

# VALENȚE ACTUALE ALE FORMĂRII PROFESIONALE A ADULȚILOR

Luminița Chivu

Mobilitatea și flexibilitatea profesională, integrarea omului în viața economică și socială sunt tot mai greu de realizat fără o pregătire continuă a acestora pe tot parcursul vieții active.

Educația inițială, prin învățământul formal și informal, oricât de bine ar fi realizată, în concordanță cu cerințele la un

moment dat ale sistemului tehnico-productiv, se vede în situația de a nu mai corespunde total sau parțial noilor cerințe. În acest context, multiplele valențe ale formării profesionale ale adulților impun reconsiderarea rolurilor ei în ansamblul politicilor active de ocupare.

## 1. Considerații introductive

1.1. În primul rând formarea profesională are valențele unui mecanism de delare a ofertei de forță de muncă potrivit evoluției cantitative și structural-calitative a cererii de forță de muncă. Prin sporul de competențe, de cunoștințe teoretice, cunoștințe și deprinderi practice, tehnici de muncă pe care îl determină, prin noile norme de comportament pe care le promovează în conformitate cu cerințele concrete din economie, determină creșterea capacității de adaptare a forței de muncă, creează noi posibilități de ocupare-reocupare, integrare-reintegrare a acesteia pe piața muncii(1).

Prin intermediul unei politici adecvate, reprezintă incontestabil modalitatea cea mai sigură, și în consecință cea mai puțin costisitoare pe termen lung, de flexibilizare a ofertei de forță de muncă, de ajustare structurală rapidă a acesteia la evoluțiile conjuncturale ale cererii(2).

În egală măsură, alături de efectele pozitive pe care le poate determina la nivelul întregii economii, în condițiile unei calități adecvate a produselor sale, formarea profesională reprezintă și un instrument de protecție socială a fiecărui individ, o modalitate de autoprotecție economică, de asigurare a securității venitului acestuia, prin diminuarea riscului de șomaj

pentru cei angajați și creșterea oportunităților de angajare a celor aflați în șomaj. Impiedică procesul de perimare a cunoștințelor și deprinderilor de muncă ca urmare a întreruperii activității pe durata șomajului, menține și îmbunătățește capacitatea și dorința de muncă a șomerului, extinzând aria variantelor de ocupare.

1.2. Pe piața muncii mecanismele și dispozitivele de formare profesională, deși au o independență relativă (par a fi atașate mai ales ofertei de forță de muncă), nu pot fi însă separate de dimensiunea și caracteristicile cererii de forță de muncă. Aceasta din urmă direct sau indirect, imediat sau pe termen mai lung își trimite impulsurile asupra formării profesionale - ca structuri profesionale de calificare, conținut instructiv-educativ, deprinderi de muncă, comportamente etc.

Din punctul de vedere al cererii de forță de muncă două aspecte ni se par demne de a fi reținute.

Pe de o parte, există o cerere manifestă de forță de muncă exprimată de agenții economici, instituții etc. sub forma unei nevoi imediate sau previzibile pentru anumite meserii și profesii concrete, din anumite domenii.

În raport cu mobilitatea profesională

2.2.2.1. În perioada analizată (1990-1993), problemele cu care s-au confruntat și se confruntă întreprinderile au avut ca efect direct disponibilizări masive de personal, astfel că în anul 1993 personalul total al eșantionului reprezenta 73,5% din personalul aceluiași eșantion în anul 1990, această pondere variind în cadrul eșantionului de la 58,51% la 90,01%.

Această reducere a avut loc pe fondul unor puternice modificări structurale ale personalului:

- pe grupe de vârstă - s-a înregistrat o reducere a ponderii celor sub 25 ani la aproximativ jumătate (de la 13,9% la 7,7%) și a celor peste 55 ani la mai mult de jumătate (de la 3,6% la 1,2%), existând tendința ca - pe fondul stagnării angajărilor - să se mențină în întreprindere personalul cu potențialul de muncă cel mai ridicat;

- pe nivele de pregătire și categorii de personal - există tendința creșterii ponderii personalului direct productiv (de la 78,8% la 81,0%) și din rândul personalului administrativ a celui cu studii superioare (de la 4,1% la 4,5%);

- pe grupe de vechime - pe fondul reducerii ponderii celor cu o vechime sub 5 ani (de la 17,7% la 10,1%), menținerii aproximativ constante a celor cu vechime între 6 și 10 ani, și reducerii ponderii celor cu vechime între 11 și 15 ani (de la 30,2% la 24,0%), s-a înregistrat o creștere a ponderii celor cu o vechime mai mare de 15 ani (de la 35,3% la 49,0%).

Toate aceste modificări reflectă tendința de raționalizare a utilizării forței de muncă la nivelul întreprinderilor analizate.

2.2.2.2. Ce s-a întreprins în domeniul formării profesionale, în acest context?

1. Un prim semnal de alarmă îl constituie faptul că în contractul colectiv de muncă nu există prevederi cu privire la formarea profesională decât la 4 din cele 6 întreprinderi.

2. De asemenea, la 3 din întreprinderile anchetate strategia de personal nu cu-

prinde elemente cu privire la formarea profesională.

3. În anul 1993, la cursurile serale și fără frecvență ale instituțiilor de învățământ, din eșantionul ales erau înscrise 174 persoane (reprezentând 1,2% din total personal), din aceștia 137 la cursurile din învățământul liceal, 24 în învățământul superior și 13 la școli de maiștri.

În general, participarea la aceste cursuri este legată de voința salariatului de a-și îmbunătăți baza de cunoștințe dobândite, prin ani de școală suplimentari, actualizarea lor și nu în ultimul rând speranța creșterii siguranței locului de muncă.

4. În ceea ce privește colaborarea cu grupurile școlare afiliate:

- în general înainte de 1990 fiecare întreprindere din cadrul eșantionului avea afiliat un grup școlar, care reprezenta o pepinieră de personal atât pentru întreprinderea respectivă, dar și pentru o anumită zonă sau chiar ramură;

- relațiile cu grupurile școlare s-au restrâns începând cu anul 1991, cu toate că în acel an au intrat în vigoare prevederile H.G. nr.463/1991, privind subvenționarea salariului pentru tinerii absolvenți din învățământul liceal, profesional și superior.

Întreprinderile asigură în continuare fonduri pentru desfășurarea în condiții normale a procesului de învățământ, fonduri pentru burse, dar nu mai au posibilitatea să mai angajeze absolvenți ai acestor instituții de învățământ.

Nu s-a reglementat încă situația acestor grupuri școlare; ele sunt în subordinea ministerelor de resort, dar desfășurarea activității de formare din aceste institutivitate în condiții corespunzătoare este asigurată de Ministerul Învățământului, angajarea, promovarea personalului didactic făcându-se la propunerea ministerului de resort.

În perioada 1990-1993 au fost angajați numai 477 de absolvenți ai acestor instituții, din care 114 absolvenți ai învățământului liceal, 325 absolvenți ai școlii profesionale, 38 absolvenți de facultate,

dar numărul lor a evoluat astfel: de la 432 în 1990, la 35 în anul 1991, 9 în anul 1992 și numai unul în 1993.

5. Cursurile de formare organizate de întreprindere și instituțiile abilitate în domeniul formării forței de muncă ocupate s-au adresat în special persoanelor cu studii superioare, atât din secțiile de fabricație, dar mai ales din conducerea unității.

În perioada 1991-1993 au participat la astfel de cursuri 591 persoane, reprezentând 4,08% din personalul total al eșantionului. Dar aceștia reuneau numai 2% din personalul cu studii medii și alte studii inferioare, în timp ce din totalul personalului cu studii superioare la acest curs au participat 36,2%. Prioritățile de formare ale acestor cursuri rezultă și din analiza în paralel a structurilor personalului participant la cursurile de formare (anexa nr.1):

- în timp ce în total participanți la cursuri ponderea celor în vârstă de sub 35 de ani este de 58%, ponderea acestei categorii în total personal este de numai 41,9%;

- în timp ce în personalul total ponderea celor cu studii superioare este de numai 4,56%, ponderea acestei categorii în total participanți la cursuri a fost de 40%, iar cei cu studii medii și sub nivelul mediu deși au o pondere de 81% în total personal, ponderea lor în total participanți la cursuri a fost de numai 37%;

- în timp ce ponderea personalului cu vechime sub 5 ani este de numai 10%, în total personal, din personalul aflat în pregătire ei reprezintă 22%. Aceeași tendință se înregistrează și pentru grupa de vechime 6-10 ani, valoarea celor 2 ponderi fiind de 16,86% și respectiv 30%.

2.2.2.3. Din ancheta realizată a rezultat următoarea ierarhie a motivelor de organizare a cursurilor de formare profesională:

1. pentru înțelegerea mecanismelor specifice economiei de piață;

2. datorită cerințelor impuse de creșterea calității și competitivității produselor, reducerea rebuturilor;

3. modificarea tehnicii și tehnologiei de fabricație;

4. schimbarea profilului de fabricație al unor secții, ateliere;

5. cerințele impuse de înființarea de noi secții, reorientarea pentru meserii deficitare din întreprindere.

Dacă privim static problematica formării profesionale, raportat la actualul nivel tehnologic al întreprinderilor, nivelul pregătirii forței de muncă este destul de ridicat, lucru reflectat și de faptul că în majoritatea întreprinderilor muncitorii pot participa la onorarea atât a comenzilor pentru intern, cât și pentru export.

Privind însă dinamic, în condițiile profundelor transformări ce se prefigurează, atât din punct de vedere tehnic, cât și organizatoric etc., formarea profesională poate reprezenta o pârghie importantă a ocupării.

1.2.2.4. Care ar fi, în condițiile menționate, posibilitățile utilizării mai bune de către întreprinderi a formării profesionale ca pârghie a flexibilizării ocupării?

Indiferent de categoria de forță de muncă căreia i se adresează, 2 probleme se cer în prealabil soluționate de cei ce gestionează problemele de formare profesională.

Prima: ce se urmărește la nivel de firmă, asociație, colectivitate locală prin programele de formare profesională?

O simplă filieră (carieră) profesională, evident fără schimbarea conținutului meseriei (profesiei) sau este vorba de pluri și respectiv polivalență, ceea ce implică cunoștințe, deprinderi noi, din domenii mai puțin înrudite și/sau învecinate.

A doua, la fel de importantă, nemijlocit legată de prima, privește evaluarea (calificarea), funcțiilor (posturilor de muncă) pe de o parte și evaluarea - atestarea cunoștințelor, competențelor și potențialitățile persoanelor care intră în formare, pe de altă parte (3).

Această evaluare efectuată periodic de organisme specializate ar putea constitui fundamentul modularizării și individuali-

zării formării profesionale.

Numai după ce acest cadru a fost creat se pot valorifica valențele formării profesionale.

Alături de acestea, un rol tot mai important în eficientizarea procesului de formare profesională revine relațiilor de parteneriat stabilite pe baza contractuale între întreprindere și grupurile școlare afiliate. Aceasta ar reprezenta în fapt o dublă deschidere: a școlii către lumea profesiilor și respectiv a întreprinderii către școală.

2.3. Fundamentarea unei strategii, la nivel național, în domeniul formării profesionale a adulților, implică identificarea și alegerea modalităților celor mai potrivite de satisfacere a ansamblului de cerințe aflate la confluența cererii manifestate și latente de forță de muncă a agenților economici, particularităților și aspirațiilor resurselor de muncă, structurilor de formare existente, caracteristicilor cadrului socio-economic regional, orientărilor de ansamblu ale economiei naționale.

Măsura în care aceste condiții sunt descifrate corect, iar modalitățile de satisfacere a lor sunt cele corespunzătoare se reflectă în însăși eficiența activității de formare profesională.

2.3.1. Câteva date de ansamblu. De la începutul anului 1991, an în care a fost demarată activitatea de calificare și recalificare în noul context legislativ-instituțional și până la 31.VI.1993 și-au încheiat pregătirea în cadrul cursurilor 85.122 persoane (marea majoritate șomeri - 85%); 6.721 persoane au abandonat cursurile din diferite motive, iar 21.949 participă la cursurile de derulare.

Prima și poate cea mai relevantă constatare privește gradul de cuprindere a șomerilor în diferite forme de calificare. Altfel spus, măsura în care formarea profesională răspunde unor exigențe de reocupare și reintegrare a șomerilor.

Deși la prima vedere gradul de cuprindere a șomerilor în cursuri de calificare și

recalificare a cunoscut o evoluție ascendentă - de la 3,1% în anul 1991, la 3,9% în anul 1992 și respectiv, 4,5% la 31.VI.1993 - acesta se menține la un nivel deosebit de scăzut. Din acest punct de vedere formarea profesională este departe de a răspunde unor existențe ale ocupării (\*).

Astfel, în timp ce numărul șomerilor care au intrat sub incidența proceselor de formare profesională sporește cu circa 53 mii numărul celor rămași în afara acestui proces a crescut cu peste 642 mii persoane.

Dacă în anul 1991 au rămas necuprinși în programe de formare 327.095 șomeri, în anul 1992-890.362, la 31.VI.1993 numărul acestora era aproximativ de 970.000 persoane.

În al doilea rând, un alt fenomen îngrijorător îl reprezintă creșterea numărului persoanelor care din diferite motive au abandonat cursurile: de la 290 în anul 1991, la 3.687 în perioada 1.I.-31.VI.1993 și aceasta în condițiile în care pentru o mare parte din ei, motivul îl reprezintă munca pe "piața neagră a muncii", imposibil de controlat și evaluat în prezent.

În al treilea rând, această tendință se reflectă în evoluția raportului dintre numărul de absolvenți și numărul de persoane care au abandonat cursurile în decursul perioadei amintite.

În timp ce în anul 1991 raportul era de 1 abandon la 13 absolvenți, în anul 1992 unul la 11 absolvenți abandonau cursurile de formare profesională, pentru ca în perioada 1.I.- 31.VI.1993 să revină la nivelul din anul 1991.

În fine ponderea persoanelor încadrate din total absolvenți de cursuri a cunoscut o evoluție descendentă: de la 25% în anul 1991, la 22% în anul 1992 și respectiv, 19% în perioada 1.I.- 31.VI.1993. Aceste câteva constatări ne oferă o imagine de ansamblu asupra limitelor actualelor modalități de formare profesională a adulților. În același timp se constituie într-o pledoarie pentru regândirea întregului sistem, așezarea lui pe alte principii și chiar a unor alte ierarhizări.

(\*) Sursa: *Buletin Statistic în domeniul Muncii și Protecției Sociale*, nr.1/1993 și nr.3/1993, M.M.E.S.

Eficiența formării o mulțime egală m ofertei d ajustare tățile pie ne-am r tru, își au să const cererii d studiere ste cât ș determin stituțion mentale condițiiil structiv - într-o se ale form mare a u băjbăială importat pieței m Din e mai bine fesionale de flexib rează de derăm pi

3.1.1  
Într structura gând pân descontr adulților tarea cen de locul forță de necesară modular formării ta ar per

2.3.2. În funcție de cerințele existente cursurile de calificare, recalificare au fost organizate: a) la cererea agenților economici, pe bază de convenție; b) în întâmpinarea pieței muncii; c) pentru activitatea de liberă inițiativă.

Ierarhia cursurilor în funcție de numărul de participanți s-a menținut aceeași în toți cei 3 ani: pe locul 1 - cursurile în întâmpinarea pieței muncii, pe locul 2 - cele organizate la cererea agenților economici, pe locul 3 cele organizate pentru activitatea de liberă inițiativă.

De menționat, ca o orientare benefică, creșterea ponderii persoanelor cuprinse la cursurile în întâmpinarea pieței muncii (la 91,1% în perioada I.I.-3.VI.1993) concomitent cu reducerea ponderii participanților la celelalte două tipuri de cursuri: la cele organizate la cererea agenților economici la 6,6%, la cele organizate pentru activitatea de liberă inițiativă la 2,2%.

Sigur că o asemenea evoluție poate fi interpretată și ca o lipsă de interes a agenților economici, în condițiile în care activitatea productivă se confruntă cu mari dificultăți, supraocuparea se menține încă, iar perspectivele evoluției întreprinderilor sunt incerte, prea puțin studiate.

În ceea ce privește ponderea absolvenților încadrați în total absolvenți, pe ansamblul perioadei, pe primul loc se află, în mod firesc cursurile organizate la cererea agenților economici (variind între 75%-99%), pe locul al II-lea cursurile organizate pentru activitatea de liberă inițiativă (18-22%) și pe locul al III-lea cele în întâmpinarea pieței muncii (15-17%).

Gama de meserii oferite pentru calificare, recalificare, deși a fost destul de mare, mai mult de 150, a cuprins în special meserii din sfera serviciilor pentru populație - croitor, coafor, fochist etc., - din sfera construcțiilor - zidar, dulgher etc. - comerț și alimentație publică : ospătar, bucătar, vânzător etc. Oferte de calificare în sfera unor activități noi, cu mare atrac-

(\*) "Formarea profesională a adulților (calificare, recalificare și perfecționare)", M.M.P.S., București, 1992

tivitate pentru tineret: informatică, contabilitate, mici întreprinzători, birotică, management, cu posibilități mari de absorbție a forței de muncă ocupă o pondere mică (aproximativ 25%).

Situațiile menționate în planul calificării-recalificării sunt deci generate și de lipsa de atractivitate a meseriilor oferite spre calificare și neîncrederea oamenilor în utilitatea cunoștințelor dobândite și implicite, a certificatelor (diplomelor) de calificare dobândite.

2.3.3. Amploarea și caracteristicile activității de formare profesională cunosc variații mari și în plan teritorial, în funcție de condițiile economico-sociale și de forță de muncă concrete la nivelul fiecărei regiuni, zone, județ.

Numărul de persoane cuprinse la cursurile de calificare, recalificare a variat la nivelul anului 1992, de la 3403 persoane (din care 93,3% șomeri) în București, la numai 131 persoane (din care 67,9% șomeri) în județul Ialomița.

Variații importante a cunoscut și rata de cuprindere a șomerilor în cursuri: de la 10% în Dâmbovița, 8,8% în Gorj, la numai 0,5% în Buzău, 0,6% în Ialomița. (\*)

2.3.4. Fondurile constituite pentru formarea profesională la nivel județean și respectiv național nu au fost decât parțial utilizate. La nivelul economiei naționale, în primele două trimestre - 1993, au fost cheltuite doar 1% din fondurile alocate. Deci nu lipsa mijloacelor financiare poate fi invocată drept motivație a slabei eficiențe a formării profesionale a șomerilor.

2.3.5. Care sunt principalele cauze ale acestor deficiențe din sistemul de calificare a adulților?

Caracterul de noutate al acțiunii de formare, în noul cadru legislativ-instituțional, impune în primul rând câștigarea unei credibilități a eficienței lor.

**3.2.1. Autoritățile publice locale** - în măsură să acorde sprijin în cunoașterea și aprofundarea: vocației zonei, bazinului de ocupare în care se include zona, principalele canale de alimentare a șomajului în prezent și cele care se prefigurează, posibilele canale de absorbție, alocarea de resurse, etc.

**3.2.2. Patronatul** ca reprezentant, la nivel local, al agenților economici. Teoretic este instituția care ar trebui să cunoască cel mai bine cererea de forță de muncă din propriile unități și problemele cu care se confruntă în domeniul gestiunii resurselor umane. Din această optică patronatul are o misiune majoră: de identificare a cererii efective de forță de muncă calificată și a evoluției acesteia, de sprijinire a organizării formării profesionale potrivit mișcării cererii de forță de muncă, de prevenire a creșterii șomajului prin acțiuni de calificare, de asigurare pe bază de contract a unor locuri de muncă pentru persoanele care absolvă o formă de pregătire.

**3.2.3. Sindicatele** - reprezentante ale diferitelor categorii profesionale ale salariaților din unitățile economice, reprezintă un partener de dialog atât la nivel de firmă, cât și la nivel local, regional, în măsură să exprime cererea de formare atât a șomerilor, cât și a populației ocupate și evident de apărare a interesului lucrătorilor.

Din perspectivă sindicală, formarea profesională, este deopotrivă dispozitiv de protecție economică și socială. Oricum, sindicatele nu pot fi absente de la "masa" în jurul căreia se iau deciziile privind destinul profesional al salariaților.

**3.2.4. Organizațiile profesionale** - care sunt interesate în menținerea prestigiului propriei meserii, perfecționarea pregătirii celor care o practică. Din această perspectivă există imense resurse nevalorificate, cu deosebire (poate) în domeniul unor meșteșuguri foarte productive.

**3.2.5. Indivizii** - care reprezintă atât o "materie primă" pentru cunoștințele și deprinderile cu care intră în sistemul de formare, cât și o expresie a unei anumite cereri de formare.

În acest cadru general de parteneriat, de o maximă utilitate apar două acțiuni. Prima este legată de stimularea firmelor, sindicatelor, indivizilor, asociațiilor profesionale etc. în vederea participării la cofinanțarea programelor de formare, prin promovarea unei politici de identificare și atragere de noi resurse.

A doua ține de renunțarea la restricțiile impuse de utilizarea fondurilor. Aceasta ar face posibilă utilizarea fondurilor destinate formării profesionale rămase neinvestite în acest scop, pentru acordarea unor credite cu dobândă redusă micilor întreprinzători, după absolvirea cursului, pentru demararea unei activități pe cont propriu (6).

**3.3. Promovarea unor noi dispozitive (mecanisme) de formare profesională**

În strategia de gestiune a resurselor umane partenerii locali pot opta pentru noi formule de formare profesională, adaptate la vocația zonei, în scopul valorificării resurselor și a potențialului uman local.

**3.3.1. O astfel de formulă** o reprezintă "pepinierile de întreprindere". Pentru constituirea acestor pepiniere autoritățile locale, primăriile pot contribui prin asigurarea spațiilor necesare și a bazei tehnico-materiale, cheltuielile de formare profesionale fiind suportate de DMPS sau centrele de calificare și recalificare și eventual prin contribuția agenților economici din zona respectivă. (7)

Cuprinzând sub aceeași "cupolă" viitorii mici întreprinzători din domeniul diferite de activitate, pepinierele ar putea furniza acestora atât o pregătire de specialitate (pentru o meserie, profesie concretă), cât și o pregătire managerială,

pornindu-se de la premisa că pe măsură ce aceștia își vor desăvârși pregătirea, se vor desprinde din pepinieră și își vor crea propriile întreprinderi.

De altfel, caracterul restrâns al cererii manifeste de forță de muncă exprimată de agenții economici ar trebui să conducă la orientarea activității de formare profesională pentru modelarea de noi comportamente economice ale șomerilor, asigurarea capacității acestora ca pe lângă meseria pe care și-o însușesc să dispună și de o pregătire minim necesară desfășurării unei activități pe cont propriu. Practic toate programele de formare profesională trebuie să cuprindă un modul privind activitatea de management.

Pornind de la tendințele existente în strategia de dezvoltare și implicit, de ocupare a zonei, partenerii locali pot avea un rol important în orientarea celor care se înscriu la cursurile de întâmpinarea pieței muncii sau la cele pentru întreprinzători particulari.

Constituirea unor comisii de consultanță, formate din reprezentanți locali al MF, Camerei de Comerț și Industrie, MMPS, băncilor etc., care să asigure consilierea persoanelor care doresc să demareze o activitate pe cont propriu, ar stimula totodată înscrierea la aceste cursuri.

În urma unui stagiului de pregătire asigurat acestora în domeniul formării ca mici întreprinzători, consiliile de consultanță ar putea avea un rol important, prin sprijinul și orientarea acordată celor ale căror intenții par viabile.

În funcție de credibilitatea câștigată de centrele de calificare și recalificare și consiliile de consultanță, băncile pot sprijini prin credit demararea proiectelor noilor întreprinzători, declarate viabile de acestea.

Se stimulează astfel crearea de noi locuri de muncă. Totodată micii întreprinzători pot reprezenta posibile surse de finanțare viitoare a activității de formare profesională din pepinieră.

3.3.2. În același context al diversificării formelor și formulelor de formare profesională se înscrie și adaptarea programelor de formare profesională la caracteristicile firmei, dar și ale individului (vârstă, sex, aptitudini etc). **Individualizarea formării** - cu toate că în faza inițială ar implica probabil costuri ceva mai mari, pe termen mediu și lung, acestea ar fi compensate de eficiența ridicată a acestor programe, de efectul benefic asupra funcționării pieței muncii.

3.3.3. **Utilizarea unor formule de pregătire modulară** permite structurarea programelor de pregătire într-o meserie pe teme mari, care se succed logic, cu fixarea precisă a scopului și obiectivelor de atins la sfârșitul fiecărui modul. Aceasta implică verificarea și evaluarea periodică a cunoștințelor și aptitudinilor celor cuprinși în diverse module de pregătire, trecerea (promovarea) acestora în funcție de rezultatele în modulele următoare, până la încheierea ciclului, carierei, (filierii) profesionale.

3.3.4. **Verificarea periodică a valențelor practice ale programelor de formare.** Aceasta poate fi realizată fie în cadrul unor firme, fie ale unor stații pilot. Pe această cale se deschide calea unor analize mai profunde a cunoștințelor practice însușite, a "savoir-faire" (8) și, pornind de aici, a îmbunătățirii și a adaptării continue a programelor la cerințele concrete de calificare ale firmei, zonei etc.

#### 3.4. Formarea formatorilor

Dat fiind rolul important pe care personalul implicat în gestionarea activității de formare profesională îl are asupra calității rezultatelor obținute, un accent deosebit trebuie pus pe pregătirea continuă a acestora, adaptarea la cerințele în continuă schimbare ce apar în acest domeniu. De asemenea, este deosebit de importantă atragerea cadrelor universitare, specia-

liștilor din diferite domenii de activitate, în vederea susținerii cursurilor, în cadrul programelor speciale de formare a formatorilor.

### 3.5. Adaptări legislativ - instituționale

Complexitatea și stringența sarcinilor ce revin DPMS și centrelor de calificare și recalificare impun o regândire a cadrului legislativ și a structurilor instituționale ale formării. Reformarea cadrului formării profesionale apare ca una din prioritățile gestionării cu eficiență sporită a pieței muncii. Sigur, Legea nr.1/1991, HG nr.288/1991, o serie de alte Hotărâri ale Guvernului, oferă un cadru derulării formării profesionale a șomerilor. Dar, judecând prin prisma rezultatelor obținute, acesta este limitat. De altfel, în general sistemul instituțional al pieței muncii se cere revizuit.

Este nevoie de conturarea mai bună, cu o mai mare claritate a misiunii și funcțiilor "serviciului public al ocupării forței de

muncă"(9), a relațiilor acestuia cu toate celelalte instituții implicate (sau interesate) de o manieră sau alta în pilotarea pieței muncii, inclusiv a proceselor de formare profesională.

Asemenea organisme ar trebui să îndeplinească pe diferite paliere ale gestiunii forței de muncă funcții de: studiere a pieței muncii, mediere și orientare, de consultanță, formare și evaluare, de gestionare și control al fondului de ajutor de șomaj.

Orice reformă în domeniul formării profesionale a șomerilor este durabilă și poate avea succes numai în măsura în care:

a) este integrată într-o concepție globală de educație și pregătire profesională continuă; b) este principala componentă a politicii generale la nivel de firmă, la nivel local și respectiv național; c) este articulată cu celelalte mecanisme și dispozitive de ocupare a forței de muncă cu care se află în interdependență și interacțiune.



**Structura personalului total și a personalului participant la cursuri  
pe grupe de vârstă, pe nivele de studii și grupe  
de vechime, în perioada 1990-1993**

Categ. de pers. Anul	Personal total				Personal parti- cipant la cursuri	
	1990		1993		1990 - 1993	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Total din care:	19675	100,0	14476	100,0	591	100,0
1. pe grupe de vârstă						
-25 ani	2742	13,94	1121	7,74	148	24,0
-26-35 ani	6770	34,41	4941	34,13	208	34,0
-36-45 ani	6522	33,15	5519	38,13	178	30,0
-46-55 ani	2925	14,87	2727	18,84	53	9,0
-peste 55 ani	716	3,63	168	1,16	4	3,0
2. pe niveluri de studii						
-studii sup.	804	4,09	659	4,56	237	40,0
-studii medii	3360	17,08	2091	14,44	128	23,0
-alte studii	15511	78,83	11726	81,00	216	37,0
3. pe grupe de vechime						
-sub 5 ani	3483	17,70	1461	10,09	126	21,0
-6-10 ani	3303	16,79	2440	16,86	176	30,0
-11-15 ani	5983	30,18	3477	24,02	124	21,0
-16-20 ani	3848	19,56	3965	27,39	81	14,0
-peste 20 ani	3103	15,77	3139	21,68	85	14,0

Sursa: Calculat pe baza datelor obținute din anchetă.

### NOTE BIBLIOGRAFICE

1. dr. Perț Steliana - Concluzii ale grupului de lucru nr.II, Formarea profesională, în cadrul Simpozionului "Politici de ocupare a forței de muncă", organizat de Misiunea PHARE în România, 8-9 iulie 1993.
2. Mihăescu Constanța, în capitolul Reconvertirea profesională, reocupare-reintegrare, din lucrarea "Piața muncii în România în perioada de tranziție. Mecanisme și politici de ocupare a forței de muncă și combatere a șomajului", CIDE, București, 1992.
3. Idem 1.
4. Lonart Pierre "Gestion des Ressources Humaines", Eyrolles Université, Paris, 1991.
5. "Raport de studii asupra formării profesionale în Franța", în cadrul Seminarului Național de Studii și Propuneri, organizat de Misiunea PHARE în România, Iași, 13-14 decembrie 1993.
6. dr. Constantin Ciutacu ; aleriu Fătu; Cornel Botezatu în Raport de studii asupra creării de întreprinderi în Franța, în cadrul Seminarului Național de Studii și Propuneri, organizat de Misiunea PHARE în România, Iași, 13-14 decembrie 1993.
7. Idem 6.
8. Idem 1.
9. Idem 5.