

Capitalul uman - factor-cheie și efect al dezvoltării durabile*

dr. Steliana PERȚ

MOTTO: “Deosebirea dintre însușirile înnăscute ale diferiților oameni este în realitate mult mai mică decât ne-am închipuit; aptitudinile cu adevărat deosebite care apar și diferențiază oamenii în diversele profesii când ajung la maturitate nu sunt de cele mai multe ori **cauze**, ci **efectul** diviziunii muncii. Diferența dintre cele mai deosebite individualități (...) se pare că nu provine atât de mult de la natură, cât din **deprinderi, moravuri și educație** (...)”
A patra componentă a capitalului, în accepția lui Adam Smith, o constituie “... capacitățile dobândite sau folositoare ale tuturor locuitorilor și membrilor societății. Dobândirea de asemenea facultăți - prin susținerea celui ce le dobândește în timpul învățării (educației), studiului sau uceniciei - necesită totdeauna o cheltuială efectivă, care este un capital fix, realizat, cu alte cuvinte, **în persoana sa**. Aceste facultăți, după cum fac parte din averea lui, fac tot atât parte din **cea a societății** căreia el îi aparține. Îndemânarea perfecționată a unui lucrător poate fi considerată în aceeași lumină ca o mașină sau o unealtă de muncă ce îmbunătățește și scurtează munca și care, deși costă, necesită o anumită cheltuială, restituie, totuși, această cheltuială cu un venit.”

(Adam Smith, subl. ns., SP)

1. Considerații introductive

Motivația pentru studierea acestei probleme, *complexe* din punctul de vedere al conținutului, *generoase* din perspectiva abordărilor teoretice și soluțiilor pragmatice, *dificil* de soluționat de pe pozițiile și exigențele asigurării dezvoltării durabile la scară mondială și națională, în condițiile proceselor de globalizare și, din păcate, de polarizare a bogăției și a sărăciei, de risc de segmentare economică și socială are surse diverse.

Resorturile care ne conduc la cercetarea unei asemenea problematice asupra căreia “s-au abătut” și rigorile sau, mai curând, incoerențele tranziției în plan conceptual și practic sunt următoarele:

1.1. problematicele capitalului uman, a defi-

nirii, formării, dezvoltării și utilizării acestuia reprezintă o *constantă* a gândirii și practicii economico-sociale, începând cu economia clasică, continuând cu abordările post-belice, inclusiv cele specifice începutului/sfârșitului de mileniu. Începând cu anii '60 cu deosebire, *școala capitalului uman* a captat atenția cercurilor academice, a specialiștilor din practică, a decidenților în materie de politici economice și sociale;

1.2. deși intensitatea cercetării acestei problematice a fost diferită în timp - în funcție de condiții concrete, specifice variatelor spații geoeconomice -, studierea capitalului uman nu numai că a rămas o permanență, dar a căpătat noi dimensiuni și valențe. S-a conturat astfel o nouă paradigmă, au apărut, prin *auto-*

* Studiul a fost elaborat în decembrie 2000.

nomizare, noi discipline sau domenii de cercetare de graniță și/sau interdisciplinare: “economia învățământului”, “sociologia învățământului”, “economia sănătății” etc.;

- 1.3. pasajul (sau, mai precis, mai buna articulare) de la abordări *prin excelență economice* de tipul “*economiei educației*”, ca zonă de confluență între economie, pe de o parte, și învățământ și formare profesională, pe de altă parte, de susținere reciprocă a acestora, la abordări economico-sociale, sociologice în esență (Școala franceză a “*economiei educației*” de la Aix-en-Provence), cu accente pe rolul educației, ca factor cheie de creștere economică durabilă, de incluziune/coeziune socială, de evitare a unei polarizări economice și sociale exagerate, păguboase în plan individual, de grup socio ocupațional, colectivitate și, respectiv, societal;
- 1.4. conturarea tot mai clară a unor convergențe și, respectiv, divergențe între sistemele educaționale și de formare profesională. Aceasta se referă atât la sistemele existente în țările UE și în alte țări dezvoltate, cât și la cele dintre acestea pe de o parte, și țările asociate/candidate la UE, pe de altă parte;
- 1.5. tranziția la economia de piață din țările ex-socialiste, în fiecare dintre acestea, după toate informațiile care circulă, a antrenat un proces, diferit ca proporții, intensitate etc., de *pierdere* de potențial uman prin *deşcolarizare*, *descalificare*, înrăutățirea consumului și a stării de sănătate, extinderea sărăciei și chiar a destructurării instituției familiei. Reformele sistemelor educaționale și de formare profesională în derulare - în lipsa unui suport financiar, material și uman pe măsură -

conduc la rezultate încă sub nivelul celor așteptate. Chiar dacă - și acest aspect nu poate fi ignorat - tranziția este ea însăși un proces de învățare (este adevărat, o învățare preponderent “prin șoc”, o învățare însoțită de pierderi dificil de recuperat) deopotrivă formativ, individual, colectiv și social, ea antrenează însă numeroase efecte adverse. Acestea - din rațiuni de disfuncționalități ale pieței muncii și ale celei a educației și formării profesionale - par a nu se mai integra, a nu mai fi convergente cu nici una dintre corelațiile stabilite de-a lungul deceniilor între “valoarea capitalului uman”, pe de o parte, și o serie de variabile macro și microeconomice, individuale etc., pe de altă parte. Tendințele de capitalizare (profesionalizare) a capitalului uman coabitează cu procese de decapitalizare (deprofesionalizare). Din păcate, după evoluțiile de până acum, acestea din urmă par a fi prevalente. Ca atare, există riscul real nu numai al slăbirii, al diluării, ci chiar al pierderii unuia dintre avantajele comparative importante ale țărilor candidate la UE din spațiul central și est-european, care au început tranziția cu o forță de muncă bine calificată, competitivă, asociată cu costuri salariale mai reduse.

Iar, dacă ne referim la ROMÂNIA, este evident că în condiții de recesiune prelungită, de inflație galopantă, de tensiuni structurale majore, de distorsiuni în funcționarea tuturor piețelor emergente, corelațiile amintite au intrat în derapaj. Ca urmare, cel puțin pe unele segmente socio-ocupaționale și profesionale, asistăm la un fenomen îngrijorător, cu o arie de răspândire destul de însemnată, de pierdere de competență pe diverse canale, ca și de slăbire a motivației pentru învățare continuă. Și

aceasta într-un moment în care învățarea pe întreg parcursul vieții (life long learning) a devenit axa principală a reformelor sistemelor de învățământ și formare profesională din țările dezvoltate. Care sunt principalele canale de pierdere/risipă a capitalului uman?

- a. migrarea forței de muncă din domeniul înalt calificat spre munci de complexitate mai redusă, dar profitabile. Aceste procese sunt favorizate și de politica selectivă de emigrare, de “deschiderea” piețelor muncii din unele țări membre ale UE pentru anumite categorii de forță de muncă înalt calificată sau cu calificări deficitare pe piețele muncii din țările respective și/sau pe piața internă a UE, puternic motivată de șansele de a ocupa un loc de muncă bine retribuit, de promovare profesională continuă;
 - b. migrarea internă din munci de înaltă competență, dar slab retribuite, spre alte domenii care oferă posibilități superioare de câștig;
 - c. îngroșând puțin, tendințe de “descurajare” a învățării și formării profesionale continue. Acestea se resimt la nivelul individului, familiei și, respectiv, unităților economice și sociale;
 - d. șomaj, înainte de toate șomajul tinerilor intrați pentru prima dată pe piața muncii, cu deosebire a celor cu pregătire secundară, date fiind discrepanțele dintre cererea de forță de muncă și oferta sistemului de formare;
 - e. necuprinderea în învățământul obligatoriu a 3-5% din tinerii în vârstă de 7-14 ani, conjugată cu o rată relativ ridicată de abandon școlar;
 - f. și, nu în ultimul rând, rata redusă de revenire în țară a tinerilor care studiază în străinătate.
- 1.6. numeroasele și repetatele semnale ale comunității academice internaționale

cu privire la rolurile și misiunile educației și formării profesionale a resurselor umane în condițiile internaționalizării/globalizării piețelor, ale provocărilor induse de aceste procese, ale puternicei segmentări a piețelor muncii și, respectiv, ale formării profesionale la scară națională și internațională. *Libera circulație a forței de muncă* în condiții de egalitate de șanse, oportunități și tratament rămâne fără conținut, o declarație politică de intenție, atâta vreme cât discrepanțele în ce privește nivelul de competență și tratamentul capitalului uman vor persista. Dincolo de o serie de dezbateri, de diferențe doctrinare etc., există însă în prezent *consens și responsabilizare în ceea ce privește formarea și protejarea capitalului uman* - ca cea mai importantă formă a capitalului în sens generic, ca liant și factor de valorizare a celorlalte forme de capital. De semnalat că, acest proces de “prise de conscience”, se regăsește nu numai la reprezentanții comunității academice, ci și al practicienilor, al organizațiilor internaționale, al partenerilor sociali, al societății civile. În acest sens, aș aminti doar faptul că, cu trei decenii în urmă, Radovan Richta aprecia: “Nu este o exagerare când afirmăm că societatea care va dispune de cel mai bun *sistem științific*, de *învățământ* și - în general - *cultural* (s.n., SP) va ocupa în viitor în lume o poziție asemănătoare celei ocupate pe vremuri de statul cu cele mai mari bogății naturale și, mai târziu, de statul cu cel mai mare potențial industrial”. Și, în fine, pentru a nu face istorie și a abuza de referirile la diverși autori (selecția este dificilă), doresc să menționez doar că, în mult

mediatizat și apreciatul raport UNESCO, cunoscut sub numele de Raportul Faure, se atrăgea atenția asupra legăturii dintre educație și societate, asupra pericolului, ca, în lipsa unui proces susținut de modernizare, prima devine un *loc îngust* al dezvoltării ulterioare. După părerea unor specialiști, trei fenomene noi, mai mult sau mai puțin generalizate, au apărut și se mențin, chiar se accentuează în relația dezvoltare economică - învățământ: unul pur economic, *educația*, privită la scară planetară, tinde să *precedă* nivelul de dezvoltare economică (*educația precede*); al doilea, mai ales sociologic, educația pregătește în mod conștient oameni pentru *societăți viitoare* (*educația prevede*); în sfârșit, se manifestă tot mai evident și o contradicție între produsele educației și nevoile societății. Apare fenomenul de *respingere* de către societate a unui număr de produse ale educației instituționalizate (*societatea respinge*) (Edgar Faure, 1973). Asemenea remarci pertinente, universal valabile, stau practic la baza amplu dezbătutei și doar parțial soluționatei probleme a relației dintre "*educație/învățământ și piața muncii*", dintre "*lumea școlii și lumea muncii*", dintre "*piața muncii și piața educației și formării profesionale inițiale și continue*";

- 1.7. La nivelul UE - și aceasta are relevanța sa pentru țările candidate, între care și România - educația și formarea profesională continuă, învățarea pe parcursul întregii vieți sunt domenii cheie, de interes major pentru sporirea competitivității și pentru coeziunea socială. Îmbătrânirea demografică a populației active, șomajul persistent, rezultatele modeste ale politicilor de ocupare

sunt motive de reală îngrijorare. Se apreciază - în numeroase documente (Cartea Albă, Copenhaga, 1993, Maastricht II, 1993, Tratatul de la Amsterdam, 1997, Consiliul European de la Luxemburg, 1997, Summit-ul de la Lisabona, 2000, Strategia Europeană a Ocupării, 1998-2002, Summit-ul de la Cardiff și Cologne etc.) - că educația și formarea profesională continuă, în calitate de componente ale Modelului Social European, sunt priorități ale UE în ansamblul său, ale fiecăruia dintre statele membre. Iar întărirea convergenței sistemelor educaționale din statele membre, respectiv reformarea sistemelor de educație și formare profesională sunt probleme de extremă urgență. Între altele, se pune accent pe: relația școală - lumea muncii; crearea de sisteme informaționale comparabile, setul comun de competențe cheie capabil să asigure adaptabilitate, mobilitate și flexibilitate, transferabilitatea cunoștințelor, evaluarea competențelor, recunoașterea și echivalarea diplomelor, egalitate de șanse și nondiscriminare etc., toate din perspectiva facilitării unei mai largi deschideri pentru "libera circulație a forței de muncă" în condiții de reformare/restructurare a piețelor muncii. "Calitatea educației și învățarea pe tot parcursul vieții sunt în centrul dezbaterii în comunitate și constituie una dintre prioritățile acțiunii UE pentru jumătate din cetățenii Europei. La începutul mileniului al III-lea, educația și training-ul sunt destinate să devină o investiție esențială pentru viitorul societăților și un domeniu cheie pentru cooperare între țările europene. UE crede cu fermitate că această cooperare

va fi intensificată și îmbogățită, iar disponibilitatea unui set de indicatori diferiți, credibili, comparabili asupra sistemelor de educație este o importantă cerință” (Viviane Reading, Peter Solbes, 2000, s.n.);

- 1.8. din acest inventar motivațional nu poate lipsi cel legat de pregătirea României pentru aderare/integrare în UE, ceea ce implică, printre altele, preluarea, transpunerea și implementarea acquis-ului comunitar în materie de educație, de formare și utilizare a capitalului uman. Ceea ce, dacă avem în vedere că, în prezent, pe agenda reformei instituționale a UE se află și demararea unor reforme ale propriilor sisteme de învățământ și formare profesională, necesită eforturi constante, suport financiar atât pentru compatibilizarea - mai ales sub aspectul principiilor constructive și funcționale - a sistemului național cu cele din țările membre ale UE, cât și pentru găsirea unor soluții corespunzătoare condițiilor naționale. Avem în vedere, printre altele, că în România, până la urmă, *capitalul uman rămâne cea mai abundentă resursă, formă de capital*. Dar trebuie să învățăm să o valorificăm mai bine, punând în operă mecanisme diverse. În plus - chiar dacă într-o anumită măsură s-ar putea să exagerăm - și *în materie de formare, menținere și dezvoltare a capitalului uman* este nevoie de evitarea unor paralelisme cu finalități ce par divergente, insuficient racordate la realități, la modelul cultural etc., ca și de *articulare* a diverselor componente ale reformelor în acest domeniu vital, astfel încât rezultatele să fie maxime, iar fondurile alocate să nu fie irosite și/sau parțial nefolosite. În următorii ani, concomitent cu o acțiune susținută de racordare la

standardele europene în materie, sunt necesare eforturi de *recuperare* și *refacere* (în măsura în care deficitul de investiții, greșit orientate în educație și formare profesională, poate fi recuperat) a pierderilor de capital uman, de competență din ultimul deceniu. Altfel spus, de consolidare și dezvoltare a “*stocului de capital uman*” concomitent cu asigurarea unor influxuri calitativ superioare.

Judecată chiar numai prin prisma acestei motivații, problematica capitalului uman în România, în contextul restrukturării pieței muncii, al fluidizării mișcării forței de muncă, al alocării celui mai important factor de producție, este o întreprindere dificilă și ambițioasă, mai ales dacă avem în vedere, sub aspect teoretic și metodologic, puternica școală a capitalului uman cu reprezentanții săi de marcă și dezvoltările din ultimele trei decenii ale secolului XX.

2. Delimitări conceptuale. precizări metodologice

2.1. Preliminarii. De ce ?

Date fiind complexitatea fenomenelor studiate, bibliografia extrem de vastă¹, multidimensională a fenomenului și abordărilor în decursul timpului, de pe poziții doctrinare mai mult sau mai puțin diferite, dar cu numeroase puncte/zonă de intersecție sau de contingență, pe de o parte, bogăția aparatului noțional cu

¹ În lucrarea “Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education”, ediția a treia, 1993, Gary S. Becker, referindu-se doar la literatura privind “*economia educației*”, observa că, dacă în 1957 bibliografia pe această temă conținea mai puțin de 50 de titluri; în 1964 aceasta cuprindea aproximativ 450 de titluri, pentru ca în 1970 să depășească 1700 de titluri, în anii '90 fiind, desigur, sensibil mai bogată (op. cit., 1993).

care se operează în discursul științific și pragmatic referitor la formarea - dezvoltarea - utilizarea capitalului uman, pe de altă parte, în acest paragraf al studiului nostru ne propunem o serie de precizări conceptuale și metodologice. În demersul nostru, urmărim să răspundem unei exigențe frecvent invocate, mai puțin soluționate, de realizare de facto a unui consens, chiar uniformizare în materie de limbaj noțional și metodologic (pachet comparabil de indicatori) cu care operează cercetătorii și specialiștii din practică. Potrivit observațiilor a numeroși specialiști, adesea se folosesc aceleași noțiuni și/sau indicatori pentru a desemna realități diferite.

Necesitatea unei *terminologii, a unor indicatori comuni* pentru *exprimarea, monitorizarea și evaluarea* variatelor procese economice și sociale care se integrează și circumscriu în problematica capitalului uman este tot mai mult resimțită din perspectiva accelerării proceselor de integrare/globalizare a economiilor. Însușirea acquis-ului comunitar, alinierea la practicile de succes din țările UE, ca și evitarea unor derapaje impun compatibilizare și unificare noțională și metodologică. În plus, este de menționat și faptul că există și situații când, pentru identificarea, cuantificarea și "calificarea"/evaluarea unor procese, tendințe etc., se folosesc instrumente statistice diferite și, în consecință, vrând-nevrând, acestea pot conduce la aprecieri eronate, cu impact puternic asupra politicilor de formare/dezvoltare și management al resurselor umane. Ca atare, încercarea noastră are mai ales un caracter pragmatic și nu atât unul de dezbatere științifică. Pe de altă parte, aceasta poate să pară școlărească, în cel mai bun caz didactică. Dar, în interesul finalității studiului nostru, ne-am asumat riscul unei asemenea abordări deoarece

apreciem că, cu toate progresele incontestabile realizate în ultimele trei-patru decenii, aceasta rămâne o zonă "bântuită" încă de imprecizuni, de confuzii, după cum unele aspecte pot scăpa observatorului/analistului. Evident, aceasta nu înseamnă că vom putea soluționa noi problemele. Intenția noastră este cu mult mai modestă, respectiv de a contribui într-o anumită măsură la elucidarea unor concepte și de a oferi cititorului, mai mult sau mai puțin avizat din țara noastră, un pachet noțional pe cât posibil cât mai adecvat terminologiei consacrate în UE și, evident, operațional. Prin aceasta, sperăm să satisfacem într-o anumită măsură și exigențele UE în ceea ce privește *transparența* sistemelor naționale de calificări, crearea uneia dintre premisele de bază ale operaționalizării "liberei circulații a forței de muncă", în condiții de egalitate de șanse, oportunități și tratament. Cu eforturi susținute din partea instituțiilor abilitate cu competențe în domeniu, a ameliorării comunicării inter și intrainstituționale, s-ar putea pune bazele creării unor *bănci de date unitare* sub aspectul noțiunilor, criteriilor și indicatorilor principali. Pornind de la acestea, s-ar putea "crea" și "dezvolta" "baze informaționale satelit" focalizate pe aspecte de interes major într-un moment sau altul. Este, evident, vorba de un sistem informațional standardizat, coordonat la scară europeană și națională. Această acțiune este deja declanșată, iar în procesul de negociere a "dosarului statisticii"¹ (care între timp a fost închis) va fi, fără îndo-

¹ Acesta este unul din dosarele la care negocierea s-a încheiat. Amintim, de asemenea, că este în curs de realizare cu sprijinul UE, prin programul PHARE, o anchetă privind "Formarea profesională continuă în România", derulată în conformitate cu metodologia UE (Eurostat).

ială, ameliorată. Se deschid astfel oportunități de mai bună comparabilitate internațională cu impact pragmatic de necontestat.

Vom reține doar acele noțiuni care au legătură directă cu obiectul cercetării noastre, cu mențiunea că, între diversele noțiuni - cu largă circulație în domeniul economiei, sociologiei și managementului resurselor umane - există arii de intersecție ca și zone de contact/tangențiale.

Înainte de a trece la prezentarea unora dintre conceptele pe care le-am selectat, ni se pare utilă precizarea conform căreia investiția în resursele umane se transformă în capital uman numai atunci când, numai în măsura în care și numai acolo unde aceasta este valorificată, indiferent dacă este vorba de sectorul concurențial, marfar sau de cel al unor servicii nemarfare, de utilitate publică inclusiv în plan familial (Pierre Daumard, 1969).

2.2. Concepte. Interferențe și zone de contact

Din multitudinea de noțiuni care se vehiculează în câmpul capitalului uman și al sistemului multilateral de relații al acestuia cu economia și societatea la nivel macro, local/regional, de firmă, familial și individual, le-am selectat doar pe acelea pe care le considerăm *determinante* în sistemul noțional. De asemenea, am avut, pe cât posibil, în vedere și o serie de noțiuni *derivate*, dar intim legate de cele de bază. Ca atare, remarcăm din start că abordările noastre sunt limitate, se pretează la multe alte dezvoltări în continuare. Chiar în raport cu schema prezentată (nr. 1), selecția noastră este mai limitată¹. Ne vom

¹ În măsura în care se apreciază ca necesar, frontul determinărilor/delimitărilor conceptuale poate fi lărgit fie în cadrul acestui paragraf, fie

concentra pe descifrarea conceptului de CAPITAL UMAN, pe care, în contextul studiului nostru, îl considerăm de *rangul 1*, iar, în acest cadru vom încerca să identificăm rețeaua relațională dintre capitalul uman și alte aspecte/componente ale creșterii și dezvoltării durabile din perspectiva individuală, micro și macroeconomică și socială. În fine, am introdus în prezentarea noastră și o serie de noțiuni *complementare* celor anterioare. Chiar dacă, din anumite unghiuri, ni s-ar putea reproșa că acestea sunt mai mult sau mai puțin colaterale studiului nostru, le apreciem ca necesare, corespunzător direcțiilor și accentelor actuale de ameliorare/reformare a sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă. Deși acestea, ca geneză, pot fi considerate de *rangul 2*, ca importanță, roluri și funcții sunt echivalente cu primele.

2.2.1. În demersul nostru de prezentare a unui pachet noțional integrat, pornim de la două premise care au, în fapt, caracterul unor paradigme ale științelor economice și sociale.

- a. Sub aspect demografic, educațional-formativ, ca potențial factor de producție, stare de sănătate etc., *capitalul uman* este componentă a resurselor umane. Putem spune că exprimă simultan dimensiunea demografică, cea formativă (profesională), ca și disponibilitatea efectivă a acestora de a efectua activități utile, generatoare de venit; sunt izvorul de constituire a *ofertei de forță de muncă* pe piața muncii.
- b. Pe de altă parte, *capitalul uman* este o *formă de capital*. Și nu orice formă, ci una cu caracteristici și efecte de antrenare/potențare proprii care au făcut din acesta unul dintre factorii

pe parcursul studiului, acolo și atunci când apare nevoia unor clarificări.

principali ai *creșterii economice endogene*.

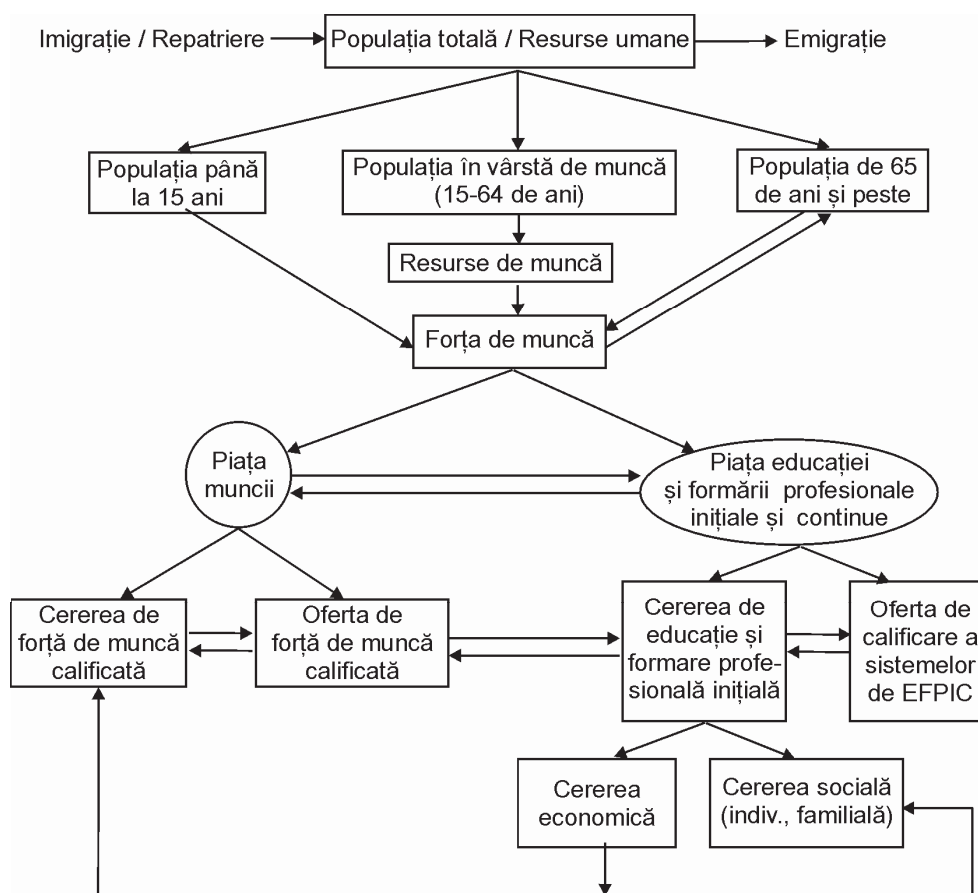
Pentru o mai mare claritate a încercării de conceptualizare, de delimitare a noțiunilor și, ceva mai târziu, a indicatorilor, pornim de la schema nr. 1, fără nici un dubiu, perfectibilă.

Din schema prezentată mai jos, vom

insista asupra noțiunilor care au o legătură de esență cu *capitalul uman*. Nu înainte de a sublinia că fiecare dintre aceste noțiuni și, respectiv, indicatori prin care se exprimă are o dimensiune cantitativă și alta calitativă, o dimensiune demografică și o alta educațional-formativă și social-participativă.

Schema nr. 1

Componentele principale ale resurselor umane și relațiile dintre ele (schemă simplificată)



- *Populația* este conceptul cu cea mai largă sferă de cuprindere și circulație; ea genează, aparține demografiei. În mod concret, *conceptul de populație* se referă la numărul de persoane (și, evident, structuri ale acesteia) care își au reședința (domiciliul stabil) într-un

- anumit spațiu geografic.
- *Resursele umane* reprezintă ansamblul persoanelor dintr-un anumit spațiu, primate simultan sub aspect cantitativ și calitativ. Respectiv nu numai ca număr, ci și ca *nivel de competență, de educație și nivel de*

formare profesională, ca stare de sănătate, ca suport al desfășurării unei activități utile economic și social, în plan individual, colectiv și societal (Glossary Labour Market Terms and Standard and Curriculum Development Terms, 1997).

Astfel definit, conceptul de *resurse umane* face joncțiunea dintre numărul și structura demografică a persoanelor care formează o colectivitate, pe de o parte, și nivelul lor de competență (cunoștințe, abilități și deprinderi de muncă, aptitudini, comportamente participative, de comunicare, sociale etc.) (anexa nr. 1). Este un concept *integrator*, cele două dimensiuni - cantitativă și calitativă - regăsindu-se, fiind întrunite de o persoană și/sau colectivitate umană.

- *Capitalul uman* este, de regulă, definit ca ansamblul cunoștințelor teoretice generale și de specialitate, al deprinderilor de muncă însușite în procesul de învățământ și formare profesională sau prin experiență la locul de muncă, cunoștințe și deprinderi pe care posesorul lor le folosește în procesul de creare de bunuri și servicii și care produce venituri deopotrivă pentru posesorul lor și pentru societate (Vezi și *The Oxford Dictionary for the Business World*, 1993).

“Diferența dintre caracterele cele mai deosebite, dintre un filosof și un om obișnuit - arăta Adam Smith în *Avuția națiunilor* - pare a nu se datora atât de mult naturii lor, cât deprinderilor și educației” (Adam Smith). Iar Alfred Marshall în *Principles of Economics* remarca: “Cel mai de preț din tot capitalul este acela investit în ființa umană”.

Capitalul uman este o *formă* de capital, cea mai importantă dintre acestea. Această caracteristică a fost observată și relevată încă de Adam Smith care, referindu-se la formele pe

care capitalul le poate îmbrăca, spunea că “cea de-a patra formă de capital fix este întruchipată în capacitățile dobândite sau folosite ale membrilor societății”.

Aceste capacități, a căror dobândire necesită o cheltuială, se regăsesc, deopotrivă, în persoana fiecărui individ, fiind *proprietatea* acestuia; în același timp, fac parte *din avuția societății* căreia el îi aparține. Aceste capacități însușite au caracter de capital fix.” Îndemânarea perfecționată a unui lucrător poate fi considerată în aceeași lumină ca o mașină sau o unealtă de muncă ce îmbunătățește munca și care, deși costă, necesită o anumită cheltuială, o restituie pe aceasta sub forma unui venit” (Adam Smith) pentru el și comunitatea din care face parte.

Capitalul uman este un concept *multidimensional* și *multifactorial determinat*, eterogen. Se referă la un pachet de componente care, în interacțiunea lor, conduc la ceea ce, de regulă, se numește “*calitatea factorului uman*”.

Este *multidimensional* întrucât în componența sa intră elemente cum sunt: cunoștințele și calificările, aptitudinile și deprinderile de activitate, trăsăturile de caracter, personalitate, reputație și statutul social, mobilitatea, starea de sănătate, nivelul și calitatea consumului etc. Practic, fiecare dintre aceste elemente este, luat separat, o *formă a capitalului uman*. Astfel, capitalul uman (și investiția pentru formarea sa) îmbracă forme cum sunt:

- *educația și formarea profesională*, deopotrivă sub forma cunoștințelor, aptitudinilor, comportamentelor obținute prin investiția pentru instruirea și pregătirea inițială cât și prin cea continuă; include, de asemenea, atât pregătirea prin forme instituționalizate, cât și pe cea obținută prin experiență la locul de muncă. În

genere, este vorba, în termenii științifici actuali, de sistemul (sistemele) de *competențe*, inclusiv de așa-numitele *competențe critice* și/sau de *nucleu de competențe* (*core competences*);

- *starea de sănătate* a resurselor umane, măsurată prin investițiile din acest domeniu și printr-un set de indicatori specifici, de natură diferită: demografici, de sănătate, economici, sociali etc.;
- *volumul și structura consumului populației* care î-și transmit influența atât în ceea ce privește cererea de educație și formare profesională, cât și în ceea ce privește calitatea (starea de sănătate) a ofertei de forță de muncă, precum și disponibilitatea și participarea efectivă la activitate;
- *migrația populației și a forței de muncă*, care, într-un spațiu delimitat, pot fi factori de creștere, respectiv de diminuare a stocului de capital uman și, respectiv, de modificare a sensului și mărimii fluxurilor acestuia, ceea ce induce procese/tendențe de capitalizare (profesionalizare) sau, dimpotrivă, de decapitalizare (deprofesionalizare);

În general, este vorba de investiții/cheltuieli care ameliorează pregătirea, starea de sănătate și protecție socială și susțin dezvoltarea resurselor umane, capacitatea lor de răspuns la dinamica vieții economice și sociale. Și, pe cale de consecință, generează și contribuie la sporirea capacității creativ-participative a fiecărui individ și a societății în ansamblul ei.

Capitalul uman, privit în integralitatea sa, își are cota sa ridicată de relevanță economico-socială pentru micro și macroinvestițiile în educație și formare profesională și alte sisteme de calificare, pentru menținerea și dezvoltarea stocului de cunoștințe și abilități, pentru

ameliorarea stării de sănătate, pentru înțelegerea dinamicii economice, pentru anticipare și adaptare la schimbare, pentru ocuparea forței de muncă și limitarea șomajului, pentru crearea și securitatea veniturilor, combaterea sărăciei, evitarea fenomenelor și tendințelor de acutizare a polarizării și excluderii sociale.

Relevanța capitalului uman se manifestă și din perspectiva efectelor sale de antrenare și propagare, de potențare și autopotențare. Astfel, cercetări de mare prestigiu efectuate în ultimele câteva decenii - în care școala capitalului uman, a economiei învățământului, a economiei sănătății sau a economiei protecției mediului au câștigat teren, altădată de neimaginat - pun în evidență setul de relații și interrelații dintre *stocul și dinamica capitalului uman*, pe de o parte, și o serie de alte variabile și procese demoeconomice, socioculturale, cum sunt:

- rata de creștere economică și caracteristicile creșterii;
- dezvoltarea umană sustenabilă;
- rata de creare/inovare, asimilare și dezvoltare a tehnologiilor noi;
- productivitate, eficiență, performanță, competitivitate;
- ocupare a forței de muncă;
- rata, structura și dinamica șomajului;
- comportamentul demografic al familiei;
- nivelul, dinamica și distribuția veniturilor; rata și profilul sărăciei etc.

Acest sistem complex de (co)relații poate fi imaginat sub forma unei constelații în centrul căreia se află *capitalul uman* și care își transmite, sub formă de raze, impulsurile spre economie și societate; la rândul său, *capitalul uman* beneficiază de semnale din partea economiei și societății sub forma cererii (economice/sociale) de educație și formare profesională, de securitate economică și socială (schema nr. 2).

Relațiile dintre capitalul uman și o serie de variabile economice și sociale



Pe marginea schemei prezentate, pe care, deși incompletă, o apreciem ca suficient de expresivă, o singură precizare se impune: pe fondul dependenței reciproce dintre capitalul uman și variabilele reținute, *corelații via capital uman* se stabilesc și între multe dintre aceste variabile.

Ocupare → venituri → cheltuieli pentru învățământ și formare profesională; sănătate → consum → creștere economică sănătoasă și dezvoltare durabilă; productivitate → eficiență → competitivitate → inovare → asimilarea progresului tehnologic → ocupare → venituri → creștere economică; șomaj → prestații și transferuri sociale → rata și profilul sărăciei; capital uman → mediul familial (protecția mediului → solidaritatea intra și intergenerațională → dezvoltare sustenabilă).

Și șirul acestor relații poate fi îmbogățit.

Toate acestea iau forma unui păienjenis relațional în centrul căruia se află capitalul uman care primește și transmite impulsuri. Problema care se pune - și nu este ușor de soluționat - este ca raportul dintre impulsurile pozitive și, respectiv, negative, să fie optimizat, astfel ca bogăția cea mai importantă a fiecărei națiuni să fie valorizată și valorificată.

Capitalul uman este, așa cum am menționat, nu numai multidimensional, ci și *multifactorial* determinat. La formarea și dezvoltarea acestuia, "participă" și chiar cooperează o mulțime de factori și condiții. Dintre aceștia, în contextul studiului nostru, o însemnătate majoră au:

- a. *datele naturale* exprimate, în genere, sub forma celor demografice (numeric, structuri pe sexe, medii de rezidență, vârstă) și, mai ales, a *zestrei genetice* a fiecărei persoane,

a calităților moștenite de aceasta de la părinți. Aceste calități - aptitudini, talente, inteligență ș.a. - prin *educație, cultură, experiență socială* - se pot dezvolta și consolida sau, dimpotrivă, pot rămâne în stare latentă sau se pot deprecia în timp;

- b. *situația economică și nivelul de educație* al familiei (mediul familial), care se exprimă prin investiția pe care familia o face pentru educația, cultivarea și dezvoltarea aptitudinilor și talentelor copiilor, în viitorul acestora. Aceasta este o opțiune care se decide în prezent pentru beneficii viitoare, dar, în opinia multor specialiști, de o importanță covârșitoare pentru traiectoria vieții copilului/adolescentului de mai târziu. "Investițiile din timpul copilăriei sunt cruciale pentru dezvoltarea ulterioară" (L. Bloom, 1976). În legătură cu aceasta, Gary Becker - unul dintre creatorii teoriei capitalului uman -, făcând o paralelă între abordările egalitariste și cele elitiste ale investiției în capitalul uman și a efectelor acesteia observă că, potrivit unor opinii larg răspândite în SUA "(...) majoritatea oamenilor posedă *aptitudini intrinseci egale* pentru a beneficia de o educație universitară; numai *sărăcia, ignoranța și prejudecățile* îi pot împiedica pe unii să dobândească o astfel de educație. În general, cauza cea mai importantă a diferențelor de șanse favorabile o constituie *inegalitatea* fondurilor disponibile (s.n.) (Gary Becker, 1993). Deși o asemenea stare rezultă din segmentarea piețelor de capital (financiar, mai ales) și a pieței muncii, aceasta conduce și la o puternică segmentare a "pieței capitalului uman", ajungând (chiar dacă pare absurd) până la identificarea fiecărui

individ cu o "piață de capital uman"¹;

- c. *cheltuielile publice* pentru dezvoltarea resurselor umane cu o sferă largă de cuprindere: educație și formare profesională inițială și continuă; sănătate și asistență socială; cultură, artă; protecția mediului; habitat etc. Fiind vorba de *cheltuieli publice*, este evident că opțiunea pentru alocarea fondurilor în vederea dezvoltării resurselor umane are și *caracter politic*. Ea poate deveni factor de susținere și îmbogățire a stocului de capital uman sau, în anumite situații, poate genera o pierdere de capital uman. Cazul țărilor est-europene aflate în tranziție este tipic pentru acest din urmă proces;
- d. *cheltuieli ale agenților economici* pentru dezvoltarea resurselor umane proprii, inclusiv cele pentru petrecerea timpului liber al lucrătorilor și familiilor acestora, pentru vacanțe etc. De reținut că, și în acest caz, este vorba de conștientizare și responsabilizare, de opțiunea pentru dezvoltarea resurselor umane ale firmei. În perioade de recesiune, de conjunctură economică slabă, motivația pentru "investiția în om" este, în general, laxă, atât la nivel societal, cât și comunitar și familial. Mai mult, în unele situații, poate da naștere la procese de polarizare a educației. Elitele, în măsura în care se formează, depind de forța financiară a familiei. Ca atare, există un risc real de înlocuire a *elitelor bazate pe competențe* cu "elite" (în măsura în care pot fi calificate astfel) propulsate de puterea banului". Într-o societate în tranziție, acest risc nu ar trebui

¹ *Desigur, remarcă Becker, aceasta nu este singura cauză: "(...) discriminarea și nepotismul sunt adeseori importante și totuși afectează, mai degrabă, beneficiile din investițiile de capital uman, decât costurile financiare ale acestora."* (op. cit., p. 133).

marginalizat. Din contră, ar trebui puse în acțiune mecanisme de "împăcare" a acestora. În fine, semnalăm și faptul că, pe baza unor analize de cost/beneficiu, firmele recurg mai curând la recrutarea de forță de muncă de pe piața muncii decât la "crearea prin investiții proprii" a unei piețe interioare a muncii, în cadrul firmei. Evident, acest comportament este dependent de talia firmei, de capacitatea sa financiară, de profilul activității, de cultura organizațional-managerială a fiecărei firme, de condițiile concurenței etc.;

- e. *cheltuieli* făcute de *individ* pe parcursul *vieții sale active și postactive* pentru propria sa dezvoltare și perfecționare profesională. "Fiecare persoană își produce propriul capital uman, utilizând o parte a timpului și bunurilor sale pentru a urma cursurile unei "școli", pentru a beneficia de programe de pregătire la locul de muncă etc. Rata de variație a capitalului său este egală cu diferența dintre rata sa de producție și rata de depreciere a stocului său" (Gary Becker, 1993).
- f. acest din urmă tip de cheltuieli va crește probabil în mod relativ din cel puțin trei cauze: a) exigențele crescând în ceea ce privește formarea continuă, a învățării pe tot parcursul vieții, atâta vreme cât proporțiile și rata ocupării forței de muncă sunt direct și puternic corelate cu nivelul de competență. Și, în acest cadru, cererea pentru competențe noi, specifice societății informaționale, "noii economii";
- g. viteza accelerată de înnoire, ameliorare și perfecționare a stocului de capital uman. Este de presupus că țările în tranziție, candidate la aderarea la UE, rata modificărilor structurale se va menține, încă o bună perioadă de timp, superioară

cele din țările membre UE, ceea ce impune cheltuieli comparativ mai mari pentru învățare și formare, pentru corelarea structurilor profesionale și ale setului de competențe cu nevoile de calificări/competențe ale pieței muncii;

- h. procesele accentuate de *îmbătrânire demografică a populației active* din țările europene, cu impact direct asupra politicilor de ocupare și a celor de securitate socială (între care, formele de ocupare, vârsta de pensionare, sistemele de prestații și transferuri sociale) Din această perspectivă, în următoarele decenii schimbările vor fi de proporții și rapide, cu deosebire în țările cu populația cea mai îmbătrânită. Acesta este un proces care va "face presiuni" asupra deschiderii evantaiului "liberei circulații a forței de muncă" pe o piață comunitară reformată și lărgită. Dar, nu numai.

Investiția în capitalul uman - indiferent de agentul care o finanțează - este o investiție *pe termen lung*, atât sub aspectul perioadei/periodelor de timp în care aceasta se realizează, cât și a efectelor pentru beneficiarul acestui tip de investiție și colectivitatea umană din care face parte, investiție exprimată de regulă prin *competență, performanță și venit*.

În fine, investiția în "producția" și utilizarea capitalului uman este *generatoare, pe scară lărgită, de avantaje comparative și competitive*. Câștigă acele persoane, acele colectivități și națiuni care înțeleg și acționează pentru *conservarea, protejarea și dezvoltarea stocului de capital uman*. Ceea ce presupune investiții nu numai în educație și formare profesională, ci și în celelalte sfere care concură la "producerea" și întreținerea capitalului uman. Cu circa 150 de ani în urmă, *John Stuart Mill*

atrăgea atenția asupra capacității și rapidității cu care țările reușesc să depășească efectele unor fenomene devastatoare. Dar, spunea el, *revenirea este rapidă doar atunci* (și numai atunci, adăugăm noi) *când stocul de cunoștințe se menține*, populația își păstrează aceleași cunoștințe și priceperi pe care le-a avut” (John Stuart Mill, 1848).

Experiența istorică atestă practic faptul - pus în evidență și de cercetarea în domeniul capitalului uman - că, după dezastre economice și sociale, după calamități de anvergură, devastatoare, țările își revin relativ rapid numai atunci și numai în măsura în care *stocul de capital uman* nu este afectat și/sau pierderile de substanță sunt relativ modeste, putând fi recuperate în timp util. Dacă însă pierderile de capital uman sunt importante, iar declinul cumulat al cunoștințelor, deprinderilor și capacității de muncă atinge *coța de alarmă*, atât capitalul uman, cât și cel fizic evoluează spre starea de subdezvoltare, deficitul fiind din ce în ce mai greu de recuperat. La urma urmelor, în esență, capitalul uman înseamnă cunoștințe, competențe tehnice, profesionale, sociale, participative, deprinderi, comportamente acumulate, încorporate în resursa umană, în oameni, în capacitățile acestora de creație și inovare, participare și producție. Iar atunci când, pe canale dintre cele mai diverse, pierderile de capital uman, de competență sunt mari, *masa critică necesară funcționării benefice* a celorlalte forme de capital nu se mai poate atinge. Ca urmare, economia și societatea își îngustează și șubrecesc fundamentul productiv, forța economică - adesea pe baza unor decizii politice inadecvate, rupte de realitate - capacitatea de economisire și acumulare pentru dezvoltări viitoare ale capitalului uman, înmagazinate în cunoștințe și abilități, tehnologii, performanțe înalte și,

implicit, fundamentul necesar creșterii economice și dezvoltării umane durabile. Favorizează chiar apariția unor comportamente atipice de subestimare, de marginalizare a capitalului uman, apariția “cercului vicios al resurselor umane” sau ceea ce denumim procese de *decapitalizare* a capitalului uman.

2.2.2. Obiectul studiului nostru îl constituie *educația și formarea profesională a resurselor umane*, ca una dintre componentele și mecanismele majore care definesc și prin care se realizează CAPITALUL UMAN. Evident, nu vom neglija complet celelalte componente ale capitalului uman. Vom recurge la invocarea unora dintre acestea, în măsura în care au legătură cu educația și formarea profesională. Opțiunea noastră este motivată de unele considerente, cum sunt:

- unele țin de capacitatea noastră limitată de abordare a unor domenii așa de diferite, cum sunt cele care definesc capitalul uman în complexitatea sa;
- altele, cele mai multe, își au geneza în locul, rolul și funcțiile tot mai importante, în creștere, pe care educația și formarea profesională le dețin în lumea contemporană;
- după cum, altele își au izvorul în dorința de a atrage (încă o dată) atenția factorilor de decizie politică asupra imperativului *reconsiderării* poziției și acțiunii față de investiția în capitalul uman, *a formării, utilizării și recompensării capitalului uman*. Și, de ce nu, *a riscului deteriorării și pierderii în continuare a capitalului uman*, dacă nu se intervine în timp util și în măsura necesară. De altfel, asemenea semnale nu se adresează doar factorului politic, ci tuturor celor care sunt implicați, interesați sau au responsabilități în domeniu. În al doilea rând, sub aspect

metodologic, nu ne propunem nici elaborarea și nici cel puțin prezentarea unor modele econometrice sofisticate, cu circulație în literatura de specialitate. Asemenea modele își au, indiscutabil, ponderea și semnificația lor pentru proiectarea și orientarea acțiunilor de formare/dezvoltare a capitalului uman. Dar credem că, deocamdată, într-o societate în tranziție, cum este cea românească, în care multe reforme sunt în derulare și/sau în etape diferite de finalizare, informațiile necesare nu sunt nici suficiente sub aspect cantitativ și nici destul de fiabile sub cel calitativ. Mai mult, unele dintre ele - din aceste motive - ar conduce la concluzii eronate, mai mult sau mai puțin îndepărtate de realitatea începutului de mileniu. De asemenea, nu vom pătrunde în intimitatea conținuturilor procesului de educație și formare profesională. Ne vom limita doar la analiza unor probleme legate de investiția în capitalul uman, de sistemul de relații dintre investiția umană și o serie de variabile economice, folosind o gamă variată de indicatori. Analiza noastră va avea un caracter empiric.

În același timp, vom folosi pe larg *comparațiile internaționale* pentru a pune în lumină convergențe și divergențe în procesul de formare/utilizare a capitalului uman, puncte forte și puncte slabe, decalaje și, desigur, unele căi de *reabilitare* a formării/utilizării capitalului uman în România, inclusiv sau mai ales din perspectiva aderării la UE, a operaționalizării principiului liberei circulații a forței de muncă.

3. “Cercul vicios al resurselor umane”¹ trebuie spart

La sfârșitul mileniului doi, în care, într-un fel sau altul, mai bine de 50 de ani, problematica formării capitalului, a investiției în învățământ și formare profesională continuă a focalizat atenția a numeroși specialiști din domeniile academice, organizații specializate, guverne, societate civilă, iar în plan pragmatic cheltuielile în acest domeniu au crescut, pare un paradox a vorbi despre “cercul vicios al resurselor umane”, despre “decapitalizarea capitalului uman”, despre “pierderi de competență”, despre comprimarea în termeni reali a capacității de susținere a investiției în capitalul uman. Și, în ultimă analiză, despre “clătinarea” convingerii care a dominat o bună perioadă de timp “școala economiei învățământului”, a “capitalului uman”, conform căreia, prin educație și formare profesională, se rezolvă, mai mult sau mai puțin automat, de la sine, multe dintre problemele cu care se confruntă economiile sărace, subdezvoltate sau/și țările în curs de dezvoltare. Mai mult, chiar în economiile dezvoltate, eficiența investiției umane, în condițiile unei persistente crize a ocupării forței de muncă, ale funcționării, pentru emigranți, inclusiv pentru cei din spațiul central și est-european, a pieței negre a muncii, a fost pusă la un moment dat în dificultate. Dificultățile

¹ Termenul de “cerc vicios al resurselor umane în România” a fost lansat în lucrarea colectivă, elaborată sub egida ETF, de ONR, în 1999, Strategia Națională de Dezvoltare a Resurselor Umane. Personal, apreciez că termenul corespunde întru totul situației create în România în ultimii 10-15 ani pe frontul educației, formării profesionale și utilizării resurselor umane (Cezar Bârzea și colectiv).

apărute, care s-au transformat în adevărate dileme, sub aspect teoretic și pragmatice, sunt normale atâta vreme cât între cererea de calificări a pieței muncii și oferta de calificări a sistemelor de învățământ și formare profesională internă (națională) existau neconcordanțe vizibile în care, pe fondul unei crize acute și destructurante a ocupării forței de muncă, ecartul dintre acestea se lărgea. În aceste condiții, țările în curs de dezvoltare, care în anii '70 au investit mult în învățământ și formare profesională, nu au beneficiat de competențele formate, multe dintre acestea (dacă nu cea mai mare parte) fiind nevoite, pentru a se valorifica, să emigreze. În cele din urmă, beneficiarii investițiilor în educație din aceste țări au fost mai ales țările dezvoltate care au aplicat și promovează cu succes forme ale "emigrației selective".

3.1. O dilemă: cercul sau cercurile vicioase ale capitalului uman?

Problema pe care mi-am pus-o și care efectiv se pune este următoarea: există doar un singur "cerc vicios al capitalului uman" sau există mai multe "cercuri vicioase" care se intersectează? Sau există un cerc principal, central, în jurul căruia, prin efectul de halou, se distribuie și altele, între ele existând interdependențe și intercondiționări. Înclin să cred că răspunsul corect, cel mai apropiat de realitate este cel din urmă.

Primul cerc vicios, cel fundamental - așa cum va rezulta și din abordările care urmează - rezidă în aceea că: a) tranziția și reforma în general necesită competențe, un stoc apreciabil de capital uman, cu o deschidere către absorbția de competențe noi într-o perioadă în care evoluția spre o societate bazată pe cunoaștere și inovare este o certitudine;

b) formarea, dezvoltarea și restructurarea capitalului uman necesită fonduri impresionante ca volum, pe care o societate în tranziție nu le poate genera, asigura în cantitatea, structura și la timpul potrivit. De aici: *subfinanțare cronică, întâzieri, destructurare și, paradoxal, risipă de investiții*.

Al doilea cerc vicios este exprimat prin ecartul dintre cererea de competențe a sistemului productiv, a pieței muncii și oferta de calificări a sistemului de învățământ și formare profesională inițială și continuă, cu efecte decapitalizante: învățământul, datorită deficiențelor în studierea pieței muncii și inerției de sistem, nu prevede și nici nu precede cererea viitoare; la rândul ei, piața respinge produsele sistemului de IFP de care nu are nevoie.

Al treilea cerc vicios este dat de relația tensionată dintre o așa-numită *cerere economică* de învățământ și formare profesională și *cererea socială* de calificări. Multe dintre *aspirațiile* tinerei generații nu sunt satisfăcute de *oferta* de calificări a sistemului. Această ruptură, poate și din lipsa unor informații și a unei autoevaluări corecte, devine factor de susținere a înclinației spre emigrare a tineretului.

Al patrulea cerc vicios este circumscris de cerința de stabilitate/securitate și structurile ocupațional-profesionale, pe de o parte și cerințele de mobilitate, flexibilitate, adaptabilitate, ambele determinate simultan de factori economici, socio-psihologici, comportamentali.

Al cincilea cerc vicios, care are un caracter *transversal*, regăsindu-se în cele anterioare, este conturat în jurul axei determinate, pe de o parte, de nevoia crescândă de profesionalizare, iar pe de altă parte de frecvențele fenomene și procese de deprofesionalizare a capitalului uman.

3.2. Elemente și factori ai “cercului vicios al resurselor umane”

În încercarea de explicitare a “cercului vicios (cercurilor vicioase) al(ale) resurselor umane” în România, de identificare a elementelor/factorilor care contribuie la formarea acestuia, am recurs la clasificarea acestora în trei grupe. Evident că aceasta nu numai că are un caracter convențional, dar nici nu surprinde în detaliu ansamblul factorilor (de gradul II, III etc.) care sunt implicați în acest proces. Apreciem însă că elementele reținute de noi sunt suficiente pentru a ne putea face o imagine reală și credibilă. Care sunt aceste grupe de elemente, de factori favorizanți?

O *primă grupă* pornește de la ipoteza, binecunoscută, larg acceptată, potrivit căreia tranziția, reforma economică și socială, într-o concepție integrată și integratoare, articularea componentelor sale sunt în măsură covârșitoare determinate de existența și utilizarea, la *locul și la timpul potrivit*, a:

- competențelor necesare. Este, practic, vorba de portofoliul de competențe necesar, respectiv competențe tehnico-profesionale, metodologice, sociale, contribuțional-participative (Steliana Perț, 1997), și, de asemenea, de conținutul efectiv al fiecărui element al portofoliului de competențe (anexa nr. 1), după cum este vorba despre relația efectivă dintre *nivelul competenței și cel al performanței* (anexa nr. 2);
- *capacității de înțelegere*, concertare și acțiune coordonată a acțiunilor și mecanismelor pentru atingerea, într-un anumit orizont de timp, a unor *ținte* care, prin definiție, se află în mișcare continuă;
- *baza largă de educație și cultură*, educație de bază pentru toți, pentru a înțelege, a accepta și acționa în con-

formitate cu opțiunile majore ale tranziției și integrării europene;

- *acceptarea, pe bază de învățare*, a transformării modelului de ocupare, care implică mobilitate ocupațional-profesională. Un individ, în noile condiții ale dezvoltării, își va schimba probabil ocupația de 5-6 ori în timpul vieții active. Ceea ce înseamnă înclinație spre mobilitate, adaptabilitate sporită, prin învățare permanentă;
- *stocul de calificări* suferă în permanență un amplu proces de *înnoire și modificare*. Dacă în țările membre ale UE, în fiecare an unul din 10 locuri de muncă de un anumit tip dispare, în primul deceniu de tranziție la economia de piață procesul a fost și este mult mai amplu. Și această caracteristică se va menține până în momentul în care se va ajunge la structuri comparabile și complementare, la comportamente similare;
- *capacitate crescută de inovare și anticipare*. În planul educației și formării profesionale, se constată un proces accentuat de pasaj *de la așa-numita adaptare la anticipare*, de la învățarea adaptativă, cel mai adesea prin șoc, la cea *anticipativă, participativă*. Ceea ce înseamnă previziune, asumarea de roluri, misiuni și răspunderi de către fiecare participant la activitatea socială.

Aceste exigențe, la care s-ar putea adăuga și altele, se traduc/transpun în *calitatea ofertei de forță de muncă*, a resurselor de muncă, a capitalului uman. În interconexiunea lor, își găsesc expresie în relația *competență-performanță, mobilitate-flexibilitate-performanță-ocupare-coeziune socială*, în contractarea distanței/decalajului dintre cererea de calificări și oferta învățământului și formării profesionale, ca și între “cererea economică” și, respectiv,

“cererea socială” de educație (Steliana Perț, 1974). Pe scurt, conduc la concluzia situării învățământului și formării profesionale inițiale și continue la rangul de *prioritate națională efectivă* și nu numai în planul declarațiilor politice și/sau politicianiste conjuncturale.

În fine, o ultimă subliniere este legată de faptul că valențele performante ale capitalului uman la scară societală, colectivă și individuală se pot manifesta doar în condițiile unei *rate înalte de ocupare a forței de muncă, ale unei structuri ocupaționale eficiente într-o economie competitivă, funcțională*. Altfel - și exemplele sunt numeroase - apar și se accentuează, în forme dintre cele mai diverse, procese de pierdere/risipă a capitalului uman, ceea ce am denumit la începutul anilor '90 “decapitalizarea capitalului uman”.

Ca atare, formarea și dezvoltarea capitalului uman, ocuparea înaltă a forței de muncă în condiții de performanță și competitivitate, ameliorarea structurii ocupaționale, grav distorsionată în ultimul deceniu, constituie un set de priorități, în bună măsură marginalizate în deceniul pe care îl încheiem. Efectele - după cum vom constata în paragrafele următoare - se vor resimți pe termen mediu și lung. “Economiile”, impuse de restricții financiare și/sau de abordări rupte de realitățile concrete, se vor transforma în costuri viitoare impresionante, în pierderi de substanță și viteză greu sau chiar imposibil de recuperat. Și aceasta, în condițiile în care cel mai abundent capital din România nu numai că era capitalul uman, dar, prin avantajele comparative pe care le oferea - nivel de calificare, în special în ocupații industriale, bun, competitiv, cost salarial redus - ar fi trebuit - dacă alți factori legislativ-instituționali, economici, politici etc. nu ar fi acționat drept restricții - să constituie

un punct de atracție pentru capitalul străin. Din păcate, acestea s-au manifestat prea puțin.

A *doua grupă* de elemente care contribuie la conturarea “cercului vicios al resurselor umane” ține de mijloacele/resursele necesare formării - în avans și în consens cu exigențele dezvoltării - capitalului uman, a competențelor capabile să elaboreze, să coreleze, să implementeze și evalueze rezultatele reformei prin raportare obiectivă la țintele propuse, mijloacele și mecanismele puse în operă și, evident, efectele utile, cuantificabile și necuantificabile. Se impun, credem, câteva precizări utile abordărilor care urmează:

- costul formării și utilizării capitalului uman este unul ridicat, poate printre cele mai ridicate;
- privită însă prin prisma efectelor pe termen lung, a pluralismului acestora, a capacității lor de antrenare datorită transferabilității și interșanjabilității setului de cunoștințe, abilități, deprinderi, comportamente, *investiția în capitalul uman este și cea mai eficientă* pentru societate, familie, individ. Această axiomă a fost testată și atestată pe baza unor studii și observații micro și macroeconomice (Becker, Schultz, Mincer, Denison, Blaug, Burns, Goodman, Stiglitz, Freeman, Stigler, Barro, Valzey, Marsden și mulți alții).

Reamintim că, și în România în anii '70-'80, economia învățământului a prins contur: au apărut, în epocă, o serie de lucrări de referință; învățământul - ca mecanism al formării capitalului uman și al creșterii economice - a făcut obiectul unor teze de doctorat (Dan Grindea, Steliana Perț Gh. Răboacă, Nicolae Valentin, Gh. P. Apostol) și a unor volume editoriale;

- În contextul studiului nostru, noțiunea de “resurse necesare formării capitalului uman” are un conținut bogat. Ea cuprinde:
 - a. *resurse financiare* obținute din diverse surse;
 - b. *resurse umane*, respectiv *profesori, formatori, alte tipuri de personal*. Din această perspectivă, învățământul și formarea profesională constituie, poate, singurul domeniu de activitate care își produce și reproduce resursele umane de care are nevoie. Nu întâmplător, adesea este asimilat unei industrii: INDUSTRIA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI (Le Thanh-Khôi, 1967);
 - c. *resurse manageriale*, întrucât orientarea și conducerea procesului de formare necesită competențe speciale. Cele menționate sunt pe deplin valabile dacă privim învățământul și formarea profesională inițială și continuă ca un sistem autonom. Dacă însă, și evident aceasta este poziția corectă, îl abordăm ca un subsistem al sistemului economic și social, este nevoie de resurse în plus - financiare, umane, manageriale - care “operează” în zonele de confluență ale acestui subsistem cu celelalte subsisteme. Într-un sistem cibernetice, relațiile sunt de feed-back;
- În fine, pornim de la premisa, de asemenea atestată de experiența socială că, în general, chiar și în societățile bogate, *resursele sunt totdeauna limitate*; pe de altă parte, *gradul de înzestrare cu diferite tipuri de resurse* (umane, materiale, financiare etc.) *este inegal*. Aceste caracteristici/limite presupun și impun *opțiuni strategice* de alocare/reallocare a lor pe bază de criterii științifice

și prin mecanisme viabile, valabile pe perioade lungi de timp, și nu soluții conjuncturale, reactive, ca și evaluarea *costului de oportunitate* în stabilirea priorităților dezvoltării.

Resursele financiare necesare formării și dezvoltării capitalului uman și chiar a menținerii calității acestuia la nivelul anilor 1989/ 1990, în perioada de tranziție au fost cu totul insuficiente, alocate cu multă întârziere și, mai ales, dezechilibrat sub aspect structural, sub cel al ordinii firești de abordare a reformei sistemului de învățământ și formare profesională. Penuria de resurse financiare și modul defectuos de alocare a lor pentru dezvoltarea capitalului uman într-un moment crucial, marcat de schimbări de o magnitudine nemaîntâlnită, inedite sub cele mai diverse aspecte, sunt factorii fundamentali care au condus la crearea și menținerea cercului vicios (cercurilor vicioase) despre care vorbeam, cu impactul lui negativ în ceea ce privește depășirea crizei economice și evitarea/eliminarea fracturilor sociale, a deficitului de coeziune socială în creștere.

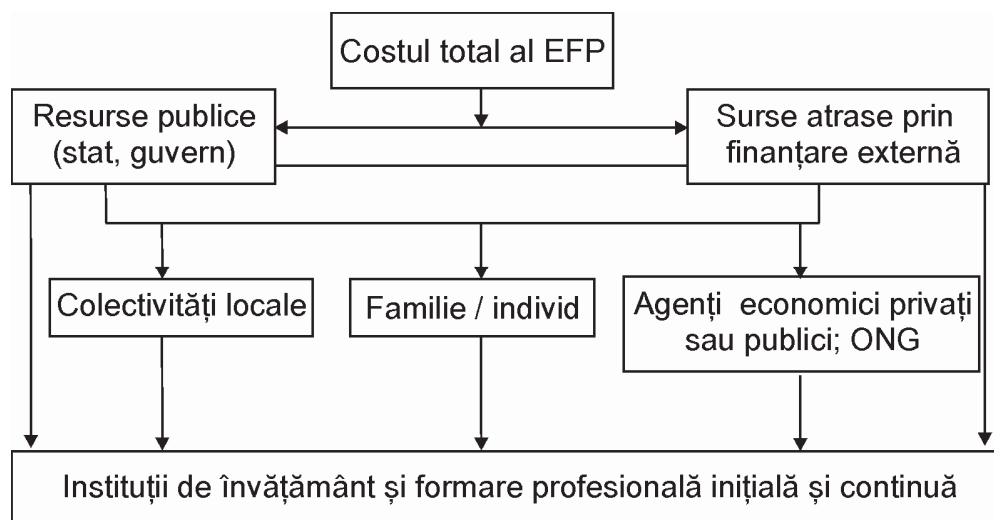
Atunci când vorbim de resursele financiare alocate EFP a forței de muncă sau de costul EFP, nu putem și nu trebuie să ne raportăm doar la cheltuielile/investițiile publice. Investiția în resursa umană, dincolo de specificitatea sa, asupra căreia nu insistăm, este concomitent susținută din variate surse, mai mult sau mai puțin concertate fie în timp, fie în spațiu, fie din perspectiva concordanței dintre cererea și oferta de calificări. Principalii “investitori” în formarea și dezvoltarea resursei umane sunt:

- a. statul/guvernul, prin bugetul public consolidat, ceea ce, de regulă, se întâlnește sub denumirea de cheltuieli publice din bugetul de stat;

- b. colectivitățile locale (cu o pondere în creștere, ca urmare a descentralizării);
- c. agenții economici publici și privați pentru formarea inițială, perfecționarea sau/și reconversia forței de muncă;
- d. familia și, în condiții speciale, populația școlară (în sensul cel mai cuprinzător al noțiunii) și în forme dintre cele mai diverse, inclusiv sub formă de împrumuturi/credite rambursabile din venitul obținut după integrarea în activitate;
- e. fondurile atrase prin finanțare externă, nerambursabilă și rambursabilă, cu condiția ca și capacitatea de absorbție și utilizare a acestora să crească. Este antieconomic, păgubos din punctul de vedere al formării capitalului uman ca aceste fonduri să nu fie utilizate în întregime. Iar în cazul celor rambursabile să se plătească și penalități (schema nr. 3).

Schema nr. 3

Principalele surse ale formării cheltuielilor/costului EFP



Pornind de la această schemă, probabil incompletă sau prea generală, apreciem că, pentru abordările ulterioare, mai sunt necesare câteva precizări:

EFP, indiferent de agenții finanțatori și/sau de caracteristicile instituțiilor în care se realizează, este, prin definiție, un *serviciu public* pus în slujba asigurării unuia dintre drepturile fundamentale ale omului, *dreptul nediscriminatoriu la educație, egalitate de șanse în fața învățământului*.

Evident, tehnologia și producția sa sunt unele specifice, dar de importanță majoră

pentru dezvoltarea societății sub cele mai diverse aspecte.

Fără a insista prea mult, din perspectivă istorică, procese ca sporirea duratei învățământului obligatoriu, concomitent cu generalizarea acestuia, gratuitatea învățământului obligatoriu, sporirea impresionantă a ratei de cuprindere în învățământul secundar și în cel superior, sunt unele dintre cele mai puternice semnale ale conștientizării locului și rolului învățământului în dezvoltarea societății;

- cheltuielile, din păcate dificil de cuantificat la nivel global, pentru EFP

- depășesc cu mult *cheltuielile publice*. Dar, în opinia noastră, eficiența sistemului este dependentă de o serie de factori, între care cei mai importanți sunt: echilibrul dintre diversele surse, având în vedere starea economiei și a familiei; articularea surselor interne și externe astfel încât să răspundă concertat unor nevoi; paralelismele și/sau, în unele situații, orientările divergente ale unor fonduri provenite, de exemplu, din partea UE sau a Băncii Mondiale, pot crea blocaje, derută și, în final, folosirea doar parțială a unora dintre aceste fonduri;
- limitele resurselor se resimt la nivelul fiecărui "operator" pe piața educației și formării profesionale. Din această perspectivă, atragem doar atenția că, în anii '90, ca urmare a tendinței vizibile - pe baza unor opțiuni politice insuficient fundamentate - de reducere a duratei învățământului obligatoriu, comprimarea severă a ratei de cuprindere în învățământul secundar (chiar dacă aceasta este privită, adesea, ca "răspuns" la fenomenul de suprașcolarizare (!) la acest nivel în vechiul regim), acompaniate de tendința de a *transfera* o parte importantă a costului EFP asupra familiei dă naștere unui proces - pe care îl apreciem ca nociv - de *polarizare a învățământului și formării după criteriul forței financiare a familiei și nu după cel al calității formării*. Or, în condițiile extinderii, diversificării profilului și adâncirii sărăciei, ale unei politici de venituri de maximă austeritate pentru marea masă a populației ocupate, necuprinderea în învățământul obligatoriu (cu durată redusă față de 1989) a 3-5% din numărul copiilor în vârstă de de 7-14 ani, abandonul școlar, performanțele școlare modeste etc. sunt surse ale analfabetismului tinerei generații, ale creșterii analfabetismului funcțional etc., ale *reducerii* speranței de viață școlară și, respectiv ale diminuării *competitivității capitalului uman național pe piețele externe ale muncii*;
 - în fine, reținem, de asemenea, ca restricție diminuarea până la anulare a interesului și capacității mării majorități a agenților economici de a investi în formarea resursei umane, ca și posibilitățile limitate ale colectivităților locale, ca urmare a menținerii unui anumit grad de *centralizare* a resurselor publice. Iar ca un factor pozitiv, cu potențial de dezvoltare, participarea agenților economici la pregătirea începerii anului școlar.
- Resursele umane* sunt, la rândul lor, restricționate sub cel puțin două aspecte: a) al numărului și structurii pe niveluri de pregătire și specialități; b) al *competenței necesare* implementării reformei învățământului și formării profesionale. Din păcate, insuficienta pregătire a lansării și implementării reformei a surprins nu numai familiile, copiii, ci, din păcate, și personalul didactic în ansamblu, insuficient pregătit pentru a susține reforma, cu deosebire în învățământul preuniversitar. S-ar părea că nu a fost suficient de (bine) gândită ordinea de prioritate și/sau concertarea diferitelor componente ale acestei reforme. S-a dovedit astfel (a câta oară?) că transplantul unor "organe" fără test de compatibilitate și pregătire a bolnavului poate fi respins sau poate avea rezultate mult sub nivelul celor scontate, dacă nu adverse.
- Pe de altă parte, nu putem să nu amintim încă două elemente: inovarea învățământului superior, pregătitor de personal didactic, în genere a formatorilor întârzie. Nu există încă, deși eforturi s-au făcut, un sistem, o rețea eficientă și atestată de "formare a forma-

torilor”; nivelul de salarizare din învățământul public de toate gradele - care rămâne cel mai atractiv și, în bună măsură, credibil sistem - nu este de natură să rețină tineretul, să încurajeze formarea unui corp profesional de elită, de excelență.

Resursele manageriale. Am inclus în categoria factorilor care conduc la “cercul vicios al resurselor umane în România” și resursele manageriale întrucât, la acest nivel, *criza* este, poate, la fel de puternică ca și cea a resurselor financiare. Reforma are nevoie de manageri de tip nou, dar formarea acestora a început cu destulă întârziere, după ce alte componente ale acesteia erau deja “pe piață”, deficitul de management devenind o frână a implementării acestora. În același timp, este una dintre explicațiile de fond ale insuficienței folosirii a experienței câștigate în procesul de aplicare a altor programe naționale sau transnaționale. În acest context, avem în vedere cu deosebire *relațiile de parteneriat și cofinanțare*, cu impactul lor favorabil în special la nivel local.

A *treia grupă de elemente* se circumscrie relației tensionate dintre *cererea de calificări a pieței muncii și oferta de calificări a sistemului de EFP*, dintre lumea școlii și lumea muncii, cum este adesea denumită această relație. Aceasta nu este o problemă simplă și nici una cu soluții unice, universal valabile. Este o problemă dezbătută de decenii, prezentă pe agenda de lucru a unor prestigioase organisme internaționale, comunități academice, guverne. La urma urmelor, desemnează *eficiența externă a EFP*, prin gradul de participare a absolvenților la forța de muncă, de integrare pe piața muncii și prin performanțele obținute.

Evident că nu există și nici nu va exista o *concordanță perfectă* între

volumul și structura cererii de calificări a pieței muncii și oferta sistemului de învățământ și formare profesională, din considerente, cum sunt:

- există un decalaj între momentul manifestării cererii de calificări pe piața muncii - setul de standarde ocupaționale, transformarea acestora în standarde de pregătire, și, respectiv, includerea în programele de învățământ (curricula adecvată nevoilor) și momentul intrării pe piața muncii. De aici, o serie de *decurelări* determinate, printre altele, de dinamica accelerată și adesea dificil de previzionat, a fenomenelor și proceselor de pe piața muncii și “inerția naturală” a sistemelor de pregătire. Chiar și în cazul în care au fost planificate în limite de toleranță accesibile și operaționale, există riscul ca acestea să nu mai corespundă cu cererea efectivă de competențe și calificări din momentul absolvirii. Decurelările sunt și mai mari în cazul în care există curențe în cunoașterea cererii de calificări, asociate cu deficiențe majore de orientare și consiliere profesională, în modularizarea pregătirii pornind de la competențe cheie spre cele de strictă specializare;
- deși tehnologia și conținuturile (curricula) învățământului și formării profesionale s-au modernizat apreciabil, fiind, pe cât posibil, orientate spre viitor, spre flexibilizare, modularizare, alternanța muncii cu învățătura etc., totuși sistemele de învățământ și formare profesională pregătesc, în bună măsură, din nefericire, cu mijloacele prezentului (ziua de azi,) oamenii pentru nevoi viitoare. Iar tendințele de globalizare a piețelor aduc cu ele o serie de *provocări* la care economiile sunt, mai mult sau mai puțin, pregătite să răs-

pundă, ca și riscul adâncirii *segmentării* piețelor muncii și a celor ale *formării profesionale*, polarizării sociale după criteriul “nivel de educație”, îngrădirii liberei circulații a forței de muncă.

În perioada de tranziție, decorelările menționate se manifestă cu o intensitate mai mare:

- piața emergentă a muncii este tensionată, segmentată, deși sub aspect instituțional și funcțional, se consolidează. Dar, studiarea nevoilor viitoare de calificări se menține deficitară. Nu există nici suficienți specialiști și nici resurse financiare pentru studierea sistematică a cererii de calificări pentru următorii ani; funcțiile întreprinderii, în egală măsură, ca agent al cererii și, respectiv, al ofertei de forță de muncă calificată s-au subțiat. Mai mult, chiar și interesul individului față de pregătire - în condițiile cronicizării crizei ocupării - este în scădere, cu deosebire în ceea ce privește învățământul secundar, liceal și cel profesional;
- nu există încă un sistem și metodologii fiabile de evaluare a calificărilor și competențelor dobândite înainte sau însușite prin experiență, ceea ce constituie o dificultate în modularizarea formării continue. Crearea Consiliului de Standarde Ocupaționale și Evaluare (COSA) constituie un pas important, care se cere însă consolidat, pentru așezarea efectivă a edificiului și funcționării formării profesionale pe standarde ocupaționale, pe evaluarea competențelor și certificarea lor de către COSA, ca organism abilitat cu atribuții în domeniu.
- se mențin discrepanțe între “cererea economică” și “cererea socială” de învățământ și formare profesională,

ca și între acestea și oferta de învățământ postobligatoriu;

- orientarea, consilierea și medierea profesională sunt încă departe de a susține consolidarea relațiilor dintre lumea școlii și lumea muncii;
- învățământul privat - în special cel universitar - nu s-a manifestat, în fapt, ca o alternativă viabilă și credibilă față de cel public;
- evaluarea și ierarhizarea instituțiilor de învățământ pe baza unor criterii de performanță științific determinate întârzie nepermis de mult;

Reforma învățământului preuniversitar - realizată cu finanțarea Băncii Mondiale - reforma învățământului tehnic și profesional - realizată prin programul Phare-VET, reforma învățământului superior introduc o serie de inovații, de elemente noi capabile să garanteze apropierea ofertei de calificări de cererea pieței muncii, deschid noi orizonturi pentru formarea și dezvoltarea capitalului uman din România, în consens cu standardele europene și reformele preconizate în UE. Între acestea, amintim doar câteva: organizarea educației și pregătirii profesionale pe baza standardelor ocupaționale și a standardelor de pregătire; lărgirea și delimitarea ariilor curriculare; apropierea de nevoile pieței muncii locale (30% din curriculum este de competența organelor locale); modularizarea pregătirii și acordarea celei de a doua șanse; caracterul deschis al învățământului postobligatoriu; evaluarea și atestarea cunoștințelor și competențelor; sporirea capacității instituționale; formarea managerilor, dezvoltarea învățământului la distanță etc.

3.3. Trebuie și poate fi depășit cercul vicios (cercurile vicioase)? Cum?

Răspunsul la o asemenea întrebare nu poate fi decât *da*. Problema care se pune cu acuitate este însă *cum și prin ce mijloace* ?

Este clar că, în plan intern, în România, ca de altfel și în alte țări în tranziție, s-au acumulat elemente puternice ale unei crize a resurselor umane, atât prin pierderi nete de capital uman, de competență, cât și prin insuficienta capacitate instituțională și financiară de susținere a procesului de dezvoltare a capitalului uman, ca factor cheie, cu forță dinamizatoare, de antrenare și susținere a dezvoltării durabile. Este nevoie de un alt tip de gândire și acțiune în ceea ce privește resursa umană, pentru a depăși criza în care România se zbate de o bună perioadă de timp. Și, în același timp, de o compatibilizare a politicii naționale în acest domeniu cu politicile și standardele europene. Ceea ce se traduce practic prin apropierea/alinierea și însușirea acquis-ului comunitar, în condiții adaptate mediului național.

Din această perspectivă, este credem nevoie de elaborarea unei STRATEGII A DEZVOLTĂRII CAPITALULUI UMAN (SDCU) - ca una dintre componentele Strategiei de dezvoltare durabilă a economiei, în ansamblul ei. Altfel, accentul deplasat, dezarticulat pus pe politici monetar-financiare - uneori și incoerente - în detrimentul altor componente ale reformei sau al altor factori de care depinde funcționalitatea economiei de piață, devine (dacă nu a devenit deja) o capcană periculoasă pentru cea mai importantă resursă potențială a țării.

Principalele cerințe față de SDCU pot fi sintetizate astfel:

- o strategie globală, multianuală integrată și integratoare;
- coerența internă a SDCU și coerența

externă, respectiv cu celelalte componente ale strategiei de dezvoltare economică și socială. Din această perspectivă, cuvintele cheie în jurul și cu ajutorul cărora o asemenea strategie poate fi construită și implementată sunt: *coerență - coordonare - dialog - comunicare - parteneriat - cofinanțare - transparență*;

- o strategie *națională*, ca obiective și priorități; *arborescentă*, sub aspectul dimensiunilor regionale/locale - ca nucleu al SDCU, pe baza armonizării intereselor, a priorităților locale cu cele generale;
- o strategie racordată la orientările UE, având în vedere instrumentele și mecanismele cu care aceasta operează, precum și faptul că sistemele de învățământ și formare profesională din țările membre ale UE sunt, la rândul lor, în reformare, supuse presiunilor puternice ale piețelor muncii. Nevoia de convergență a acestora devine factor al competitivității și funcționării pieței interne comunitare. Fără îndoială că SDCU ar fi de natură să spargă (sau cel puțin să facă o puternică breșă) în așa-numitul cerc vicios al resurselor umane care se autoîntreține. În acest scop, ar trebui să urmărească simultan o serie de obiective. Între acestea, cele mai importante ni se par:
 - a. *integrare* a dimensiunii umane în orice proiect de reformă (impactul, costul); *articularea* măsurilor de reformă pe domenii, din perspectiva dezvoltării, valorizării și valorificării resurselor umane; *recuperarea* deficitului de performanță; *reabilitarea* rolurilor resurselor umane în accelerarea/încheierea tranziției și a pregătirii aderării la UE;
 - b. *coordonare* a diverselor politici pe termen scurt, mediu și lung astfel încât *coridorul de conciliere* a criteriilor de

performanță, de motivare pentru rezultate superioare cu cele de dreptate, echitate și coeziune socială să devină funcțional;

- c. *dezvoltare a capacității de dialog, informare/comunicare, parteneriat, negociere, participare și transparență* în gestionarea resurselor umane, prin asumarea, de către fiecare partener, a răspunderilor care îi revin potrivit legii și statutului său; aceeași exigență se cere și la nivelul *cetățeanului*, care trebuie să aibă capacitatea ca, în cunoștință de cauză, să-și asume noi roluri politice, economice, sociale, să-și valorifice cât mai bine competența într-un context politic și economico-social în continuă mișcare. Numai astfel, declinul și inerția vor fi depășite, prin apariția de noi competențe și centre de excelență, prin inițiativă, angajare și responsabilizare;
- d. *descentralizare și consolidare* a dimensiunilor regionale/locale ale SDCU; centrarea educației și formării profesionale pe proiecte adoptate la nivel local, fără a se pierde din vedere componentele educației și formării profesionale generale;
- e. *dezvoltare/perfecționare/adaptare a capacității instituționale* a diferitelor piețe, cu predilecție a pieței muncii, a celei a educației și a științei;
- f. accent pe *predictibilitatea* nevoilor viitoare; conținuturi, calitate, flexibilitate funcțională, monitorizare, evaluare, certificare și transparență a calificărilor;
- g. *cooperare/colaborare* inter și intra-instituțională;
- h. creșterea gradului de *employabilitate (ocupabilitate) a forței de muncă*, limitarea creșterii șomajului și, în perspectivă, reducerea acestuia, combaterea sărăciei, descurajării și excluderii sociale;

- i. *continuarea însușirii (preluării/transpunerii) acquis-ului comunitar*, deopotrivă sub aspect legislativ, instituțional, al promovării unor mecanisme și politici de formare profesională pe tot parcursul vieții și de ocupare a forței de muncă.

Astfel concepută, SDCU va conduce la noi paradigme, atitudini în ceea ce privește capitalul uman, va genera un alt tip de comportamente ale indivizilor în familie, în colectivitate/comunitate, la locul de muncă, în societate, un alt tip de participare și alternanță între învățare și activitate.

La acestea, adăugăm și faptul că există, prin parteneriat, dialog, cooperare și transparență, și surse viabile de susținere a amplului proces de dezvoltare a capitalului uman, de depășire a *crizei de investiții, de subfinanțare* în acest domeniu, apărută după 1980 și accentuată în deceniul 1990-2000. Aceste surse pot proveni - după cum am menționat deja - din fonduri publice, naționale și locale, din fonduri private, respectiv agenți economici și alți operatori pe diverse piețe, din fonduri investite de familie și/sau persoana interesată în dezvoltarea competențelor sale; din fonduri provenite de la donatori externi, de regulă în regim de cofinanțare, rambursabile și/sau nerambursabile. Eficiența conjugată a cheltuirii acestor fonduri în raport cu țintele urmărite rămâne dependentă de *alocarea lor rațională, performanță*, în conformitate cu *prioritățile și nevoile reale*, ca și de *utilizarea competențelor formate* în formule dintre cele mai diverse, adaptate noii tipologii a ocupării forței de muncă.

Fără îndoială că o asemenea strategie se cere să fie racordată, prin toate fibrele sale, la orientările Strategiei Europene pentru Ocupare (SEO) și la Directivele și recomandările anuale ale UE, în acest domeniu.

Anexa nr. 1

Cunoștințe profesionale, calificare profesională, competență profesională

	Cunoștințe profesionale	Calificare profesională	Competență profesională
Elemente profesionale	Cunoștințe, deprinderi, aptitudini	Cunoștințe, deprinderi, aptitudini	Cunoștințe, deprinderi, aptitudini
Importanță	definite pentru fiecare profesie	Flexibilitate în profesie	Mediu profesional și organizare
Caracterul activității	Muncă de execuție determinată	Muncă de execuție determinată	Capacitatea de elaborare și execuție autonomă
Gradul de organizare	Organizare exogenă	Autonomie	Organizare autodefinită

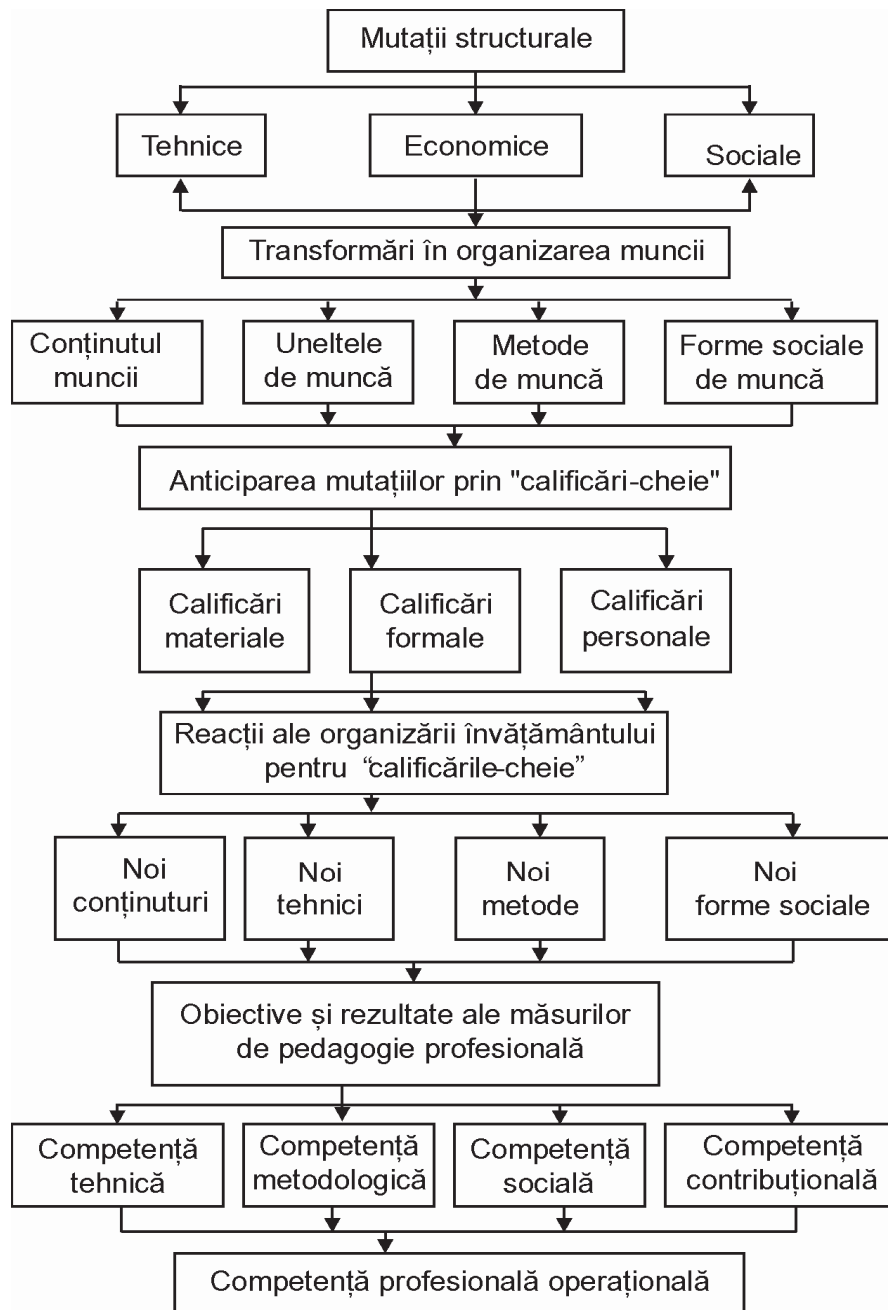
Sursa: CEDEFOP, Formation professionnelle, *Revue européenne no. 1/1994, p. 9.*

Componentele competenței profesionale

Competență tehnică - continuitate - cunoștințe - deprinderi - aptitudini	Competență metodologică - flexibilitate - adaptabilitate - metode/stiluri	Competență socială - comportamente/ atitudini	Competență contribuțională - participare - angajare - responsabilitate
<p>nivel interdisciplinar nivel profesional aprofundare profesională lărgirea profilului profesional nivel de înțelegere nivel de experiență</p>	<p>metode de muncă variate și variabile soluții în funcție de situația concretă metode variate de rezolvare a problemelor autonomie, reflecție asupra lucrului, planificării, executării și controlului flexibilitate</p>	<p>nivel individual, performanță, suptele; capacitate de adaptare disponibilitate nivel interpersonal, spirit de cooperare, loialitate cinste, serviabilitate, spirit de echipă</p>	<p>Capacitate de coordonare Capacitate de organizare Capacitate de combinare Capacitate de convingere Capacitate de decizie Responsabilitate</p>

Sursa: CEDEFOP, Formation professionnelle, Revue européenne no. 1/1994, p. 10.

Corelații între mutații structurale, calificare și competențe profesionale



Sursa: CEDEFOP, *Formation professionnelle, Revue européenne* no. 1/1994, p. 10.

Bibliografie

- Barro, Robert* - **Education and Economic Growth**, Working Paper, Harvard University, 2000.
- Becker, S Gary* - **Capitalul uman. O analiză teoretică cu referire specială la educație**, Editura ALL; București 1997.
- Bârzea, Cezar și colectiv - **Strategia Națională de Dezvoltare a Resurselor Umane**, ONR, ETF, Bucuresti, 1999.
- Bârzea, Cezar și colectiv* - **Cartea Albă a învățămîntului din România**, MEN, ISE, octombrie, 1995.
- Blaug, M - **Economics of Education**, Elmsford, New York, 1970.
- Bloom, Benjamin* - **Human Characteristics and Social Learning**, McGraw-Hill, New York, 1976.
- Daumard, Pierre* - **Le prix de l'enseignement en France**, Calman-Levy, Paris, 1969 - Denison, Edward F. a) Trends în American Growth, 1929 – 1982, Washington DC: The Brookings Institution, 1985; b) The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before US, New York, 1962; c) Why Growth rates differ. The Brookings Institution, 1967.
- Faure, Edgar* - **Apprendre à être, UNESCO**, Fayard, Paris, 1973.
- Grindea, Dan* - **Învățământ. Producție**, Ed. Politică, București 1973.
- Hallak, J.* - **Coûts et dépenses en education**, IPE, Paris, 1969.
- Jaruin, B.A.* - **Eficiența economică a calificării**, Gospolitizdat, Moscova 1969.
- Le Thanh – Khoi* - **L'industrie de l'enseignement**, Les Editions de Minuit, Paris 1967.
- Marchal, A* - **Principles of Economics**, New York, 1949.
- Mill, John Stuart* - **Principles of Political Economy with some of Their Applications of Social Philosophy**, London, Parker 1848 (Citat după: Backer, S Gary). **Capitalul uman. O analiză teoretică cu referințe speciale la educație**, Editura All, București 1997.
- Mincer, Jacob* - **Investment in Human Capital and Personal Income Distribution**, Journal of Political Economy, August 1958.
- Nicolae Valentin* - **Un factor propulsor al dezvoltării economice – educația**, Probleme economice, nr.12/1971.
- Perț, Steliana* - **Cu privire la contribuția formării profesionale a forței de muncă la creșterea economică**, Editura Academiei, București, 1974.
- Perț, Steliana* (coordonare) - **Formarea profesională a forței de muncă. Conținut. Mutații Exigențe din perspectiva noii construcții europene**, CIDE, 1997.
- Perț, Steliana* - **Probleme ale determinării contribuției calificării la creșterea economică**, Viața economică, nr. 37/1971.
- Perț, Steliana* - **National Study: Romania** in vol. "Study on the Opening of the Leonardo da Vinci Programme to the Countries of Central and Eastern Europe (David Handley – coordinator), ETF, NCVQ, 1996.
- Raboaacă, Gheorghe; Perț, Steliana*, (coordonatori) - **Mobilitatea forței de muncă. Eficiența formelor de pregătire a muncitorilor calificați**. Editura Politică, București 1976.
- Reading, Viviane; Solbes, Mira Peter - **Key Data on Education in Europe, EC, Eurydice** - Eurostat 1999-2000, Brussels, 2000.
- Richta, Radovan* - **Civilizația la răscruce**, Editura Politică, 1970.
- Schultz, T* - **The Economic Value of Education**, New York, London, Columbia University Press, 1963.
- Smith, Adam* - **Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei**, vol. I, Editura Academiei Române, București 1962.
- Stiglitz, J.E.* - **The Theory of Screening, Education and the Distribution of Income**, University of Yale, 1973.
- Strumilin, GS - a) **Eficiența învățămîntului în URSS**, Ekonomiceskaia Gazeta, nr.14, 1962; b) **Aspects économiques de l'éducation en URSS**, Revue Internationales de Sciences Sociales, no.2, 1962.
- Suciu, Marta-Cristina* - **Investiția în educație**, Editura Economică, 2000.
- Trebici, Vladimir* - **Populație, educație, eficiență economică**, Viața economică nr. 17/1969.
- Vaizey, J* - **Economie de l'éducation**, Les Editions Ouvrières, Paris 1964.
- * * * **Glossary: Labour Market Terms and Standards and Curriculum Development Terms**, Working Document, European Training Foundation, 1997.
- * * * **The Oxford Dictionary for the Business Word**, Oxford University Press, 1993.