare a calității de către furnizorii de formare profesională a adulților autorizați; dezvoltarea sau îmbunătățirea capacității de monitorizare și raportare a datelor privind formarea profesională a adulților; formarea specialiștilor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților; îmbunătățirea programelor de formare și a instrumentelor de evaluare, dezvoltarea de noi instrumente de evaluare.

Pentru furnizarea de programe de formare de calitate se impune formarea continuă a formatorilor, specialiștilor, instructorilor, dar și dobândirea/perfecționarea de tehnici de formare pentru coordonatorii de ucenici.

Instituțiile cu atribuții în domeniul asigurării calității în sistemul de formare profesională a adulților sunt: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale care asigură cadrul de reglementare privind asigurarea calității, Autoritatea Națională pentru Calificări care elaborează, implementează și actualizează Cadrul național al calificărilor și Registrul național al calificărilor, comitetele sectoriale care realizează analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pe sectoarele de activitate reprezentate, participă la dezvoltarea și actualizarea calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte și identifică necesitățile privind formarea profesională la nivel sectorial.

Măsuri/Acțiuni :

4.4.1. Dezvoltarea și implementarea sistemelor interne de asigurare a calității de către furnizorii de formare profesională a adulților autorizați.

4.4.2. Dezvoltarea/îmbunătățirea capacității de monitorizare și raportare a datelor privind formarea profesională a adulților.

4.4.3. Implementarea sistemului de asigurare a calității la nivel de sistem, instruirea de specialiști și dezvoltarea platformei digitale.

4.4.4. Dezvoltarea/îmbunătățirea capacității de monitorizare și raportare a datelor privind formarea în cariera didactică.

4.4.5. Implementarea sistemului de asigurare a calității programelor de formare în cariera didactică, instruirea specialiștilor în domeniu și dezvoltarea platformei digitale-*Cariera didactică*.

### **Obiectiv specific 5. Dezvoltarea competențelor verzi și digitale ale adulților.**

Acest obiectiv vizează domeniul prioritar stabilit la nivel european *Tranziția verde și tranziția digitală*. Impactul pandemiei asupra pieței muncii a evidențiat în mod deosebit importanța competențelor digitale pentru toate domeniile de activitate, pentru potențialii beneficiari de formare care au calitatea de salariat/persoană care desfasoară activități de liberă inițiativă/persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, pentru specialistii cu atribuții în domeniul educației și formării profesionale - profesori, mentori, formatori, specialiști în domeniul resurselor umane, orientării și consilierii profesionale.

Asigurarea de competențe digitale va necesita: extinderea și modernizarea fondului de competențe digitale din societate, îmbunătățirea accesului la infrastructura digitală și la conectivitate, dezvoltarea de soluții, platforme și resurse digitale, măsuri pentru sprijinirea adaptării sociale la progresul tehnologic dinamic.

În educația și formarea profesională pandemia de COVID-19 a accelerat adoptarea educației și formării profesionale la învățarea online și la distanță și a condus la dezvoltarea de noi metode de evaluare și certificare la învățarea online.

Pandemia de COVID-19 va continua să aibă un impact serios asupra îmbunătățirii/creșterii capacității tinerilor și adulților de a accesa programe de învățare pe tot parcursul vieții deoarece unii lucrători se află într-o situație vulnerabilă din cauza necesității de a-și îmbunătăți competențele digitale prin introducerea muncii la distanță și a învățării online.

Domeniile de activitate și procedura pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională pentru a desfășura programe de formare profesională a adulților în sistem on-line au fost aprobate prin Ordinul nr. 1149/2020, cu modificările și completările ulterioare.

### **Directii de actiune pentru Obiectivul specific 5:**

#### **Direcția de acțiune 5.1. Includerea competențelor verzi și digitale în toate programele de formare/standardele ocupaționale**

În urma cu mai bine de un deceniu deja se manifesta tendința către un nou val în evoluția tehnologică a producției, așa numita *revoluție 4.0*, care impulsiona tot mai multe companii să răspundă noilor standarde stabilite de o piață aflată într-o continuă schimbare, prin transformarea unităților de producție în “fabrici inteligente”.

În producție, transformarea digitală se referă la procesul de integrare a sistemelor și tehnologiilor digitale în procesele existente, pentru a conduce la îmbunătățirea performanței, a eficienței și a calității. Inițiativa de afaceri poate ajuta la reducerea costurilor, la creșterea vizibilității datelor și la îmbunătățirea fiabilității proceselor și a echipamentelor.

Deși transformarea digitală se impune și tehnologia devine din ce în ce mai mult parte a vieții de zi cu zi, multe persoane nu dispun încă de competențele digitale necesare societății și economiei de astăzi.

În perioada pandemiei au fost afectate deopotrivă companiile cât și lucrătorii din întreaga lume, prin măsurile referitoare la distanțare socială. Anumite domenii au fost în situația de a-și restrânge activitatea, altele chiar să închidă temporar activitatea (drept urmare oamenii și-au pierdut locurile de muncă), iar în alte situații, soluția a fost mutarea activității în alte spații decât cele tradițional consacrate locului de muncă. Pentru desfășurarea muncii la distanță, oamenii au apelat la ajutorul telefonului, tabletelor, calculatoarelor, internetului, platformelor digitale. O conexiune bună la internet, competențele digitale au devenit nevoi vitale pe tot globul.

Prin urmare, pandemia a scos la iveală *provocări, dar și oportunități*: lipsurile existente cu privire la infrastructura de internet de mare viteză, lipsa calificărilor digitale, a competențelor pe care populația ar fi trebui să le dețină; a determinat boom-ul privind furnizarea și utilizarea de instrumente, platforme, produse și servicii digitale.

Efectele pandemiei au devenit acum aproape permanente, prin urmare se analizează și se urmărește înțelegerea mai cuprinzătoare a rolurilor, a importanței acestor abilități, pentru a face față la această *nouă realitate*. Viitorul digital post-pandemic este cu accent pe abilitățile soft și îmbunătățirea ofertei de competențe digitale.

Un imperativ politic pentru viitorul digital devine învățarea și dobândirea de competențe în „noua normalitate”.

În cadrul unei economii emergente (economie circulară, economie socială, economie verde, digitalizare, automatizare, conectivitate, dezvoltare durabilă) și economiei globale (IA/automatizare, comerț exterior) *competențele verzi și digitale* reprezintă un element esențial.

Dificultățile întâmpinate de companii sunt legate de capacitatea personalului de a utiliza, de capacitatea de a îmbunătăți competențele verzi și digitale.

Toate aceste aspecte impun adaptarea forței de muncă, respectiv stabilirea obiectivelor coerente de formare, asigurarea competențelor verzi și digitale.

Prin urmare pentru:

- un răspuns coerent la provocările enunțate,
- pentru atingerea obiectivelor formării profesionale și ocupării,
- pentru reducerea decalajelor României față de alte state membre,

România este în situația de *a extinde în continuare dezvoltarea competențelor verzi și digitale*.

Strategia are în vedere utilizarea potențialului formării profesionale prin actualizarea programelor de formare care să se bazeze pe standardele ocupaționale, care includ competențe verzi și digitale în toate programele de formare/standardele ocupaționale.

### **Măsuri/Acțiuni**

5.1.1. Dezvoltarea/Actualizarea standardelor ocupaționale prin includerea competențelor verzi și digitale în toate programele de pregătire.

5.1.2. Adaptarea instrumentului SELFIE la formarea adulților SELFIE - AUTO-REFLEXIE asupra învățării eficiente prin încurajarea utilizării tehnologiilor educaționale inovatoare.

5.1.3. Actualizarea cadrului național privind programele pentru formare în cariera didactică/standardele ocupaționale și de formare - prin adaptarea la cadrul european privind formarea în cariera didactică, incluzând cadrul DigComp și cadrul de competențe verzi.

5.1.4. Adaptarea instrumentelor de evaluare a competenței didactice de tip SELFIE/SELFIE for TEACHERS și TEACH la toate nivelurile de învățământ și implementarea acestora în unitățile de învățământ din România, prin formarea personalului didactic și didactic auxiliar.

### **Direcția de acțiune 5.2.Extinderea furnizării formării pentru dobândirea de competențe digitale și verzi**

La nivelul Uniunii Europene există intenția de reducere a decalajul digital față de Statele Unite. Mai mult de jumătate dintre firmele europene au investit în digitalizare în timpul pandemiei de COVID-19 și ajung rapid din urmă colegii lor din SUA în implementarea tehnologiilor digitale avansate. În ciuda progreselor, Europa nu este bine poziționată în inovarea digitală și riscă să dezvolte dependențe în mai multe tehnologii critice.

De asemenea, stabilește obiective ambițioase pentru a sprijini statele membre în transformarea lor digitală. Scopul este de a se asigura ca 80 % dintre adulți să dețină competențe digitale de bază. Aceste obiective se reflectă în decizia de instituire a programului de politică pentru 2030 privind deceniul digital. Obiectivele UE privind progresul digital se concretizează în documente europene, ca de exemplu:

- Declarația Osnabrück prin prisma căreia educația și formarea profesională trebuie să devină factori de stimulare a redresării și a tranzițiilor juste către economiile verzi și digitale (*adoptată, 30 nov 2020*)
- Anul European al Competențelor (*11 mai 2023*) prin care CE urmărește a se da un nou impuls învățării pe tot parcursul vieții, permițându-le cetățenilor și întreprinderilor să contribuie la tranziția verde și la cea digitală, sprijinind inovarea și competitivitatea.
- Plan de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 (30 septembrie 2020), adoptat de Comisia Europeană, stabilește două domenii prioritare: (1) promovarea dezvoltării unui ecosistem de educație digitală de înaltă performanță și (2) îmbunătățirea abilităților și competențelor digitale pentru transformarea digitală. În ultimul raport DESI 2022, România se situează pe locul 27 din cele 27 de SM, cu un punctaj de 30,6 față de 52,3 UE
- Planul de redresare și reziliență al României are ca obiectiv de a aborda majoritatea deficiențelor din domeniul digital ale țării, contribuind cu 5,97 miliarde EUR (și anume 20,5 % din alocarea totală a României) la obiectivele digitale. Cea mai importantă contribuție este în cadrul componentei 7 (Transformarea digitală), deși toate componentele includ unele măsuri legate de domeniul digital.

În pandemie, digitalizarea, concret, a ajutat firmele europene să se adapteze într-o perioadă de șocuri economice repetate și să fie mai productive. Gestionarea cu succes a tranziției digitale și profitarea de beneficiile pe termen lung ale acesteia vizează schimbarea societății. Impactul digitalizării *pe piața muncii* se referă la creșterea productivității, noi oportunități pentru persoanele inactive, noi oportunități de afaceri, accesul micilor producători la piețe mari. În timp ce *pentru angajați* vizează mai ales, schimbarea locului de muncă (care necesită recalificarea noilor muncitorii). În acest moment digitalizarea afectează toate aspectele vieții, astfel că pentru un răspuns bun se impune deținerea competențelor.

De asemenea, schimbările de mediu, reprezintă unul dintre factorii cheie cu influență asupra cererii de muncă și a ofertei de competențe în toate sectoarele în ultimii ani.

Ca răspuns la criza climatică mai accentuată de la o zi la alta, a apărut un val de tehnologii ecologice, expertiză și surse de energie, care are ca rezultat apariția unei economii verzi, valorificarea invenției umane pentru a aborda probleme existențiale și creării de locuri de muncă de mâine, care poate produce o prosperitate incluzivă alături de sustenabilitatea mediului de care avem nevoie urgentă.

Prin urmare, formarea profesională și învățarea la locul de muncă trebuie să ofere competențe pentru astăzi și pentru viitor, să doteze tinerii și adulții cu abilitățile, cunoștințele și competențele necesare unor ocupații, sau, în general, pentru piața muncii.

În ultimii ani, oferta de programe a devenit mai diversă, determinată de importanța învățării pe tot parcursul vieții și de nevoile unei piețe a muncii în schimbare, în special ale tranzițiile ecologice și digitale.

În cele din urmă, eforturile de formare vor avea succes doar dacă sunt atent concepute și adaptate nevoilor societății.

Formarea profesională a adulților, pentru a răspunde cerințelor pieței, dinamicii acesteia trebuie să se adapteze în continuare elementelor de influență:

- contextul Industriei 4.0 care necesită realizarea de investiții privind re tehnologizarea și provoacă dezvoltarea formării profesionale a adulților, investiții pentru asigurarea competențelor verzi și digitale
- pandemia, care a forțat dramatic schimbările, infrastructura, competențele și a afectat milioane de oameni (viața acestora, job-ul, competențele), milioane de companii, economii din lumea întreagă  
Pe lângă efectele negative s-a înregistrat și oportunitatea de învăța/lucra de acasă, dar care a evidențiat nivelul scăzut de competențe de bază. Conform datelor Eurostat s-a constatat că nici un stat membru nu atinge obiectivul UE, ca *cel puțin 80% dintre persoanele cu vârsta între 16 și 74 de ani* să dețină competențe digitale de bază. Pentru un răspuns pozitiv formarea profesională trebuie să asigure competențe digitale (de baza, avansate), să reducă decalajul față de alte SM. În consecință dobândirea de competențe digitale reprezintă o prioritate a formării profesionale
- aplicarea politicilor europene privind deținerea de competențe verzi și digitale se impune ca prioritate și conduce la regândirea formării profesionale  
Anterior pandemiei, obiectivele UE privind progresul digital până în 2030, vizau transformarea digitală- una dintre prioritățile din agenda Comisiei Europene, care își propune ca până în 2030 să transforme UE într-un actor important pe scena ocupată deja de SUA și China. Diferit față de alte abordări, UE vine de data aceasta cu un plan de dezvoltare digitală (Deceniul Digital) la nivel european care să aducă beneficii socio-economice la nivel intern, printr-un cadru strategic cu valențe geopolitice, socio-economice, dar și cetățenești. Prin *Agenda 2030*, ca membru al Uniunii Europene România contribuie la îndeplinirea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (ODD) nu numai din perspectivă națională, dar și din perspectivă internațională (prin sprijinul pe care îl acordă altor țări, prin intermediul asistenței oficiale pentru dezvoltare)
- încurajarea dezvoltării durabile, socială și de mediu pentru a crea infrastructură, pe baza investițiilor publice și private
- încurajarea economiilor să devină mai durabile și cu emisii scăzute de carbon, activele naturale să ofere resursele și serviciile de mediu pentru bunăstarea noastră continuă, în sectoare care vizează: energia regenerabilă, clădiri verzi, transport curat, managementul apei, managementul deșeurilor și gestionarea terenurilor
- cerințele foarte diferite ale cetățenilor/beneficiarilor privite din perspectiva nivelurilor, competențelor, în funcție de sex, vârstă, locație, venit, experiența anterioară a participanților la programe.

În contextul tranziției verzi și digitale, în contextul tranziției juste spre un viitor sustenabil în care apar profesii noi, se modifică profilurile locurilor de muncă și ale calificărilor, strategia urmărește să adopte o abordare sistemică care are în vedere adaptarea la schimbarea tehnologică pe tot parcursul vieții profesionale, în sensul furnizării formării profesionale, de programe de care este nevoie pe piața muncii, de asigurarea de competențele verzi și digitale. Alegerea celor mai bune



locuri de muncă astăzi aparține persoanelor care pot include calificări competențe digitale și verzi și care pot să adauge în CV-ul lor astfel de competențe.

Decalajul privind competențele verzi și digitale este considerat un obstacol în calea unei economii, au devenit importante, iar lacunele existente pot afecta redresarea. Din această perspectivă se poate afirma că pentru investitorii inteligenți, lipsa competențelor poate deveni o oportunitate, însă pentru rezolvare, problema cere termen lung.

În contextul în care România, la fel ca restul țărilor, trebuie să răspundă provocărilor pieței muncii, provocărilor ecologice pentru un răspuns coerent este necesar a se elabora politici privind formarea profesională a adulților care au în vedere necesitatea eliminării decalajelor digitale, Industrializarea 4.0, principiile dezvoltării durabile, creșterea ecologică, crearea de locuri de muncă, asigurarea pieței muncii cu persoane care dețin competențele verzi și digitale necesare angajatorilor. Politicile privind competențele digitale și verzi trebuie să fie proiectate și dezvoltate pe baze solide, abordate metodologic, aplicate sistematic.

Crucial pentru elaborarea strategiei prezente-având în vedere potențialul de adaptare al formării profesionale- a fost importantă implicarea părților interesate relevante care fac parte din ecosistemul formării profesionale, în etapele de evaluare ale nevoilor, a lacunelor locale, precum și în formularea ulterioară a măsurilor.

Direcția de acțiune propusă are rolul de a susține intensificarea participării adulților la formare, dobândirea de competențe digitale și verzi, dezvoltarea profesională continuă în domeniul protecției mediului, furnizarea de programe de formare pentru aprofundarea/ îmbunătățirea competențele digitale și nu în ultimul rând organizarea la locul de muncă de programe de formare pentru toți salariații pentru dobândirea de competențe verzi (competențele verzi tehnice și non-tehnice).

#### Măsuri/acțiuni

5.2.1. Dezvoltarea profesională continuă în domeniul protecției mediului.

5.2.2. Furnizarea de programe de formare pentru aprofundarea/îmbunătățirea competențele digitale.

5.2.3. Organizarea la locul de muncă de programe de formare pentru toți salariații pentru dobândirea de competențe verzi - competențele verzi tehnice și non-tehnice.

5.2.4. Dezvoltarea profesională continuă în domeniile educaționale vizând mediul, schimbările climatice și sustenabilitatea socială.

5.2.5. Asigurarea accesului la formare în cariera didactică pentru toate cadrele didactice dintr-un consorțiu școlar/ dintr-o comunitate de învățare, prin organizarea formării în domeniile educaționale vizând digitalizarea, mediul, schimbările climatice și sustenabilitatea socială, în sistem mentorat, la nivelul comunității de învățare/comunității de practică, prin implicarea profesorilor mentori, membri ai Corpului național de formatori în domeniul mentoratului didactic.

## VII. Procedurile de monitorizare și evaluare

Pentru realizarea celor cinci obiective specifice și a direcțiilor de acțiune, Strategia propune un plan cadru multi-anual, cu măsuri necesare care vor fi implementate în perioada 2023-2027. În vederea eficientizării implementării, măsurile planificate vor fi operaționalizate prin planuri anuale de acțiuni, cu luarea în considerare a noilor provocări cu care se confruntă forța de muncă, precum și a contextului strategic național și european, respectiv prin preluarea acțiunilor restante.

Planurile anuale de acțiuni vor fi elaborate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, pe baza contribuțiilor instituțiilor/entităților implicate. În cadrul planurilor anuale de acțiuni se vor stabili și valori pentru indicatorii aferenți măsurilor asumate prin Strategie.

Având în vedere că procesul de monitorizare și evaluare a Strategiei se va concentra pe analiza implementării acestor planuri anuale de acțiuni, pentru asigurarea unui cadru instituțional adecvat, va fi înființat în baza unui ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, un Comitet Interinstituțional de Monitorizare și Evaluare, organism de lucru fără personalitate juridică care va funcționa în conformitate cu prevederile Regulamentului propriu de organizare și funcționare.

Comitetul va avea în componență reprezentanți ai ministerelor de resort și ai instituțiilor din subordinea acestora, precum și reprezentanți ai altor entități cu atribuții în implementarea strategiei, inclusiv parteneri sociali reprezentativi la nivel național, după cum urmează: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Economiei Antreprenoriatului și Turismului, Ministerul Educației, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, Autoritatea Națională pentru Calificări, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Asociația Națională a Comitetelor Sectoriale din România, parteneri sociali reprezentativi la nivel național.

Comitetul va fi coordonat de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Secretarul de Stat cu atribuții în domeniul politicilor de formare profesională a adulților, iar secretariatul acestuia va fi asigurat de direcția de specialitate.

Printre atribuțiile Comitetului se vor număra:

- participarea activă la monitorizarea și evaluarea modului de implementare a planurilor anuale de acțiuni;
- asigurarea comunicării interministeriale, precum și armonizarea punctelor de vedere, în implementarea Strategiei;
- aprobarea Raportului anual de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei;
- formularea de recomandări și propuneri de măsuri, în vederea asigurării coerenței și eficientizării procesului de implementare a planurilor anuale de acțiuni.

Rezultatele proceselor de monitorizare și evaluare se vor reflecta în cadrul Raportului anual de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei, elaborat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale unde vor fi evidențiate gradul de îndeplinire a măsurilor prevăzute precum sincope sau obstacole întâmpinate pe parcursul implementării strategiei astfel încât acțiunile planificate să se

desfășoare în mod eficient inclusiv prin modificarea unor aspecte ce țin de adecvarea acestora la contextul temporal.

## VIII. Instituții responsabile

Instituțiile și organizațiile implicate în implementarea Strategiei Naționale sunt următoarele: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Economiei Antreprenoriatului și Turismului, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Educației, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, Autoritatea Națională pentru Calificări, comitetele sectoriale înființate pentru fiecare sector de activitate în parte, partenerii sociali reprezentativi la nivel național, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, furnizori de formare profesională autorizați, centre de evaluare a competențelor autorizate.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale - în colaborare cu ministerele și instituțiile relevante, va realiza politicile naționale, corelate cu cele la nivel european și internațional. În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, în sfera de competențe a MMSS se regăsesc atribuții ce vizează, în principal: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației, a politicilor și a strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților; reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă; monitorizarea, evaluarea, acreditarea și controlarea directă sau prin organisme abilitate a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, în calitatea sa de Coordonator Național pentru implementarea Agendei Europene pentru Învățarea Adulților, și-a propus să intensifice și să îmbunătățească guvernarea și coordonarea politicilor privind domeniul învățării adulților. Pentru aceasta este nevoie să coordoneze și să asigure complementaritatea măsurilor implementate de actori relevanți și să implice un număr cât mai mare de actori.

Instituțiile implicate în implementarea Strategiei au atribuții privind:

Ministerul Educației, împreună cu MMSS, asigură articularea educației și formării profesionale inițiale și continue cu nevoile pieței muncii, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Hotărârii Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, cu modificările și completările ulterioare.

Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului - elaborează politici publice privind, domeniul întreprinderilor mici și mijlocii, mediului de afaceri, comerțului, antreprenoriatului și investițiilor străine, în domeniul turismului, în concordanță cu cerințele economiei de piață și pentru stimularea inițiativei operatorilor economici.

Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale (MADR) - cu rol în elaborarea și implementarea strategiilor naționale sectoriale în domeniile agriculturii și producției alimentare, dezvoltării rurale,

îmbunătățirilor funciare, precum și în domeniile conexe: cercetare științifică de specialitate, conservarea și managementul durabil al solurilor și al resurselor genetice vegetale și animale.

Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene – asigură coerența cadrului instituțional de coordonare și gestionare a instrumentelor structurale, fiind structura responsabilă pentru coordonarea procesului de programare a politicii de coeziune post – 2020.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – implementează și finanțează, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională.

Autoritatea Națională pentru Calificări - elaborează, implementează și actualizează Cadrul național al calificărilor și Registrul național al calificărilor pe baza corelării cu Cadrul european al calificărilor și propune ME elemente de politici și de strategii naționale, acte normative referitoare la sistemul național al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane.

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic - contribuie la creșterea relevanței sistemului de educație și formare profesională inițială în raport cu nevoile de dezvoltare socioeconomică de la nivel național, regional și local, precum și a atractivității acestuia, inclusiv prin coordonarea elaborării și actualizării periodice a documentelor de planificare strategică a ofertei de educație și formare profesională inițială, la nivel regional și județean.

Institutul Național de Cercetare în Domeniul Muncii și Protecției Sociale - are un aport important în fundamentarea politicilor în domenii precum: piața muncii, educația continuă, managementul resurselor umane, politici sociale și fenomene sociale.

Partenerii sociali cu atribuții și responsabilități, atât la nivel național, cât și sectorial, prin implicarea activă în modificarea, adaptarea, respectarea și monitorizarea măsurilor privind piața muncii.

## IX. Surse de finanțare

Sursele de finanțare ale Strategiei Naționale pentru Formarea Adulților 2023 -2027 sunt asigurate din Bugetul asigurărilor pentru șomaj (BAS), fondurile europene nerambursabile aferente Cadrului Financiar Multianual 2021-2027 respectiv fonduri alocate prin Programul “Educație și Ocupare” pentru sprijin din partea Fondului social european Plus în cadrul obiectivului „Investiții pentru ocuparea forței de muncă și creștere economică” din România, fonduri alocate prin Planul strategic pentru Politica Agricolă Comună (PAC) 2023-2027, precum și cele alocate prin Erasmus+ care este programul UE în domeniile educației, formării, tineretului și sportului pentru perioada 2021-2027.

## X. Planul de acțiuni