

EDUCAȚIA ADULȚILOR

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE: EXPLORARE DE CADRU CU IMPACT INOVATOR DE COMPATIBILIZARE CONCEPTUALĂ PE AXA CERERE–OFERTĂ

Liliana POSTAN

Catedra Științe ale Educației

The article appeals to continue vocational training (CVT) issues from the perspective gradual osmosis of various systems and subsystems in order to develop a functional and stimulating framework.

The study is based on the concepts of marketing education, social dialogue, the labor market.

In the article the concept of social partnership in the field of CVT is developed. There are summarized some international practices in the field of CVT.

The concept of educational marketing is approached in order to put the anticipatory relevant size of the educational offerings in relation with the labor market.

Parteneriatul social este unul dintre instituturile cu funcții reglatorii ale economiei de piață ce operează în cadrul raporturilor de muncă. Potrivit prevederilor art.15 din Codul Muncii al Republicii Moldova, parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților [1].

Importanța socială a acestui tip de parteneriat este determinată de amploarea domeniului său de acțiune, ce rezidă în reglementarea raporturilor de muncă, dar și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, printre care se numără și formarea profesională (art.121-221 din Codul Muncii). Aceste prevederi ale Codului Muncii se considera inovatoare în legislația națională cu privire la raporturile de muncă și vin să introducă viziunea unei osmoze graduale între structurile de pregătire care rămân astăzi relativ deconectate unele de celelalte.

Memorandumul privind învățarea pe parcursul vieții, document al Comisiei Comunității Europene, adoptat în anul 2000, recomandă aplicarea acestei viziuni ca model de acțiune comună pentru a pune învățarea permanentă în practică [2]. Deși nu au fost dezvoltate încă strategii comprehensive și coerente (de către majoritatea statelor Comunității Europene), toate recunosc că, acționând împreună într-o diversitate de parteneriate, este esențial pentru a pune învățarea permanentă în practică. Parteneriatele includ cooperarea dintre ministere și autoritățile publice în vederea dezvoltării politicilor coerente. Acestea îi integrează sistematic pe partenerii sociali în dezvoltarea și implementarea procesului de consonanță cu inițiativele public-private [3].

Parteneriatele trebuie privite pe larg, pentru a nu omite participarea unor actori importanți. De rând cu alte parteneriate, menționăm modelul dialogului social între Sindicate-Patroni-Guvern, care funcționează într-un cadru definit de negocieri și consultări colective la nivel local, teritorial, sectorial și național.

În aspect comparativ, vom trece în revistă câteva experiențe internaționale în domeniul parteneriatului social în problemele formării profesionale continue [4].

În România funcționează următoarele organisme tripartite în domeniul formării profesionale a salariaților:

a) **Consiliul Pentru Standarde Ocupaționale și Atestare (COSA)** care are drept obiectiv crearea unui sistem nou de evaluare și certificare a competențelor profesionale, compatibil cu procedurile internaționale;

b) **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților** – forum de dialog social cu misiunea de a promova formarea profesională de calitate pe tot parcursul vieții indivizilor și de a contribui astfel la fundamentarea politicilor și strategiilor naționale și sectoriale în domeniu;

c) **Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă** – organism tripartit care trebuie să prezinte Guvernului propuneri de strategii și politici pentru creșterea nivelului și calității forței de muncă.

Experiența altor state în domeniul asigurării calității formării profesionale a adulților (Germania, Franța, Marea Britanie) este axată pe dezvoltarea mecanismelor de parteneriat social. De exemplu, în Germania, prin combinarea opiniilor celor două forme de reprezentare (patronate și sindicate) se ajunge ca partenerii sociali să realizeze un cadru comun de reglementări pentru fiecare sector implicat în organizarea formării profesionale: angajatori, sindicate, camere de comerț și industrie. În cadrul procesului de negociere se stabilește atât *conținutul formării profesionale* în cadrul instituțiilor angajatoare, cât și *competențele care vor fi dobândite ca urmare a formării*. Aceste activități se realizează cu respectarea cadrului legislativ existent la nivel federal și a reglementărilor referitoare la piața ofertei de formare profesională. Mai mult, asigurarea serviciilor de formare profesională coboară la nivelul unei entități private – întreprinderea, care devine atât furnizor, cât și beneficiar principal. Statul federal este implicat în proces prin garantarea funcționării normale a sistemului, în concordanță cu legea formării profesionale, precum și prin luarea măsurilor care se impun în cazul apariției unor disfuncții, în concordanță cu principiul subsidiarității. Dezbaterile privind conținutul formării profesionale în Germania sunt dominate de preocuparea privind asigurarea unui echilibru între interesele colective și cele individuale. Sindicatele doresc lărgirea formării profesionale în vederea promovării autonomiei ocupaționale, în timp ce angajatorii pledează pentru o formare profesională cu o aplicabilitate imediată într-un domeniu îngust. Aceasta înseamnă că, în urma unui lung proces de negociere la nivel social, se ajunge la un anumit compromis, care să acopere nu doar conținutul formării, dar și condițiile în care se desfășoară aceasta (costul formării, plata cursanților, precizarea cursanților).

Ca și în cazul Germaniei, în Franța, partenerii sociali se implică în determinarea valorii noilor programe de formare profesională la nivel sectorial, dar nu pentru a stabili direct reglementările, ci pentru a influența deciziile autorităților publice. Diferența este explicată prin voința de implicare a partenerilor sociali. În acest sens trebuie remarcată slaba implicare a sindicatelor în problemele formării profesionale.

În cazul Marii Britanii, parteneriatul social la nivel de formare profesională continuă poate fi rezumat prin următoarele caracteristici:

- deciziile-cheie privind nevoile de formare și modul în care trebuie să se desfășoare formarea profesională aparțin angajatorilor;
- formarea profesională are loc pe o piață liberă, fiind oferită de o mare varietate de furnizori publici sau privați;
- rolul principal al statului este de a oferi orientare și de a finanța un cadru instituțional în care se pot lua decizii privind formarea profesională;
- intervenția statului în dezvoltarea formării profesionale a vizat nevoia de a crea un cadru coerent de calificări profesionale și rute de parcurgere la nivel național, de a construi standarde educaționale și de formare profesională competitive și de a răspunde declinului industriei tradiționale și restructurării economice;
- finanțarea formării profesionale este distribuită în felul următor: 57% din cheltuieli sunt finanțate de patronate, 20% de stat, 13% – autofinanțare.

Remarcăm că astăzi are loc o schimbare notabilă către politici mai integrate care combină obiective sociale și culturale cu argumentarea economică rațională în favoarea învățării de-a lungul vieții.

Dinamica evenimentelor și a schimbărilor, globalizarea, integrarea impun o abordare nouă a formării profesionale.

O economie de piață este o economie a schimburilor libere, în care oferta este determinată de cerere. Oferanții, adică producătorii, trebuie să reușească să identifice, să anticipeze și să producă după nevoile consumatorilor.

Piața muncii este o componentă a economiei de piață, fiind definită ca spațiu economic și social unde se întâlnește și se negociază, în mod liber, cererea de forță de muncă, exprimată de către deținătorii de capital – *cumpărătorii*, și oferta forței de muncă, reprezentată de posesorii forței de muncă – *oferanții*.

Oferanții sunt persoanele care *dețin și doresc să-și vândă* forța de muncă și care au capacitatea de a răspunde, într-o măsură mai mare sau mai mică, cerințelor unui loc de muncă. *Solicitanții, cumpărătorii* de forță de muncă sunt proprietarii de capital sau reprezentanții acestora, sunt cei care creează locuri de muncă și care cumpără forța de muncă necesară pentru a ocupa locurile de muncă disponibile.

Ca pe orice altă piață, pe piața muncii funcționează mecanisme concurențiale, forța de muncă se tranzacționează liber. Principalul instrument de reglare a pieței este *prețul forței de muncă*, exprimat prin *salariu* și negociat între vânzător și cumpărător.

Locurile de munca sunt generate de producția de bunuri și servicii. De aceea, piața muncii poate fi considerată o piață secundară. Dar, forța de muncă este esențială în orice activitate. Forța de muncă determină orice demers al societății. Deci, piața muncii este, totuși, o piață principală.

Forța de muncă nu poate fi disociată de persoana care o deține. Piața muncii are o dimensiune umană, foarte sensibilă, iar pe piața muncii echilibrul este fragil. În caz de dezechilibre, efectele sociale determină stări conflictuale greu de controlat. De aceea, prețul forței de muncă are un rol limitat. Societatea este obligată să asigure protecția deținătorilor de forță de muncă și să asigure un echilibru social prin reglementări specifice. Contextul politic intern și internațional, raportul dintre cerere și ofertă determină tipul acestor reglementări.

Tot factorul uman determină o anumită inerție și autoreglare prin:

- factorii demografici (de exemplu, vârsta);
- cultura socială (comportament, mentalitate, atitudine față de muncă etc.);
- nivel de educație și de formare profesională;
- situația dialogului social;
- etc.

Piața muncii este strâns legată de „piața calificărilor” care contribuie substanțial la echilibrul atât de necesar între cerere și ofertă. În documentul citat mai sus este specificat că nivelul cererii de educație trebuie să crească odată cu oferta [5], astfel fiind identificată paradigma marketingului educațional de dezvoltare simultană a pieței educaționale cu o valență anticipativă a ofertei. Totodată, constatăm că mecanismul de cerere și ofertă pe piața forței de muncă nu are doar o dimensiune cantitativă, ci și una calitativă, ce se referă la competitivitatea resurselor umane, la capacitatea acestora de a deveni capital uman.

Identificând principalele provocări comune ale angajatorilor și angajaților, Comisia Europeană se pronunță asupra necesității imperioase a flexibilizării pieței muncii în corelație cu asigurarea securității corespunzătoare nevoii participanților la procesul productiv. În viziunea UE, adaptarea pieței muncii la noile provocări se concentrează în conceptul de „flexicurity”, rezultat al combinării unor necesități fundamentale ale pieței forței de muncă: flexibilizarea și securitatea.

Educația și formarea de-a lungul întregii vieți – factor primordial al asigurării securității ocupaționale, reprezintă o componentă centrală a modelului social european, mai ales în condițiile actuale ale provocărilor induse de evoluțiile în plan tehnologic și demografic, care impun reînnoirea constantă a competențelor, în vederea sporirii șanselor de acces pe piața muncii.

Clubul de la Roma estima, în 1979, că supraviețuirea omenirii depinde de educația permanentă, care trebuie să fie: *anticipativă, inovativă și permanentă*. Evoluția organizării socioculturale, a cunoașterii, a tehnologiilor fac ca să nu mai fie suficiente competențele de bază dobândite clasic. Educația permanentă este un sistem educațional integral, deschis pentru toate tipurile de educație. Scopul educației permanente este de a îmbunătăți calitatea vieții prin adaptare, inovare și corectare, de a dezvolta personalitatea umană, de a pregăti omul pentru autoinstruire și autoeducație.

Formarea profesională inițială este în decalaj continuu față de evoluția pieței muncii. Crearea dimensiunii europene obligă la o reformă a sistemului educațional, la organizarea unui sistem educațional care să asigure, chiar și în perioada de tranziție și de integrare, menținerea potențialului creativ și productiv al resurselor de muncă, prevenirea erodării cunoștințelor profesionale (mai ales la șomerii de lungă durată), pregătirea oamenilor pentru o viitoare creștere economică datorită modernizării și introducerii progresului tehnico-economic.

Rata sporită a șomajului în Republica Moldova (conform BNS – 9,4%, în trimestrul I 2011) denotă „pierderi școlare” de tipul „disfuncționalităților profesionale”, exprimate prin „decalaje între nomenclatorul de profesii și de specialități, de „rata participării la profesie” (decalajul între profesie și ocupație), de stările subutilizării profesionale („abandonul competenței”), de „exercițiul profesionalității” (decalajul între tabela de sarcini și tabela de competențe), de șomajul intelectual. Armonizarea relațiilor dintre sistemul educațional și piața forței de muncă poate fi atinsă prin dezvoltarea parteneriatului social în domeniul educației și prin lărgirea acoperirii pieței muncii cu servicii educaționale.

Sunt cunoscute câteva modele de parteneriat social pentru formare profesională în Uniunea Europeană și în statele membre [6].

În modelul *Piață/educație*, dezvoltat de Campinos-Dubernet și Grando (1988), se face distincția dintre modelele de piață și modelele educaționale ale sistemelor formării profesionale.

Marea Britanie și Italia sunt considerate a fi organizate după modelul pieței, în care întreprinderile sunt responsabile pentru formarea profesională, motiv pentru care formarea angajaților se realizează foarte puțin de furnizori de formare externi întreprinderii, iar nevoile de formare sunt bazate pe nevoile pe termen scurt ale patronatului. Modelul pieței este asociat cu lipsa periodică a calificărilor și competențelor, cu lipsa cronică a investițiilor în formare profesională.

Franța și Germania sunt considerate că funcționează pe baza modelului educațional, în sensul că formarea profesională a angajaților este realizată de furnizori de formare externi întreprinderii.

Modelul *Loc de muncă/școală*, dezvoltat de Lynch (1994), distinge între sistemele de formare profesională bazate pe locul de muncă și cele care se bazează pe școală sau sunt coordonate de guvern.

Între sistemele în care formarea profesională este corelată cu locul de muncă, cele din Germania și Danemarca au la bază ucenicia, iar cel din Franța se bazează pe sistemul taxelor plătite de patronate. Problema comună a acestor sisteme este asigurarea de către furnizori a formării de abilități transferabile.

Norvegia este considerată a avea un model bazat pe școală. Adnett (1996) subliniază diferențele majore care se înregistrează între nivelul educațional al forței de muncă în cazul țărilor din nordul și din sudul Uniunii Europene. Țările din nord au un nivel mai ridicat universitar și terțiar ne-universitar. Investiția în educație, ca procent din PIB, este mai mare în țările din nord și mai mic în Germania, unde ucenicia realizată în sistem dual este dominantă în oferta formării profesionale, iar întreprinderile își aduc și contribuția financiară.

După cum rezultă din succinta prezentare realizată, diversitatea aranjamentelor specifice formării profesionale reflectă diferențe în ordinea industrială, tradiții și instituții, în măsura în care „formarea profesională este parte din sistemul relațiilor sociale cu care interacționează” (Rainbird, 1993).

Parteneriatul social pentru formare profesională în noile state membre ale UE și în țările din sudul Europei nu este un domeniu prioritar.

Parteneriatul social tripartit: sindicate-angajatori-stat are o responsabilitate la nivelul persoanei și sistemului. În cadrul dialogului social trebuie coordonate:

- ✓ administrarea infrastructurii educației
- ✓ definirea cadrului legislativ
- ✓ stabilirea standardelor
- ✓ asigurarea și monitorizarea calității
- ✓ stabilirea mecanismelor de acreditare a calificărilor naționale
- ✓ specificarea modalităților de autorizare a programelor de formare profesională
- ✓ etc.

Totodată, partenerii sociali trebuie să-și elaboreze viziuni proprii în domeniul formării profesionale reieșind din interesul tripartit conjugat privind calitatea forței de muncă și punerea ei în acord cu cerințele pieței muncii. Ei trebuie să contribuie la dezvoltarea dialogului între sistemul de învățământ și cel economic în vederea armonizării standardelor educaționale și a standardelor ocupaționale.

Asumându-și roluri de reglementare și decizie, partenerii sociali trebuie să organizeze, să încurajeze și să motiveze indivizii pentru a-și asuma responsabilități privind managementul propriei vieți și pregătiri profesionale.

Referințe:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162/648.
2. Formarea profesională continuă. Baza legislativ-normativă. Ministerul Educației al Republicii Moldova, Institutul de Instruire Continuă. - Chișinău, 2005.
3. Ibidem.
4. Poștan L. Parteneriatul social: demersuri de instituționalizare a formării profesionale // Analele Științifice ale USM, vol.III, 2005, p.262-266; În: materialele Conferinței internaționale „Standardele și calitatea învățământului continuu”, 21-23 aprilie 2005, p.217-226.
5. Formarea profesională continuă. Baza legislativ-normativă. Ministerul Educației al Republicii Moldova, Institutul de Instruire Continuă. - Chișinău, 2005.
6. Șerban M., Pataki I. Oportunitatea constituirii unui mecanism regional de dialog social în sprijinul creșterii ocupării forței de muncă. - București: Humanitas educațional, 2003.

Prezentat la 21.11.2011