



**FPPG**

**Federația Patronală Petrol și Gaze**

**Din  
activitatea  
patronală  
internațională**

**Comitetele Sectoriale  
pentru  
Formarea Profesională**

**Octombrie  
2014**

## PREFAȚĂ

Prezenta lucrare este o sinteză documentară realizată pe baza studierii unor **surse variate de documentare despre sistemele de Formare Profesională Continuă (FPC) și Comitetele/Consiliile sectoriale (CS) din țări europene și de pe alte continente**: studii, documente europene, prospecte de prezentare, statute, regulamente ale CS și alte lucrări despre FPC și CS.

Lucrarea face parte din **seria: “Din activitatea patronală internațională”** elaborată de specialiștii de la **Federația Patronală Petrol și Gaze (FPPG) și editată prin suplimente la revista „Partener”**.

Prin aceste suplimente, disponibile și pe website-ul: [www.fppetrolgaze.ro](http://www.fppetrolgaze.ro), s-a urmărit unul dintre obiectivele strategice ale Federației – **perfecționarea metodelor de conducere a organizațiilor patronale prin aplicarea conceptelor și metodelor moderne de management pe plan internațional**.

Ca partener social activ și membru fondator al Comitetului Sectorial “Energie Electrică, Termică, Petrol și Gaze”, FPPG este interesată de buna funcționare a acestui organism paritar, de clarificarea rolului și funcțiilor Comitetele Sectoriale din țara noastră, în general.

În acest scop a fost elaborată lucrarea de față, căci **studierea experienței pe plan internațional, analiza modului de organizare-finanțare a procesului de formare continuă și a comitetelor sectoriale sunt utile pentru fundamentarea de propuneri de perfecționare a activității comitetelor sectoriale din țara noastră și a procesului de formare profesională continuă**.

Ideea de a aborda **subiectul „comitete sectoriale” (CS)** într-o sinteză documentară își are originea în dezbaterile pe această temă la care au participat majoritatea factorilor implicați în organizarea și funcționarea acestor organisme în țara noastră.

În discuțiile purtate în diverse ocazii, de la înființarea în 1999 a CS pe lângă Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților - CNFPA și până în prezent, în care erau evidențiate dificultăți și disfuncții ale acestora, replica predilectă a unor reprezentanți ai autorităților publice era: **„Dar la alții cum funcționează?!”**

Din dorința de a răspunde documentat la această întrebare, am considerat că o studiere temeinică a formelor de organizare a CS pe plan internațional va evidenția modele care s-ar aplica eficient în condițiile din țara noastră, va demonstra necesitatea definirii clare atât a noțiunilor și conceptelor utilizate, cât și a aplicării cu discernământ a diverselor formule organizatorice.

Pentru elaborarea lucrării s-a apelat la diverse surse de documentare: studii asupra formării profesionale continue (FPC) și a comitetelor/consiliilor sectoriale (CS) în țările europene și în alte țări; prospecte de prezentare, statute, regulamente ale CS și alte lucrări despre CS naționale și europene.

O problemă proritară în lucrare este **definirea CS, titulatura utilizată**.

În legislația românească, CS sunt definite în moduri diferite: **„structuri de dialog social organizate la nivelul sectoarelor de activitate stabilite de CNFPA”**(Legea nr. 132/1999); **„instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național în vigoare”**(OUG nr. 28/2008); **„o structură atipică de dialog social, promovată în încercarea de a prelua modelul de dialog autonom din cadrul comitetelor sectoriale europene, organizate la nivel de ramură”** (website-ul Ministerului Muncii).

O altă problemă urmărită este **stabilirea domeniului sau a obiectului de activitate**.

Ca **domeniu sau obiect de activitate**, există accepțiuni diferite: **„structuri paritare sectoriale de dialog social pentru formarea profesională”** (a adulților), având ca funcție: **„funcționarea adecvată a sistemului de educație și formare profesională”** (Legea nr. 132/1999); sau **„dezvoltarea formării inițiale și continue în funcție de cerințele pieței muncii”**(în expunerea de motive a OUG 28/2009); **„participă la elaborarea strategiilor naționale în domeniul formării profesionale”**; **„susțin promovarea sistemului de formare și evaluare pe bază de competențe”**( art. 4.11,a,c-OUG28/2009).

Deși există „Asociația Națională a Comitetele Sectoriale”, înființată la **15 martie 2012, în Statutul acesteia nu apare o definiție a CS, nici nu se precizează domeniul de acțiune al acestora**. Doar la un singur CS dintre cele 15 existente la înființare se precizează domeniul: **„Formarea profesională în domeniul Protecției Mediului”**.

Față de cele arătate mai sus, **în lucrare am utilizat termenul generic de „comitet sectorial”(CS) și am investigat organismele paritare similare existente la nivel național și european**.

Pentru că în majoritatea țărilor studiate și în documentele europene termenului de comitet/consiliu sectorial i se asociază **domeniul formării profesionale continue (FPC)**, am analizat modul de organizare a acestui sistem în Europa și în țările studiate, activitatea și modul de organizare ale CS în acest context.

Deoarece CS din țara noastră li se asociază și rolul de **participant la dialogul social (DS)** și se evocă documentele europene despre acesta, am studiat **documentele UE despre DS**.

Diversitatea subiectelor despre definirea și activitatea CS a determinat lărgirea lucrării, **elementele studiate fiind structurate conform schemei din figura nr. 1.**

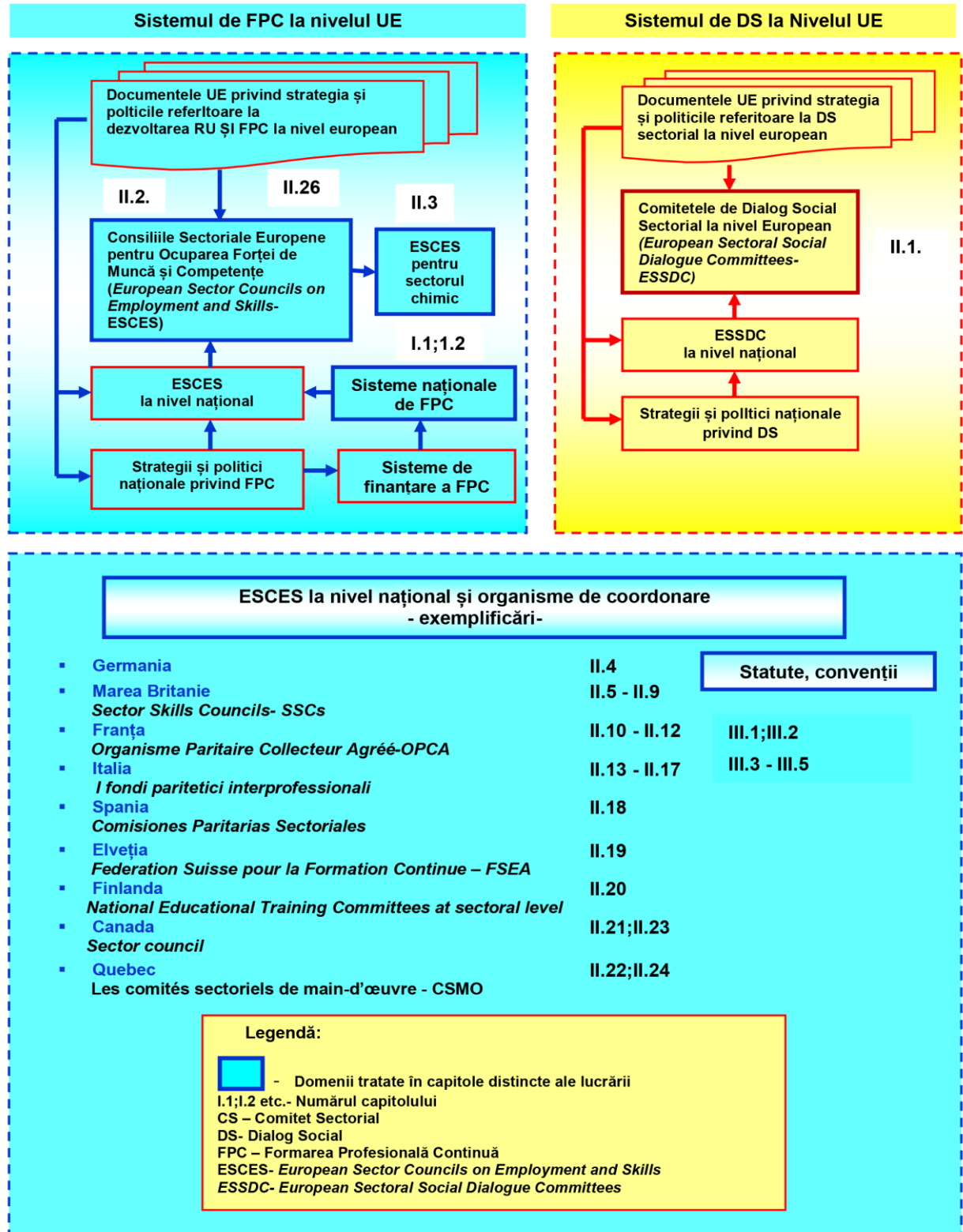


Figura nr.1 Schema de structurare a lucrării

În continuare, se vor prezenta sintetic **capitolele lucrării și concluzii utile în procesul de FPC și în activitatea CS din țara noastră**, [Acestea aparțin autorilor studiului și sunt marcate cu un chenar albastru.]

## Formarea profesională continuă pe plan internațional (I.1;I.2)

Atât în documente românești, cât și în cele europene, **obiectul de activitate al CS este legat de FPC**, în diferite enunțuri și accepțiuni, iar **modul de organizare al CS este determinat de sistemul de FPC din fiecare țară**. În primele două subcapitole ale lucrării au fost studiate **sistemele naționale de FPC în țările europene**, ca mod de finanțare, ca organizare a **sistemului FPC** și ca **rol al CS** în cadrul acestuia.

**FPC ocupă un loc central în strategia de dezvoltare a resurselor umane în Europa.**

Organizarea și finanțarea acesteia sunt **abordate în moduri diferite**.

- ✚ **Studiul "Formare profesională în Europa"**, realizat în 2012 de grupul francez de consultanță CEGOS, în șase țări europene: **Franța, Germania, Spania, Italia, Marea Britanie și Olanda** a evidențiat următoarele:

Se poate realiza o **grupare a sistemelor naționale de formare profesională** astfel:

### ❖ **3 țări fără obligație legală pentru întreprinderi de a finanța formarea salariaților:**

- **Germania**, unde **FP este de competența Landurilor**. Finanțarea FP se bazează pe **un sistem de finanțare mixt** care implică o varietate de entități, atât publice, cât și private. Sistemul de finanțare se bazează pe negocieri, iar colectarea de fonduri comune este organizată prin convenții colective. Formarea sectorială este limitată la sectorul construcțiilor.
- **Olanda**, unde **există continuitate între formarea inițială și FP, cu o finanțare publică substanțială a filierelor de FP**.
- **Marea Britanie**, unde **nu există reglementări obligatorii pentru întreprinderi, dar angajatorii sunt încurajați prin refinanțare să-și instruiască angajații slab calificați**.

### ❖ **3 țări unde există obligația de finanțare comună de către angajatori:**

- **Franța**, cu o **contribuție obligatorie** a întreprinderilor în funcție de efectivul mediu anual și de acordurile de ramură extinse prin decret ministerial: de la 0,55 % din masa salarială pentru întreprinderile cu mai puțin de 10 angajați, la 1,60 % pentru întreprinderile cu 20 de angajați și peste.
- **Spania**, cu o **contribuție de 0,7% din masa salarială. Jumătate din această contribuție finanțează formarea profesională a activilor din sectorul public și privat, iar cealaltă jumătate – solicitanții de locuri de muncă**.
- **Italia**, cu o **contribuție obligatorie de la întreprinderi la nivel de 0,3% din fondul salarial**

**FPC - concept de bază al strategiei UE de dezvoltare a RU și de creștere a competitivității - este aplicat diferit în țările europene care își structurează sisteme de FPC proprii.**

- ✚ **"Studiul comparat al sistemelor de formare profesională. Introducere și încercare de tipologii"**, realizat de prestigiosul Institut Montaigne sintetizează **sistemele de FPC din diferite țări europene** și, încercând să realizeze o tipologie a acestora, evidențiază **multitudinea de abordări în domeniu**.

Potrivit studiului, sunt **patru criterii care diferențiază aceste sisteme**:

- **"concepția" formării profesionale**, legată sau nu de formarea inițială și realizată mai devreme sau mai târziu;
- **nivelul și organizarea reglementării** sistemului de formare profesională;
- **implicarea și rolul partenerilor sociali**;
- **mijloacele alocate și cheltuielile aferente suportate de întreprinderi și de stat**.

**Din punct de vedere al concepției de formare profesională**, în funcție de relațiile care întrețin formarea continuă și formarea inițială, se disting două sisteme de formare profesională în țările studiate:

- **tradiția anglo-saxonă**, care nu face distincție între formarea profesională inițială și continuă, căci **cele două sisteme se suprapun**.
- **alte țări**, precum Franța și Danemarca, în care **sistemul de formare profesională continuă are propriul cadru și este organizat independent de sistemul de formare inițială**.

Cele mai multe țări au prevăzut o trecere graduală de la un sistem la altul.

Astfel, în țările nordice și germanice, rolul sistemului educativ în furnizarea de formare de calitate pentru adulți este încorporat în instituții dedicate, fondate pe același model, tradus în limba engleză prin "**Folk High Schools**" sau prin "**universități populare**" în limba franceză - conform sistemului danez Grundtvig de învățare pe tot parcursul vieții.

În schimb, țările din Europa de Est și Italia au programe de formare profesională inițială bine stabilite, în special datorită tradiției de angaja lucrători calificați de mult timp.

#### Concluzii

- **sistemele de FPC din țările europene sunt realizate conform unor principii unitare, formalizate în documentele UE, dar sunt diferite din punct de vedere al concepției și al proceselor și mecanismelor pe care le aplică;**
- **în toate țările studiate, procesul de FPC face parte efectiv din strategia națională de dezvoltare și, indiferent de mecanisme, este sprijinit în toate etapele sale;**
- **FPC este finanțată prin forme diferite, Statul implicându-se atât în construirea unui sistem legislativ și organizatoric, cât și în finanțarea acestuia;**
- **companiile sunt implicate în FPC a salariaților prin lege și/sau prin mecanisme de stimulare financiară;**
- **indiferent de concepția asupra FPC, organizațiile de angajatori, în colaborare cu partenerii sociali, participă efectiv la funcționarea sistemului, organizațiile paritare de tip Comitete Sectoriale fiind una dintre modalități.**

### Comitetele Sectoriale pe plan international

#### Comitetele Sectoriale la nivel European (II.1- II.3)

Existând două grupe de documente care formalizează politicile, strategiile și directivele UE: **dialogul social european și FPC la nivel european, au fost studiate principalele elemente ale celor două subsisteme: FPC și DS la nivel european.** (a se vedea schema din figura nr.1)

În cadrul acestor subsisteme **au fost diferențiate cele două categorii de CS, existente la nivel european și național:**

- **Comitetele de dialog social sectorial la nivel european (*European Sectoral Social Dialogue Committees - ESSDC*)** (prezentate în cap II.1)
- **Consiliile sectoriale europene privind ocuparea forței de muncă și competențe (*European Sector Councils on Employment and Skills – ESCES*)** (prezentate în cap II.2 și III.3).

Primele au „**misiunea de a promova dialogul social la nivel sectorial european**” și sunt destul de numeroase. În anul 2012 existau **41 de comitete europene de DS**, cu **circa 145 mil. de muncitori**, adică mai mult de ¾ din forța de muncă a UE.

ESCES – au fost concepute pentru „**a anticipa nevoile de competențe în anumite sectoare și pentru o mai bună corelare între competențe și nevoile pieței muncii „și creșterea nivelului competențelor aflate deja pe piața forței de muncă”.**

Până în prezent, **există ESCE în domeniile textile, îmbrăcăminte și pielărie; comerț cu amănuntul și ridicata și 14 sectoare au beneficiat de finanțare** din partea Comisiei UE, **pentru studii de fezabilitate privind înființarea acestora.**

**Diferența dintre cele două tipuri de CS este subliniată chiar în documentele UE: „agenda ESCES nu trebuie să includă chestiuni legate de relațiile de muncă, care sunt de competența comitetelor de dialog social sectorial”.**

#### Formarea profesională și consiliile sectoriale în Europa (II.4- II.19)

**În primele trei subcapitole din partea a II-a (II.1, II.2 și III.3) au fost studiate și sintetizate principalele elemente ale CS la nivel european.**

Au fost evidențiate **obiectivele europene și inițiativele care le-au generat, domeniul și obiectul de activitate, structurile de organizare practicate.**

Pentru fiecare dintre țările studiate (Germania, Marea Britanie, Franța, Italia, Spania, Finlanda și Elveția) au fost notate **caracteristicile CS în contextul național respectiv și în corelare cu directivele europene.** (a se vedea tabelul nr.1)

Tabelul nr.1. Comitetele sectoriale pentru FPC din diferite țări europene

Nr. crt	Denumire	Componență, rol	Relația cu autoritățile publice
1.	<b>Germania</b> FPC este de competența Landurilor; nu există nici o obligație legală pentru întreprinderi de a finanța formarea salariaților	<b>Formarea sectorială este limitată la zona sectorului construcțiilor.</b>  <b>Sistemul de finanțare se bazează pe negociere, colectarea de fonduri comune putând fi organizată prin convenții colective.</b>	Germania se caracterizează printr-o <b>multitudine de modele de finanțare mixte care implică mai mulți actori din sfera publică și din sectorul privat (companii, persoane fizice).</b>
2.	<b>Marea Britanie</b> Consilii Sectoriale pentru Competență <i>(Sector Skills Council - SSCs)</i>	<b>Sunt organizații independente, conduse de angajatori, responsabile cu dobândirea abilităților profesionale și creșterea productivității sectoarelor industriale.</b>	<b>Sunt autorizate de Guvern prin intermediul Comisiei pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie (UK Commission for Employment and Skills - UKCES).</b>
3.	<b>Franța</b> Organism Paritar de Colectare Agreeat ( <i>Organisme Paritaire Collecteur Agréé – OPCA</i> )	<b>Este o structură asociativă cu conducere paritară care colectează contribuțiile financiare ale întreprinderilor din domeniul său de activitate în cadrul finanțării pentru formarea profesională continuă a salariaților din întreprinderile de drept privat.</b> Oferă sprijin întreprinderilor în termeni de consiliere sau informare.	<b>Au aprobarea autorităților publice care îl autorizează să gestioneze și să pună în comun contribuțiile financiare ale întreprinderilor dintr-o anumită ramură profesională.</b> Există <b>Fondul Paritar pentru Securizarea Parcursurilor Profesionale - o asociație constituită între organizațiile sindicale de angajatori și de salariați reprezentative la nivel național și interprofesional care asigură echilibrarea excedentelor organismelor colectoare și finanțarea acțiunilor de calificare sau recalificare pentru angajați și pentru solicitanții de locuri de muncă.</b>
4.	<b>Italia</b> Fondurile Comune Interprofesionale – FCI ( <i>I fondi paritetici interprofessionali</i> ) Fond Interprofesional pentru Formarea Continuă ( <i>il Fondo interprofessionale per la formazione continua</i> )	<b>Sunt organisme de natură asociativă promovate de organizațiile care reprezintă partenerii sociali prin acorduri specifice interconfederale semnate de organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național.</b> Finanțează acțiuni de informare și formare organizate în planurile de formare individuală, de întreprindere, teritoriale și sectoriale.	<b>Sunt reglementate prin legi specifice</b> Pot fi instituite Fonduri pentru fiecare dintre sectoarele economice ale industriei, agriculturii, serviciilor și artizanatului.  <b>Acordurile interconfederale pot prevedea înființarea de fonduri pentru diferite sectoare, precum și înființarea unei secțiuni speciale pentru formarea conducătorilor.</b>
5.	<b>Spania</b> Comisii paritare sectoriale <i>(Comisiones paritarias sectoriales)</i>	<b>Fac parte din structura organizatorică a subsistemului de formare pentru locuri de muncă și sunt organele de participare ale organizațiilor reprezentative de întreprinderi și sindicale din diferite sectoare de activitate.</b> Sunt create prin convenții colective sau acorduri concrete în materie de formare la care subscriu organizațiile de întreprinderi și sindicatele reprezentative din cadrul unui sector.	Acordul între partenerii sociali și guvern este gestionat la nivel de stat de <b>Serviciul Public de Ocupare (el Servicio Público de Empleo)</b> , în colaborare cu <b>Fundația Tripartită pentru Formare în ocuparea forței de muncă (la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo)</b> și la nivel regional de organismul competent al Comunității Autonome.
6.	<b>Canada</b> Consilii sectoriale <i>(Sectors Councils)</i>	<b>Sunt organizații de parteneriat conduse de industrie, care abordează probleme de dezvoltare a competențelor și implementează soluții în sectoarele-cheie ale economiei.</b>	A fost lansată <b>the Sectoral Partnerships Initiative - of Human Resources and Skills Development Canada - HRSDC</b> pentru a promova dezvoltarea unei culturi de instruire și a crește investițiile din sectorul privat prin stimularea investițiilor angajatorilor în formarea profesională.
7.	<b>Canada, Quebec</b> Comitetele sectoriale pentru mâna de lucru ( <i>Les comités sectoriels de main-d'œuvre - CSMO</i> )	<b>Rolul lor este de a defini nevoile de dezvoltare ale mâinii de lucru în sectorul lor de activitate și să susțină dezvoltarea competențelor acesteia.</b> Includ reprezentanți ai angajatorilor sau ai organizațiilor de angajatori, reprezentanții sindicatelor și ai altor lucrători din sector; reprezentanți fără drept de vot din ministere și organisme cu vocație sectorială.	Sunt recunoscute în mod oficial de către <b>Comisia Partenerilor Pieței de Muncă (la Commission des partenaires du marché du travail)</b>

Au fost prezentate și **exemple de organizare și funcționare a unor CS naționale, precum și organisme și instituții de coordonare a FPC, respectiv CS.**

Pe lângă țările prezentate în tabelul din figura nr.1, în lucrare au mai fost evidențiate caracteristici ale FPC și CS din Elveția și Finlanda, state care au dezvoltat un sistem eficient de FPC.

Din datele prezentate și din studierea detaliată a organizării și funcționării CS se evidențiază:

### **Concluzii**

- în țările studiate, **procesul de formare continuă face parte efectiv din strategia națională de dezvoltare** și, indiferent de mecanisme, **procesul este stimulat și sprijinit în toate etapele sale;**
- **CS sunt concepute ca un subsistem cu funcții bine definite, armonizat cu întregul sistem de FP și cu celelalte subsisteme;**
- **responsabilitățile diferitelor organisme și instituții implicate în FP continuă, în dezvoltarea resurselor umane, în general, sunt mai bine definite și corelate cu cele cu care colaborează.**
- **În această rețea sistemică comitetele sectoriale au rol efectiv, nu un rol formal, declarativ;**
- **rolul și domeniul de activitate sunt clar definite și sunt legate de FP de la finanțare, până la organizare, coordonare, acreditare, modernizare etc.;**
- **prin diferite mecanisme se asigură o concentrare optimă, astfel că există o imagine completă asupra „sectorului”**(prin legislație, mecanisme de finanțare, cointeresare a partenerilor etc.);
- **conducerea paritară funcționează nu doar ca principiu, ci și ca metodă; instituțiile publice implicate colaborează permanent cu partenerii sociali;**
- **pentru funcționarea conform obiectivelor stabilite, CS sunt asigurate cu toate resursele necesare: cadru legislativ adecvat, resurse financiare, umane, informaționale, sprijin din partea autorităților publice ș.a.**

### **Consiliile sectoriale în Canada (II.21- II.24)**

Studierea **CS în Canada**, țară cu un nivel înalt al strategiilor și politicilor în domeniul resurselor umane, a permis aplicare unor principii și structuri similare cu cele din statele europene, adaptate la particularitățile canadiene.

**Consiliile sectoriale sunt organizații de parteneriat conduse de industrie, care abordează probleme de dezvoltare a competențelor și implementează soluții în sectoarele-cheie ale economiei.**

Consiliile sectoriale **unesc reprezentanți ai mediului de afaceri, din domeniul muncii, educație și alte grupuri profesionale pentru a analiza și de a aborda problemele de resurse umane.** Ele oferă o perspectivă practică asupra problemelor legate de schimbări tehnologice, standarde de calitate, planificare și de dezvoltare a resurselor umane.

Fiecare Consiliu Sectorial **furnizează informații despre așteptările angajatorilor; practici de angajare; cum este planificată, dezvoltată și furnizată formarea și condițiile de pe piața muncii în acest sector.** El oferă **informații despre oportunitățile de carieră pentru sector; programe de ucenicie; evaluarea creditelor străine; integrarea imigranților la locul de muncă; elaborarea standardelor ocupaționale și a programelor de certificare și promovează o "cultură de învățare"("learning culture") în Canada, pentru angajatori și lucrători deopotrivă.**

La începutul anului 2009 existau în Canada 34 de consilii sectoriale.

Guvernul canadian a inițiat **Programul pentru Consilii Sectoriale** care susține rețeaua de CS la nivel federal și are ca **obiective generale:**

- **creșterea investițiilor din industrie pentru dezvoltarea abilităților și promovarea forței de muncă de calitate;**
- **crearea unui sistem de învățare informat, care să răspundă nevoilor industriei;**
- **reducerea barierelor în calea mobilității forței de muncă pentru a promova o piață mai eficientă a forței de muncă;**
- **consolidarea capacității industriei de a recruta și menține lucrători.**

Un Consiliul Sectorial primește aproximativ 0,5 milioane de dolari canadieni pe an (aproximativ 325.000 EU) ca sprijin de la guvernul federal pentru funcționarea biroului Consiliului și sume suplimentare pentru aplicarea unor proiecte specifice.

În Canada este organizată **Alianța Consiliilor Sectoriale** (*the Alliance of Sectors Councils*) care cooperează cu toate Consiliile Sectoriale și este privită ca un CS.

### Comitetele Sectoriale în Quebec

În Quebec, CS sunt denumite "Comitetele sectoriale pentru mâna de lucru" (*Les comités sectoriels de main-d'œuvre - CSMO*) și sunt recunoscute oficial de **Comisia Partenerilor Pieței de Muncă** (*la Commission des partenaires du marché du travail*) în conformitate cu **Legea privind dezvoltarea și recunoașterea competențelor mâinii de lucru** (*la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.*)

Rolul lor este **definirea nevoilor de dezvoltare a mâinii de lucru în sectorul de activitate și apoi dezvoltarea competențelor acestora.**

Astfel, CSMO pune un diagnostic despre principalele probleme ale forței de muncă din sector și apoi aplică măsurile necesare pentru a le remedia.

Ele au **responsabilități importante în dezvoltarea standardelor profesionale în cadrul dezvoltării și aplicării normelor profesionale din Cadrul de dezvoltare și recunoaștere a competențelor mâinii de lucru.**

Principalele mandate rezultă din **Politica de intervenție sectorială** și se modifică după direcțiile strategice ale Comisiei. **Comitetele colaborează cu alte organizații din rețeaua de parteneri de pe piața muncii**, în special cu consiliile regionale ale partenerilor de pe piața muncii și Emploi-Québec.

Comitetele sectoriale **funcționează datorită participării active a 400 de parteneri de pe piața muncii.** Acestea includ **reprezentanți ai angajatorilor sau ai organizațiilor de angajatori și reprezentanți ai sindicatelor și ai altor organizații de lucrători din sector.** Li se alătură **reprezentanți fără drept de vot din ministere și organisme cu vocație sectorială.** De obicei, ele sunt prezidate de un partener patronal și un partener sindical și funcționează pe baza unei abordări consensuale.

În capitolele indicate ale lucrării sunt detaliate și alte activități ale CS, atât în Canada de limbă engleză, cât și în cea de limbă franceză-Quebec.

### Consiliile sectoriale pentru competențe în țările Uniunii Europene (II.25)

**Modul de organizare și funcționare a CS pentru FPC din țările europene a constituit obiect de studiu și la nivelul UE.**

În subcapitolul II.25, sunt prezentate **principalele elemente ale unui studiu comparativ despre CS în 27 de țări ale Uniunii Europene.**

În Studiu sunt subliniate **modalitățile prin care statele UE au aplicat directivele europene privind CS pentru FPC.**

Sunt evidențiate **elementele comune și diferențele existente între CS din țările europene, opiniile specialiștilor, chestionare despre factorii de succes în funcționarea CS.**

În raportul final sunt prezentate rezultatele unui **studiu de fezabilitate despre înființarea de consilii sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe la nivel european.**

În cadrul studiului au fost realizate 27 de studii de țară ale statelor membre UE, sintetizate într-o anexă intitulată "**Rapoarte de țară**".

Au fost cercetate și **16 consilii sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe la nivelul UE.**

Studiul arată că **în jumătate dintre statele membre există Consilii sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe**, cu denumiri diferite și cu funcții mai mult sau mai puțin asemănătoare.

**Consiliile sectoriale (Consiliile Sectoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Competențe/ Sector /Councils on Employment and Skills)** sunt platforme unde părțile interesate doresc să obțină o **perspectivă asupra evoluțiilor probabile ale nevoilor de angajare și de competențe**, pentru a sprijini politicile și deciziile din cadrul unui sector.

**Consiliile transversale sunt similare consiliilor sectoriale, dar acoperă tendințe și evoluții din două sau mai multe sectoare ale pieței forței de muncă.**

Un aspect interesant din Studiu se referă la **definiția și caracteristicile unui CS, potrivit concepției UE.**

**Un CS poate fi definit ca:**

- **Acord cu un sector specific al economiei**, adică o ramură de industrie sau grup de profesii;
- **Vizează obținerea unei imagini a evoluției nevoilor de locuri de muncă și de competențe pentru procesul decizional în cadrul unui sector;**
- **Funcționează ca platformă ce implică cel puțin două tipuri de părți interesate.**
- **Lucrează structurat și continuu.**
- **Își poate îndeplini sarcinile atât la nivel național, cât și regional.**

Un Consiliu Transversal (CT) diferă semnificativ de un Consiliu Sectorial. În timp ce **un CS se concentrează pe un sector al economiei**, un CT **acoperă tendințele și evoluțiile în două sau mai multe sectoare ale pieței forței de muncă.**

Toate celelalte cinci caracteristici de mai sus sunt aplicabile și pentru CT.

Astfel, un CS și un CT sunt definite de **trei caracteristici principale:**

- **Realizează ele însele sau comisionează realizarea de studii de prognoză despre locurile de muncă și/sau abilități;**
- **Discută rezultatele acestor studii într-un dialog ce implică cel puțin două tipuri de părți interesate;**
- **Aceste discuții conduc la propuneri și/sau acțiuni de reducere a decalajului cantitativ și/sau calitativ.**

Legat de “**modelul**” unui CS, în cadrul Studiului au fost cercetate și alte două abordări:

- **care sunt caracteristicile unui Consiliu Sectorial de succes**
- **ce țări au un sistem de consilii funcțional și eficient** pentru a da sugestii și la nivelul UE.

Au fost luate interviuri și de la experți din OCDE, OIM, BIAC, TUAC, Cedefop și Comisia Europeană.

Potrivit Studiului, **factorii principali de succes** ai CS sunt:

- **Concentrarea pe sector**
- **Axarea pe nevoi**
- **Buna guvernare**
- **Parteneriate strategice puternice**
- **Strategii de lucru orientate pe rezultate**

**Țările cu un sistem de consilii funcțional și eficient - Canada, Finlanda și Marea Britanie - au apărut cel mai des în răspunsurile la a doua întrebare.**

**Canada și Regatul Unit**, deoarece aceste țări au o divizare clară a responsabilităților pentru educație și formare profesională între nivelul național și provincii (Canada) sau țări (Regatul Unit).

**Finlanda** a fost menționată pentru că are un sistem interesant de Comitete Naționale de formare profesională (***National Educational Training Committees***).

Studiul a determinat și **evidențierea impactului potențial al CS la nivelul UE.**

**Impactul** a fost apreciat prin **gradul de succes pe care CS le-ar avea în realizarea scopurilor lor. Rezultatele scontate** variază de la **creșterea capacității de inserție profesională a tinerilor, persoanelor în formare și lucrătorilor pe piața forței de muncă, la identificarea nevoilor de competențe și a lipsei de locuri de muncă de pe piața forței de muncă și sprijinirea activității sectorului național.**

**Ipoteza de bază este că înființarea unui CS la nivel UE va avea trei obiective finale:**

- **favorizarea capacității de inserție profesională a lucrătorilor,**
- **creșterea performanței întreprinderilor,**
- **creșterea calității muncii și îmbunătățirea rezultatelor CS din statele membre.**

Aceste trei obiective sunt interdependente.

În final, **Studiul recomandă Comisiei: (Key points)**

- **continuarea promovării consiliilor sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și pentru competențe la nivelul UE;**
- **concentrare prioritară pe schimbul de informații;**
- **acompanierea printr-o linie de sprijin limitat pentru dezvoltarea politicilor.**

**Se propune o primă inițiativă (CS la nivel european) pentru un număr limitat de sectoare, cu evaluarea funcționării lor și, în al doilea an, să se decidă continuarea sprijinului pe baza acestei evaluări.**

Detaliile din acest subcapitol, alături de alte informații din Anexele Studiului, determină **concluzii** utile pentru organizarea și perfecționarea CS la noi în țară și pentru fundamentarea CS naționale astfel încât să se asocieze la structurilor similare de la nivel european.

### **Concluzii**

- **Definițiile și caracteristicile CS constituie baza de pornire în analiza fiecărui CS existent la noi, precum și a sistemului de CS;**
- **Titulatura CS și domeniul de activitate trebuie corelate cu cele practicate pe plan european și mondial (la noi titulatura este vagă și nu arată legătura cu FPC, iar în legislație și statute apare noțiunea “organism de dialog social”);**
- **Se impune utilizarea unei titulaturi unitare, care să precizeze domeniul și să diferențieze tipurile de „Comitete/consilii sectoriale”, spre exemplu: “Comitete Sectoriale pentru Formarea Profesională Continuă”;**
- **Conducerea paritară și caracterul de “Platformă a părților” sunt condiții indispensabile creării și funcționării unui CS, ele sunt obligatorii atât la nivelul CS, cât și la nivelul organismelor de coordonare ale acestora;**
- **Delimitarea și definirea „sectorului” trebuie să corespundă realității economice și să asigure asocierea părților interesate conform unui scop bine definit: dezvoltarea resurselor umane, a competențelor acestora;**
- **Trebuie regândite criteriile de delimitare a sectoarelor, sistemul folosit în prezent, conform CAEN, este schematic și rigid, nu ține seama de modul real de agregare a activităților în sistemul economic;**
- **obiectivele și strategia unui CS trebuie să se bazeze pe “factorii de succes” amintiți, care să fie integrați în strategia și sistemul de FPC existente la nivel național și european.**

În partea finală a lucrării sunt prezentate **statute, regulamente și alte documente ale CS din Franța și Italia (III.1 – III.5).**

Studierea acestora facilitează **cunoașterea principiilor și metodelor de guvernare ale CS, detaliază structura de organizare și a angajamentele de bune practici în raport cu partenerii sociali și cu companiile aderente.**



Lucrarea a fost realizată prin studierea unui volum amplu de materiale bibliografice.

La sfârșitul fiecărui subcapitol sunt indicate sursele, iar la sfârșitul sintezei sunt listate lucrările de anvergură care tratează mai multe domenii conexe.

Sperăm ca informațiile din lucrare, concluziile din studiile despre FPC și CS din diferite țări cu economie dezvoltată, precum și concluziile autorilor, sunt utile pentru comitetele sectoriale din țara noastră, pentru organismele și instituțiile implicate în sistemul FPC.

Așteptăm observațiile și propunerile tuturor specialiștilor cu preocupări în domeniul formării profesionale continue.

	<b>Prefață</b>	
<b>I.</b>	<b>Formarea profesională pe plan internațional</b>	<b>1</b>
I.1.	Sistemele de formare profesională în Europa	1
I.2.	Formarea profesională în șase țări europene	5
<b>II.</b>	<b>Comitetele Sectoriale pe plan internațional</b>	<b>8</b>
	<b>Europa</b>	
II.1	Comitetele de Dialog Social Sectorial la nivel European	8
II.2	Consiliile sectoriale europene pentru ocuparea forței de muncă și competențe ( <i>European Sector Councils on Employment and Skills – ESCES</i> )	11
II.3	Consiliul Sectorial European privind Ocuparea Forței de Muncă și Competențele pentru sectorul chimic	18
	<b>Germania</b>	
II.4	Formarea profesională și consiliile sectoriale în Germania	24
	<b>Marea Britanie</b>	
II.5	Consiliile Sectoriale pentru Competență ( <i>Sector Skills Council - SSCs</i> ) în Marea Britanie	31
II.6	Consiliul pentru Abilități în Industriile Bazate pe Știință ( <i>Skills for Science Based Industries-COAGENT</i> )	35
II.7	Consiliul pentru Abilități în Energie și Utilități ( <i>Energy &amp; Utility Skills</i> )	40
II.8	Comisia pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie ( <i>UK Commission for Employment and Skills - UKCES</i> )	44
II.9	Programul pilot pentru angajatori- Marea Britanie ( <i>Employer Training Pilots – ETP</i> )	48
	<b>Franța</b>	
II.10	Organismele Paritare de Colectare Aparate - OPCA	54
II.11	Fondul Paritar pentru Securizarea Parcursurilor Profesionale	59
II.12	OPCA pentru Dezvoltarea Ocupării și Formării Profesionale în Industrie - OPCA DEFI	63
	<b>Italia</b>	
II.13	Serviciile pentru ocuparea forței de muncă, educație și formare profesională în Italia	67
II.14	Fondurile Comune Interprofesionale – FCI ( <i>I fondi paritetici interprofessionali</i> ) și formarea profesională continuă în Italia	72
II.15	Fondul Interprofesional Național pentru Formare Continuă - FONDIMPRESA	76
II.16	Fondul Comun Interprofesional Național pentru Formare Continuă - FONARCOM	78
II.17	Fondul Interprofesional pentru Formarea Continuă a Managerilor- Fondirigenti	81
	<b>Spania</b>	
II.18	Formarea profesională și comisiile sectoriale în Spania	83
	<b>Elveția</b>	
II.19	Formarea profesională în Elveția	89
	<b>Finlanda</b>	
II.20	Comitetele Naționale de Formare Profesională în Finlanda	92
	<b>Canada</b>	
II.21	Consiliile sectoriale în Canada	95
II.22	Comitetele Sectoriale în Quebec	101
II.23	Consiliul pentru Resurse Umane în Industria Petrolieră, Canada	104
II.24	Comitetul Sectorial pentru Forța de Muncă din Chimie, Petrochimie și Rafinare, Quebec	107
II.25	Consiliile sectoriale pentru competențe în țările Uniunii Europene	110
<b>III</b>	<b>Statute, Convenții și alte documente</b>	<b>118</b>
	<b>Franța</b>	<b>118</b>
III.1	Statutul OPCA-DEFI	122
III.2	Convenția OPCA DEFI	127
III.3	Carta de bune practici pentru organismele paritare de colectare aprobate și pentru întreprinderi	
	<b>Italia</b>	
III.4	Statutul FONDIMPRESA	129
III.5	Regulamentul FONDIMPRESA	135
	<b>Bibliografie</b>	<b>139</b>

# I. Formarea profesională pe plan internațional

## I.1. Sistemele de formare profesională în Europa



În lucrarea intitulată: "**Studiul comparat al diferitelor sisteme de formare profesională. Introducere și încercare de tipologii**", prestigiosul Institut MONTAIGNE realizează un **panoramic al sistemelor de formare profesională în diferite țări europene** și, încercând să realizeze o tipologie a acestora, evidențiază **multitudinea de abordări în acest domeniu.**

Institutul francez Montaigne, care este un **"think tank" independent și are "vocația de a elabora propuneri concrete în domeniile acțiunii publice, ale coeziunii sociale, ale competitivității și ale finanțelor publice"**, a realizat un **studiu comparativ al sistemelor de formare profesională în diferite țări europene.**



Acest studiu a fost realizat la zece ani de la aplicarea Strategiei de la Lisabona, în care țările din Uniunea Europeană (UE) au stabilit obiective comune pentru a atinge "Europa cunoașterii".

Țările s-au angajat să depășească rata de 12,5% a adulților între 25 și 64 de ani care participă la programe de "formare pe tot parcursul vieții."

Astfel, cele mai multe dintre sistemele studiate au trecut prin reforme în ultimii ani, **mai ales în organizarea finanțării și guvernanță.** Obiectivul UE de realizare a unui "**Cadru european al calificărilor**", în legătură cu procesul de la Bologna (Comisia Europeană, 2032) și instrumente precum **Cadrul Comun de Asigurare a Calității (CQAF)** sau **Cadrul european al cunoștințelor (CEC)** au fost puse la dispoziția statelor pentru a realiza un sistem eficient de certificare.

Înainte de detalierea sistemelor de formare profesională din fiecare țară în această comparație internațională, în Studiu se arată că **'nu trebuie uitat să se păstreze spiritul, căci acești termeni nu reflectă aceleași realități, nu sunt interpretați în același mod și nu se referă la aceleași instituții din țările studiate.'**

Dacă fiecare țară are un sistem de formare profesională original, este posibil să se realizeze o tipologie a diferitelor sisteme.

Sunt **patru criterii care permit să se distingă aceste sisteme:**

- **"concepția" formării profesionale**, legată sau nu de formarea inițială și realizată mai devreme sau mai târziu;
- **nivelul și organizarea reglementării** sistemului de formare profesională;
- **implicarea și rolul partenerilor sociali;**
- **mijloacele alocate și cheltuielile aferente suportate de întreprinderi și de stat.**

### ❖ Diferite concepții de formare profesională

În funcție de relațiile care întrețin formarea continuă și formarea inițială, este posibil să se distingă două sisteme de formare profesională în țările studiate:

- **tradiția anglo-saxonă** care nu face distincție clară între formarea profesională inițială și continuă, căci **cele două sisteme se suprapun.**
- **alte țări, precum Franța și Danemarca, în care sistemul de formare profesională continuă are propriul cadru și este organizat independent de sistemul de formare inițială.**

Cele mai multe țări au prevăzut o trecere graduală de la un sistem la altul (DG Educație și Cultură, Comisia Europeană, 2003).

Astfel, în țările nordice și germanice, rolul sistemului educativ în furnizarea de formare de calitate pentru adulți este încorporat în instituții dedicate, fondate pe același model, tradus în limba engleză prin "**Folk High Schools**" sau prin "**universități populare**" în limba franceză - conform sistemului danez Grundtvig de învățare pe tot parcursul vieții.

În schimb, țările din Europa de Est și Italia au programe de formare profesională inițială bine stabilite, în special din cauza unei tradiții de angajați lucrători calificați de mult timp.

Aceste diferențe dintre tradiții se pot explica, cum o face OECD5, prin existența a două concepții de formare profesională: pentru anumite țări, începând de la vârsta de 14 sau 16 ani, este permis elevilor care nu doresc să se angajeze într-o filieră generală să opteze în mod direct pentru o meserie precisă.

Dimpotrivă, în alte țări, cum ar fi Statele Unite, trebuie să se atingă un nivel post-secondary pentru a accesa o veritabilă formare profesională. Prevalența unei concepții sau a alteia este bine ilustrată de proporția de elevi din fiecare țară înscriși la cursuri asimilabile unui învățământ de educare și formare profesională - cum se arată în graficul de mai jos, pe baza studiului OECD.

#### ❖ Sisteme de formare mai mult sau mai puțin reglementate

În majoritatea țărilor studiate, sistemul de educație continuă nu este reglementat și răspunde mai mult sistemului educativ decât întreprinderilor. (a se vedea figura nr.1)

Nivelul și organizarea reglementării sistemului constituie o altă dimensiune pentru a distinge țările studiate.

Overview of selected national CVET traditions and structures (appraisal of partners)

	School based	Company based	Mixed system	Regulated	Unregulated	Partly reg./ unregul.	IVET tradition	CVET Tradition	Both
Austria									
Belgium									
Czech Rep.									
Denmark									
Estonia									
Finland									
France									
Germany									
Greece									
Iceland									
Italy									
Latvia									
Liechtenstein									
Lithuania									
Luxembourg									
Malta									
Norway									
Poland									
Portugal									
Spain									
Sweden									
Netherlands									
UK/Ireland									

CVET : Continuing vocational education and training. Source : Eurotrainer, Commission Européenne, janvier 2008

Figura nr.1. Tradiții și structuri naționale ale CVET în diferite țări europene

În același studiu se observă un nivel de reglementare mai important în țările în care sistemele de formare profesională inițială sunt mai puțin dezvoltate, și pentru care formarea este mai bine stabilită: Irlanda și Regatul Unit, țările Benelux, Franța.

#### ❖ Implicarea partenerilor sociali

Un alt factor important în reglementarea sistemului de formare profesională este implicarea partenerilor sociali și rolul lor.

Astfel, **Observatorul European de Relații Industriale Online (EIROnline)**, creat de Eurofound (Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă, o agenție a UE), a efectuat o clasificare interesantă a nivelului de aplicare a politicilor legate de formarea profesională (descentralizată, centralizată

sau mixtă), nivelul de concertare a partenerilor sociali și a negocierilor colective; se remarcă și prezența unor stimulente fiscale pentru a sprijini întreprinderile în formarea profesională.(a se vedea figura nr.2)

Dialogue social au sujet de la formation professionnelle dans les pays de notre étude

	Policy implementation	Social partner concertation	Collective bargaining	Fiscal incentives
<b>Autriche</b>	Decentralised	Bipolar	Decentralised	Yes
<b>Allemagne</b>	Decentralised	Decentralised	Bipolar*	Yes
<b>Danemark</b>	Mixed	Bipolar	Bipolar*	Yes
<b>France</b>	Mixed	Bipolar	Bipolar*	Yes
<b>Italie</b>	Mixed	Bipolar	Bipolar*	Yes
<b>Pays-Bas</b>	Mixed	Central	Bipolar*	Yes
<b>Suède</b>	None	Decentralised	Bipolar	Yes
<b>Royaume-Uni</b>	Mixed	Bipolar	Decentralised	No

Note: \* Also administering bilateral funds. Source : EIRO national reports  
 Source : Giaccone M., *Contribution of collective bargaining to continuing vocational training, eironline, février 2009, [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/tn0804048s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/tn0804048s_3.htm)*

Figura nr.2. Dialogul social pentru formarea profesională în diferite țări europene

❖ **Finanțarea sistemului de formare profesională**

Dincolo de organizarea și de reglementarea sistemului de formare continuă, o comparație internațională vizează în primul rând mijloacele care sunt alocate.

Sondajul despre formarea profesională continuă (Continuous Vocational Training Survey - CVTS), realizat în trei rânduri de către Eurostat (1994, 1999 și 2005) oferă informații valoroase despre cheltuielile întreprinderilor europene cu mai mult de zece angajați pentru formarea lor profesională.( a se vedea tabelul nr.1)

Tabelul nr.1. Indicatorul TME în diferite țări europene

Pays	Allemagne	Autriche	Danemark	France	Italie	Pays-Bas	Suède
TME (%)	0,6	0,8	1,7	1,4	0,6	1,0	0,9
Variation 1999-2005	-0,2	0,0	n.d.	0,2	-0,5	-0,7	-0,6

Notes : Le Royaume-Uni est exclu « pour manque de comparabilité ». n.d. : données non disponibles.  
 Source : Cedefop, « Employer-provided vocational training in Europe- Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey », *Research Paper No 2*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

Notă: Regatul Unit este exclus "pentru lipsa de comparabilitate" n.d.: Datele nu sunt disponibile.

Variabila "TME": **Cheltuieli totale (Total Expenditure and Money)** exprimă **costul total al politicilor de formare** (directe și indirecte) **în procente din totalul costurilor forței de muncă** pentru întreprinderile date și este foarte interesant.



Analiza CVTS realizată de Cedefop merge mai departe și punctează o diferență majoră care permite să se distingă **diferite modele de finanțare a formării profesionale de către întreprinderi**, considerând **nu doar nivelul total al cheltuielilor întreprinderilor, dar și acele cheltuieli sub formă de contribuție la finanțarea comună**, care există, într-o formă sau alta, în toate țările Uniunii Europene.

Pentru a obține o imagine mai clară, este interesantă distincția dintre costurile directe, legate de alegerile interne ale fiecărei întreprinderi și contribuția netă (contribuții minus subvenții și granturi); acestea din urmă sunt obligatorii, ca în Franța și Italia. Danemarca și Franța, alături de Irlanda și Ungaria, în 2005 au apărut în partea de sus a tabelului.

La aceste estimări trebuie adăugată o estimare a costurilor de absență a personalului, calculate după cum urmează: numărul de ore petrecute în formare, înmulțit cu costul orar al forței de muncă.

Formarea profesională este determinată și de un alt indicator esențial care permite o tipologie după nivelul de cheltuieli suportate de către stat. Se poate astfel reprezenta și compara **ponderea cheltuielilor publice pentru politicile de ocupare destinate formării profesionale în avuția națională**. (a se vedea figura nr.3)

Așa cum s-a evidențiat în studiul respectiv, puterile publice au la dispoziție mai multe instrumente pentru a încuraja formarea profesională, adresate indivizilor, angajați sau nu, sau direct întreprinderilor.

Acestea pot avea mai multe forme: servicii gratuite de consultanță și de informare, deduceri fiscale, proceduri care permit asigurarea respectării unor norme sau aplicarea de standarde de calificări și certificări. (Traducere și sinteză: **Silviu Sârghi**)

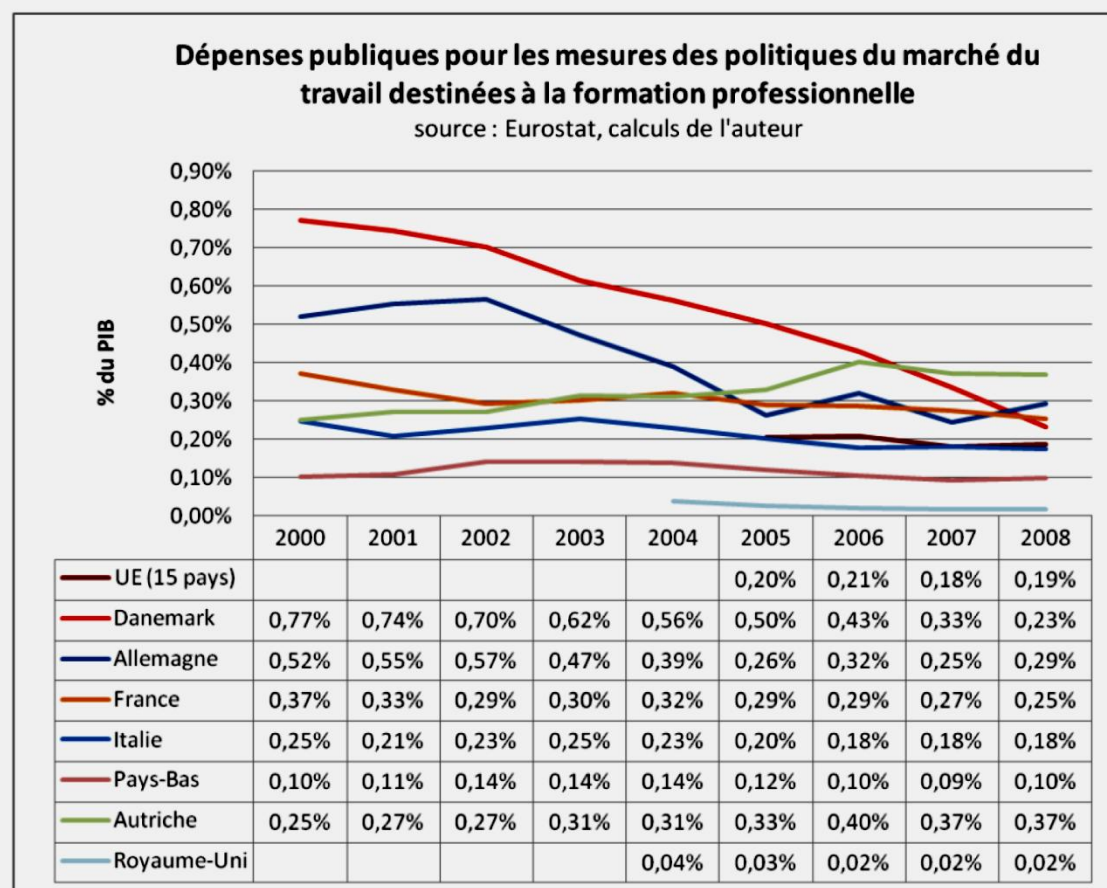


Figura nr.3. Evoluția cheltuielilor publice pentru politicile de formare profesională în unele țări europene.

Sursa: Étude comparée des différents systems de formation professionnelle, Introduction et tentative de typologies,

[http://www.institutmontaigne.org/res/files/orderfile/benchmark\\_formation\\_professionnelle\\_OCDE-1.pdf](http://www.institutmontaigne.org/res/files/orderfile/benchmark_formation_professionnelle_OCDE-1.pdf)



## I.2. Formarea profesională în șase țări europene

Ancheta "Formare profesională în Europa", realizată de firma franceză de consultanță CEGOS, a fost publicată la data de 05 aprilie 2012. Ea se referă la **șase țări europene: Franța, Germania, Spania, Italia, Marea Britanie, Olanda și sintetizează punctele de vedere despre formarea profesională a 2800 de angajați și 600 de manageri din domeniul RU**, din toate sectoarele și din întreprinderi de toate dimensiunile.

Pe lângă diferitele elemente comparative, autorii studiului se întreabă și **dacă se manifestă o influență majoră a cadrului legal, dacă analiza cadrului legal național se traduce prin diferențe reale în materie de formare a salariaților?**

### Gruparea sistemelor naționale de formare profesională

Ancheta CEGOS realizează următoarea grupare:

- ❖ **3 țări unde nu există obligație legală pentru întreprinderi de a finanța formarea salariaților:**
  - **Germania**, unde **FP este de competența Landurilor**. Finanțarea FP se bazează pe **un sistem de finanțare mixt**, care implică entități publice și private. Sistemul de finanțare se bazează pe negociere, iar colectarea de fonduri comune poate fi organizată prin convenții colective. Formarea sectorială este limitată la sectorul construcțiilor.
  - **Olanda**, unde **există continuitate între formarea inițială și FP, cu o finanțare publică substanțială a filierelor de FP**.
  - **Marea Britanie**, unde **nu există reglementări obligatorii pentru întreprinderi, dar angajatorii sunt încurajați prin refinanțare să-și instruiască angajații slab calificați**.
- ❖ **3 țări unde există obligația de finanțare comună de către angajatori:**
  - **Franța**, cu o **contribuție obligatorie** a întreprinderilor în funcție de efectivul mediu anual și de acordurile de ramură extinse prin decret ministerial: de la 0,55% din masa salarială pentru întreprinderile cu mai puțin de 10 angajați, la 1,60% pentru întreprinderile cu 20 de angajați și peste.
  - **Spania**, cu o **contribuție de 0,7% din masa salarială**. **Jumătate din această contribuție finanțează formarea profesională a activilor din sectorul public și privat, iar cealaltă jumătate – solicitanții de locuri de muncă**.
  - **Italia**, cu o **contribuție obligatorie de la întreprinderi la nivel de 0,3% din fondul salarial**.

### Accesul la formare pentru angajații din țările analizate

Ancheta CVTS - **Continuous Vocational Training Survey** urmărește intensitatea practicilor de formare în Europa folosind indicatorul "rata de acces la formare", care reflectă **ponderea întreprinderilor ce au trimis la formare cel puțin un salariat**.

Pe baza datelor sistematizate în graficul de mai jos (a se vedea figura nr.1.) se observă că:

- *Spania* este inclusă în al treilea grup, în care rata de acces la formare este scăzută, și rata întreprinderilor de instruire este medie. Studiul nu are date pentru Italia, dar alte studii (Sondajul privind educația adulților, 2007) (Adult Education Survey, 2007) arată că rata de participare la formare a activilor italieni este destul de scăzută (al 22-lea rang în Europa).

- *Franța*, care a fost aproape de Spania și Italia la obligația de finanțare, este, totuși, în grupa 1, cu un nivel ridicat de întreprinderi de instruire și cu o rată de acces la formare a salariaților de 50%.

Există trei țări care nu au obligația de a finanța formarea profesională:

-*Germania* care figurează în grupa 2 din tabelul de mai sus, cu un procent al întreprinderilor de formare mai mic decât Franța, dar cu rată de acces inferioară lui 10%.

## ■ Intensité des pratiques de formation en Europe

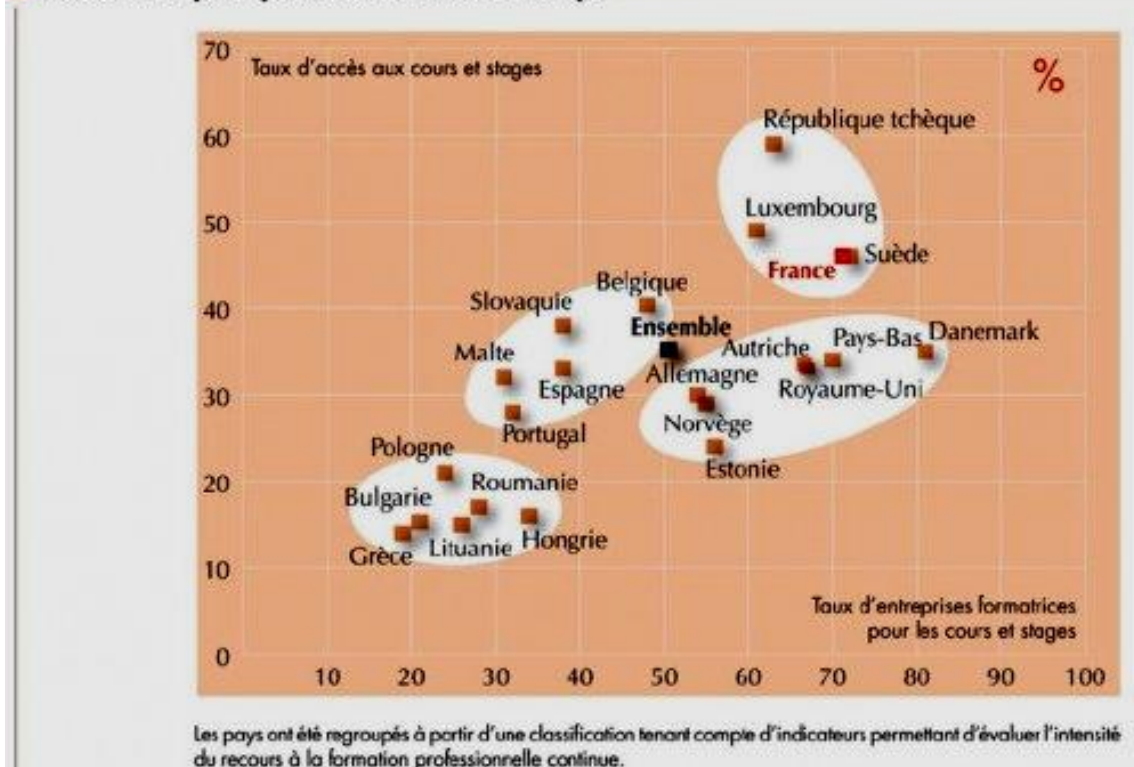


Figura nr.1 Intensitatea practicilor de formare în Europa

- *Olanda* are o rată a întreprinderilor de formare echivalentă cu Franța, dar are o rată de acces la formare inferioară.

- *Marea Britanie* este foarte aproape de *Olanda*.

Prima concluzie: **nu se poate face o legătură între un "model" al sistemului național de formare și accesul la formarea salariaților**, chiar dacă, incontestabil, stimulentele la nivel de stat, regional sau sectorial au un impact.

### Legătura dintre sistemul național de formare și răspunsul la așteptările salariaților

În graficul din figura nr.2. sunt reprezentate răspunsurile despre **satisfacția privind sistemul de formare**.

În general, **angajații din 6 țări studiate de CEGOS sunt mulțumiți de pregătirea pe care au urmat-o**.

În bara de culoare verde închis ("foarte mulțumit"), este menționat numele țării care primește cel mai mare scor la acest răspuns: *Marea Britanie*.

În bara de culoare verde deschis (satisfăcut), cel mai mare scor este obținut de *Olanda*.

Și în dreapta (nu foarte mulțumiți sau deloc mulțumiți), cel mai mare scor este obținut de *Spania*. Mai jos, scorurile franceze au valori medii.

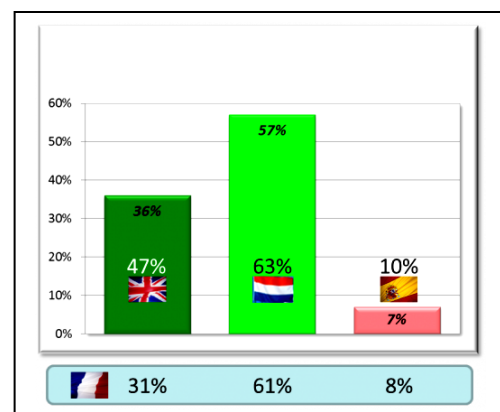


Figura nr.2. Nivelul de satisfacție al angajaților legat de formare profesională

Această satisfacție globală și unanimă nu împiedică angajații din cele șase țări să aibă atitudini diferite față de formare.

**Olandezii și spaniolii** au, în general, **inițiativa formării lor, ei participă adesea la finanțare și formarea se desfășoară în afara timpului de lucru**.

**Francezii și germanii** au formarea finanțată preponderent de către întreprindere și ea se desfășoară mai ales în timpul de lucru. Ca o contrapondere: **formarea lor este în general impusă**.

## Interesul companiilor pentru formarea profesională

Angajații din aceste țări nu resimt la fel calitatea acompaniamentului întreprinderilor lor:

Astfel, răspunsurile la întrebarea "**Credeți că compania dumneavoastră pune în aplicare toate mijloacele pentru...**" configurează o geografie independentă de sistemele legislative aplicate. (a se vedea figura nr.3)

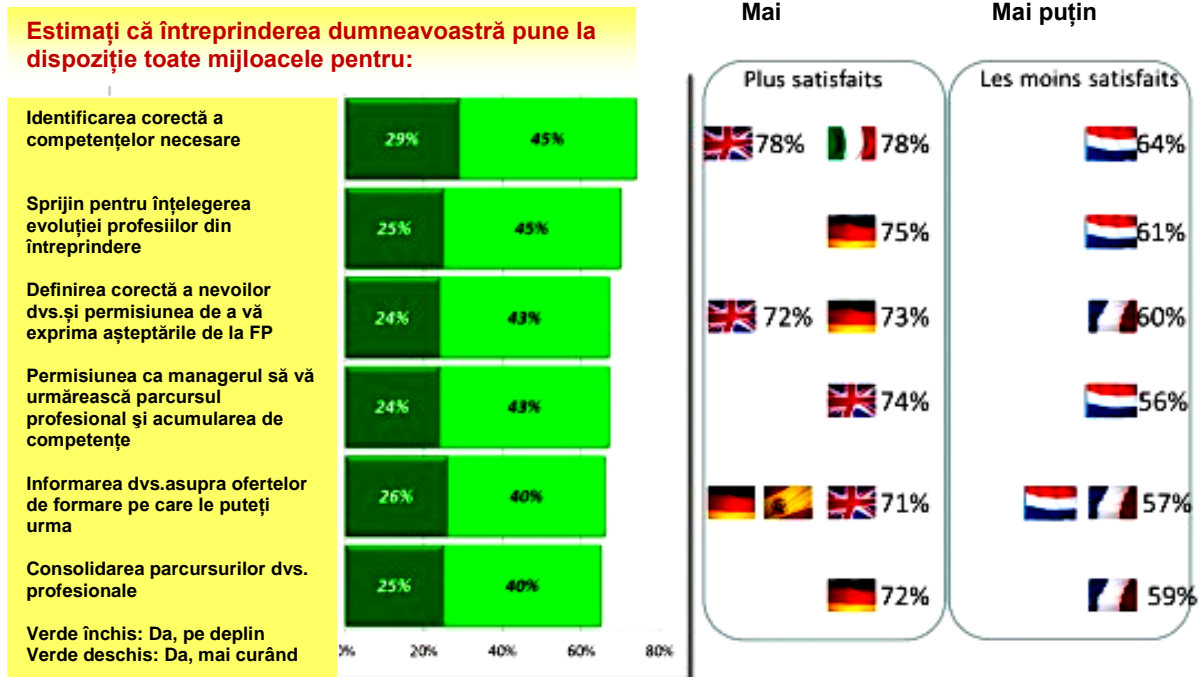


Figura nr.3. Nivelul de satisfacție al angajaților legat sprijinul întreprinderii

În coloana cu țările unde angajații se declară cel mai satisfăcuți de mijloacele oferite de întreprindere, este Germania, cu sistemul său convențional, și Marea Britanie, unde formarea este lăsată la inițiativa angajatorului.

În coloana în care angajații sunt cel mai puțin mulțumiți se găsește Franța, cu legislația complexă și cu obligația restrictivă de finanțare, și Olanda, cu sistemul său de educație permanentă dezvoltat și în afara întreprinderii.

Conform autorilor studiului, atunci când se vorbește de încă o altă reformă a formării profesionale în Franța, ar trebui reflectat în profunzime.

**Legislația creează "efectul chilipirului"**, creează obiceiuri, pentru a seta timpul de lucru în detrimentul angajatorului și a asimila "formarea" și "stagiul".

Dar părțile sunt cele care dau sens sistemului - angajați, manageri, cadre de conducere și acest lucru este relativ independent de sistemul juridic și de modul de finanțare aplicat.

**(Traducere și prelucrare: Silviu Sârghi)**

**Sursa:** Mathilde Bourdat - **La formation dans 6 pays d'Europe: quelle influence du cadre légal?**, 9 april 2012, <http://www.formation-professionnelle.fr>



## II. Comitetele Sectoriale pe plan internațional



### II.1. Comitetele de Dialog Social Sectorial la nivel European

#### Dialogul social european sectorial

Dialogul social este un element esențial al modelului social și al guvernării europene. În concepția UE consultarea partenerilor sociali europeni contribuie la elaborarea politicii sociale europene și la definirea normelor sociale.

Comisia promovează dezvoltarea dialogului social sectorial. Astfel, crearea comitetelor de dialog social sectoriale s-a realizat ca urmare a comunicării din 1998 "Adaptarea și promovarea dialogului social la nivel comunitar".

Astfel, în conformitate cu **articolul 152 din Tratatul despre funcționarea Uniunii Europene (TFUE)**, Uniunea Europeană (UE):

- **Recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivel european;**
- **facilitează dialogul, respectând autonomia.**

În conformitate cu **articolul 154 din TFUE**, **Comisia consultă partenerii sociali înainte de a face propuneri legislative în domeniul politicii sociale.** Această consultare vizează orientarea acțiunii UE, și, dacă Comisia consideră necesar, evaluarea legislației.

**Consultarea partenerilor sociali europeni poate stabili relații convenționale, inclusiv acorduri,** în conformitate cu termenii articolului 155 din TFUE.

Comunicarea din **2002** despre "**Dialogul social european, forță pentru inovare și schimbare**", a permis îmbunătățirea funcționării și reprezentativității structurilor de dialog.

Mai mult decât atât, în Comunicarea "**Parteneriat pentru schimbare într-o Europă extinsă**", din **2004**, **Comisia încurajează cooperarea intersectorială și căutarea de sinergii la nivel național și european.**

**Dialogul sectorial european este condus de reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor europeni, regrupați pe sectoare de activitate economică.** El constituie un nivel de discuții și de negocieri pentru o mai bună înțelegere a problematicii din fiecare sector.

#### Comitetele de dialog social sectorial european

*(Sectoral Dialogue Committees /Social Dialogue Committee/Comités de dialogue sectoriel)*

Începând cu data de 1 ianuarie 1999 au fost înființate "**Comitetele de dialog social sectorial**"- **CDSS (The European sectoral social dialogue Committees/ Les Comités de dialogue social sectoriels)** în sectoarele care au solicitat aceasta.

**Partenerii sunt asociații profesionale ale fiecărei părți interesate.**

**Înființate pe baze de voluntariat**, aceste comitete au ca funcție dezvoltarea dialogului social în toate dimensiunile sale la nivelul sectoarelor profesionale.

**CDSS** sunt compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor. Ei se reunesc cel puțin o dată pe an și sunt consultați, fiecare în sectoarele lor, asupra evoluțiilor cu implicații sociale la nivel comunitar.



Mai mult decât atât, **misiunea lor este de a dezvolta și de a promova dialogul social la nivel sectorial. Crearea unui comitet european sectorial de dialog social este un proces politic și instituțional care se desfășoară atât la nivel național, cât și comunitar.**

Bazat pe istoria diverselor procese care au dus la crearea comitetului sectorial de dialog social, se pot identifica **patru faze principale:**

- **obținerea unui tablou al situației dialogului social în cadrul sectorului respectiv în Uniunea Europeană;**
- **o mobilizare generală a sectorului, în fiecare țară, în favoarea proiectului.**

Aceasta trebuie să se concretizeze prin conferințe și seminarii pe această temă pentru toții actorii din cadrul sectorului.

- **realizarea de ajustări organizatorice: de exemplu, nu există un organism european reprezentativ al angajatorilor pentru toate sectoarele de activitate. Iar existența și reprezentativitatea sunt esențiale pentru desfășurarea procesului.**
- **crearea unui comitet de dialog social sectorial, prin depunerea ad-hoc a dosarului la Comisia Europeană.**

Pe baza acestui dosar, Comisia decide dacă este de acord să acopere costurile, iar secretariatul comitetului în cauză se va asigura că poate susține activitățile de secretariat sau că este necesară o mobilizare suplimentară în acest sens.

Comisia verifică reprezentativitatea organizațiilor în cauză, făcând apel la un audit extern, care să măsoare gradul de reprezentativitate empirică a organizațiilor respective.

Partenerii sociali care au depus cererea de a crea un comitet sectorial trebuie să fie recunoscuți ca reprezentativi pentru părțile interesate (angajați și angajatori), în sectorul lor și împuterniciți să efectueze negocieri, la nivel național și european (Decizia COM 1998 2334).

După îndeplinirea formalităților, comitetul sectorial adoptă propriul regulament interior și agenda sa de lucru. Procesul se încheie și dialogul social sectorial european poate începe.

Potrivit reglementărilor europene, **partenerii sociali dintr-un sector profesional pot face o cerere comună pentru instituirea unui comitet de dialog sectorial.**

Aceste comitete **sunt consultate în legătură cu evoluțiile comunitare cu incidență socială.** Ele facilitează desfășurarea dialogului social sectorial.

**Organizațiile sindicale și organizațiile patronale** din sector trebuie să îndeplinească anumite **criterii:**

- **să aparțină sectoarelor sau categoriilor specifice și să fie organizate la nivel european;**
- **să fie compuse din organizații care aparțin structurilor naționale ale partenerilor sociali;**
- **să aibă capacitatea de a negocia acorduri și de a fi reprezentative în multe state membre;**
- **să aibă capacitatea de a participa la procesul de consultare.**

### **Componența și funcționarea**

Comitetele de dialog sectorial **se întrunesc cel puțin o dată pe an.** Ele sunt constituite din 64 de membri. Ele sunt prezidate prin rotație de un reprezentant sindicatelor sau al angajatorilor sau, la cererea lor, de un reprezentant al Comisiei.

Fiecare comitet stabilește un program de lucru în colaborare cu Comisia.

**Au fost instituite comitete de dialog social în patruzeci de sectoare profesionale** care acoperă cea mai mare parte a activității economice europene (agricultură, pescuit, industrie, comerț, servicii pentru persoanele fizice și juridice, bănci, oficii poștale, transport, sport, spectacole, audiovizual, telecomunicații, muncă temporară, guvernare locală și regională etc.).

**Există Dialog Social European la eco-industrie și nivel sectorial.**

**La ambele nivele, se pot organiza consultări, sub auspiciile Comisiei Europene sau ca un proces de negociere autonom.**

La nivelul eco-industrie corpul principal de discuție este **Comitetul de Dialog Social**, care **se întrunește de trei ori pe an.**

Acesta **este format din 32 de reprezentanți** ai celor două părți ale partenerilor sociali europeni și este prezidat la nivel european de Comisie.

**Lucrătorii sunt reprezentați de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), în timp ce angajatorii sunt reprezentați de trei asociații europene: Confederația Angajatorilor Europeni**

(BUSINESSEUROPE, fosta UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și al Întreprinderilor de Interes Economic General (CEEP) și Asociația Europeană a Artizanatului și Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME).

## Rezultatele

Lucrările comitetelor se referă la următoarele teme: **Sănătate și securitate; Formare; Ocuparea forței de muncă; Timpul de lucru: Dialogul Social; Condițiile de lucru** (NB: include și forme de muncă atipice: munca online, munca la negru ...) **Non-discriminarea; Dezvoltarea durabilă; Politicile economice și/sau sectoriale; Aspectele sociale ale politicilor comunitare.**

Ele elaborează diferite categorii de documente: studiul **Observatorului Social European** clasează documentele apărute în urma dialogului sectorial astfel: **Acorduri; Recomandări; Poziții comune; Declarații; Instrumente** (de formare și de acțiune). Există și **acorduri intersectoriale.**



Conform Studiului Observatorului Social European-OSE, **rezultatele discuțiilor comitetelor sectoriale depind de integrarea lor în politicile comunitare și de gradul de internaționalizare a concurenței.**

Astfel, OSE distinge:

- **sectoare foarte integrate cu concurența: agricultura, transporturile;**

Partenerii sociali sunt foarte implicați și au ajuns la acorduri pentru durata muncii, de exemplu.

- **sectoare mediu integrate și puțin supuse concurenței, dar expuse la acțiunea legislativă europeană** (telecomunicațiile, energia electrică, poșta);

Dialogul este folosit pentru a asigura o tranziție către o concurență mai mare.

- **sectoare mediu integrate, slab expuse la acțiunea legislativă europeană și puțin supuse concurenței;**

Dialogul social este utilizat pentru a sprijini schimbările.

- **sectoare slab supuse politicilor comunitare: textile, încălțăminte, zahăr, și foarte expuse concurenței internaționale;**

Dialogul este folosit pentru a integra normele sociale.

Sectorul textile, îmbrăcăminte, pielărie a înmulțit textele despre respectarea normelor sociale în Europa, dar mai ales în lume.

- **sectoare slab integrate și puțin supuse concurenței: securitatea privată, curățătoriile industriale, serviciile pentru personal.**

Dialogul este folosit pentru a construi o dimensiune europeană a sectorului și pentru o imagine pozitivă. **Comerțul caută să dezvolte un dialog social independent de pozițiile BusinessEurope, căreia îi reproșează focalizarea pe industrie.**

La nivel sectorial, în 2012, existau 41 de comitete de dialog social sectorial (CDSS), cu circa 145 de milioane de muncitori, adică mai mult de trei sferturi din forța de muncă a UE.

În aceste comitete sunt implicate 63 de organisme patronale sectoriale la nivel european și 15 organizații sindicate la nivel sectorial.

**(Traducere și prelucrare: Andreea Dumitru, Silviu Sârghi)**

## Surse:

[europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_dialogue/em002](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/em002)

**Décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen,**

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:31998D0500>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480>

[http://www.europedia.moussis.eu/books/Book\\_2/5/13/05/01/?all=1](http://www.europedia.moussis.eu/books/Book_2/5/13/05/01/?all=1)





## II.2. Consiliile sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe (European Sector Councils on Employment and Skills – ESCES / Conseil Sectoriel Européen pour les Competences)

### Agenda UE pentru noi competențe și locuri de muncă

Această inițiativă, lansată în 2010, este **modul în care Comisia va ajuta UE să atingă obiectivul de locuri de muncă pentru 2020**: 75% din populația cu vârstă de muncă (20-64 ani).

Ea este parte a strategiei globale a UE - Europa 2020 și **promovează o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă a incluziunii în următorii 10 ani**.

**Agenda contribuie la atingerea obiectivelor UE** pentru a reduce rata abandonului școlar timpuriu sub 10% și pentru a introduce mai mulți tineri în învățământul superior sau învățământul profesional echivalent (cel puțin 40%), precum și pentru 20 de milioane mai puțini oameni în risc de sărăcie și excluziune socială până în 2020.

Comisia Europeană a inițiat acest proces **pentru a promova anticiparea schimbărilor de nevoi de calificare la nivel european**:

- **Noi competențe pentru noi locuri de muncă**, o inițiativă lansată în decembrie 2008, care a fost ulterior inclusă în Strategia Europa 2020;
- **"O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă"**, constând în flexisecuritatea, calitatea locurilor de muncă și condițiile de creare a noi locuri de muncă;
- **Studii de fezabilitate despre consiliile de competențe sectoriale ale UE**;
- **Perspectiva** - surse diferite din UE, la nivel sectorial pe nevoile actuale și viitoare de competențe. Aceasta va oferi utilizatorilor mai multă transparență a investițiilor în abilitățile cele mai relevante pentru piața forței de muncă.

Comisia Europeană promovează înființarea **Consiliilor sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe (ESCES) (*conseil sectoriel européen pour les competences/european sector council on employment and skills*)**, să sprijine colectarea de date exhaustive despre:

- **nevoile de competențe**;
- **furnizarea de forță de muncă și abilități**;
- **tendențele în domeniul muncii**;
- **abilitățile în viitor**;
- **modificarea ocupațiilor**;
- **angajarea elevilor și adulților**.

ESCES sunt concepute **pentru a anticiparea nevoii de competențe în anumite sectoare și pentru o mai bună corelare între competențe și nevoile pieței muncii**. Obiectivele ESCES sunt:

- **oferă informații la zi despre situația abilităților/competențelor în diferite sectoare la nivel european**;
- **contribuie la dezvoltarea abilităților de conducere din fiecare sector și a politicilor naționale de competențe** prin implicarea organizațiilor naționale de a răspunde eficient la nevoile diferitelor sectoare, prin schimb de informații și experiență.

### Consiliile sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe - ESCES

**Înființarea ESCES** se bazează pe *Cadrul european al calificărilor (CEC)*, *Sistemul european de credite acumulate și transferabile (ECTS)*, *Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET)*, *Cadrul european de referință pentru asigurarea calității (EQARF)* și *Europass*. Este important să se acționeze în favoarea armonizării politicilor de formare continuă prin utilizarea metodei deschise de coordonare.

**ESCES trebuie să coopereze permanent cu universitățile europene și cu instituțiile de învățământ superior, care ar putea crea o punte de legătură între sectorul industrial și cercetarea științifică din domeniul formării.** În acest sens, forumul UE pentru dialogul universități-întreprinderi a demonstrat avantajele cooperării, atât pentru industrie, cât și pentru învățământul superior.

**14 sectoare au beneficiat de finanțare din partea Comisiei UE pentru studii de fezabilitate privind înființarea unor ESCES:**

- |                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| ▪ Nursing         | ▪ Mobilă                        |
| ▪ Construcții     | ▪ Construcții navale            |
| ▪ Oțel            | ▪ Audiovizual și spectacol live |
| ▪ Gaz             | ▪ Agricultură                   |
| ▪ Automotive      | ▪ Energie electrică             |
| ▪ Produse chimice | ▪ Sport & timp liber            |
| ▪ Pescuit         | ▪ Lactate                       |

**Există deja ESCES în două domenii:**

- textile, îmbrăcăminte și piele;
- comerț (cu amănuntul și cu ridicata).

**Actori-cheie ai ESCES**

- **organizațiile patronale care reprezintă societățile de servicii pentru ocuparea forței de muncă** (inclusiv acele IMM-uri care se ocupă cu servicii de ocupare a forței de muncă, institute de cercetare și platforme tehnologice;
- **organizațiile sindicale care furnizează forță de muncă din educație, formare și orientare** - instituții de învățământ și formare profesională inițială & în curs de desfășurare, autorități de învățământ superior pentru definirea calificărilor, organizații de recunoaștere, acreditare și expertiză în industrie și profiluri profesionale, institute de cercetare. (a se vedea schema din figura nr 1.)

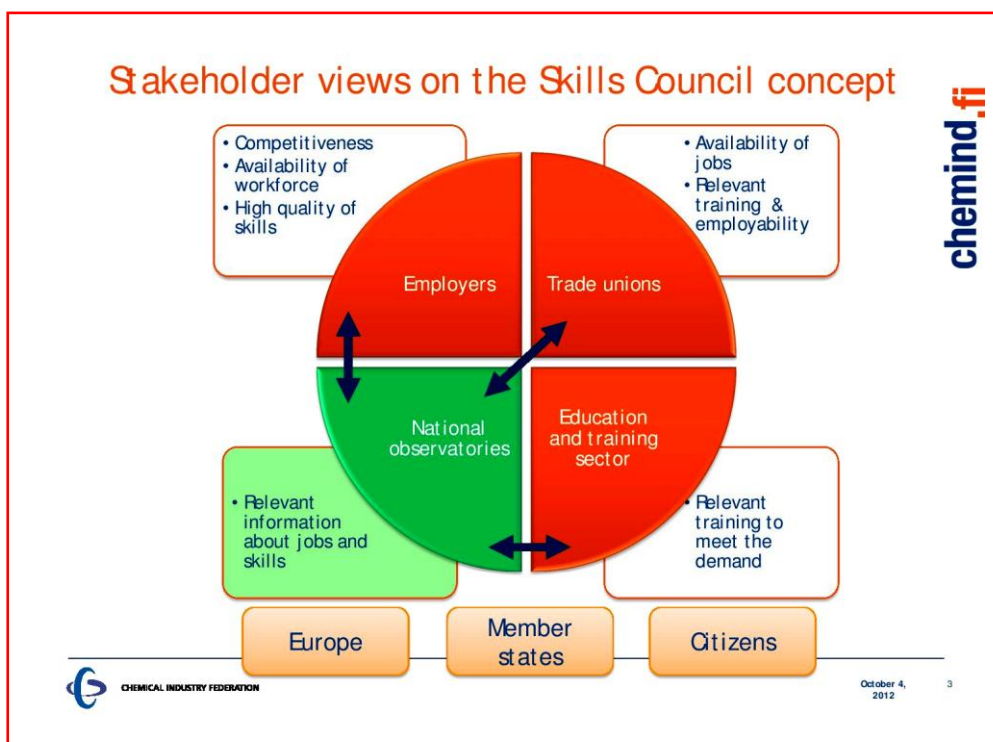


Figura nr.1. Schema părților interesate în înființarea unui CSSE

**Abordarea de „jos în sus”**

Realizare ESCES are la bază abordarea de „jos în sus” (*“bottom-up approach”*) care presupune înființarea în prima etapă a Consiliilor sectoriale naționale. (a se vedea figura nr.2.)

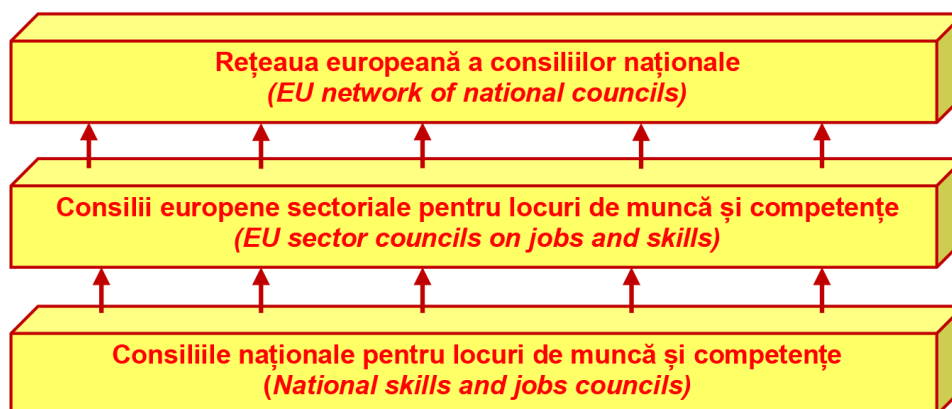


Figura nr.2. Schema de realizare a Rețelei europene a consiliilor naționale

### Sprijinul financiar din partea UE

În primii ani, ESCES vor primi finanțare de la bugetul UE (programul Easi) - VP /2014/012 EASI - PROGRESS.

Erasmus + poate finanța inițiative sectoriale în materie de competențe prin alianțe pentru cunoaștere și sectoare de expertiză.

### Funcțiile ESCES

Principalele funcții ale ESCES , în opinia experților europeni sunt: (a se vedea și figura nr.3.)

- Elaborarea de strategii europene pentru creșterea atractivității sectorului
- Elaborarea de recomandări
- Realizarea de strategii în domeniul educației și formării
- Analiza și discutarea informațiilor colectate
- Organizarea de întâlniri și conferințe anuale
- Elaborarea de strategii despre instrumente și procese
- Prezentarea de propuneri pentru standarde europene de calificare și competențe
- Studierea tendințelor cantitative și calitative



#### Activitatea ESCES:

- **elaborarea de rapoarte despre situația ocupării forței de muncă în anumite sectoare și evoluțiile în domeniul competențelor**, precum și **recomandări despre politicile în domeniu**;
- **dezvoltarea cooperării între organizațiile care monitorizează evoluțiile competențelor**, sprijin pentru a activa mai eficient în țările respective;
- **stabilirea de noi acțiuni și atitudini pe baza informațiilor compilate**, inclusiv **crearea și diseminarea de instrumente practice și elaborarea proiectelor de competențe**.

Este important de subliniat că **ESCES** pot avea un domeniu larg de aplicare, după numărul părților interesate și un rol mai autonom decât comitetele europene de dialog social, **concentrându-se mai mult pe competențe și pe piața forței de muncă decât pe dialogul social**.

Sectoarele fără structuri de dialog social la nivel european beneficiază de posibilitatea creării de CSSE. Astfel, CSSE nou creat ar putea constitui baza unui nou comitet european de dialog social sectorial.

ESCES trebuie să **colaboreze cu organismele omoloage de la nivel național, să sprijine crearea consiliilor naționale, dacă ele nu există, oferind consiliere și exemple de bune practici**.

#### Condiții de bună funcționare a ESCES:

- să constituie o platformă care să includă **parteneri sociali, organizații și instituții de educație și formare, instituții, organizații și autorități publice, asociații profesionale și organizații care furnizează educație și formare profesională (EFP) și educație și formare profesională inițială (EFPI)**;
- să aibă o orientare sectorială, adică să se concentreze asupra unor sectoare în sens larg și asupra unor profesii specifice sectorului respectiv;
- să ia în considerare schimbările dinamice care afectează delimitarea sectoarelor și crearea de noi sectoare;
- să asigure implicarea, în conducerea lor, a **reprezentanților angajatorilor și salariaților, precum și, acolo unde este cazul, a organizatorilor de acțiuni de formare și a autorităților politice**;
- să constituie **parteneriate strategice puternice**, adică să stabilească relații cu instituțiile de învățământ secundar, cu instituțiile care oferă servicii de formare profesională tinerilor elevi absolvenți, cu instituțiile de învățământ superior, întreprinderile, consiliile sectoriale și autoritățile regionale;
- să **aplice strategii de lucru solide și productive, concentrându-se pe realitățile industriale și nevoile urgente**, cum ar fi nevoia de informare privind piața forței de muncă și modalitățile de atragere și reținere a lucrătorilor în sectorul respectiv și să ia în considerare nevoile IMM-urilor;
- să **țină seama, în primul rând, dintr-o perspectivă europeană, de situația și de exigențele pieței forței de muncă**;
- să **încurajeze dezvoltarea unei abordări care folosește o metodologie comună, bazată pe activitățile din întreprinderi**, pentru a prezenta o pistă de audit clară, pornind de la activitatea efectuată la locul de muncă și mergând până la formarea profesională, instruirea și calificările finale.

Se solicită o mai bună gestionare profesională a inovării în domeniul educației. Este esențială îmbunătățirea sistemelor de învățământ și de formare din UE pentru sporirea șanselor de angajare și reducerea inegalităților. Modificările instituționale din domeniul educației reușesc cu greu să țină pasul cu nevoile societății. Instituțiile trebuie să ia în considerare necesitatea unei relații strânse între schimbări, inovare, educație și formare.

#### ESCES - Metode de educație și formare mai apropiate de viața reală

Consiliul pledează pentru reintegrarea educației și formării în viața reală și adecvarea acestora la nevoile societății și la comportamentul noilor generații de elevi. Metodele de formare inovatoare oferă posibilitatea unor investiții eficiente în învățământ și apropiere procesul de formare de întreprinderi.

Este necesar să se treacă de la formarea bazată pe participarea la cursuri către o formare orientată spre rezultatele învățării și către calificări profesionale.

Activitatea profesională și învățarea se suprapun din ce în ce mai mult într-o societate bazată pe cunoaștere. Prin urmare, trebuie încurajată orice metodă de formare la locul de muncă. În acest sens, ar trebui să se acorde prioritate creșterii motivației individuale în materie de formare și a angajamentului întreprinderilor de stimulare a învățării continue în rândul lucrătorilor.

#### Guvernanța

**Consiliile de administrație ale ESCES** care funcționează în prezent în UE și în afara acesteia includ **reprezentanți ai angajatorilor** (care îndeplinesc, în general, o funcție de conducere), **ai salariaților** și, în anumite cazuri, **reprezentanți ai prestatorilor de servicii de formare și ai autorităților administrative** (autoritățile locale, în cazul unui consiliu regional).

**Consiliul de administrație** este fie de dimensiuni reduse (pentru consolidarea procesului decizional), fie suficient de extins pentru a garanta o reprezentativitate maximă. În principiu, **membrii consiliului trebuie să provină din industrie și să se bucure de prestigiu și credibilitate.**

În evaluarea gestionării ESCES, se subliniază că **agenda acestora nu trebuie să includă chestiuni legate de relațiile de muncă, care sunt de competența comitetului de dialog social sectorial.** Pe de altă parte, abordând alte aspecte esențiale pentru angajatori și salariați, comitetele contribuie la atenuarea tensiunilor care apar în dialogul social.

ESCES cooperează frecvent în cadrul unei organizații. În Canada, acest rol este îndeplinit de Alianța Consiliilor Sectoriale, în cadrul căreia se face schimb de informații și instrumente și se elaborează proceduri comune, în special pentru dezvoltarea de standarde profesionale naționale.

### **Consiliile sectoriale și transversale (intersectoriale) la diferite niveluri**

**Consiliile sectoriale și transversale** își propun să ofere o vedere de ansamblu asupra evoluției probabile a situației privind nevoile în materie de locuri de muncă și de competențe, cu scopul de a contribui la elaborarea politicilor. Activitatea acestora se poate limita la efectuarea unei analize sau poate include și adaptarea și aplicarea politicilor.

Aceste consilii funcționează în mod organizat și permanent, ca o platformă pentru părțile interesate implicate în administrarea lor: organismele, instituțiile și autoritățile publice, partenerii sociali, instituțiile de învățământ și formare și instituțiile de cercetare.

Consiliile sectoriale pot fi organizate la diferite niveluri geografice. Obiectivul acestora este de a studia schimbările de nevoi în materie de competențe la nivelul unei singure categorii profesionale sau al unui singur sector industrial sau al unui grup bine determinat al acestora. În anumite cazuri, consiliile sectoriale naționale dispun de secțiuni regionale.

### **Obiective**

În opinia Fundației de la Dublin, **nivelul regional sau sectorial este esențial pentru crearea consiliilor.** Aceasta subliniază **necesitatea funcționării consiliilor înființate la nivel național și european, în conformitate cu principiul subsidiarității.**

Pentru facilitarea comunicării între organele care gestionează consiliile regionale/sectoriale, este important să se exploateze sinergiile posibile, de exemplu monitorizarea și cercetarea științifică.

Unele consilii de nivel național se ocupă cu educația și formarea profesională inițială, iar altele cu educația și formarea profesională continuă. În unele țări, acestea se ocupă cu ambele tipuri de formare, ceea ce creează un efect de sinergie și permite evitarea suprapunerilor.

Consiliile urmăresc același **obiectiv general: un echilibru mai bun pe piața forței de muncă între cerere și ofertă**, din punct de vedere cantitativ (locuri de muncă) și calitativ (aptitudini și competențe).

Cu toate acestea, există diferențe în modul de realizare a acestui obiectiv general, precum și între consiliile care se concentrează pe educația și formarea profesională inițială, pe de o parte, și cele care se concentrează pe educația și formarea profesională continuă, pe de altă parte (această observație se aplică țărilor în care educația și formarea profesională sunt divizate în inițiale și continue).

În majoritatea statelor membre, **principalul obiectiv al consiliilor transversale (intersectoriale) naționale constă în identificarea, analiza cantitativă și anticiparea tendințelor pe termen lung de pe piața forței de muncă, precum și în propunerea de acțiuni adecvate acestor tendințe.**

În numeroase cazuri, consiliile transversale se concentrează nu numai pe aspectele cantitative, ci și pe cele calitative. Pe baza tendințelor de pe piața forței de muncă, membrii acestor consilii, de exemplu cei din Consiliul consultativ pentru educație și formare din Danemarca, fac recomandări ministrului învățământului, nu doar pentru definirea de noi competențe sau eliminarea calificărilor existente, ci și pentru aspecte generale ale formării profesionale, precum coordonarea programelor de formare.

**În unele țări, consiliile regionale transversale au aceleași obiective ca și organismele omoloage de la nivel național.** Acestea oferă institutelor de cercetare date de nivel regional, care permit estimarea numărului de locuri de muncă viitoare și competențele necesare. Este interesant că anumite consilii

transversale regionale depun eforturi pentru ajustarea nevoilor viitoare de tip calitativ în materie de competențe la datele cantitative actuale privind numărul tinerilor care se înscriu în procesul de educație și formare profesională inițială.

Consiliile sectoriale naționale din domeniul educației și formării profesionale inițiale își propun ca principal obiectiv să garanteze că noii lucrători care sosesc pe piața forței de muncă dispun de competențele de bază necesare.

**Principalul obiectiv al consiliilor sectoriale naționale** din domeniul formării profesionale continue este **creșterea nivelului competențelor persoanelor aflate deja pe piața forței de muncă**. În acest scop, ele **definesc nevoile lucrătorilor în materie de formare și organizează ele însele acțiuni de formare sau finanțează cursuri asigurate de prestatori externi**.

### **Atribuții**

Consiliile de la nivel național sau regional îndeplinesc sarcini diferite. De exemplu, **consiliile sectoriale și transversale:**

- **analizează tendințele cantitative ale pieței forței de muncă;**
- **analizează tendințele calitative ale pieței forței de muncă;**
- **propun o politică pentru acoperirea lacunelor cantitative;**
- **propun o politică pentru acoperirea lacunelor calitative;**
- **propun actualizarea procesului de obținere a calificărilor și certificărilor;**
- **promovează cooperarea dintre întreprinderi și prestatorii de servicii de educație și formare profesională;**
- **implementează programe și acțiuni menite să acopere lacunele (sub aspect cantitativ și calitativ).**

Numai câteva consilii sectoriale din statele membre îndeplinesc toate aceste responsabilități. Aproape toate consiliile sectoriale și transversale efectuează analize despre tendințele calitative și cantitative ale piețelor forței de muncă. Un număr mai mic dintre acestea elaborează și propuneri politice. Majoritatea realizează sau comandă studii de cercetare.

Sunt mult mai numeroase cazurile de consilii care analizează tendințele calitative ale pieței forței de muncă și formulează propuneri de politici, ca să dezvolte profiluri de formare profesională și să ofere piste pentru acoperirea lacunelor calitative. Numeroase consilii se implică în sprijinirea cooperării dintre întreprinderi și prestatorii de servicii de educație și formare profesională.

Unele consilii naționale realizează programe și acțiuni ca să reducă deficitul de calificări de pe piața forței de muncă. În special consiliile regionale transversale din noile state membre formulează propuneri de politici ca să acopere lacunele calitative.

Instrumentele utilizate de diferitele consilii sunt adaptate obiectivelor și sarcinilor lor. Datele despre tendințele calitative și cantitative ale pieței forței de muncă sunt esențiale pentru acestea. Tendința generală este de colectare și analizare a acestor date de către organizații externe, cu excepția cazurilor în care structura unui consiliu include, de exemplu, **un observator pentru piața forței de muncă**.

Este necesar să se facă o distincție între colectarea și analizarea datelor despre piața forței de muncă, pe de o parte, și adoptarea deciziilor politice privind reacția la tendințele pieței forței de muncă, pe de altă parte.

**Observatoarele pentru piața forței de muncă: o bază importantă pentru funcționarea eficace a consiliilor sectoriale.**

În statele membre există diferite **observatoare pentru piața forței de muncă** care funcționează la nivel național, sectorial și regional. Structurile observatoarelor funcționează uneori în cadrul unor consilii pentru ocuparea forței de muncă, altele activează sub un alt nume.

Aceste observatoare au următoarele **atribuții:**

- **monitorizează tendințele și politicile pieței forței de muncă;**
- **colectează, analizează și interpretează date;**
- **transmit aceste date utilizatorilor în funcție de nevoile acestora.**

**Este esențial ca aceste observatoare să fie conectate în cadrul unor rețele naționale și internaționale.** Acestea nu pot funcționa izolat pe o piață europeană și globală caracterizată de flexibilitate.

Fiecare dintre aceste observatoare, ca instrument de analiză prospectivă menit să prevadă schimbările de pe piața forței de muncă, se va dezvolta și va dobândi un rol mai important dacă va întreține contacte regulate și sistematice cu alte observatoare, concentrându-se, în același timp, asupra propriilor sale obiective.

**Misiunea observatoarelor** din domeniul ocupării forței de muncă și al competențelor constă în **furnizarea de informații strategice diferiților actori implicați în schimbări**. Pe lângă partenerii sociali și organismele guvernamentale, aceștia includ IMM-urile, instituțiile de formare, autoritățile locale, serviciile de ocupare a forței de muncă și serviciile de sprijin pentru întreprinderi.

**Activitățile unui observator pentru piața forței de muncă** cuprind:

- identificarea priorităților în formare și asigurarea unei interacțiuni eficiente între dezvoltarea competențelor și crearea de locuri de muncă;
- monitorizarea schimbărilor și nevoilor de pe piața forței de muncă;
- analiza statisticilor privind munca și formarea;
- asigurarea serviciilor de informare și a unui serviciu care să faciliteze trecerea de la procesul de educație sau formare la activitatea profesională, pentru monitorizarea parcursului educativ și formativ care conduce la ocuparea unui loc de muncă;
- identificarea schimbărilor și interdependenței dintre cerere și ofertă în sectoarele economice și diferitele profesii;
- coordonarea cercetării științifice și a anchetelor și participarea la promovarea inovării și a politicii de dezvoltare;
- difuzarea informațiilor despre ocuparea forței de muncă și competențele în cadrul diferitelor grupuri-țintă.

Un observator **poate oferi analize sistematice ale pieței forței de muncă la nivel național, local și sectorial**. Acesta efectuează analize comparative la nivelul sectorului și examinează nevoile în materie de profesii și specializări de la nivel regional, local și sectorial, pentru a defini nevoile viitoare în materie de competențe.

**Observatorul poate desfășura următoarele activități, sprijinirea consiliilor sectoriale și transversale consacrate pieței forței de muncă și competențelor:**

- elaborarea și analiza previziunilor de mutații sociale și economice la nivel național, sectorial și regional, pentru a identifica și defini noi profesii în sectoarele sau regiunile amenințate;
- actualizarea definițiilor modelelor sectoriale tradiționale, pentru adaptarea eficientă a competențelor lucrătorilor;
- încurajarea dezvoltării parteneriatelor pentru schimbare și activități inovatoare, prin:
  - crearea de rețele care să reunească și alte observatoare și părți interesate;
  - dezvoltarea de strategii în materie de formare continuă;
  - prestarea de servicii de consiliere profesională;
  - elaborarea de programe de formare cu implicarea întreprinderilor, sectoarelor și inițiativelor locale de ocupare a forței de muncă.

Observatoarele de pe piața forței de muncă trebuie să participe și la dezbaterile actorilor implicați, de exemplu ale consiliilor sectoriale și transversale active în domeniul ocupării forței de muncă, pentru evoluția economică de la nivel european, național, de la nivelul unui sector sau de la nivel regional sau local.

**Observatoarele joacă un rol important în identificarea noilor profesii și înțelegerea noilor activități economice, modele de ocupare a forței de muncă și competențe.**

În câteva dintre țările UE (de exemplu Franța, Suedia) există observatoare sectoriale pentru piața forței de muncă care identifică nevoile de formare în numele consiliilor sectoriale pentru educație și formare profesională continue de la nivel național (în Franța, observatorul realizează această activitate de cercetare în numele Comisiei pentru fondurile de formare sectoriale).

La solicitarea consiliilor regionale orizontale, observatoarele regionale pentru piața forței de muncă din anumite state membre identifică sectoarele aflate în dezvoltare sau în regres.

Rezultatul acestei identificări este că autoritățile regionale, partenerii sociali și prestatorii de servicii de formare beneficiază de informații coerente și ample, utile în cadrul discuțiilor despre tipurile de cursuri din domeniul educației și formării profesionale. **(Traducere și sinteză: Andreea Dumitru, Silviu Sârghi)**

**Surse:**

Comitetul Economic și Social European, **Adaptarea competențelor: consilii sectoriale privind ocuparea forței de muncă și competențele (aviz exploratoriu)**, CCMI/068, Bruxelles, 17 februarie 2010

**Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level, Interim Report** (Studiu de fezabilitate privind înființarea la nivel european de consilii sectoriale privind forța de muncă și competențele), elaborat de ECORYS/KBA (2009) pentru Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse. (Traducere și sinteză: [Andreea Dumitru](#), [Silviu Sârghi](#))

**Council Decision of 9 March 1999 on the reform of the Standing Committee on Employment and repealing Decision 70/532/EEC**, [eur-lex.europa.eu > ... > EUR-Lex](#)

**Conseils sectoriels européens sur les competences, Appel a propositions**, 2014, VP/2014/012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=fr&callId=411&furtherCalls=yes>

ECORYS Nederland BV in cooperation with KBA, **Sector Councils on Employment and Skills at EU level**, Country reports, Rotterdam, March 2010, [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4768&langId=](#)

**European Sector Skills Councils**, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784>



## II.3. Consiliul Sectorial European pentru Ocuparea Forței de Muncă și Competențe pentru Sectorul chimic

Partenerii sociali europeni din sectorul chimic, reprezentați de **Grupul European al Angajatorilor din Chimie (The European Chemical Employers Group-ECEG)** și **Sindicatul European pentru Industrie (IndustriAll European Trade Union)** au realizat în perioada 2012-2013 proiectul "**Configurarea unui comitet sectorial european privind ocuparea forței de muncă și competențele pentru sectorul chimic (‘Setting up a European sector council on employment and skills – ESCES - needs for the chemical sector’)**" cu sprijinul financiar al Comisiei Europene.

**Grupul Angajatorilor Europeni din Industria Chimică (The European Chemical Employers Group - ECEG)** este organizația socială a industriei chimice europene și grupează federații patronale naționale ce activează în acest sector, din 22 de țări: Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Italia, Letonia, Lituania, Țările de Jos, Norvegia, Polonia, România, Slovacia, Spania, Suedia și Regatul Unit.

Prin federațiile naționale membre, ECEG reprezintă aproximativ 10.000 de companii din industria chimică, cu mai mult de 1 milion de angajați în Europa. ECEG este un partener în cadrul familiei CEFIC - European Chemical Industry Council, format din organizații care reprezintă interesele patronale ale industriei chimice europene. ECEG lucrează împreună cu BUSINESSEUROPE și alte organizații patronale sectoriale europene.

### Acțiuni preliminare

#### Anticiparea schimbărilor pentru nevoile de competențe

Partenerii sociali europeni din sectorul chimic, pentru a anticipa nevoile de competențe multianuale au realizat în 2011 un studiu despre "**Impactul schimbării demografice asupra industriei chimice din Europa**" (*"The Impact of Demographic Change on the Chemical Industry in Europe"*). În aprilie 2011 au semnat „**Acordul rețelei europene despre profilurile de competență pentru operatorii de proces și supraveghetorii din prima linie în industria chimică**” (*"European Framework Agreement on Competence Profiles for Process Operators and First Line Supervisors in the Chemical Industry"*).



Conform acțiunilor Comisiei Europene pentru crearea de comitete de competențe pentru coordonarea acțiunilor sectoriale la nivel european, **partenerii sociali europeni din sectorul chimic au demarat un studiu de fezabilitate**, care a debutat cu listarea organismelor naționale de competențe, ocupații, de anticipare a competențelor și perspective ale pieței.

### Descrierea aplicației

**Scopul** acestui proiect a fost **alăturarea părților-cheie interesate** de viitorul locurilor de muncă, de nevoile de competențe sau calificări în sectorul chimic și care contribuie la soluționarea neconcordanțelor în competențe rezultate din lipsa forței de muncă.

Pe baza acestor prime evaluări, au fost identificate organismele capabile să constituie o rețea transnațională (în sensul unui parteneriat durabil).

A fost necesar ca partenerii sociali europeni din industria chimică să obțină toate informațiile și criteriile de decizie pentru a stabili dacă este util sau nu să înființeze un CSSE (**European sector council on employment and skills**).

Acesta este util și pentru **aprofundarea și extinderea dialogului social european, printr-o rețea europeană de observatoare și părți interesate implicate în nevoile de angajare și de competențe pentru sectorul chimic.**

Reprezentanții angajatorilor și sindicatelor din industria chimică au solicitat echipei de experți *Consultingeuropa* un proiect pentru listarea și mobilizarea observatoarelor naționale și regionale, a instituțiilor implicate pentru:

- **identificarea și transmiterea celor mai bune practici și metodologii** de identificare a nevoilor de ocupare a forței de muncă și de schimbare a abilităților (funcționare, rol, inițiativă, scopul și rezultatele acțiunilor lor etc);

- **schimbul de cunoștințe despre anticiparea și gestionarea schimbării;**

- **identificarea acelor organisme care au dezvoltat deja instrumente avansate și platforme de informații pe teme relevante;**

- **testarea interesului organizațiilor naționale care doresc să se implice** în crearea unui consiliu sectorial european pentru ocuparea forței de muncă și pentru nevoile de competențe;

- **analizarea fezabilității unei astfel de rețele**, înainte de crearea unui Consiliu sectorial european.

Au fost parcurse etapele metodologice recomandate de UE pentru înființarea de CSSE- (*European sector council on employment and skills*).

(a se vedea figura nr.1.)

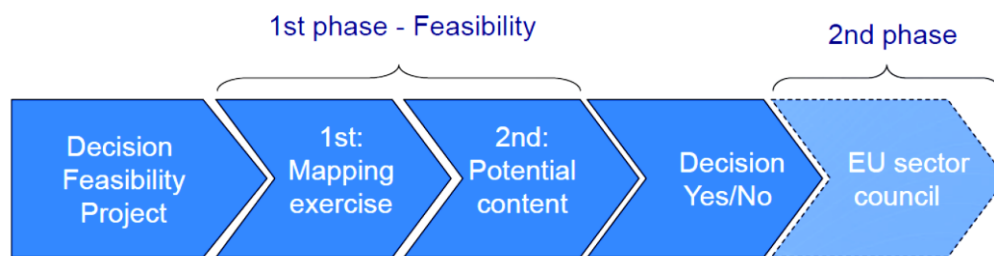


Figura nr.1. Etapele de constituire a ESCES (*European Sector Council on Employment and Skills*).

### Abordare și metodologie

- **Obținerea de informații relevante despre organismele naționale** - observatoare, organizații de instruire sau de formare profesională, etc. - care activează pe piața forței de muncă, asigură ocuparea forței de muncă, realizează analize de ocupații în industria chimică sau colectează informații despre anticiparea competențelor, prognoze despre profesii și locuri de muncă în sectorul chimic, corelare între formare, educație sau instrumentele vocaționale și nevoile de competențe profesionale;
- **Corelarea informațiilor** pentru listarea organismelor de calificare din sectorul chimic în statele membre;
- **Identificarea organismelor de competențe relevante interesate de un posibil ESCES;**
- **Analizarea rolului ESCES;**
- **Evaluarea valorii adăugate prin crearea unei astfel de rețele.**

### Etapele studiului:

Cercetarea s-a derulat în 2011-2012 prin două workshop-uri și patru întâlniri ale echipei de experți, ce au identificat și contactat organizațiile naționale de competențe pentru a le invita să participe la ateliere comune de lucru.

- **Primul atelier de lucru** a avut loc în 26 aprilie 2012 la Bruxelles și s-a ocupat cu: "**Listarea abordărilor naționale privind provocările despre locuri de muncă și la competențe în sectorul chimic european**" ("*Mapping national approaches to challenges of employment and skills in the European chemical sector*"), prin care s-a urmărit:
  - discutarea provocărilor sectoriale despre evoluția locurilor de muncă, nevoia de abilități și adaptarea competențelor și a unor profiluri de locuri de muncă prin formare;
  - necesitatea consolidării instrumentelor de educație și formare pentru adaptarea resurselor umane la schimbare și promovarea șanselor de angajare; ce se face în domeniul educației vocaționale și formării profesionale la nivel național și regional? **Rețeaua Europeană a Calificărilor** (*The European Qualifications Framework - EQF*), **Sistemul European de Credite Transferabile pentru Formarea Profesională** (*European Credit System for Vocational Education and Training - ECVET*), **Rețeaua Națională de Calificări** (*National Qualifications Framework - NQF*), **Educația și Învățământul Vocațional** (*Vocational Education and Training – VET*) - ce fel de conexiuni și schimburi există între instituțiile de învățământ-formare profesională și industrie?

Comisia Europeană a explicat abordarea ESCES și a prezentat o primă listare a inițiativelor naționale de analiză și anticipare a competențelor. Entitățile naționale implicate în domeniul educației și formării profesionale, precum și companiile sunt parteneri esențiali în aplicarea **ESCES, care ar trebui să devină un instrument de învățare reciprocă la nivel european.**

- **Al doilea atelier de lucru** a avut loc pe 04 octombrie 2012, la Bruxelles și a vizat "**Anticiparea schimbării – pentru crearea unui ESCES în industria chimică europeană.**" ("*Anticipation of change – towards the creation of a European sector skills council for the European chemical industry*")

S-a discutat despre crearea unei rețele de observatoare la nivel european și dacă sunt îndeplinite condițiile pentru înființarea de ESCES în industria chimică.

Participanții la workshop au fost întrebați:

- ♦ *Care sunt factorii-cheie de analizat înainte de a lua decizia de înființare a ESCES?*
- ♦ *Care ar fi valoarea adăugată de ESCES în sectorul chimic?*
- ♦ *Dacă susțin ideea înființării de ESCES în sectorul chimic.*

#### **Identificarea organizațiilor cu activități în domeniul competențelor**

Au fost listate peste 70 de organizații, inclusiv observatoare sau instituții cu activități în domeniul abilităților/calificărilor și de cercetare a pieței forței de muncă în sectorul chimic. Reprezentanții acestor instituții au fost invitați să participe la cel puțin unul dintre atelierelor de lucru. O listă inițială de organisme sau organizații naționale a fost elaborată de către reprezentanții ECEG și completată de *Consultingeuropa*. Instituțiile au fost calificate în funcție de natura lor, de acoperirea sectorială, sarcini și guvernanta (a se vedea tabelul de mai jos).

Au fost identificate 28 de organizații care se concentrează exclusiv pe sectorul chimic, dintre care o selecție de observatoare și organizații este prezentată în tabelul nr.1.

Tabel nr.1. Principalele observatoare și organizații care au colaborat la studiul de fezabilitate

<b>Observatories /organisations</b>	<b>Member States</b>
FOREM, VDAB, ACTIRIS	BELGIUM
CHEMICAL INDUSTRY FEDERATION OF FINLAND	FINLAND
OBSERVATOIRES DES INDUSTRIES CHIMIQUES	FRANCE
INSTYTUT BADAN EDUKACYNYCH	POLAND
FONDO FORMACION EUSKADI CHEMIFOR PROJECT	SPAIN
COGENT	UK
NORTH EAST PROCESS INDUSTRY PROCESS INDUSTRY CLUSTER	UK
CHEMICAL SECTOR COUNCIL	CZECH REPUBLIC
SECTOR ADVISORY COUNCIL (assessment of the competence of the workforce in the chemical industry)	BULGARIA
BIBB	GERMANY
FAS	IRELAND
OSSERVATORIO PER IL SETTORE CHIMICO	ITALY

## Principalele subiecte abordate de organizațiile de competențe

Observatoarele identificate colectează și analizează date pentru a anticipa o viziune a evoluției ocupațiilor, abilităților, competențelor și calificărilor și identifică nevoile de formare în acest sector. **Activitățile lor pot fi partajate sau exploatate la nivelul UE.** Printre aceste activități, următoarele sunt importante pentru ESCES:

- Analiza de informații cantitative și calitative (piața forței de muncă, tendințele economice)
- Prognoza calitativă și cantitativă
- Definirea calificărilor pentru locuri de muncă
- Calificarea personalului
- Identificarea și monitorizarea nevoilor de formare
- Comunicarea nevoilor de instruire către școli, universități, centre de formare
- Promovarea activităților de corelare între nevoile de formare identificate și oferta de pe piață
- Strângerea de fonduri
- Elaborarea de proiecte specifice la nivel comunitar și național
- Acreditarea organismelor de formare.

## Problema valorii adăugate prin înființarea de ESCES pentru industria chimică

Discuțiile aprofundate dintre membrii de bază și grupurile invitate la atelierele de lucru a condus la **un acord pe șase probleme**, constituind **oportunități pentru ESCES în industria chimică**:

- **Platformă de date partajate**
  - ESCES este un mijloc bun de colectare și schimb de informații despre noile abilități și noi locuri de muncă în sectorul chimic.
  - Permite transparența pieței forței de muncă: ESCES ar ridica gradul de conștientizare și vizibilitate din sectorul chimic.
  - ESCES competent e un instrument pentru o mai bună înțelegere a nevoilor din industria chimică.
  - Date necesare despre abilități și competențe dincolo de nivelul național.
- **Cooperarea între actorii implicați**
  - ESCES este platforma de comunicare adecvată între organismele de aptitudini, partenerii sociali și alte părți interesate - permite o mai bună comunicare între observatori, instituțiile naționale de competențe.
  - În special, ECSSE este o platformă pentru o mai bună comunicare între industrie și educație-formare profesională: s-ar putea reduce decalajul dintre formare și industrie.
  - Cooperarea construiește încredere între angajați, angajatori, furnizori de formare profesională, locuri de muncă.
- **Platformă de inovare**
  - Un forum pentru instrumente creative adresate tinerilor pentru a învăța și astfel companiile ar obține cea mai bună și calificată forță de muncă (instrumente inovatoare, împărtășirea abordărilor).
  - ESCES optimizează procesul de formare-dobândire competențe. ESCES ar putea contribui la acreditarea organizațiilor pentru formare și ar lucra la îmbunătățirea durabilă a sistemelor de formare profesională
  - Un site inovativ pentru profesioniști și publicul larg, comunicare despre perspectivele și atractivitatea sectorului, despre noi practici și instrumente (platforma de locuri de muncă, e-learning, etc).
- **Sursă de îmbunătățire a imaginii sectorului**

ESCES ar fi un instrument de promovare a imaginii de marcă a industriei chimice față de tineri, angajați, în special prin intermediul site-ului:

- Atingerea grupurilor-țintă și a utilizatorilor finali
- Creșterea atractivității industriei chimice față de tineri.
- Îmbunătățirea mobilității transnaționale în acest sector.

- **Alocarea adecvată a șomerilor pe locurile de muncă disponibile, îmbunătățirea competențelor.**
- **Stabilirea și asigurarea durabilității diferitelor proiecte de formare profesională și mobilitate.**
- **Sprijinirea perspectivei competențelor în UE.**
- **Anticiparea evoluției locurilor de muncă și a competențelor la nivel european.**
- **Platformă de inițiative în domeniile: competențe, ocuparea forței de muncă, formare profesională.**

### Provocările actuale

#### ♦ **Cum se asigura durabilitatea ESCES ?**

ESCES: un sistem voluntar stabilit pe termen lung? E nevoie de un model de afaceri al CSSE în perspectivă? Cum se va obține finanțare după prima etapă?

#### ♦ **Cum se va organiza ESCES pentru a lucra și a asigura implementarea rezultatelor?**

Această întrebare este legată de faptul că din conținutul statutului "legal" al ESCES trebuie definit rolul său. ESCES trebuie să aibă o bună organizare în interiorul Consiliului European al Competențelor (trebuie să dețină o entitate (secretariat?) capabil să organizeze întâlniri, să colecteze și să transmită informațiile, să realizeze previziuni.

#### ♦ **ESCES și formarea experienței**

Va putea fi furnizor de formare (e-learning, de exemplu?).

#### ♦ **Ce acțiuni realizează? În ce limite?**

Schimbul de informații și de bune practici justifică interesul pentru ESCES, dar trebuie să existe politici și acțiuni comune, pentru efecte semnificative, altele decât cele axate pe schimbul de informații și instrumente (rezultat al unei cercetări efectuată de *Ecorys* la nivel european).

Combinăția schimb de informații-dezvoltare de politici ar putea fi examinată, dar partenerii sociali au fost reticenți, pentru că **nu vor o suprapunere a rolului ESCES peste rolul dialogului sectorial între partenerii sociali.**

În această primă etapă, a fost important pentru partenerii sociali să facă **diferența între cele două tipuri de instituții**: una dintre acestea (dialogul sectorial), are o **funcție de dialog**, în timp ce politicile **au rol de expertiză**.

Ambele părți ale industriei împărtășesc abordarea comună a rolului CSSE, ca instrument pentru dezvoltarea de acțiuni mutuale.

### Înființarea unui ESCES are sprijin larg

În timpul celui de al doilea workshop, participanții au fost întrebați despre interesul lor într-o asemenea rețea în industria chimică. Dintre reprezentanții organismelor naționale, 15 persoane au răspuns afirmativ la întrebare și au făcut următoarele sugestii:

- **Furnizorii de formare profesională să fie incluși în ESCES.**
- **Să fie realizat un procedeu de identificare a organismelor competente pentru lucrătorii din domeniul formării și calificării din diferite țări și/sau de pregătire a programelor de formare.**
- **Să fie creată o platformă de comunicare între industrie și educație- formare profesională.**
- **Să fie realizată o platformă de schimb de practici, metode inovatoare și abordări sectoriale.**
- **Să fie stabilit și dezvoltat un sistem de voluntariat**
- **Organizarea feedback-ului din sectorul chimic pentru rezultatele proiectelor.**
- **Atingerea grupurilor-țintă și a utilizatorilor finali.**
- **Transparența pieței muncii.**
- **Colectarea de informații despre noi competențe și noi locuri de muncă în sectorul chimic.**
- **Crearea de instrumente de perfecționare pentru tineri și pentru companii care vor obține cea mai bună forță de muncă.**
- **Coordonarea și integrarea competențelor pentru sectorul chimic și integrarea unui set standard de aptitudini, care poate fi aplicat în UE, pentru facilitarea migrației forței de muncă din sector în întreaga Uniune, pentru a face față deficitului /surplusului de aptitudini.**
- **Îmbunătățirea mobilității transnaționale în acest sector.**
- **Creșterea atractivității industriei chimice, în special în rândul tinerilor.**
- **Asigurarea durabilității proiectelor de formare profesională și mobilitate.**
- **Conectarea expertizei observatoarelor naționale sectoriale, pentru dezvoltarea uniformă a standardelor profesionale și pentru a umple golurile existente.**
- **Sprijinirea perspectivei competențelor în UE.**

## Concluzii (ale Studiului de fezabilitate)

Au fost identificate observatoare care corespund criteriilor așteptate. Unele dintre ele au demonstrat un interes puternic în a avea un rol activ în ESCES la nivel european. Oamenii care se ocupă de astfel de observatoare au fost pentru crearea unei rețele de comitete naționale de competențe. Rezervele au fost exprimate în special de către partenerii sociali la nivel european.

- **Membri de sindicat sunt deschiși față de proiect, în timp ce reprezentanții angajatorilor sunt mai rezervați.**
- **Angajatorii subliniază importanța unei reale valori adăugate a ESCES pentru sector.**

**Problema valorii adăugate este relevantă** în acest context social, deoarece partenerii sunt actori-cheie în crearea ESCES și au nevoie să știe exact care sunt oportunitățile și provocările aferente acestui demers.

Din **partea europeană a sindicatelor**, riscul pare a fi legat de **o teamă de suprapunere între rolul ESCES și rolul Comitetului sectorial de dialog social.**

Pentru **angajatorii europeni din sectorul chimic ESCES nu înlocuiește dialogul social și este mai mult un instrument de expertiză pentru angajații acestora.**

Scopul proiectului a fost reunirea părților interesate de viitorul locurilor de muncă, de competențe sau calificări în industria chimică și de soluționarea nepotrivirii competențelor și a lipsei forței de muncă calificate.

Rezultatul a fost **identificarea unui grup de experți în anticiparea nevoilor de competențe în sector. Acești experți ar putea fi membri activi în ESCES în sectorul chimic.**

Un ESCES ar completa (și nu ar înlocui) dialogul social. Schimbul de informații și metodologie între observatoarele naționale poate ajuta acest sector să atingă unul dintre obiectivele comune: îmbunătățirea raportului între cererea și oferta de locuri de muncă, atât cantitativ, cât și calitativ (aptitudini și abilități, competențe).

Comaniile mari au deja observatoare sau cel puțin un mecanism pentru a analiza viitorul ocupațiilor și nevoile de calificare, dar un astfel de observator extern ar putea fi o reală valoare adăugată pentru întreprinderile mici și mijlocii.

## Recomandările studiului de fezabilitate

- **stabilirea unor obiective și așteptări realiste**
- **angajarea părților interesate pentru orice inițiativă a UE**
- **asigurarea sprijinului UE pe baza unor condiții stricte și a unui acord asupra obiectivelor**
- **promovarea cooperării cu inițiativele existente ale UE**
- **concentrarea pe schimbul de informații**
- **stabilirea unui consiliu transversal cu un număr limitat de obiective**

## Caracteristicile principale ale Comitetelor Sectoriale Europene (*Key characteristics of EU Sector Councils*)

- **Decizia, leadership-ul și conducerea de către partenerii europeni (*Decision, leadership and steering by European Social partners*)**
- **Implicarea reprezentanților educației și ai furnizorilor de formare (*Involvement of representatives of education and training providers*)**
- **Scopul inițial: schimbul de informații și dialogul (*Initial scope: information exchange and dialogue*)**
- **Cooperarea cu inițiativele existente ale UE (*Cooperation with existing EU initiatives*)**

## Diferențe între ESCES și Comitetele de Dialog Social Sectorial

- **Regula de a nu discuta relațiile de muncă în cadrul ESCES**
- **Anticiparea competențelor constituie subiectul principal al ESCES**
- **Implicarea altor părți interesate decât partenerii sociali**
- **Dialogul între educație și ocuparea forței de muncă**
- **Definirea sectorului**

(Traducere și sinteză: [Andreea Dumitru](#), [Silviu Sârghi](#))

Surse:

“Setting up a European sector council on employment and skills needs for the chemical sector”, European project VP/ 2011/008/0273, December, 2012, <http://www.eceg.org/uploads/documents/2nd%20workshop%20%20October%202012/Final%20report%20EN.pdf>

Ogrinz, A- A European Sector Skills Council for the chemical industry?, Plenary Meeting of the Sector Social Dialogue Committee of the European Chemical Industry, 9 April 2013, Dublin, [www.industriall-europe.eu/.../20130409Plenary](http://www.industriall-europe.eu/.../20130409Plenary)



## II.4. Formarea profesională și consiliile sectoriale în Germania

### Formarea profesională în Germania

Întreprinderile germane - în special IMM-urile - se confruntă cu aceleași evoluții și provocări ca și alte întreprinderi europene: **impactul noilor tehnologii asupra proceselor de producție de bunuri și servicii**, precum și asupra organizării muncii, **creșterea severității concurenței**

Între companii - inclusiv efectul "globalizării" și **tendențe puternice de "relocare" a producției în țări unde costurile de producție sunt mai mici** (în special "costurile salariale").

Cu toate acestea, **practicile de formare profesională în Germania, în special de formare continuă, se bazează mai puțin pe legislație și reglementări ca în Franța, de exemplu.**

**În cazul formării continue, ajutoarele de stat în Germania merg către persoanele fizice în calitate de angajați amenințați sau către solicitanții de locuri de muncă**, în timp ce în Franța, acestea sunt destinate mai degrabă întreprinderilor (de exemplu, sub formă de scutiri sau reduceri de taxe sociale).

**Nu există în Germania obligație legală pentru întreprinderi în materie de cheltuieli de formare profesională.** Costurile de formare contabilizate de întreprinderi sunt cele ale formării duale (formarea inițială și formarea prin ucenicie), dar costurile formării continue nu sunt evidențiate în mod clar.

**Formarea continuă este, mai degrabă, în responsabilitatea individuală**, care primează. De obicei, întreprinderile - IMM-urile în special - nu își asumă formarea la inițiativa salariaților. Acest lucru este valabil în special la formarea bazată pe rolul profesional și social care valorizează Meister-ul (cadru din primul nivel), ce se desfășoară la inițiativa salariaților, în general, și pe baza fondurilor proprii.

**Partenerii sociali ai ramurilor profesionale joacă un rol important în definirea și structurarea calificărilor și conținutului diplomelor** pentru ceea ce înseamnă formarea profesională inițială; influența lor nu este la fel de mare în domeniul formării profesionale continue, chiar dacă ramura poate contribui la finanțarea de centre de formare.

**Statul federal și partenerii sociali conservă, la nivel central, partea cea mai structurată a dispozitivelor de formare:** formare inițială prin ucenicie (sau sistem dual) ca și dispozitivele care extind această filieră de formare.

**Convențiile colective care se încheie la nivel de ramuri** (în Germania nu există acord interprofesional) **abordează rareori formarea profesională continuă** - cu excepția acordării unui concediu pentru formare în anumite sectoare ale economiei.

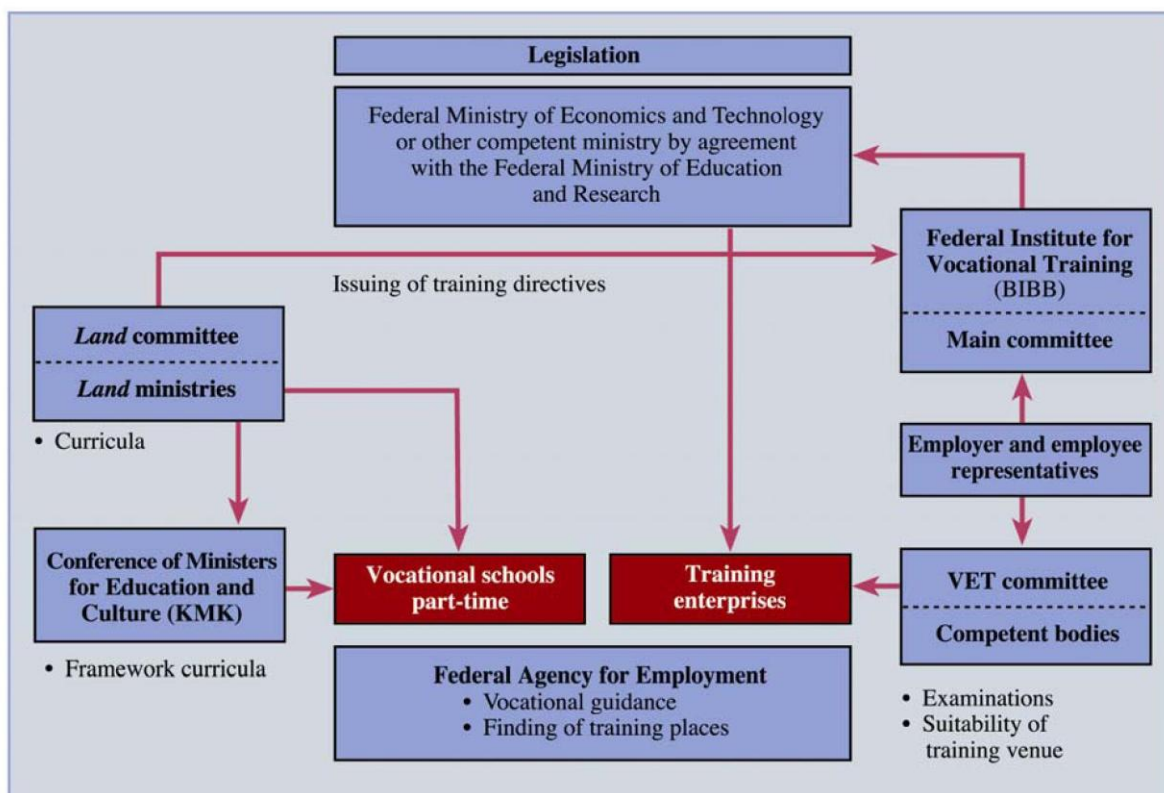
Cu toate acestea, în ultimii cincisprezece ani, mai multe acorduri prevăd măsuri de "formare-adaptare sau de reconversie (Umschulung) în caz de restructurare, mai ales pentru salariații cei mai amenințați. Trebuie subliniat că **formarea tinde să fie introdusă în "Pacturile pentru locuri de muncă", negociate la nivel de ramuri, atât ca o alternativă la șomajul parțial în perioade dificile, cât și ca măsură preventivă pentru un nivel ridicat de pregătire al salariaților.**

## Educația și formarea profesională inițială continuă

Datorită structurii federale a Germaniei, existența în comun a unui guvern central și guvernele cu puteri legislative ale landurilor, **normele și reglementările privind educația și formarea profesională continuă sunt partajate între guvernul federal (Bund) și cele ale landurilor.** Această repartizare a competențelor se aplică la cele mai multe zone de acțiune publică, cu excepția diplomației și apărării.

**Principiile de bază pentru educația și formarea profesională sunt definite la nivel constituțional sau legislativ.** Pentru a asigura unitatea, landurile și-au dezvoltat proceduri de cooperare printr-o Conferință Permanentă a Miniștrilor Educației și Afacerilor Culturale (KMK). Această structură de coordonare este interesată de problemele interregionale cu obiectivul de a defini și apăra pozițiile comune despre problemele de interes comun.

În conformitate cu Legea fundamentală, guvernul federal este responsabil de organizarea și administrarea educației. Acesta este competent în domeniul educației și formării profesionale în afara școlii, stabilește principiile generale ale învățământului superior și pe cele privind măsurile de ajutor în procesul de învățare. În schema din figura nr.1. este prezentat **sistemul de formare profesională continuă în Germania.**



Source: Federal Institute for Vocational Education and Training, 2006.

### Figura nr.1. Schema sistemului de formare profesională continuă în Germania

Germania se caracterizează prin diverse modele mixte de finanțare, care implică mai mulți actori din sfera publică (Agenția Federală a Guvernului, Agenția Forței de Muncă Federală, autoritățile locale și municipalități) și din sectorul privat (companii, persoane fizice). Cu toate acestea, domină cele instituționale, orientate spre finanțare pe scară largă.

Statul și guvernul se implică în finanțarea educației continue din două motive: în primul rând, le finanțează formarea propriilor angajați în calitate de angajatori; în al doilea rând, guvernele acordă sprijin financiar pentru furnizorii de formare profesională în acțiuni ale căror costuri de formare nu sunt pe deplin acoperite de taxe. Aceleași guverne pot acorda sprijini financiar pentru persoane fizice sau pentru întreprinderile de formare, după cum este necesar în interesul public, în cazul în care participanții nu pot să-și acopere costurile de formare profesională.

Finanțarea publică a educației și formării profesionale se realizează în mod continuu, sub forma unei finanțări duble. Aceasta rezultă din faptul că fonduri și subvenții nu vin doar de la bugetul unei singure entități

administrative, ci implică simultan mai multe entități administrative. Acesta este cazul, de exemplu, la Fondul Social European.

Sistemul fiscal german este construit ca să permită companiilor să ia în considerare cheltuielile de educație și de educație continuă ca și cheltuieli operaționale (Operation); considerarea acestor cheltuieli reduce cantitatea de venituri impozabile pentru întreprinderile în cauză.

Persoanele private pot, la rândul lor, deduce din venitul impozabil cheltuielile cu educația și formarea profesională pe care le-au suportat, cu condiția ca ele să fie în legătură directă cu munca lor.

### **Finanțarea formării profesionale inițiale și continue**

**Pentru mecanismele de finanțare a formării profesionale există două principii generale** care ghidează statele în abordarea lor legislativă, administrativă și operațională:

- ♦ **Principiul de pluralitate**, potrivit căruia statul (de exemplu, Landul) recunoaște și susține structurile de educație și formare profesională existente (religioase, de afaceri, de muncă, etc.);
- ♦ **Principiul subsidiarității**, conform căruia statul (Land) nu este implicat în mod activ în acest domeniu, dacă există deficit față de obiectivele urmărite (grupuri-țintă din zone locale, etc.).

În unele sectoare, precum cele menționate, dispozițiile despre educație și formare profesională sunt aplicate prin acorduri contractuale, care, prin lege, se referă doar la angajatori și lucrători afiliați la organizațiile ce au semnat acordul. Cea mai mare parte a contractelor individuale derivă din acordurile colective.

**Acordurile colective în domeniul formării profesionale** nu reprezintă o abordare alternativă la alte acte legislative, în măsura în care se referă la o parte a lucrătorilor, și nici nu includ șomerii sau pe cei care desfășoară activități independente. Cu toate acestea, contractele colective pot îmbunătăți legislația existentă în domeniul formării profesionale continue.

Dacă astfel de acorduri există, ele sunt „personalizate” pentru a răspunde situațiilor specifice sectoriale (geografic sectorial) și conduc la acțiuni "personalizate". Astfel de abordări "personalizate" pot rezulta din acorduri negociate între consiliul local de afaceri și angajatori. Aceste acorduri sunt comune. Ele sunt valabile cu condiția ca partenerii sociali (din același sector, aceeași zonă geografică), să nu fi adoptat deja alte dispoziții privind formarea profesională.

**Finanțarea formării profesionale se bazează pe multe organizații.** În primul rând, **Ministerul Federal al Educației și Cercetării** oferă sprijin financiar pentru centrele din laduri și subvenționează formarea de locuri de muncă suplimentare, precum și formarea și instruirea personalului.

În acest sens, Ministerul acordă subvenții pentru Formarea inițială a studenților și formarea prin educație avansată și pentru adulți. Se oferă și sprijin pentru cercetare în domeniul educației și formării profesionale, precum și proiecte-pilot și activități de marketing pentru produsele de formare. În cele din urmă, acesta susține prin subvenții financiare cheltuielile cu echipamentele necesare formării profesionale. La nivel federal, **Departamentul de Afaceri economice este implicat în finanțarea formării profesionale.**

**Autoritățile locale** oferă instituțiilor de formare profesională finanțare pentru echipamente și formarea personalului nedidactic. Mai mult decât atât, acestea finanțează integral centre de formare pentru adulți (Volkshochschulen).

**Companiile participă la fondurile de formare profesională în mod voluntar, toate activitățile de formare se desfășoară în cadrul acestora, inclusiv de formare.** Această finanțare se referă la personalul necesar funcționării centrelor de formare, precum și la salariile stagiarelor (sau ucenicilor).

**În sectorul construcțiilor**, finanțarea formării profesionale se face în mod obligatoriu de către angajatori, ca urmare a unui acord colectiv semnat în 1976 între partenerii sociali din sectorul respectiv. **Fiecare angajator trebuie să plătească un impozit de 2,8% din fondul de salarii, pentru a contribui la formarea unui "fond de egalizare".** În prezent, există o tendință clară spre implicarea guvernului în finanțarea formării profesionale.

Contextul economic dificil din ultimii ani a dus la creșterea cheltuielilor publice pentru programe de consolidare a capacității de inserție profesională a oamenilor și pentru a furniza necesarul de locuri de formare profesională. Guvernul federal a lansat mai multe programe de finanțare pentru modernizarea instituțiilor de formare profesională, precum și pentru învățământ deschis la distanță, găsind resursele necesare finanțării în bugetul de stat.

**La nivel de companie, formarea profesională continuă se realizează la inițiativa angajatorilor pentru angajații lor, fiind aplicate și finanțate chiar de companii.** Acestea sunt cele care, în temeiul dispozițiilor legale existente, decid dacă demarează o acțiune de instruire, definesc conținutul și modalitatea de realizare.

Finanțarea acestor training-uri "interne" poate fi direct de la societate sau în cooperare cu autoritățile publice competente, în conformitate programele stabilite în diferite domenii deficitare ca și calificări.

Formarea continuă organizată de autoritățile publice în beneficiul propriilor angajați se finanțează din resurse proprii, la care trebuie să se adauge taxele.

### **Organisme antrenate în formarea profesională**

Există diferiți actori și platforme pentru anticiparea competențelor, a cererii și ofertei viitoare. Acestea există, la nivel național, la nivelul statelor federale, și la nivel sectorial. Partenerii sociali sunt implicați în aceste organizații.

Organizația principală care se ocupă de cercetare profesională, de dezvoltarea educației și formării profesionale (EFP) (*vocational education and training (VET)*) în Germania este **Institutul pentru Formare Profesională (BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung)**.

BIBB a fost fondată în 1970 și își desfășoară activitatea sub supravegherea **Ministerului Federal al Educației și Cercetării**. Cu toate acestea, partenerii sociali, precum și alți parteneri ca statele federale și instituțiile de învățământ, joacă un rol important în activitatea institutului.

Într-un studiu despre consiliile sectoriale în EUROPA, BIBB a fost identificat ca fiind un **Consiliu transversal**.

Partenerii sociali sunt reprezentați în comitetul de management (*Hauptausschuss*) al institutului.

Bibb identifică provocările în formarea profesională continuă, stimulează inovarea în sistemul profesional național și internațional și dezvoltă soluții noi, orientate spre practica pentru educație și formare profesională inițială și continuă. Nu este o organizație orientată pe sector, dar este în schimb axată pe ocupații - BIBB este identificat aici ca un Consiliu transversal.

Pentru previzionarea de locuri de muncă și nevoi de competențe s-a format **Alianța pentru ocuparea forței de muncă și Rețeaua FREQUENZ**.

Anticiparea nevoilor specifice în Germania este în strânsă legătură cu particularitățile sistemului de formare. Germania are un sistem dual de educație și formare profesională inițială. Aproximativ 60% dintre tinerii germani sunt instruiți simultan la școlile profesionale și prin ucenicie în întreprinderi.

Pentru a asigura suficiente locuri de ucenicie și pentru a îmbunătăți identificarea timpurie a noilor competențe și nevoile de calificare, Guvernul federal german și partenerii sociali au convenit în 1999 asupra **“Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit” (Alianța pentru ocuparea forței de muncă, formare profesională și competitivitate)**.

În contextul acestei Alianțe, **Ministerul Federal al Educației și Cercetării (BMBF)** a început inițiativa pentru identificarea nevoilor de calificare. Diverse organizații de cercetare și de învățământ, **Institutul Federal pentru Formare Profesională (BIBB)**, **Confederația germană a sindicatelor (DGB)** și **Organizația Patronală din Germania pentru Formare profesională** sunt parte a inițiativei.

Aceste organizații au fost conectate în **rețea FreQuenz pentru identificarea timpurie a abilităților**. **Cele mai importante obiective** ale FreQuenz :

- **identificarea schimbărilor din lumea muncii prin metode calitative continue**
- **definirea calificărilor în curs de dezvoltare**
- **înregistrarea ofertei de calificări și identificarea deficiențelor și a deficitului de aprovizionare**
- **testarea și elaborarea metodelor pentru identificarea nevoilor de calificare.**

Această rețea a realizat identificarea timpurie a nevoilor de calificare. În prezent, un nou sistem este dezvoltat. Acest sistem intenționează să integreze surse de date existente și să dezvolte metode pentru prognoze pe termen lung. BMBF, BIBB și IAB sunt implicate în această reorganizare.

**Partenerii sociali din Germania sunt implicați și în aplicarea politicilor de integrare în Pactul Național de Formare Profesională**. Acest pact a fost semnat în 2004 de principalii actori de pe piața muncii din Germania. Angajatorii au fost de acord să ofere 30.000 de locuri de formare suplimentare în fiecare an până în 2006 și o suplimentare de 25.000 de locuri inițiale de calificare. Pactul a fost extins până în 2010 și obiectivele au fost majorate.

Alte inițiative naționale pentru competențe identificare includ **Arbeitsmarktradar**. Acesta este un **Sistem de monitorizare a pieței forței de muncă orientate spre viitor**, susținută de BMBF.

În plus, studiul Serviciului Federal de muncă despre locurile de muncă vacante este o previziune de angajare pe termen scurt. Cu acest studiu se pot identifica schimbările sectoriale și ocupaționale în cererea de muncă. Aceste informații sunt folosite pentru a estima impactul politicilor pe piața forței de muncă și pentru orientarea în carieră, în special.

Mai mult decât atât, BIBB este angajat în **Sistemul de identificare timpurie a evoluțiilor de calificare (Früherkennungssystem Qualifikationsentwicklung)** și susținut de partenerii sociali, guvernul federal și landuri. **Institutul de Cercetare pentru Ocuparea Forței de Muncă (IAB-Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** are o lungă tradiție în cercetări și previziuni legate de aptitudini.

## Previțiuni regionale

Previžiunile sunt efectuate și la nivelul statelor federale (*Länder*). **Conferința permanentă a miniștrilor landurilor pentru Educație și Afaceri Culturale (*Kultusministerkonferenz - KMK*)** a făcut previziuni statistice despre numărul de studenți și absolvenți de facultate începând din 1992 (în funcție de landuri, naționalitate și tip de universitate).

O prognoză similară este efectuată de KMK, pentru a estima numărul de elevi și abandonul școlar. Ambele tipuri de proiecții sunt actualizate la fiecare doi ani și acoperă o perioadă până la 2020. Acestea sunt utilizate de autoritățile regionale în principal pentru scopuri administrative.

## Inițiative sectoriale

La nivel sectorial, Agentur Q susține aplicarea acordului colectiv 2001 privind calificările în sectorul metalurgic, industria energetică, și IT din Baden-Württemberg. Agenția trebuie să sprijine dezvoltarea calificării în companii, pentru menținerea competitivității și păstrarea locurilor de muncă.

În cele din urmă, mai multe inițiative de calibrare a cererii la oferta de competențe sunt programate în viitorul apropiat. Acestea includ Inițiativa pentru Calificare Națională și Programul de acțiune împotriva penuriei de competențe.

## Institutul Federal pentru Formare Profesională (*Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*) *Federal Institute for Vocational Training*)



### Scop:

- Educația și pregătirea vocațională inițială
- Pregătirea vocațională continuă

### Activitatea BIBB se concentrează în prezent pe 5 domenii:

- Piața de formare profesională și sistemul de ocupare a forței de muncă
- Actualizarea formării profesionale și îmbunătățirea calității formării profesionale
- Învățarea pe tot parcursul vieții, permeabilitatea și echivalența de programe de formare
- Formarea profesională pentru grupuri-țintă specifice
- Internaționalizarea formării profesionale

### Sarcini:

- Analiza tendințelor cantitative pe piața forței de muncă
- Analiza tendințelor calitative pe piața forței de muncă
- Propuneri de politici pentru reducerea decalajului cantitativ
- Propuneri de politici pentru reducerea decalajului calitativ
- Promovarea cooperării între firme și furnizorii de formare continuă
- Aplicarea programelor/acțiunilor de reducere a decalajelor

### Programe/acțiuni derulate:

- analiza evoluțiilor structurale de pe piața formării continue și pregătirii continue
- observarea și studierea inițială și practica de formare continuă în cadrul întreprinderilor
- testarea de noi metode în educație și formare pe teren continuă
- identificarea cerințelor viitoare de calificări, prin depistarea precoce
- elaborarea și actualizarea inițială și continuă a unor ocupații de formare
- sprijin în cadrul companiei, practică de formare profesională cu materiale și mijloace moderne de instruire
- dezvoltarea de concepte pentru calificarea formatorilor companiei
- sprijinirea și încurajarea unor centre moderne dedicate educației și formării profesionale, ca supliment la formarea inițială și continuă derulată în interiorul companiei
- evaluarea calității programelor de învățământ la distanță (VET)
- gestionarea și controlul programelor naționale și internaționale pentru dezvoltarea progresivă a educației și formării profesionale
- efectuarea de cercetare comparativă internațională privind educația și formarea profesională

## Stakeholders implicați

### Stakeholders în cadrul comitetului de gestionare (*Hauptauschuss*):

- ♦ Organizații patronale: 8 voturi
- ♦ Sindicate : 8 voturi
- ♦ Reprezentanți ai Guvernului Federal : 8 voturi
- ♦ Reprezentanții statelor federale : 8 voturi
- ♦ **1 reprezentant al PES german și 1 reprezentant la nivel de reprezentare comunală al organizației care operează la nivel federal: Consultativ**

## Metode de lucru

BIBB efectuează **cercetări și activități de consultanță pentru identificarea sarcinilor viitoare de educație și formare profesională**, pentru promovarea inovării în învățământul profesional și de formare la nivel național și internațional, pentru dezvoltarea de soluții noi, orientate spre practică.

**Beneficiarii activității și cercetărilor de la BIBB** sunt în principal:

- **Persoane și organisme implicate în planificarea formării profesionale. Acestea includ ministere la nivel de stat federal, organizații patronale centrale, sindicate, asociații profesionale și birouri responsabile pentru formarea profesională**
- **Persoane care derulează programe de formare profesională, în special manageri, coordonatori de resurse umane, comitete de personal, comitete de întreprindere, instructori în companii și facilități de formare profesională și profesori de la școlile profesionale**
- **Comunitatea de cercetare, de exemplu universități, instituții de învățământ superior și alte institute de cercetare de formare profesională.**

BIBB este finanțat de Ministerul Federal al Educației. În plus, primește fonduri de la terți, cum ar fi Comisia Europeană și FSE.

## Instrumente

Sarcinile Institutului includ cercetări despre educația și formarea profesională, dezvoltarea educației și formării profesionale, activități de consultanță și furnizare de servicii.

Instrumentele de cercetare includ evaluări ale programelor de educație, proiecții ale nevoilor viitoare de competențe (împreună cu IAB – un institut de cercetare legat de PES-ul german), studii de caz și studii comparative-monitorizări internaționale.

În plus, BIBB aplică și programe pentru tineri migranți și îmbunătățirea oportunităților egale pentru femei. BIBB stabilește și menține rețele cu furnizorii internaționali de educație, participă la sondaje despre formarea profesională continuă.

## Produse

Managementul și transferul cunoașterii sunt prioritare pe ordinea de zi a BIBB. Prin urmare, BIBB publică în mod regulat rapoarte științifice și menține diferite site-uri ([www.bibb.de](http://www.bibb.de)). Organizează seminarii și oferă mai multe premii pentru inovații în formare. Sunt incluse și servicii precum:

- **Agenția Națională “Education for Europe”;**
- **National Europass Centre**
- **IMOVE (International Marketing of Vocational Education) pentru promovarea training-ului “Made in Germany”**
- **Jobstarter: Un program de promovare a formării în companii.**



(Traducere și sinteză: [Silviu Sârghi](#))

## Surse:

Ute Hippach-Schneider, U, ș.a. -**Vocational education and training in Germany**, Cedefop Panorama series; 138, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007  
[www.cedefop.europa.eu/en/Files/5173\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5173_EN.PDF)

**La formation continue en entreprise en Allemagne, quelques repères**, L'Observatoire sur la formation continue et le développement des compétences, Bulletin, octobre, BU 2010, volume 1, numéro 2 ,  
<http://www.oce.uqam.ca/les-bulletins/23-foentrepriseallemagne.html>

Ante, C - La modernisation de la formation professionnelle en Allemagne, Juillet 2010, [http://www.fesparis.org/tl\\_files/fesparis/pdf/publication/Christine%20Ante.pdf](http://www.fesparis.org/tl_files/fesparis/pdf/publication/Christine%20Ante.pdf)

OPECD - Vocational Education and Training in Germany Strengths, Challenges and Recommendations, sept.2010, <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45938559.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit





## II.5. Consiliile Sectoriale pentru Competențe (SSCs) în Marea Britanie

Consiliile Sectoriale pentru Competențe (Sector Skills Council - SSCs) sunt organizații independente, conduse de angajatori, responsabile cu dobândirea abilităților profesionale și creșterea productivității sectoarelor industriale din Marea Britanie.

SSCs-urile au patru **obiective principale**:

- reducerea lacunelor și deficitului competențelor profesionale;
- îmbunătățirea productivității;
- stimularea abilităților forței de muncă din sectoarele economiei;
- îmbunătățirea ofertei de învățare.

Consiliile sectoriale contribuie la dezvoltarea de Standardele Ocupaționale Naționale (National Occupational Standards), la proiectarea și aprobarea cadrelor normative privind ucenicia, a acordurilor pentru competențe sectoriale (Sector Skills Agreements) și la crearea strategiilor de calificare sectoriale (Sector Qualification Strategies).

Ele au ca scop creșterea competitivității sectoarelor pe care le reprezintă prin:

- efectuarea de cercetări și informarea despre viitoarele lacune legislative din domeniu și deficitul de competențe;
- productivitate îmbunătățită în afaceri și performanță a serviciului public;
- creșterea oportunităților de a stimula abilitățile și productivitatea din sectorul economic respectiv;
- recunoașterea competențelor industriei (Standardele Naționale Ocupaționale, strategii de calificare, cadre de ucenicie).

SSCs sunt autorizate de către secretarul de stat pentru Afaceri, Inovare și Competențe (BIS), în consultare cu miniștrii din Scoția, Țara Galilor și Irlanda de Nord.

### Parteneriate

Există o serie de parteneri care lucrează împreună cu specialiștii Comisiei în derularea programelor privind ocuparea forței de muncă și dezvoltarea competențelor și abilităților angajaților. Este esențial faptul că activitatea Comisiei din Regatul Unit adaugă valoare, este pertinentă pentru dezvoltarea politicilor guvernamentale în domeniul formării profesionale. Comisia este puternic angajată în lucrul cu mai mulți parteneri, atât din Marea Britanie cât și din afara acesteia, folosind astfel și expertiza internațională în formarea profesională.

### Colaborări

Se colaborează cu parteneri din Marea Britanie pentru a dezvolta o bază de date de autoritate, pentru a expertiza exhaustiv și pentru a maximiza influența de cercetare și cunoașterea pieței forței de muncă peste politici și practici. Sunt legături strânse cu cercetători, factorii de decizie politică și practicieni în departamente și agenții guvernamentale-cheie și în rândul comunității de cercetare.

În prezent, există **25 de Comitete sectoriale (SSCs)**, care acoperă aproximativ **85% din forța de muncă britanică**. Acestea sunt autorizate de către Guvern prin intermediul Comisiei pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie (UK Commission for Employment and Skills - UKCES).

Tabel nr.1.Lista Comitetelor Sectoriale existente în 2011/2012 în Marea Britanie:

Denumirea Comitetelor Sectoriale	Domeniile de activitate de care se ocupă
Comitetul sectorial din imobiliare	Imobiliare, servicii curățenie, parcare, managementul proprietății, locuințe și alte facilități.
COGENT	Nuclear, chimic, polimeri, petrol, bioscience și farmaceutice.
Comitetul Sectorial Construcții	Construcții civile și industriale

<b>Comitetul Sectorial Cultură și Creație</b>	Meșteșuguri, patrimoniu cultural, design, literatură, muzică, arte vizuale și performante.
<b>Comitetul Sectorial Energie&amp;Utilități</b>	Energie electrică, gaze, gestionare a deșeurilor și serviciul de apă și canalizare
<b>Comitetul Sectorial E-skills UK</b>	Tehnologia informației și telecomunicații
<b>Comitetul Sectorial Parteneriat Financiar</b>	Servicii financiare, finanțe și contabilitate
<b>Comitetul Sectorial GO Skills</b>	Ospitalitate, acorduri, transportul de călători, călătorii și turism.
<b>Comitetul Sectorial al Industriei de Automobile</b>	Producția și distribuția automobilelor
<b>Comitetul Sectorial Lantra</b>	Protecția mediului
<b>Comitetul Sectorial Proskills</b>	Industria prelucrătoare
<b>Comitetul Sectorial Sema</b>	Tehnologie și știință, inginerie și proces de fabricație.
<b>Comitetul Sectorial Îngrijire și Dezvoltare</b>	Asistență socială pentru adulți și copii, servicii de îngrijire, creștere și educare a sugariilor, copiilor și tinerilor
<b>Comitetul Sectorial Sănătate</b>	Sănătate
<b>Comitetul Sectorial Justiție</b>	Siguranța comunitară, judecătoria, tribunale, parchete - urmărire penală; închisori, serviciile de pompieri și salvare, criminalistică, aplicarea legii și gestionarea infractorilor și sprijinul victimelor infracțiunilor, poliție, serviciile de protecție pentru supraviețuitori și martori.
<b>Comitetul Sectorial Logistică</b>	Industria de logistică a mărfurilor și comerțul cu ridicata
<b>Comitetul Sectorial Skillsmart Retail</b>	Retail
<b>Comitetul Sectorial SummitSkills</b>	Servicii pentru construcții și inginerie

### **Alianța Consiliilor Sectoriale pentru Competențe,**

Activitatea **Consiliilor sectoriale din Marea Britanie** este coordonată, organizată și reglementată normativ și finanțată de către **Comisia pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie (UKCES - UK Commission for Employment and Skills)**.

**Consiliile sectoriale** prezentate mai sus sunt organizate într-un organism denumit **Alianța Consiliilor Sectoriale pentru Competențe**, care asigură **colaborarea, comul Marea Britanie despre competențele profesionale, abilitățile, ocuparea forței de muncă, formarea și perfecționarea profesională continuă.**



**Agencia Sectorială a Dezvoltării Competențelor (The Sector Skills Development Agency - SSDA)** a fost anterior responsabilă de finanțarea, sprijinirea și monitorizarea SSC-urilor și pentru supravegherea industriilor care au ieșit din sfera de cuprindere și influență a SSC-urilor.

De la 1 aprilie 2008, **SSDA a fost înlocuită cu UKCES și**

**Alianța Comitetelor Sectoriale pentru Competențe care cuprinde toate Comitetele Sectoriale pentru Competențe (SSCs).** Ampla domeniului de aplicare al Alianței este vast și se va dezvolta în timp, **obiectivele principale fiind:**

32

#### **Competențe, spre o funcționare eficientă pentru angajatorii pe care îi reprezintă.**

Climatul economic actual din Marea Britanie are un efect semnificativ asupra angajatorilor. Consiliile competențelor sectoriale (*Sector Skills Councils-SSC*) sunt bine plasate pentru a oferi o perspectivă asupra modului în care aceasta afectează angajatorii din Marea Britanie.

În acest sens, este detaliată în continuare **poziția oficială pe care o au SSC-urile din Scoția, care sunt dornice de a împărtăși cu Guvernul și cu părțile interesate poziția curentă a angajatorilor în Scoția, și de a schimba informații despre acțiunile pentru depășirea perioadei de recesiune.**

Fiecare SSC se consultă cu angajatorii din sectorul respectiv. O serie de probleme au fost relevate în cadrul acestor consultări:

- Externalizări din cauza reducerii comenzilor
- Reduceri de personal
- Angajări pe termen scurt și internship/ucenicie
- Lipsa planurilor de recrutare de noi angajați
- Reducerea bugetelor destinate pregătirii profesionale
- Angajatorii caută informații despre modul de a sprijini angajații prin redundanță
- Căutarea diversificării spre noi industrii sau identificarea de noi piețe la nivel local și la nivel internațional
- Reducerea cotei de profit
- Reducerea de capital de lucru din cauza unor credite mai stricte

## Înțelegerea problemelor angajatorilor

SSC-urile sunt în contact permanent cu angajatorii din Scoția și Marea Britanie. Prin informațiile pe care le oferă despre piața muncii, prin dezvoltarea de calificări, prin consiliere și îndrumare, prin demararea strategiei și politicilor la nivel național și local au un rol-cheie în articularea de competențe adecvate la nevoile angajatorilor. În acest moment problema crizei economice este o preocupare centrală pentru multe companii din Scoția și mulți angajatori se întreabă cum îi pot ajuta SSC-urile în aceste vremuri dificile.

Răspunsul se regăsește în perspectiva concentrată pe sector, de exemplu, *ConstructionSkills*, *SummitSkills* și *Proskills* – structuri specializate care sunt în măsură să ne spună de efectele crizei de pe piața imobiliară, cu privire la construcții, lanț de aprovizionare și rute de piață.

## Angajatori și afaceri

SSC-urile au indicat faptul că în sectoarele individuale există o reducere generală în angajamentul formatorilor. Multe companii se concentrează doar pe formarea obligatorie și reorientează bugetele de formare pentru alte zone ale afacerii. În cazul în care companiile continuă să investească în formare, ele caută să satisfacă nevoi specifice de business, precum:

- Dezvoltarea competențelor pentru a prelua roluri suplimentare la locul de muncă
- Dimensionarea învățării nevoile de afaceri
- Livrarea pregătirii la locul de muncă sau cât mai aproape de acesta, pentru ca angajatorii să nu aibă costuri suplimentare pentru a acoperi angajații care participă la activități
- Rezultate transferabile de la o afacere la alta pentru ca indivizii să nu repete educația și formarea profesională
- Cursuri care să sprijine creșterea și/sau diversificarea afacerii
- Adaptarea competențelor între sectoare
- Sprijin pentru integrarea profesională a celor nou veniți
- Formarea angajaților în perioadele de restrângere a orelor de program

## Sistemul de abilități

Pentru mulți angajatori, mari și mici, sistemul de învățare și abilități este complex. Angajatorii ar dori să primească informații clare despre finanțările susținute de către organismele publice din Scoția.

Angajatorii cer:

- Modificări la regimul de contractare a programelor de formare, pentru a permite finanțări, calificări din industrie etc.
- Revizuirea modului în care sunt finanțate colegiile, pentru a le corela cu nevoile din industrie
- Încurajarea colegiilor și instituțiilor de învățământ superior de a colabora cu angajatorii pentru a sprijini dezvoltarea afacerilor și a satisface nevoile specifice de business
- Activarea furnizorilor de formare locali pentru a oferi programe personalizate, care să satisfacă cererea angajatorului
- Programe personalizate oferite de către furnizorii de formare, colegii și instituțiile de învățământ superior care să răspundă nevoilor locale specifice. Acest lucru ar trebui să se bazeze pe informații despre ceea ce doresc angajatorii în legătură cu formarea profesională și calificări.

(Traducere și prelucrare: [Andreea Dumitru](#), [Silviu Sârghi](#))

What is a Sector Skills Council?, <http://www.power.nsacademy.co.uk/about-us/what-sector-skills-council>

Sector Skills Councils, [http://en.wikipedia.org/wiki/Sector\\_Skills\\_Councils](http://en.wikipedia.org/wiki/Sector_Skills_Councils)





## II.6. Comitetul pentru Abilități pentru Industriile Bazate pe Știință

### Date generale

Comitetul Sectorial Cogent este un **organism strategic pentru abilități, constituit din angajatorii de la nivelul sectorului industrial care cuprinde domeniile: nuclear, petrol, chimic, farmaceutice și bioștiință.**

#### Skills for Science Based Industries-COAGENT

Unit 5, Mandarin Court, Centre Park, Warrington, Cheshire, WA1 1GG  
Tel: 01925 515200  
Fax: 01925 515240  
Site: <http://www.cogent-ssc.com>  
E-mail: [info@cogent-ssc.com](mailto:info@cogent-ssc.com)

Cogent este o **organizație independentă înființată în 2002**, prin unirea Cogent cu Comitetul pentru Abilități pentru Extracția petrolului și gazelor, pentru Industria de Produse Chimice și Petroliere, plus Polimer NTO. Industria nucleară, prin Asociația Industriei Nucleare (AIN) a fost activă în dezvoltarea Cogent.

Cogent SSC este **organismul condus de angajatori pentru abilități din industriile bazate pe știință.** Activitatea Cogent este strâns legată de nevoile de abilități ale angajatorilor din industriile bazate pe știință. El răspunde atât la cerințele afacerilor, cât politicilor guvernamentale.

### Scopul și obiectivele Cogent

Cogent colaborează cu sectorul de știință, inclusiv științele vieții și științele industriale pentru:

- **influențarea politicii guvernamentale și a finanțării în domeniul formării forței de muncă din sectorul nuclear, petrol, bioștiință, chimic, farmaceutice;**
- **identificarea priorităților sectorului;**
- **stabilirea și promovarea sectorului, mai ales domeniul bioscience;**
- **creșterea productivității companiilor; sprijin individual acordat companiilor din domeniul sectorului, excelență în formarea profesională.**

Cogent este parte a unei rețele de SSC-uri influente, stabilite în 2001 pentru a prelua resursele de la organismele naționale de formare (NTOs).

În prezent există **25 de SSC-uri în funcțiune și multe altele în dezvoltare, care acoperă toate industriile-cheie din Marea Britanie.**

SSC-urile, împreună **Agencia de Dezvoltare a Abilităților Sectoriale (*the Sector Skills Development Agency SSDA*)**, formează **rețeaua de Abilități pentru Afaceri (*the Skills for Business - SfB*)**, pentru realizarea de centre de stagiu pentru angajatori și pentru furnizarea de abilități care să conducă la creșterea productivității.



#### Obiectivele Cogent:

- **îmbunătățirea productivității și performanța afacerilor prin dezvoltarea abilităților**
- **reducerea lacunelor și deficitului privind abilitățile**
- **creșterea oportunităților de stimulare a abilităților și a productivității**
- **influențarea furnizării de abilități pe întreg spectrul, inclusiv în ucenicie, învățământul superior și standardele ocupaționale naționale**

## Grupul Cogent – Procesul de inovare științifică, creștere economică și competitivitate

Grupul Cogent cuprinde **Comitetul Sectorial Cogent**, Serviciul Tehnic de Ucenicie Cogent și Academia Națională pentru Abilități din Industrie.

Comaniile susțin și dezvoltă grupuri de lucru în alianță cu angajatorii pentru a dezvolta, proiecta și implementa abilități și soluții de învățământ pentru industria de știință.

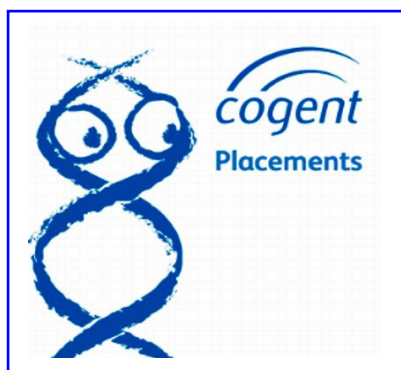
Cogent Grup are următoarele **obiective strategice**:

- Să fie o cale pentru tinerii cu capacitatea și ambiția de a construi o industrie bazată pe știință competitivă la nivel global, în Marea Britanie
- Să sprijine dezvoltarea forței de muncă existente pentru a dobândi competențele necesare adoptării de noi tehnologii și creării de noi produse și servicii.

### Servicii și parteneriate

#### ➤ Serviciul Tehnic pentru Ucenicie al Cogent (*The Cogent Technical Apprentices Service -TAS*)

TAS constituie un serviciu pentru abilități al Grupului pentru angajatori, furnizori de formare și ucenici, conceput pentru a aduce noi talente în industria pe bază de știință.



#### ➤ Serviciul de plasare al Cogent (*The Cogent's Life Science Placements Service*)

Acesta elimină barierele pentru a face mai ușor pentru angajatori să preia absolvenți și să-i angajeze.

#### ➤ Academia Națională pentru Abilități pentru Industriile de Proces (*The National Skills Academy for the Process Industries-NSAPI*)

NSAPI realizează activități de consultanță și de dezvoltare a abilităților forței de muncă pentru industriile de știință.



#### ➤ Angajamentul Cogent (*The Cogent Sector Skills Pledge*)

Pentru a concura cu succes pe piețele globale de astăzi, o forță de muncă calificată este esențială. Toate cercetările arată că angajații calificați aduc beneficii semnificative în afaceri.

Cogent a dezvoltat Skill Pledge pentru a răspunde provocărilor la care sunt supuse industriile bazate pe știință în sens mai larg.

Angajamentul este parte din inițiativa Guvernului (*the Government's wider Skills Pledge initiative*) care a fost semnată de companii, reprezentând peste 4,7 milioane de angajați.

The Cogent Sector Skills Pledge are 3 elemente:

- Angajamentul de a instrui angajații la standarde de clasă mondială
- Acreditarea formării salariaților, inclusiv formarea companiei
- Utilizarea de furnizori de formare profesională de calitate

Cogent caută un angajament (nu o obligație contractuală) cu companiile pentru a instrui și a acredita forța de muncă, folosind o instruire de înaltă calitate, cu valoare adăugată.

După ce au semnat Angajamentul, Cogent și Skills Academies vor sprijini companiile în procesul dezvoltare a unei forțe de muncă calificate, competente.

Angajatorii vor primi ajutor în accesarea, planificarea și finanțarea nevoilor lor de formare.

## Structura de organizare

### Chief Executive Officer

#### Workforce Development

##### Operations Director

Gold Standards Manager  
Downstream Manager  
Gold Standards Manager - Pharmaceuticals  
Gold Standards Manager - Chemicals  
Skills for Growth Manager  
Provider Manager  
Information Coordinator  
Provider Coordinator  
Support Coordinator

#### Strategy

##### Strategy Director

Research Manager  
Labour Market Analyst  
Policy and programme Analyst  
Engagement & Qualitative Research Analyst  
Policy & Stakeholder Manager  
Head of Strategy - Life Sciences  
Head of Strategy - Industrial Sciences

#### Technical & Quality

##### Technical & Quality Director

Standards & Product Development Manager  
Head of Quality & Accreditation  
Apprenticeships Standards & Assessment  
Support Manager  
Standards & Product Development Manager  
Standards & Product Development Manager  
Provider & Accreditation Manager  
Industry Skills Development Manager  
Quality Development & Audit Manager  
HE Development Manager  
Careers Manager  
Quality Administrator

#### Commercial and Courses

##### Commercial Director

Head of Marketing and PR  
Events Manager  
Business Administrator  
Marketing Operations Manager  
Head of Business Development Courses  
Head of Course Operations  
Head of Key Accounts  
Course Assessment Coordinator  
Course Booking Manager  
Darlington Administrator  
Course Booking Officer  
Course Delivery Coordinator  
Course Administrator  
Assistant Accountant (Darlington)  
Course Booking Officer

#### Finance and Business

##### Finance & Business Functions Director

IT Manager  
Interim HR Director  
Finance Manager  
PA to Chief Executive  
HR, Payroll & Business Support Coordinator  
Financial Accountant  
Business Support Administrator  
Business Process Consultant  
Project & Funding Coordinator

#### New Talent

##### Operations Director

Head of Apprenticeship Operations  
Senior Business Manager  
Operations Coordinator  
Training & Delivery Coordinator  
Provider Manager  
Apprenticeship Advisor (North West)  
Apprenticeship Advisor (North East)  
Apprenticeship Advisor (North West)  
Apprenticeship Advisor (North West)  
Apprenticeship Advisor (South East)  
Higher Apprenticeship Coordinator  
Traineeship Programme Manager  
Training & Delivery Coordinator  
Apprenticeship Advisor (North East)  
HE Programme Administrator  
Business Development Manager  
Head of HE Operations  
Apprenticeship Advisor  
SSDP Project Manager  
SSDP Framework Specialist  
SSDP Employer Engagement Specialist  
SSDP Project Coordinator  
Telemarketing Officer



**Lucările și publicațiile** Comitetul Sectorial Cogent se regăsesc în tabelul de mai jos:

## Produsele și publicațiile Cogent

Products		
Award for Nuclear Industry Awareness	Big Ticket Products	Career Pathways
Oracle	Working Higher	Higher Education
QCF Guidance	Resource Efficiency Qualifications	Placements Factsheet
Managing Operations (QCF)	Women & Work	Competency Management Systems for Downstream and Petroleum sites
Joint Investment Programme	Competency Management Systems for COMAH sites	
Process Safety Leadership for Senior Executives Training Standards & Endorsement Guidelines	PSM Foundations Training Standards & Guidelines	
Qualification Prospectuses		
Chemicals	Composites	Nuclear
Petroleum	Pharmaceuticals	Polymers
Qualifications Data Sheets		
Water Treatment	Higher Apprenticeship in Life Science	Qualifications for the Chemical Process Industries
Qualifications for the Downstream Industries	Qualifications in Process Engineering Maintenance	Sign-making
Gold Standards		
Individual Gold Standard (Engineering)	Gold Standard Journey	Individual Gold Standards (Chemicals)
Individual Gold Standard (Pharmaceuticals)	Individual Gold Standard (Petroleum)	Individual Gold Standards (Composites)
Nuclear Job Contexts		
Nuclear Job Context	Individual Job Context (Decommissioning)	Individual Job Context (Radiation Protection)
Individual Job Context (Nuclear Maintenance)	Individual Job Context (Process Operations)	Individual Job Context (Safety Case)
Industry Reports		
Annual Report Petroleum and Petrochemical Industries 2011	Annual Report for Chemical Industry 2011	Annual Report for Polymer Industry 2011
Annual Report for Nuclear Industry 2011	Annual Report for Life Sciences Industries 2012	
Skills Report - Downstream 2010	Skills Report - Nuclear 2010	Skills Report - Chemicals 2010
Skills Report - Polymers 2010	Skills Report - Pharmaceutical 2010	
Apprenticeships		
Apprenticeship / Foundation Apprenticeship in Process Technology (General)	Apprenticeship/Foundation Modern Apprenticeship in Specialised Process Operations (Nuclear)	Apprenticeship / Foundation Modern Apprenticeship in Process Technology (Petroleum)
Higher Level Apprenticeship in Life Sciences	A Model Approach. A guide to Apprenticeships for the science-based industries	Technical Apprenticeship Service (TAS)

Research		
Regional Factsheets	Industry Factsheets	National Factsheets
Nuclear Skills Research	Sector Skills Assessment	Skills for Science Industries
Sector Qualifications Reform		
Executive Summary	Cogent SQS Document	SQS Appendices
Other Publications		
Cogent Strategy	eCampaigns	Helix Magazine
Impact Magazine	E-bulletins	Annual Reports
Anaerobic Digestion Report March 2013	Case Studies	Polymer Training Provision Guide
Cosmeceutical and Nutraceutical_Markets 2013	Formulation Report 2013	

## Structura website ului COGENT

<p><b>About</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• About Cogent SSC</li> <li>• Board members</li> <li>• Cogent's staff</li> <li>• Contact us</li> <li>• How to find us/map</li> <li>• Current Vacancies</li> </ul> <p><b>Apprenticeships</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chemical</li> <li>• Nuclear</li> <li>• Life Sciences</li> <li>• Petroleum</li> <li>• Pharmaceutical</li> <li>• Polymers</li> <li>• Sign-making</li> </ul> <p><b>Awards</b></p> <p>UK Life Science Skills Awards UK Nuclear Skills Awards</p> <p><b>Careers</b></p> <p><b>Employer Networks</b></p>	<p><b>Higher Level Skills</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Higher Level Skills Strategy</li> <li>• Industrial Placements</li> <li>• Workforce development</li> </ul> <p><b>News archive</b></p> <p><b>Nuclear Job Contexts</b></p> <p><b>Partner Organisations</b></p> <p><b>Publications</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Annual reports</li> <li>• Cogent Strategy</li> <li>• eBulletins</li> <li>• Focus magazine</li> <li>• Glossary</li> <li>• Industry reports</li> <li>• Product information sheets</li> <li>• Research publications</li> <li>• Sector Skills Agreement</li> </ul> <p><b>Research</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skills Oracle</li> <li>• LMI Library</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Future Skills - Nuclear</li> <li>• Impact Matrix</li> <li>• Factsheets</li> <li>• Research Charter</li> <li>• BioVision</li> <li>• Future Skills Life Sciences Pharma</li> <li>• Sector Skills Assessment 2010</li> <li>• Composites Resource Documents</li> </ul> <p><b>Sector Overview</b></p> <p><b>Skills Policy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cogent Strategy</li> <li>• Industry</li> <li>• UKCES</li> <li>• UK skills bodies</li> </ul> <p><b>Standards and Qualifications</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction</li> <li>• National Occupational Standards</li> <li>• Nuclear Job Contexts</li> <li>• Sector Qualifications Reform</li> <li>• Industry Training Standards</li> <li>• Vocational Qualifications</li> </ul>
--	---	---

(Traducere și sinteză: Andreea Dumitru, Silviu Sârghi)

Surse:

<http://www.cogent-ssc.com/>

[http://en.wikipedia.org/wiki/Sector\\_Skills\\_Councils](http://en.wikipedia.org/wiki/Sector_Skills_Councils)

<http://www.polymersni.com/education-centre/specific/cogent-sector-skills-council->

<http://www.businessgrowthhub.com/partners/cogent-sector-skills-council->

[limitedhttp://www.process.nsacademy.co.uk/](http://www.process.nsacademy.co.uk/)





## II.7. Consiliul pentru Abilități în Energie și Utilități

### **Energy & Utility Skills**

Friars Gate Two  
1011 Stratford Road  
Shirley  
Solihull  
West Midlands  
B90 4BN  
T: 0845 077 9922  
e-mail : [enquiries@euskills.co.uk](mailto:enquiries@euskills.co.uk)  
[www.euskills.co.uk](http://www.euskills.co.uk)

### **Date generale**

*Energy & Utility Skills* este o organizație a angajatorilor care ajută întreprinderile din gaz, energie, gestionarea deșeurilor și a apei, pentru asigurarea competențelor necesare în prezent și în viitor.  
Alte domenii vizate sunt: **energiile regenerabile, sistemele de distribuție și telecomunicațiile.**

Ca autoritate britanică în perfecționarea profesională, asigură membrilor săi contactul cu noile oportunități din resurse umane (recrutare, perfecționare, training, reconversie profesională) și tehnologie, pentru a le facilita accesul pe o piață globalizată, tot mai competitivă.

Parteneriatele cu angajatorii, cu autoritățile centrale și cu instituțiile universitare sunt argumente suplimentare ale eficienței și importanței *Energy & Utility Skills* pentru viitorul economic al Marii Britanii, în condițiile în care forța de muncă este factorul-cheie de maximizare a investițiilor actuale și de viitor.

**Membrii *Energy & Utility Skills* sunt cele mai influente companii de toate formele și mărimile din industria de energie și utilități.**

Cu acces exclusiv la serviciile organizației, **aceștia își pot face auzită vocea la nivel guvernamental și pot să primească sprijin în soluționarea problemelor lor.**

### **Activități și servicii**

*Energy & Utility Skills* oferă produse și servicii înalt-calitative, care sunt grupate în branduri și sub-branduri, pentru a se adapta cerințelor specifice ale companiilor care solicită sprijin în training și perfecționare. Cele mai importante sub-branduri sunt: **National Skills Academy for Power, EUSR, EU Skills Network, GreenSTEM, Talent Bank, Brilliant Thinking, Think Power.**



## Obiective și direcții de acțiune

Obiectivul major al *Energy & Utility Skills* este impunerea unor standarde de excelență în domeniile energie, gaze, apă, gestiunea deșeurilor și energii regenerabile, ca și pe tot parcursul lanțurilor de distribuție implicate.

Pentru atingerea acestui obiectiv, sunt vizate următoarele **direcții de acțiune**:

- **Pregătire vocațională & Training**
  - ◆ Elaborarea standardelor ocupaționale naționale de locuri de muncă în industriile vizate
  - ◆ Producerea de cadre de învățare pentru stagii
  - ◆ Asistarea întreprinderilor în demersul lor de a identifica nevoile de competențe
  - ◆ Asigurarea unei formări de calitate superioară pentru întreprinderi și persoane fizice
- **Cercetare și consultanță**
  - ◆ Acces la o mare varietate de afaceri, atât companii mari, cât și IMM-uri
  - ◆ Realizarea de statistici relevante din industrie
- **Protejarea forței de muncă viitoare**
  - ◆ Promovarea carierelor pentru generația următoare în industriile vizate
  - ◆ Protejarea tradițiilor și experienței forței de muncă din domeniile respective
- **Legătura cu autoritățile**
  - ◆ Reprezintă vocea industriei
  - ◆ Ascultă membrii când au un cuvânt de spus

În domeniul gazelor, *Energy & Utility Skills* acoperă toate sectoarele de activitate:

- Scheme de gaz
- Standarde ocupaționale la nivel național
- Programe de pregătire pentru ucenici
- Planificarea forței de muncă
- Dezvoltarea forței de muncă
- Promovarea industriei de gaze în rândul tinerilor
- Clasificarea competențelor
- IMM-uri
- Noutăți din domeniul gazelor

În domeniul gestionării deșeurilor, una dintre cele mai dinamice ramuri economice britanice, *Energy & Utility Skills* se ocupă de **toate sectoarele mai-sus amintite**.

În domeniul energiei, *Energy & Utility Skills* cuprinde sectoarele producție/generare, distribuție și instalare de contoare.

Obiectivul major în acest domeniu este asigurarea a 35000 de noi angajați până în 2024. Acest lucru este posibil prin colaborarea cu *The National Skills Academy for Power* (Academia Națională de Învățământ Vocațional pentru Domeniul Energiei).

În domeniul alimentării cu apă, este importantă protejarea sănătății publice, prin furnizarea de apă curată, înalt-calitativă, iar *Energy & Utility Skills* asigură standardele sanitare și tehnologice necesare.

În domeniul energiilor regenerabile, *Energy & Utility Skills* este lider inovativ și actor principal în impunerea alternativelor ecologice.

Ținta pentru 2020 este asigurarea a 15% din necesarul de energie din surse regenerabile.

Acest obiectiv va fi realizat prin pregătirea profesională a specialiștilor, prin crearea și actualizarea de standarde profesionale și de calitate specifice acestui domeniu, prin dezvoltarea de parteneriate public-privat și implicarea eficientă a autorităților guvernamentale.

*Energy & Utility Skills* oferă consultanță specializată și dezvoltă parteneriate industriale în domeniul energiei și al eficienței industriale - *The Energy and Efficiency Industrial Partnership*. Aceste parteneriate sunt destinate acoperirii decalajelor existente la nivel de training și pregătire în domeniile de activitate amintite anterior.

Ele sunt parte a programului-pilot *Government's Employer Ownership of Skills (EOS)* și sunt conduse de Comisia Națională (*National Grid*) și de 67 de structuri patronale din toate sectoarele de activitate implicate.

Cele trei mari direcții de acțiune ale parteneriatelor sunt:

- **Aprovizionare cu energie / Eficiența energetică** - inclusiv gaze, energie, evaluare de energie și de instalare, locuințe
- **Producția de energie / Distribuție / Transmisie** - inclusiv gaze, de energie și energii regenerabile
- **Dezvoltarea durabilă a politicilor de mediu** - inclusiv apa, gestionarea și reciclarea deșeurilor

În măsura în care vor avea un impact pozitiv asupra economiei britanice, **parteneriatele vor deveni forumuri de discuții strategice despre provocările din mediul energetic, atât din punct de vedere al abilităților specifice și a forței de muncă înalt calificate, cât și din punct de vedere al dezvoltării durabile.**

*Energy & Utility Skills* asigură eficiența parteneriatelor prin:

- **Simplificarea unui sistem complex: eliminarea birocrăției în domenii cum ar fi finanțarea, proiectarea, de acreditare și de asigurare a calității**
- **Colaborarea pentru un viitor mai bun: va spori profilul sectorului, va reduce costurile și va permite crearea de soluții eficiente la nivelul sectorului**
- **Satisfacerea nevoilor de afaceri: Dezvoltarea unei abordări modulare va permite angajatorilor să dezvolte politici centrate pe învățare și training**
- **Consolidarea comunității de afaceri**

Un alt instrument util pe care *Energy & Utility Skills* îl are disponibil este ***Independent Quality Board* - Consiliul de calitate independent** – care este capabil să evalueze aspectele calitative ale activităților economice într-o manieră exhaustivă, trans-sectorială, să prezinte un audit obiectiv și util, personalizat în funcție de natura proiectului vizat de fiecare companie care solicită o astfel de evaluare.

Dintre angajatorii care fac parte din acest Consiliul de calitate independent amintim pe: Alstom, Biffa, EDF Energy, Prospect Trade Union, Siemens, South West Water, Yarlington Housing Group.

În completare, *Energy & Utility Skills* a creat ***The Group Competence Scheme (GCS)* - Schema de Competență a Grupului**. Aceasta este o alternativă la schema clasică de acreditare și oferă un model eficient de reducere a costurilor cu formarea și perfecționarea forței de muncă.

Elementul original al acestei scheme este că oferă angajatorilor posibilitatea de a decide modul de formare și livrare a cursurilor și programelor de pregătire continuă și de îmbunătățire a competențelor angajaților.

**Alte servicii furnizate de *Energy & Utility Skills* sunt: recrutare de personal, studii de piață, standarde de competențe și abilități profesionale, dezvoltarea de incubatoare de afaceri, crearea de rețele de IMM-uri, modernizarea sistemelor de standarde și calificări.**

*Energy & Utility Skills* certifică programe de ucenicie și dezvoltă platforme online de training vocațional pentru acest segment dinamic al forței de muncă.

În completarea acestor programe, s-a dezvoltat și **serviciul de recrutare și dezvoltare a forței de muncă sugestiv denumit TalentBank.**

Pentru optimizarea procesului de recrutare și instruire, *Energy & Utility Skills* a creat un **department special de îndrumare profesională și de retenție a cursanților: Learner Management Services.**

*Energy & Utility Skills* oferă **consultanță pe întreg fluxul de învățare, încadrare în muncă, perfecționare, reîncadrare și a pus bazele unui program propriu de asistență completă: Education & Skills Provider (ESP) Management Service.**

Dintre cercetările și publicațiile editate de *Energy & Utility Skills*:

- ***Working for a Green Britain & Northern Ireland 2013***
- ***Skills Needs Research in the Energy Sector in Wales***
- ***Energy Production and Utilities: Sector Skills Assessment 2012***
- ***Sector Skills Insights: Energy***
- ***Salary Returns in the Energy & Utility Sector - March 2014***

- *Workforce Nationalities in the Energy & Utility Sector - March 2014*

## Guvernanța

*Energy & Utility Skills* este condusă de un **Comitet Director** alcătuit din **specialiști în domeniile economice menționate și din personalități ale lumii academice britanice.**

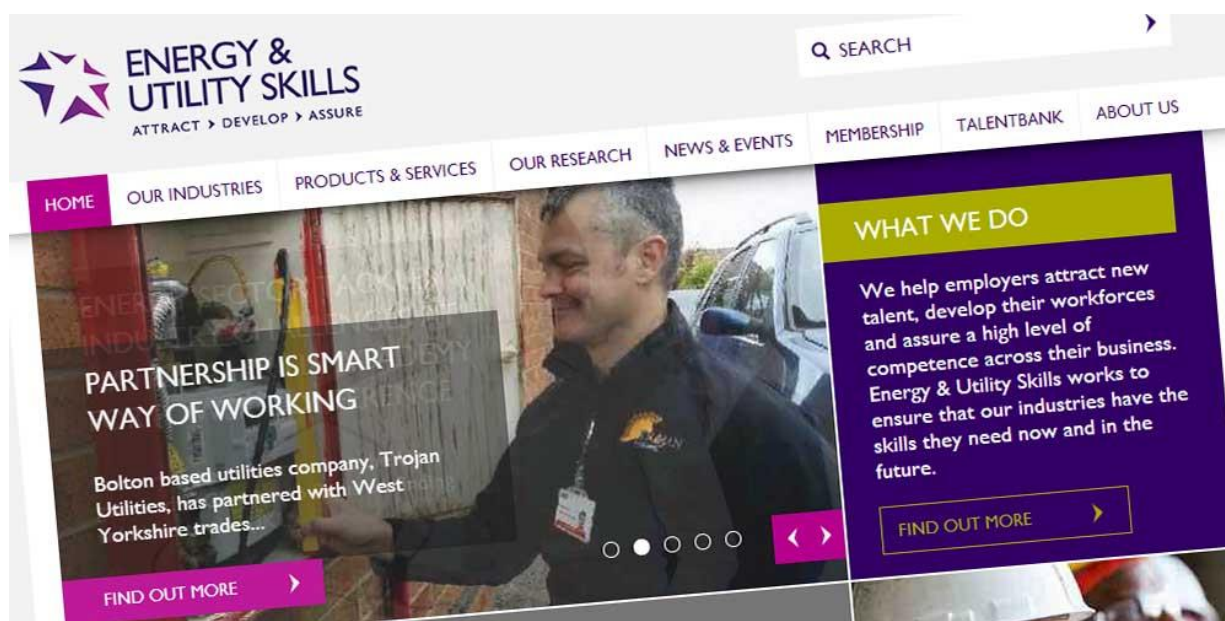
**Direcția Executivă** este formată dintr-un **coordonator executiv și patru directori specializați în finanțe, strategie & dezvoltare, relația cu clienții și respectiv operațiuni.**

(Traducere și sinteză: **Silviu Sârghi**)

Surse:

<http://www.euskills.co.uk/>

[http://en.wikipedia.org/wiki/Energy\\_and\\_UTILITY\\_Skills](http://en.wikipedia.org/wiki/Energy_and_UTILITY_Skills)





## II.8. Comisia pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie (UK Commission for Employment and Skills – UKCES)

### UK Commission for Employment and Skills – UKCES

Sheffield office: 2 St Paul's Place 125 Norfolk Street  
Sheffield S1 2FJ; 1 Victoria Street London SW1H  
OET

Tel: 020 7215 5000;

Email: [enquiries@bis.gsi.gov.uk](mailto:enquiries@bis.gsi.gov.uk);

Web site: <http://www.ukces.org.uk/>

Comisia pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie (UKCES - UK Commission for Employment and Skills) este o organizație finanțată din fonduri publice, condusă de industrie și destinată conducerii strategice a competențelor profesionale și problemelor de muncă în cele patru națiuni din Marea Britanie.

UKCES funcționează după un sistem de parteneriat social, care cuprinde pe de o parte comisarii, numiți din rândul directorilor executivi ai angajatorilor mari și mici din majoritatea sectoarelor, iar pe de altă parte sindicatele și reprezentanții din administrațiile descentralizate.

Misiunea UKCES este de a lucra cu și prin intermediul partenerilor pentru a asigura un mai mare angajament de a investi în abilitățile și competențele oamenilor de a conduce întreprinderi, de a crea locuri de muncă și creștere economică națională.

UKCES răspunde pentru finanțarea și monitorizarea performanței Comitetelor Sectoriale pentru Competență - Sector Skills Council (SSCs-urilor) constituite în fiecare sector de activitate din economia națională britanică.

Aproximativ 90% din economia Marii Britanii este în prezent acoperită de un SSCs. UKCES are responsabilitatea de a oferi acoperire sectorială pentru acele industrii care se încadrează în afara SSCs-urilor.

Obiectivele strategice ale Comisiei pentru perioada 2013-2014 sunt:

- să ofere informații din piața internațională a forței de muncă, pentru a ajuta companiile și angajații să facă cele mai bune alegeri;
- să conlucreze cu angajatorii din economie pentru a dezvolta și obține cele mai bune soluții care vor genera investiții mai mari pentru angajatori în domeniul formării profesionale și cel al îmbunătățirii competențelor;
- să maximizeze impactul politicilor din domeniul formării profesionale pentru a genera schimbarea comportamentului angajatorilor față de ocuparea forței de muncă, la crearea de noi locuri de muncă, toate acestea conducând în timp, la creștere economică și la creerea unei baze de competențe profesionale competitive pe plan internațional.

În vederea realizării acestor obiective, Comisia vizează următoarele rezultate prioritare pentru Marea Britanie:

- cât mai mulți angajatori care să investească în formarea profesională a angajaților;
- crearea a cât mai multor oportunități de carieră pentru tineri;
- conlucrarea angajatorilor din sectoarele puternice ale economiei naționale pentru organizarea unor acțiuni colective în domeniul formării profesionale;
- implicarea în acest domeniu a cât mai multor angajatori.

Secretarul de stat Vince Cable consideră că "UKCES este unul dintre puținele organisme care are o poziție unică, prin care oferă o nouă perspectivă asupra ocupării forței de muncă și formării profesionale continue, prin care se generează creștere economică."

Comisia pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie este angajată în promovarea investițiilor angajatorilor în forța de muncă. În aprilie 2010, Comisia a devenit campioană în promovarea "investițiilor în oameni", și a dezvoltat continuu raza de acțiune a acestor investiții, ajungând să aibă în acest fel impact important în rândul angajatorilor de toate tipurile și mărimile - a reușit să își consolideze poziția în Marea Britanie.

În anii 2011/2012, Comisia a făcut o schimbare reală în modul în care funcționează, promovând o **nouă strategie** - colectarea impulsurilor din mediul de afaceri.

Ambiția UKCES este de a transforma modul în care se investește în competențele și abilitățile profesionale ale oamenilor în locurile de muncă cu efecte direct proporționale asupra creșterii economice. Comisia susține că succesul constă în asigurarea unei schimbări semnificative în abordarea actuală a investițiilor în formarea profesională: trecerea de la dependența de guvern la măsuri îndrăznețe și determinate pentru ca angajatorii să investească în dobândirea de competențe și specializări, în parteneriat cu sindicatele.



În anul 2011, Comisia a lansat o nouă viziune pentru formarea profesională continuă, stabilind ce formă de abordare trebuie să adopte angajatorii din sectoarele economiei naționale. Din anul 2011 s-au făcut progrese încurajatoare, Guvernul britanic a alocat 340 milioane lire sterline pentru a testa această viziune printr-un program/proiect pilot de co-investiție.

Programul pilot conduce către un nou model de a face investițiile publice și private în forța de muncă: dacă se vor aloca mai multe resurse către perfecționarea profesională, se vor obține rezultate economice excedentare, astfel se creează o aliniere a investițiilor în oameni, cuprinse în deciziile mediului de afaceri, pentru succesul angajatorilor în sectorul în care își desfășoară activitatea. Având o strategie ambițioasă implementată în domeniul formării profesionale, este important să se mențină ritmul pozitiv actual al activității economice. Prin urmare, obiectivul Comisiei în planul de măsuri anual este menținerea interesului mediului de afaceri pe perfecționarea competențelor și abilităților angajaților, pentru rezultate economice pozitive și pe parcursul anilor 2013-2014.

Specialiștii Comisiei colaborează pentru definirea punctelor importante din planul de măsuri pentru formarea profesională, pe care angajatorii trebuie să le aplice pentru rezultate economice pozitive pe termen lung, respectiv până în toamna anului 2015, chiar și o focalizare în domeniu și pe viitor.

### **Guvernanța**

Comisia pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie se întâlnește periodic cu comisarii pe tot parcursul anului, pentru a analiza aspecte strategice majore ce afectează formarea profesională. Se organizează patru întâlniri anual, iar conținutul discuțiilor poate fi urmărit pe site-ul Comisiei, la secțiunea dedicată.

**Echipa de conducere** a Comisiei pentru Competențe și Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie este formată din **președinte și trei directori executivi**.

**Comisarii** sunt numiți de Secretarul de stat pentru Afaceri, Inovare și Competențe din Guvernul Marii Britanii și reprezintă interesele întreprinderilor mari, mici și mijlocii, pe patru coordonate:

### **Parteneriate**

Există o serie de parteneri care colaborează cu echipele de specialiști ai Comisiei în domeniul ocupării forței de muncă și dezvoltării competențelor și calificărilor profesionale atât la nivel național, cât și la nivel internațional. Este esențial faptul că activitatea Comisiei adaugă valoare formării profesionale continue și este pertinentă pentru dezvoltarea politicilor în domeniu la nivel național.

Comisia a stabilit parteneriate în domeniul formării profesionale la nivel național pentru a crea și dezvolta o bază de date, care să ducă la expertizarea forței de muncă și la maximizarea cercetării și cunoașterii pieței forței de muncă - politici și practici. Comisia colaborează strâns cu cercetători, factori de decizie politică și practicieni din departamentele de resurse umane și agenții guvernamentale importante.

UKCES este membră și/sau dezvoltă legături cu diverse comitete naționale și grupuri de cercetare, printre care:

- ♦ **Comitetul Consultativ pentru Migrație**
- ♦ **Grupul consultative pentru Educație și Abilități**
- ♦ **Centrul de Cercetare Socială (LLAKES)**
- ♦ **Centrul de guvernamental de cercetare spațială și economie Welsh (SERC)**
- ♦ **Centrul de cercetare a cunoașterii organizaționale**
- ♦ **Centrul de cercetare pentru performanța economică din Londra**
- ♦ **Institutul de Management Avansat (AIM)**
- ♦ **Fundația Iosif Rowntree – Comisia este membru corporate al fundației**

## Proiecte comune

Comisia este un partener-cheie în proiecte de cercetare precum:

- ♦ **Studiul Național privind formarea profesională a adulților** - acesta este un studiu privind participarea la educație a adulților din Anglia, comandat de Departamentul pentru Afaceri, Inovare și Competențe al Guvernului britanic. Comisia face parte din Grupul de coordonare și a promovat utilizarea analizei conjoint sau tehnica de preferință declarată
- ♦ **Sondajele Naționale privind formarea profesională a adulților** au fost efectuate în anii 1997, 2001, 2002, 2005. Sondajele acestea oferă informații despre experiența în procesul de învățare/perfecționare profesională în rândul adulților, motivațiile și barierele de formare profesională a acestora.
- ♦ **Sondajul privind abilitățile și competențele profesionale în Marea Britanie** se realizează prin colaborarea Comisiei cu Departamentul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Învățământ al Irlandei de Nord, cu Guvernul Scoțian și cu Guvernul Țării Galilor, pentru un răspuns/rezultat concret, uniform și armonizat al angajatorilor din Marea Britanie; în anul 2011 au participat la acest sondaj aproximativ 80.000 de angajatori din Regatul Unit.
- ♦ **Programul Fundației Joseph Rowntree pentru Abilități și Inegalitate:** Comisia în parteneriat cu Fundația Joseph Rowntree a comandat un program de cercetare pentru a examina relația dintre competențe și locurile de muncă, precum și cea privind sărăcia și inegalitatea. Cercetarea urmărește cunoașterea și înțelegerea ocupării forței de muncă și a competențelor profesionale, precum și ce impact ar avea inegalitatea veniturilor asupra sărăciei. Informații suplimentare despre acest proiect pot fi găsite pe site-ul Fundației Joseph Rowntree.

## Parteneri internaționali

Comisia realizează periodic evaluări comparative la nivel internațional, efectuează analize și schimburi de experiență în străinătate despre formarea profesională continuă, prin studiul sistemelor specifice din țările alese. De exemplu, **specialiștii Comisiei au legături puternice cu colegii din Australia și Singapore**. Aceste parteneriate oferă un schimb de experiență prin studii și cercetări care converg către o politică a formării profesionale, prin proiecte comune și prin studii de caz.

- ♦ **Proiectul de formare profesională din cadrul IMM-urilor** este acela prin care se încearcă identificarea modalităților de a depăși obstacolele în calea dezvoltării forței de muncă. Acest lucru implică colaborarea cu **Centrul de Antreprenoriat, IMM-uri și Dezvoltare Locală din cadrul OCDE (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică)**. Cercetarea cuprinde sondaje din industrie, studii de caz și vizite de cercetare.
- ♦ **Proiectul privind competitivitatea abilităților** identifică intervențiile necesare la formarea profesională, care să fie eficiente și în concordanță cu cererea și oferta de forță de muncă calificată în cadrul piețelor muncii locale, în special în zonele care se confruntă cu un "echilibru precar". Înțelegerea pieței de muncă locale este asigurată prin cercetare și studii de caz, pentru identificarea problemelor de pe acele piețe ale muncii și analizarea politicilor de creștere a competitivității locale.
- ♦ UKCES acționează ca **un consilier expert pentru OCDE** în definirea Strategiei privind competențele și abilitățile profesionale, prin derularea a două proiecte cu OCDE:
  - ♦ **un proiect pe indicatorii de competențe, mobilitatea și calitatea locurilor de muncă din piețele forței de muncă locale**, pentru compararea piețelor forței de muncă locale din Marea Britanie cu alte piețe ale forței de muncă din alte economii industrializate avansate.
  - ♦ **un proiect pentru tineret despre strategiile de dobândire a competențelor profesionale**, analizând modul de abordare local, pentru tranziția de la școală la locul de muncă, în special pentru tinerii afectați de riscul recesiunii economice actuale, cu accent pe sistemul de grup privind cariera.

UKCES colaborează cu **Uniunea Europeană, inclusiv cu Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale**, care susține și promovează dezvoltarea educației și a formării profesionale. Au existat parteneriate pentru proiecte paneuropene, care să contribuie la dezvoltarea unor instrumente de sondaj comune angajatorilor paneuropeni, pentru identificarea nevoilor de calificare din țările europene. UKCES a acordat sprijin pentru evaluarea Comisiei europene a competențelor, prin introducerea unor noi competențe, pentru a crea astfel noi locuri de muncă pe termen mediu și lung. Comisia a realizat analize și rapoarte despre viitoarele cerințe de competențe și abilități profesionale în Europa până în la nivelul anului 2020.

## Politica de tineret a Comisiei din Marea Britanie

Comisia pentru Ocuparea Forței de Muncă din Marea Britanie susține teza conform căreia fiecare angajator trebuie să adopte o politică de calificare a tineretului, pentru mai multe oportunități de formare profesională și dobândire de competențe și abilități, care să-i conducă pe tineri către o afacere prosperă: această abordare trebuie să devină o regulă, nu o excepție.

Tinerii sunt o parte vitală a dezvoltării economice viitoare, de aceea problemele cu care se confruntă sunt analizate pentru găsirea de soluții corespunzătoare. În prezent sunt organizate cursuri mixte de calificare profesională, la care participă tineri cu graduri diferite de pregătire profesională: la un curs pot participa, de exemplu, zece stagiați cu studii postuniversitare, opt ucenici și un student. Prin acest tip de curs tinerii câștigă experiență diferită și pot face alegeri în carieră în funcție de această pregătire la care participă într-un grup eterogen, fiind încurajată avansarea în carieră: mulți dintre tinerii recruți au reușit să se mute la locuri de muncă permanente sau pe post de manageri.

(Traducere și prelucrare: [Andreea Dumitru](#), [Silviu Sârghi](#))

**Surse:**

**UK Commission for Employment and Skills – UKCES,**

<https://www.gov.uk/government/organisations/uk-commission-for-employment-and-skills>

**UK Commission for Employment and Skills,**

[http://en.wikipedia.org/wiki/UK\\_Commission\\_for\\_Employment\\_and\\_Skills](http://en.wikipedia.org/wiki/UK_Commission_for_Employment_and_Skills)



**More employers investing in the skills of their people**

**More career opportunities for young people**

**More collective action by employers through stronger sectors and local networks**

**More employers stepping up and taking ownership of skills**

## II.9. Programul pilot pentru angajatori- Marea Britanie

### (Employer Training Pilots – ETP)

Guvernul britanic se angajează să crească cererea de competențe pentru a ajuta la îmbunătățirea productivității, pentru a face față provocărilor globalizării și a îmbunătăți incluziunea socială.

*Employer Training Pilots (ETPs)* a testat o **nouă abordare, concentrată pe creșterea interesului angajatorilor față de instruirea angajaților ce prezintă competențe scăzute și axată pe furnizarea de instruire adaptată într-adevăr cererii de pe piața muncii. Scopul este creșterea nivelului general de instruire și îmbunătățirea globală pe termen lung a productivității economice.**

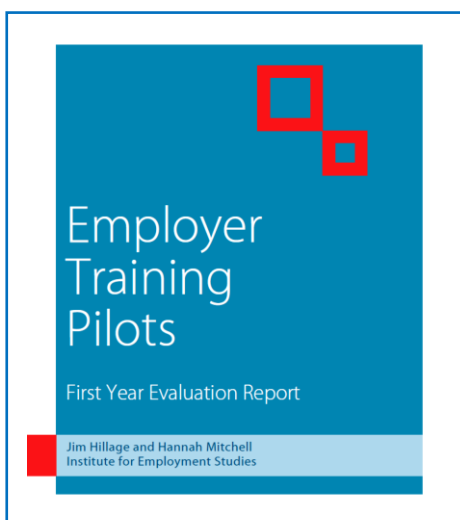
Studiile efectuate de Institute for *Fiscal Studies (IFS)* și de alte institute independente relevă faptul că modelul ETP este flexibil și eficient, el fiind perceput pozitiv de angajatori și cursanți. ETP livrează instruire până la nivel doi operational și derulează cursuri la locul de muncă, astfel că volumul persoanelor implicate în acest program este impresionant.

De aceea s-au alcătuit programe subsecvente - *Train to Gain - the National Employer Training Programme*, care să continue abordarea ETP pe termen lung și la nivel national, cu precădere în cadrul sectoarelor economice slab dezvoltate din punct de vedere al pregătirii forței de muncă.

**ETP a debutat în 2002** în șase districte din Anglia, pentru a testa eficiența noii abordări de stimulare profesională prin programe de training, destinate calificării angajaților cu aptitudini sub medie și mici. În 2003 au mai fost introduse încă șase zone, la fel în 2004. Cele trei “valuri” de ETP erau toate funcționale în 2006 când a debutat, pe baza experienței rezultate din ETP, Programul Național de Training pentru Angajatori (*National Employer Training Program*).

Programul viza **sesiuni de training pentru dobândirea competențelor de bază și intermediare, necesare în atestarea diferitelor calificări.** Angajatorii au fost stimulați să adere la acest program prin patru elemente combinate: training gratuit sau subvenționat pentru angajați, plata orelor de training la locul de muncă, compensații financiare acordate angajatorilor pentru timpul petrecut de angajați la training, informare, consiliere și ghidare pentru angajatori și angajați deopotrivă.

Programul a avut succes, iar în raportul realizat de Institutul de Studii pentru Locuri de Muncă (*Institute for Employment Studies- IES*), s-a estimat un impact pozitiv pentru următorii zece ani, în condițiile menținerii acestor structuri de training.



### Raportul final de evaluare

**Scop: testarea eficacității unei oferte de formare pentru angajații fără nivel 2 de calificare, compensațiile salariale (de diferite niveluri), pentru angajatorii lor, pentru a da timp liber pentru instruire, plus acces la informații, consiliere și îndrumare.**

Programele au fost organizate de către **Consiliile Locale pentru Formare și Abilități** (*Learning and Skills Councils-LCS-s*), în parteneriat cu birourile locale *Business Links* și cu alte agenții similare, printr-o rețea de brokeri locali sau consilieri de învățare și furnizori de formare.

În primul an ele au fost planificate să ruleze în șase domenii, dar ulterior s-au extins pentru a include 12 zone pentru un an suplimentar. Din septembrie 2004, cursurile s-au extins din nou pentru a rula pentru un total de trei ani pentru domeniile inițiale, doi ani pentru cele din faza doi și pe durata unui an pentru alte cinci domenii noi, pus un program-pilot pentru regiunea nord-est.

În primii trei ani de *ETP* au participat **aproximativ 200000 de angajați și 23000 de angajatori**.

### **Evaluarea**

Evaluarea cursurilor a fost realizată de *IES* în parteneriat cu *Institutul de Studii Fiscale (IFS)* și *MORI*, cu scopul de a evalua natura și amploarea proiectelor, și de a examina problemele-cheie ce apar în practică, ca și experiențele angajatorilor și angajaților care iau parte la aceste cursuri.

Evaluarea a avut două componente principale, cantitativă (studii și analize a angajaților și angajatorilor eligibili) și calitativă (interviuri cu principalii actori și beneficiari ai proiectelor-pilot, analiza datelor informatice de management).

### **Participarea patronală**

Aproximativ 11000 de angajatori au luat parte la cele șase programe din faza unu, cu durată de trei ani. Acest număr înseamnă 18% din totalul angajatorilor eligibili. În faza doi au fost prezenți 7500 de angajatori (14,40%), iar în faza trei au participat peste 4300 – adică 7,20%.

### **Caracteristici patronale**

Majoritatea angajatorilor din *ETP* sunt IMM-uri (sub 50 de angajați) și 40% au mai puțin de 20 de angajați. Această pondere nu este exagerată, ea reflectă structura economiei și particularitățile diferitelor sectoare. Angajatorii mari, cu peste 250 de angajați, sunt prezenți în proporție de 70%, dar la nivel agregat, confederativ, în comparație cu doar unul din zece angajatori mici, care participă la nivel individual.

Angajatorii provin din toate sectoarele, preponderent din sănătate și asistență socială, educație și servicii publice, mai puțin din domeniile în care nu s-au derulat anterior programe guvernamentale de pregătire sau traininguri externe. Majoritatea angajatorilor au răspuns pozitiv la instruire, inclusiv la prevederile legate de angajații cu aptitudini slabe în muncă.

### **De ce nu au participat anterior la programe de instruire**

Angajatorii care au spus că ei nu au prevăzut o astfel de formare înainte, nu au făcut acest lucru pentru că au crezut că angajații au învățat unii de la alții și nu a fost nevoie ca personalul să aibă calificări. Costurile și timpul de furnizare a unor programe de formare a fost, de-asemenea, considerat a fi un obstacol semnificativ.

### **Participarea angajaților**

La faza unu s-au înscris aproximativ 100.000 de cursanți, mult mai mult în al doilea și al treilea an decât în primul, cumulând 9,6% din populația eligibilă estimată. În faza doi au fost 64.000 - 6,8% din populația eligibilă, iar în faza trei au participat 32.000 de oameni într-un an (o rată de 2,9 %).

## Caracteristicile cursanților

Proporția de cursanți femei a scăzut pe parcursul celor trei ani și este acum egală cu cea de bărbați. Aproximativ 13% din cursanți provin din minorități etnice, mai mare decât ne-am aștepta de la profilul populației din zonele pilot. Elevii platformelor tehnologice europene sunt, în general, cu vârste cuprinse între 26 și 45 de ani și lucrează full-time pe cont propriu sau cu ocupații elementare. Cei mai mulți au numai zece clase, totuși între 20% și 33% dintre ei sunt deja calificați de nivel doi sau mai mult, deci teoretic nu sunt eligibili pentru aceste cursuri, deși le sunt în mod evident utile.

Cei mai mulți dintre cursanți au o atitudine pozitivă față de instruire și beneficiile pe care le-ar putea aduce și au participat deja la diferite alte forme de instruire în ultimii trei ani, înainte de începerea acestor programe.

Există o serie de motive pentru care *ETP* nu au avut un efect mai substanțial asupra angajatorilor și angajaților:

- O mare parte a instruirii s-ar fi făcut oricum (pentru a îndeplini obiectivele de afaceri ale angajatorilor sau a cerințelor legislative), deși poate nu la aceleași standarde sau nivel.
- O minoritate semnificativă de angajați au deja un nivel 2 de calificare, și - ca neeligibili - nu ar fi fost cuprinși în evaluarea cantitativă.
- Poate exista un efect de substituție atât între firme, cât și în cadrul firmelor (angajatorii pot vacanta doar un număr limitat de angajați pentru programe de formare profesională), limitând efectul suplimentar net de formare.
- Evaluarea cantitativă s-a axat în principal pe primele efecte ale programului *ETP* și a omis impactul ulterior al cursurilor
- Se poate, prin urmare, să fie cazul în care efectul deplin va fi detectat numai în timp, când mai mulți cursanți vor asimila calificările respective, iar evaluările vor putea reda tendința organică.

## Tipuri de pregătire

Majoritatea cursanților accesează nivelul doi de pregătire, cu preponderență sănătate și asistență socială. Ponderea celor care vizează competențele de bază a crescut de la 10% la 15%, și aproximativ 30% dintre cursanți provin de la colegiile de stat, restul fiind din sectorul privat sau dintre voluntari.

## Vectorii organizaționali

La baza succesului acestor programe stau **brokerii de calificări 'skills brokers'**, în general funcționari publici locali sau partenerii lor de la *Business Links* și de la alte agenții. **Aceștia aleg angajatorii, identifică nevoile de training și soluțiile potrivite, asigură asistență pe durata programelor de pregătire și ajută toate tipurile de cursanți ca, la final, să maximizeze cunoștințele dobândite și noile oportunități.**

Factorii-cheie care stau la baza succesului acestor servicii de brokeraj de calificări/competențe sunt: imparțialitatea, relaționarea de succes între organizațiile de brokeraj și coordonatorii programelor ETP, flexibilitatea în înțelegerea nevoilor patronale, acces la finanțări diverse, înțelegerea exhaustivă a mediului patronal (de aici nevoia de specializare pe domenii, sectoare, subsectoare, care a înlocuit brokerii generaliști).

**Ce-i atrage pe angajatori la astfel de programe de pregătire**

Cele mai atractive elemente ale ofertei sunt gratuitățile și flexibilitatea, mai degrabă decât compensațiile salariale. Zona patronală greu de accesat este în mod particular interesată de adecvarea ofertei de training la nevoile specifice ale domeniului respectiv.

### **Implicarea angajaților**

Angajații sunt numiți de angajatorii lor sau se oferă voluntar să ia parte la programe de pregătire. Majoritatea sunt dornici de a reveni și tot mai puțini se consideră prea calificați pentru astfel de demersuri profesionale.

### **Formarea practică**

#### **Evaluarea nevoilor inițiale de training ale organizației**

Deși majoritatea furnizorilor de traininguri profesionale afirmă că evaluează împreună cu angajatorii nevoile de training ale organizațiilor respective, doar 40% dintre angajatorii care participă efectiv la programe ETP derulează aceste evaluări. Restul acceptă oferta brokerului, iar în cazurile în care au colaborat anterior cu un broker, preferă să continue cu acesta.

#### **Evaluarea nevoilor de training ale cursantului**

Furnizorii de traininguri afirmă că derulează și evaluări individuale cu viitorii cursanți, deși sondajele aplicate cursanților arată că doar jumătate dintre ei au beneficiat de o evaluare inițială a abilităților și calificărilor profesionale. Doar unul din șase cursanți au urmat modelul evaluare-training-evaluare 'assess train assess'-(ATA). Inspectoratul pentru Educația Adulților -*The Adult Learning Inspectorate (ALI)* a concluzionat că, în general, nivelul evaluării inițiale este scăzut și că modelul ATA nu a fost implementat corespunzător la nivelul majorității furnizorilor de servicii de training.

### **Furnizarea de training**

Trainingurile ETP se desfășoară jumătate din timp la locul de muncă al cursanților, în timpul programului, un sfert din perioada de pregătire este după terminarea orarului obișnuit de lucru (de obicei neplătit), iar ultimul sfert constă în învățare individuală sau colectare de probe, tot în timpul programului.

Din totalul timpului de predare, trainerii efectuează 35% cursuri efective (aproximativ 17 ore), 40% din timp se ocupă cu evaluări și 25% oferă asistență individuală cursanților pentru realizarea portofoliilor de probe și competențe necesare la evaluarea finală. În restul timpului, trainerii lucrează la propriul portofoliu de lecții și materiale didactice. Se pune accent pe evaluarea și dezvoltarea competențelor existente și mai puțin pe dezvoltarea unor noi.

### **Informare, consultare și ghidare**

Aceste trei coordonate sunt cel mai puțin dezvoltate (au fost disponibile doar pentru 35% dintre cursanți) și se încearcă armonizarea lor la nivelul general de eficiență al programelor ETP, atât pentru cursanți, cât și pentru angajatori.

### **Vizite post-training la angajatori**

Doar 30% dintre angajatori discută cu agențiile de training – brokeri sau furnizori efectivi – la finalul unui astfel de program. Iar când au loc, discuțiile vizează mai curând oportunități de training pentru viitor, și nu sprijin în evaluarea și optimizarea demersului încheiat.

### **Finalizarea și obținerea calificării**

65% dintre cei care pornesc în primul an finalizează cu succes trainingul și obțin calificarea, 2% sunt încă în sistem la doi ani după ce au început, și 33% renunță. Dintre cei care încep anul doi, 62% termină cu succes, 25% sunt pe parcurs, iar 13% renunță. Dintre cei care încep anul trei, 58% reușesc să termine programul, 17% abandonează și 25% sunt în faza de derulare. Cifrele sunt peste media națională înregistrată în programe similare.

### De ce abandonează cursanții

- Motive personale
- Schimbări profesionale – de exemplu schimbarea locului de muncă și a angajatorului
- Dificultăți de învățare, de obicei din cauza sprijinului insuficient al trainerului și/sau angajatorului

### Factori care influențează negativ absolvirea programului

- **Caracteristicile cursantului** - gen, tip de muncă, apartenență la un sindicat, apartenență la o minoritate etnică etc.
- **Natura cursului** – de bază sau avansat, din domenii diferite – mai puțin accesibile- precum sănătate, asistență socială, administrarea afacerilor sau domenii cu rată mai mare de absolvire - ospitalitate, leisure, sport, construcții
- **Locul de desfășurare** (distanță, acces) și **modalitățile de plată** (rate, eșalonări)

Cursanții care capătă noi abilități în urma programelor de pregătire sunt mai mulțumiți de aceste programe decât cei care frecventează cursuri de aprofundare a unor competențe existente, lucru valabil și în cazul angajatorilor implicați.

### Impactul

Nu s-au derulat evaluări calitative, dar este cert faptul că acei cursanți care deprind noi competențe și calificări în urma programelor de training sunt mai dornici de a participa la cursuri ulterioare și de a-și asuma responsabilități suplimentare, atât profesionale, cât și organizatorice.

De-asemenea, cursanții care au abordat pozitiv încă de la început această experiență de învățare au cele mai bune rezultate, iar angajatorii cei mai mulțumiți de rezultatele trainingului au fost aceia care au beneficiat de o creștere calitativă a activității. Acești angajatori devin mai interesați în a organiza programe de pregătire pentru salariați cu un nivel scăzut al competențelor, pentru că au deja dovada creșterii semnificative a nivelului calitativ al muncii, în urma unor astfel de cursuri. Programele de training devin astfel miză majoră de promovare și de creșteri salariale.

Similar, organizațiile cu atitudine inițială pozitivă față de aceste programe de training sunt cele mai castigate de pe urma lor, pentru că organizațiile greu de convins pierd startul în cursa perfecționării forței de muncă.

Furnizorii de training au devenit mai flexibili în legătură cu locul de desfășurare al acestor programe, orarul și modul efectiv de organizare a cursurilor.

### Concluzii

- Există încă un enorm potențial de dezvoltare a acestui domeniu, pentru că cererea de training pentru calificări de bază destinate angajaților cu slabe competențe este departe de a fi acoperită, în ciuda participării masive la astfel de programe
- Trebuie implicați și angajatorii mai greu de convinsi, pentru a atinge și domeniile în care astfel de programe sunt de-abia la început
- Trebuie flexibilizată oferta de training și configurată atractiv ca durată a cursurilor și costuri, punctându-se beneficiile salariale și de eficiență pe care le înregistrează angajatul, respectiv angajatorul, după derularea unor astfel de programe de training
- Trebuie generalizat **modelul evaluare-training-evaluare** 'assess train assess', care maximizează eficiența acestor demersuri. ETP asimiliează un volum mai mare de evaluare decât trainingurile formale, dar beneficiile sunt pe măsură, ele fiind vizibile atât la nivel calitativ, cât și cantitativ
- Angajații care parcurg cu succes programele ETP sunt mai dispuși să participe și ulterior la alte traininguri, dar trebuie dezvoltat mecanismul de informare, consiliere și ghidare care să-i orienteze către formele de perfecționare adecvate, atât profesional, cât și ca finanțare.

(Traducere și prelucrare: [Silviu Sârghi](#))

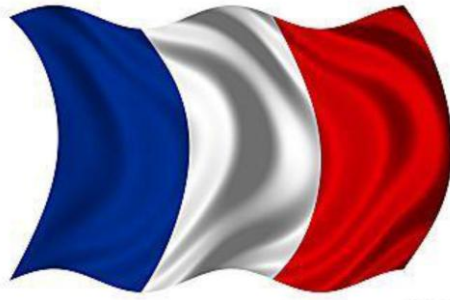
**Surse:**

Hillage J, Loukas G, Newton B, Tamkin P-Research Report RR774, Department for Education and Skills, July 2006, <https://www.education.gov.uk/.../ETP1.pdf>

<http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=rr774>

The impact of the Employer Training Pilots on the take-up of training among employers and employees, <http://www.voced.edu.au/content/ngv1888>





## II.10. Organism Paritar de Colectare Agreat

În Franța, acesta este o structură asociativă cu conducere paritară care colectează contribuțiile financiare ale întreprinderilor din domeniul său de activitate în cadrul finanțării pentru formarea profesională continuă a salariaților din întreprinderile de drept privat.

are îl autorizează să gestioneze și să pună în comun lor dintr-o anumită ramură profesională, ceea ce îl face un

colector de fonduri...

Legea prevede că întreprinderile contribuie la finanțarea mijloacelor de formare (plan de formare, acțiuni de profesionalizare pentru tineri și adulți, mijloace de acces individual a salariaților la concediu individual de formare, la **dreptul individual la formare (droit individuel à la formation-DIF)** între două contracte de muncă (zise "DIF purtat") ("DIF porté"), la validarea dobândirii de experiență (la validation des acquis de l'expérience).

Obligația variază în funcție de efectivul mediu anual al întreprinderilor și de acordurile de ramură extinse prin decret ministerial: de la 0,55 % din masa salarială pentru întreprinderile sub 10 angajați la 1,60 % pentru întreprinderile cu 20 de angajați sau mai mulți.

Acestea constituie prelevări ale OPCA, nu pentru **Organismele paritare cu titlu de concediu individual de formare (Opacif)**, deci nu pentru **concediul individual de formare (Congé Individuel de Formation - CIF)**.

Printre altele, întreprinderile pot vărsa această sumă la OPCA la care aderă. OPCA justifică aceste vărsăminte față de autoritatea de stat pentru întreprinderi. Fondurile întreprinderilor pe care le colectează OPCA pentru formarea lor sunt returnate când ele au făcut aceste cheltuieli.

În schimb, dacă o întreprindere varsă o contribuție de 0,9 % la o OPCA și nu a făcut nici o cheltuială pentru formare în pregătire în timpul anului, atunci OPCA poate folosi banii pentru a sprijini formarea în alte întreprinderi.

Interesul OPCA este, în mod special, să ofere un sprijin întreprinderilor în termeni de consiliere sau informare, pentru a gestiona planul lor de formare.

Există două OPCA numite interprofesionale: OPCALIA (**Organism Paritar Colector Interramuri și Interprofesional**) (**Organisme paritaire collecteur interbranches et interprofessionnel**) și AGEFOS IMM, care sunt destinate pentru a strânge fonduri de la întreprinderile care nu au obligația de a plăti la o OPCA de ramură sau a căror ramuri profesionale le-au desemnat.

În limitele stabilite prin Codul Muncii și/sau acorduri colective sau care guvernează Consiliul de administrație paritar al OPCA determină în mod liber regulile de finanțare a formării: sumele care acoperă costurile suportate de învățământ și/sau costurile auxiliare, tipul și durata acțiunilor de formare considerate prioritare, plata directă la organismului de formare sau rambursarea către întreprindere etc.

În absența unor prevederi în convenții, OPCA ia în considerare costul și cheltuielile de formare din contracte și perioadele de profesionalizare, având ca bază valoarea de 9,15 € pe ora de formare.

OPCA poate lua în considerare și o parte din formarea tutorilor și poate acorda ajutor financiar pentru exercitarea funcțiilor tutoriale.

**Principalele misiuni** ale acestor organisme sunt, după ce fondurile de formare au fost colectate, **să consilieze angajatorii și salariații** (salariații pot solicita direct organismelor paritare agreeate cu titlu de concediu individual de formare pentru a valorifica drepturile lor individuale de formare) și **să permită finanțarea pentru formările necesare îndeplinirii misiunilor întreprinderilor și/sau menținerii-dezvoltării abilităților salariaților.**

## Rețeaua OPCA

OPCA constituite într-o veritabilă rețea, reprezintă unul dintre subsistemele importante ale sistemului de formare profesională continuă din Franța.

În schema din figura nr.1. sunt prezentate principalele legături ale OPCA cu toate celelalte componente implicate în procesul complex al formării profesionale.

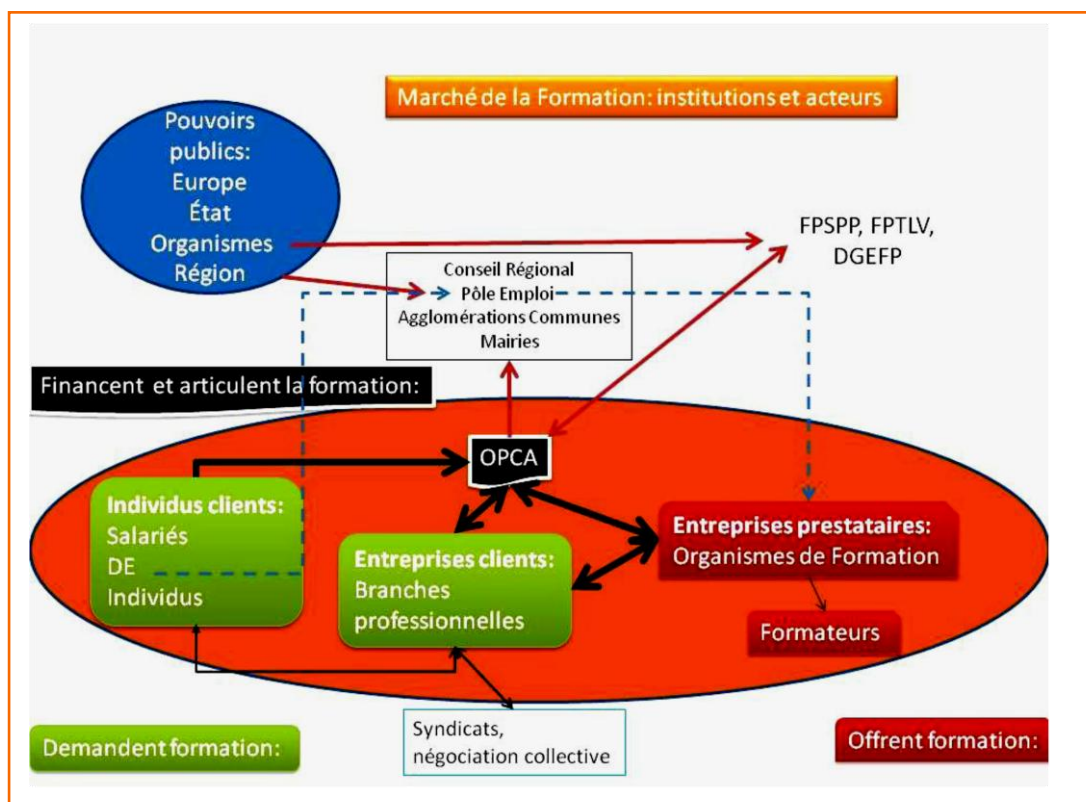


Figura nr.1. Locul OPCA în sistemul formării profesionale continue din Franța

De la 1 ianuarie 2012, ca urmare a legii din 24 noiembrie 2009, numărul OPCA s-a redus la 21 (a se vedea lista din tabelul nr.1.)

Tabel nr.1. OPCA de ramură/sectoriale

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Afdas</b> (cultură, comunicare, medias, loisirs)</li> <li>▪ <b>Anfa</b> (service automobile)</li> <li>▪ <b>Constructys</b> (BTP)</li> <li>▪ <b>FAFIEC</b> (societăți de inginerie, studii și consultanță)</li> <li>▪ <b>FAFIH</b> (hoteluri și restaurante)</li> <li>▪ <b>FAF.TT</b> (muncă temporară)</li> <li>▪ <b>FAFSEA</b> (întreprinderi agricole)</li> <li>▪ <b>Forco</b> (comerț en detail și distribuție)</li> </ul> <p><b>Alte ramuri/sectoare de activitate (OPCA " Interprofesionale")</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Agefos IMM</b></li> <li>▪ <b>OPCALIA</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Intergros</b> (comerț de gros și comerț internațional)</li> <li>▪ <b>OPCA 3 +</b> (industria mobilei și lemnului, materiale de construcție și intersectorul hârtie și cartoane)</li> <li>▪ <b>OPCA Baia</b> (bănci, societăți de asigurare, asigurări mutuale, agenții de asigurări generale, societăți de asistență)</li> <li>▪ <b>OPCA CGM</b> (industrii grafice)</li> <li>▪ <b>OPCA Defi</b> (chimie, petrol, farmacie, parafarmacie/veterinar, materiale plastice)</li> <li>▪ <b>OPCA PL</b> (profesii liberale)</li> <li>▪ <b>OPCA Transporturi</b> (transporturi)</li> <li>▪ <b>Opcaim</b> (industriile metalurgice)</li> <li>▪ <b>Opcaim</b> (industriile metalurgice)</li> <li>▪ <b>Opcalim</b> (agro-alimentare)</li> <li>▪ <b>Unifaf</b> (sectorul sanitar, social și medico-social)</li> <li>▪ <b>Uniformation</b> (economie socială)</li> </ul> |
|--|--|

## Funcționarea unui OPCA

Un OPCA este în general legat de unul sau mai multe sectoare de activitate. Dar un sector poate fi gestionat de mai multe OPCA. Atunci când se solicită finanțare, OPCA evaluează alocarea de finanțare în funcție de mai multe criterii: dimensiunea întreprinderii (număr de salariați), masa salarială (fondul de salarii). Colectarea de fonduri se face, de regulă, la începutul anului. Nu este neobișnuit ca OPCA să nu dispună de nici un fond la sfârșitul anului, o perioadă importantă din punct de vedere al nevoilor de formare .

### Modalități de creare a OPCA

**OPCA sunt create printr-un acord între organizațiile angajatorilor și organizațiile salariaților.** Fiecare acord definește domeniul său de aplicare (geografic, profesional sau interprofesional) compoziția paritară a Consiliului de administrație și regulile de funcționare ale OPCA (condițiile de luare în sarcină a formării). Pentru colectarea și gestionarea contribuțiilor întreprinderilor, organismele colectoare trebuie să obțină o autorizare a statului, eliberată după verificarea capacităților și modulului de organizare a organismului care solicită:

- dreptul de colectare a contribuțiilor pentru "planul de formare" și "profesionalizare";
- dreptul de colectare a contribuțiilor pentru "concediul individual de formare".

Ambele autorizațiile nu pot fi cumulate, dacă nu este o derogare în acest sens.

În conformitate cu legea din 24 noiembrie 2009, care prevede revederea acordurilor de la data de la 31 decembrie 2011, rețeaua de OPCA se reorganizează, în special pentru a îndeplini criteriul care prevede obligativitatea, de la 1 ianuarie 2012, de a atinge un nivel de colectare de cel puțin 100 de milioane de euro.

În schema din figura nr.2. sunt prezentate atât obiectivele OPCA, instrumentele de formare practicate de către acestea, diferitele tipuri de OPCA, cât și procentele din masa salarială a întreprinderilor care stau la baza finanțării formării.

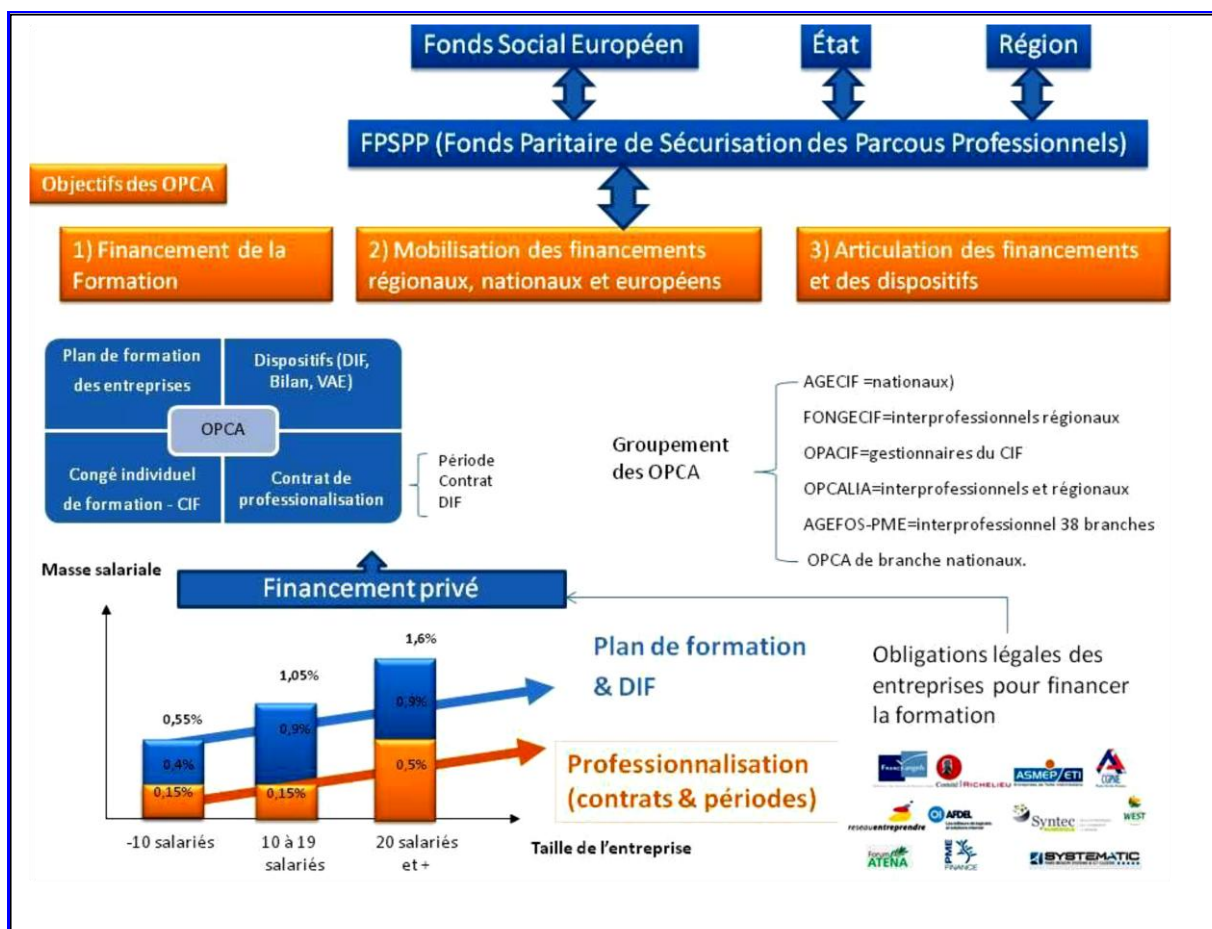
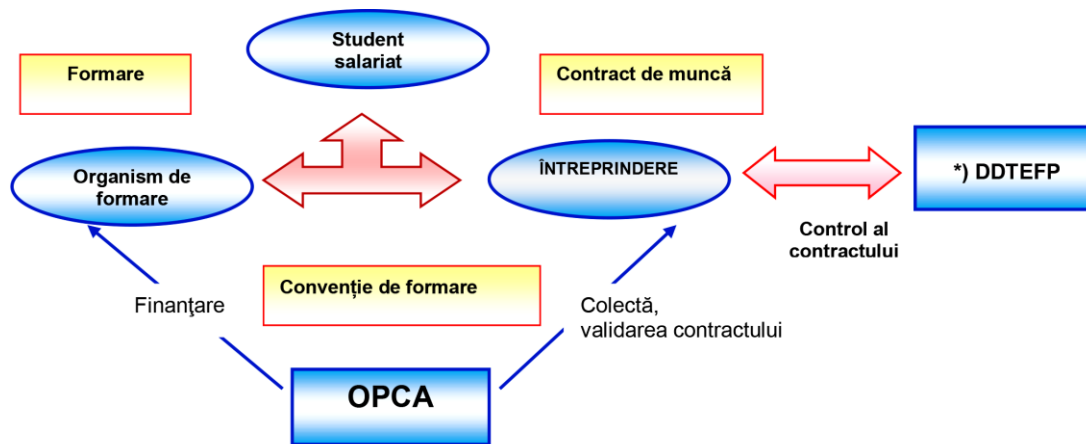


Figura nr.2. Obiectivele și instrumentele OPC



\*) Direcția Departamentală pentru Muncă , Locuri de Muncă și Formare Profesională (La Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle )

Figura nr.3.Schema finanțării profesionale de către un OPCA

### Instrumentele de formare practicate de către OPCA

#### Pentru salariații din sectorul privat:

- ♦ **Planul de formare:** este un ansamblu de acțiuni de formare reținute de angajator pentru salariații săi. El este la inițiativa angajatorului și stabilit pentru anul următor. Orice salariat poate beneficia atunci când este titularul unui contract de muncă.
- ♦ **Dreptul individual la formare (DIF):** permite salariaților să beneficieze de formare profesională în timpul sau în afara orelor de lucru. Orice angajat are afectate 20 de ore de DIF per an, cumulabil pe 6 ani (pana la 120 h). DIF este inițiativa salariatului, cu acordul angajatorului său. Acest dispozitiv este destinat pentru orice angajat care deține un contract permanent cu o vechime de cel puțin 1 an sau cu contract pe perioadă determinată, cu o durată de cel puțin 4 luni.
- ♦ **Concediul de formare individuală (CIF)** este un drept al unui angajat de a urma o acțiune de formare la alegerea sa. Această formare se realizează din proprie inițiativă (indiferent de planul de formare). CIF permite angajaților să acceseze un nivel ridicat de calificare, să schimbe activitatea sau profesia, pentru a-și îmbunătăți cunoștințele sau să pregătească și să susțină un examen.

#### Pentru funcționarii de stat:

- ♦ **Concediul de formare profesională (CFP):** permite funcționarilor să își perfecționeze formarea lor personală prin stagii de formare cu caracter profesional sau personal care nu le-au fost propuse de către administrație, sau pentru acțiuni organizate sau aprobate de administrație pentru pregătirea pentru concursuri administrative. CFP este deschis pentru toți funcționarii, licențiați sau nu, având trei funcții publice acumulate în trei ani de serviciu efectiv. Durata de CFP nu poate depăși trei ani pentru întreaga carieră a funcționarului. Primul an al CFP dă dreptul la o indemnizație lunară forfetară de 85% din salariul brut și din indemnizația de rezidență.

În schema din figura nr.4. sunt prezentate tipurile de cheltuieli administrative sau finanțate de către un OPCA

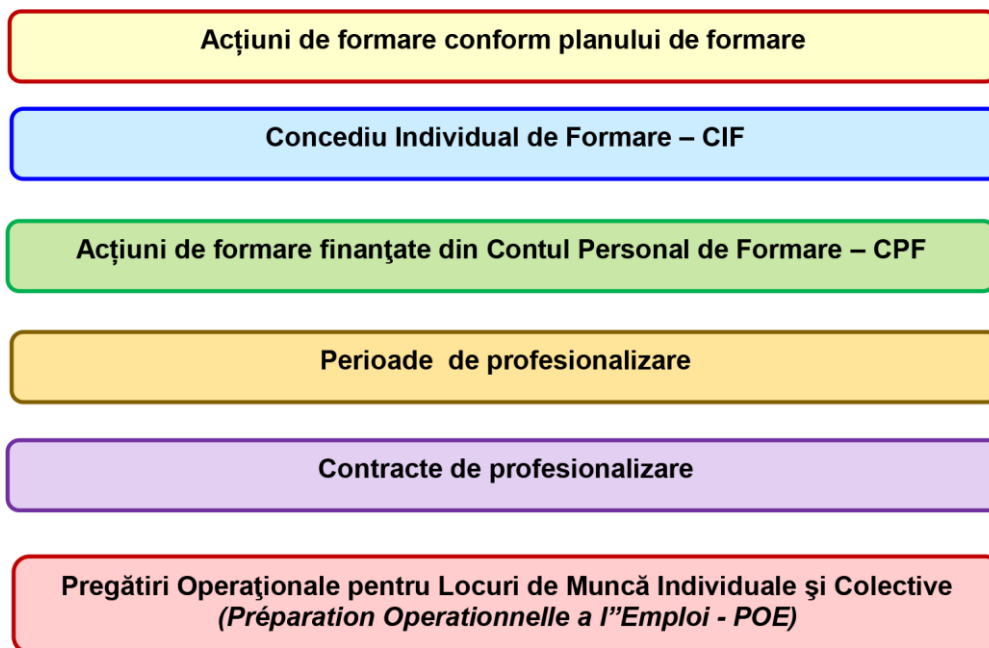


Figura nr.4 Tipuri de cheltuieli administrative sau finanțate de către un OPCA

( Traducere și sinteză: **Silviu Sârghi**)

**Surse:**

Les organismes paritaires financeurs de la formation (OPCA, OPACIF, FAF...), [http://www.arftlv.org/pages/209/Les\\_organismes\\_paritaires\\_financeurs\\_formation\\_OPCA\\_OPACIF\\_FAF.aspx](http://www.arftlv.org/pages/209/Les_organismes_paritaires_financeurs_formation_OPCA_OPACIF_FAF.aspx)  
 OPCA, <http://www.lyon-entreprises.com/News/Formation/infos-pratiques/OPCA,i34472.html>  
 Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), <http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/opca-opacif>  
<http://www.univ-angers.fr/fr/formation/formation-continue/salarie/financement.html>  
<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/orga-collecteur-paritaire.htm>  
[http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisme\\_paritaire\\_collecteur\\_agr%C3%A9%C3%A9](http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisme_paritaire_collecteur_agr%C3%A9%C3%A9)





## II.11. Fondul Paritar pentru Securizarea Parcursurilor Profesionale

### Prezentarea FPSPP

**FPSP este o asociație constituită între organizațiile sindicale de angajatori și de salariați reprezentative la nivel național și interprofesional.**

A a fost creat prin Acordul Național Interprofesional din 7 ianuarie 2009 privind dezvoltarea formării pe tot parcursul vieții profesionale, profesionalizării și

***Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP***

11, rue Scribe 75009 Paris  
Tél. : 01 81 69 01 40

<http://www.fpspp.org/>

securizării parcursurilor profesionale și prin legea nr 2009-1437 din 24 noiembrie 2009 privind orientarea și formarea profesională pe tot parcursul vieții și succede **Fondului Unic de Repartizare (Fonds Unique de Péréquation -FUP)**.

FPSP îndeplinește misiunile care îi sunt încredințate în temeiul dispozițiilor legale și de reglementare sau contractuale care rezultă dintr-un acord interprofesional.

Beneficiind de resurse de proveniență legală, convențională sau contractuală, FPSPP are ca **misiuni**:

- **să contribuie la finanțarea acțiunilor de formare profesională, pentru calificarea și recalificarea angajaților și a solicitanților de locuri de muncă pe baza unor cereri de proiecte, în beneficiul publicului ale cărei caracteristici sunt determinate de Convenția-cadru încheiată între Fondurile Paritare și Stat;**
- **să asigure repartizarea fondurilor provenite din vărsăminte complementare către OPCA cu titlu de profesionalizare și concediu individual de formare pentru finanțarea acțiunilor de profesionalism și a concediului individual de formare;**
- **să contribuie la finanțarea serviciului dematerializat de informare în materie de orientare și de formare profesională;**
- **să asigure animarea rețelei de OPCA și OPACIF în domeniul interprofesional;**
- **să asigure conducerea studiilor și acțiunilor de promovare, de informare sau de evaluare în legătură cu obiectivul său social .**

Instituit prin Legea Orientării Formării din 24 noiembrie 2009, **FPSP asigură echilibrarea excedentelor organismelor colectoare (OPCA și OPACIF) și finanțarea acțiunilor de calificare sau recalificare pentru angajați și pentru solicitanții de locuri de muncă.**

Alimentat printr-o prelevare de 5 până la 13% din contribuțiile angajatorilor la OPACIF și OPCA, el alocă resursele sale, completate de către stat și/sau Fondul Social European-FSE pentru grupurile prioritare identificate printr-un acord paritar încheiat în 03 octombrie 2012 și printr-o convenție-cadru din 2013-2015 între Stat și FPSPP.

Legea din 05 martie 2014 prevede o contribuție fixă a angajatorilor la FPSPP (0,15% sau 0,20%, în funcție de efective). El va asigura rambursarea la OPACIF a contribuțiilor Concediul Individual pentru Formare -CIF colectate de OPCA și va suporta cheltuielile educaționale ale CIF luate din **Contul Personal de formare (CPF)** și a costurilor orelor de formare (inclusiv costurile anexe incluse) pe care solicitanții de locuri de muncă le vor finanța prin CPF-ul lor.

### Egalizarea fondurilor paritare 2014

FPSP asigură, cu titlu de egalizare, vărsămintele complementare către organismele de colectare (OPCA și OPACIF), a căror colectare este insuficientă pentru a asigura finanțarea concediului individual de formare, portabilitatea DIF sau a contractelor și perioadelor de profesionalizare pentru certificările înscrise în Registrul național (RNCP) sau incluse pe o listă întocmită de o ramură profesională.

Pentru a beneficia de organismele OPCA, trebuie afectate cel puțin 50% din colectă pentru profesionalizare



(deducție făcută din partea vărsată la FPSPP) pentru contracte și pentru perioadele de profesionalizare cu o durată de un minim de 150 de ore.

ANI din 3 octombrie 2012 precizează că fondurile realocate la OPCA și la OPACIF finanțează cu prioritate acțiuni în favoarea contractelor de formare și CIF. Consiliul de Administrație al FPSPP definește anual criteriile pe care OPCA și OPACIF trebuie să le respecte pentru a beneficia de aceste fonduri.

Legea din 05 martie 2014 prevede că orice rambursare cu titlu de contract de profesionalizare se va face la OPCA care afectează cel puțin 50% din fondurile lor de profesionalizarea prin alternanță. Ponderea acestor fonduri pentru contracte de profesionalizare trebuie să fie mai mare decât o rată stabilită prin decret.

## Formarea și securizarea salariaților și a solicitanților de locuri de muncă

Pe lângă alte misiuni de egalizare/repartiție, **FPSPP finanțează acțiuni de (re)calificare pentru salariați și solicitanții de locuri de muncă**. Repartiția sumelor de destinate finanțării acestor acțiuni se realizează pe baza cererilor de proiecte către OPCA și OPACIF.

Alimentat în 2014 de către o prelevare de 13% asupra colectei OPACIF și OPCA (sistem modificat în 2015), FPSPP alocă resursele în conformitate cu convenția-cadru și anexa financiară anuală negociată cu Statul.

În acest context, Fondul finanțează cu prioritate în 2013-2015 acțiunile care favorizează:

- **accesul la locuri de muncă a tinerilor**

- **formarea salariaților, în special a celor mai vulnerabili** (lupta împotriva analfabetismului, formarea pentru obținere de certificate pentru perioade de profesionalizare asociate cu DIF, calificarea salariaților din întreprinderile care recurg la șomajul parțial).

FPSPP încurajează acompaniamentul tinerilor pentru a sprijini integrarea lor durabilă pe piața muncii, inclusiv prin mobilizarea perioadelor de profesionalizare în cadrul unor contracte. El oferă finanțarea pentru lucrări de inginerie pentru un referențial interramuri al activității referentului și a tutorelui, care să permită apoi un sprijin pentru formarea tutorelui și referentului, pe baza acestor referențiale.

Un alt obiectiv prioritar: securizarea salariaților și a solicitanților de locuri de muncă confrunțați cu mutații economice și în cadrul tranzițiilor și reconversiilor profesionale. În acest sens sunt inițiate cereri de proiecte permanente.

FPSPP favorizează **proiectele de parteneriat** care prevăd intervenția Consiliilor Regionale și de colectare, acordul reprezentanților partenerilor sociali la nivel regional. Convențiile pot fi realizate cu ramurile profesionale, organizațiile interprofesionale, regiunile sau Polurile de locuri de muncă pentru a facilita coordonarea și coerența intervențiilor. Pentru proiectele de convenții regionale și cu statul la nivel teritorial trebuie solicitat avizul CCREFP (**Comitetul de Coordonare Regională pentru Locuri de Muncă și Formare Profesională/ Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle**).

Proiectele de parteneriat se referă la acțiunile de inginerie, de informare-orientare GPEC (**Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Competences**) și de formare profesională.

FPSPP sprijină cu titlu de **securizare a locurilor de muncă**:

- **accesul la concediul de formare individuală și la concediul pentru VAE**, într-o logică de promovare socială,

- **portabilitatea DIF** (Dreptul Individual la Formare) pentru încălcarea contractului de muncă care dă dreptul la sprijin de la Unédic ( asigurarea pentru șomaj)

**Alte finanțări:** FPSPP contribuie la finanțarea portalului de orientare-formare, a metodologiilor comune a observatoarelor de ramuri sau a certificărilor comune, a acțiunilor de promovare a alternanței și evaluarea acțiunilor care le-a finanțat.



## Rețeaua FPSPP

- **Fondurile pentru Gestiunea Concediilor Individuale de Formare (les Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation-FONGECIF)** au fost create în 1983 pentru a gestiona în cadrul formării profesionale continue:

- **Concediul Individual de Formare** (*le Congés Individuels de Formation - CIF*),
- **Concediul pentru Bilanțul de Competențe** (*le Congés Bilan de Compétences-CBC*)
- **Concediul pentru Validarea Acumulării de Experiență** (*le Congé Validation des Acquis de l'Expérience-VAE*)

Activitățile FONGECIF se bazează pe doi piloni principali:



- **sprijin, informare și îndrumare pentru angajați;**
- **finanțare pentru proiecte profesionale**

De peste 30 de ani, Fongecif permite salariaților să își construiască propriul plan de formare, pentru a fi mai bine pregătiți pentru cariera lor.

Prezente în fiecare regiune din Franța, cele 26 de Fongecif asigură salariaților care doresc aibă inițiativa formării profesionale asistență pentru identificarea nevoilor de formare, pentru definirea planului de formare și pentru aplicarea acestuia.

Ele au permis ca 5 milioane de angajați să poată acționa asupra viitorului lor profesional.



➤ **Fondurile de Acțiune Socială pentru Munca Temporară (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire-FASTT)**

*FASST a fost înființată în 1901, ca asociație non-profit, de către partenerii sociali pentru munca temporară: sindicatele salariaților și sindicatul întreprinderilor cu activitate temporară.*

*FASST oferă servicii și prestații pentru acces la locuințe, securizarea accesului la credit, pentru a facilita mobilitatea și accesul la locuri de muncă.*

De asemenea, FASTT **acționează pentru simplificarea vieții angajaților temporari** (ajutor reciproc pentru sănătate, sprijin social) și **oferă servicii care să răspundă nevoilor specifice ale acestor angajați.**

- **Organismele Paritare de Colectare Aparate**
- **(Les Organismes Paritaires Collecteurs agréés-OPCA)**

Misiunile FPSPP în domeniul animării OPCA sunt înscrise în "Carta de bune practici pentru OPCA și întreprinderi" („*La Charte des bonnes pratiques pour les organismes paritaires collecteurs agréés et les entreprises*” (art cod L.6332-1-2 din Codul Muncii).



Prin această Cartă, partenerii sociali și-au exprimat voința de a dezvolta, împreună cu OPCA și OPACIF, în serviciul întreprinderilor și salariaților acestora, următoarele:

- **Acțiuni de formare care să răspundă nevoilor întreprinderilor (în special micro, mici și mijlocii) și a publicului în dificultate;**
- **Lizibilitatea, transparența și optimizarea funcționării OPCA și OPACIF;**
- **Calitatea ofertei de formare și evaluarea acesteia.**

**FPSPP organizează și activități colective necesare schimbului, valorizării bunelor practici și crează condiții pentru cooperare între rețelele OPCA și OPACIF.**



**Proiecte**

Printre atribuțiile sale, **FPSPP contribuie la finanțarea acțiunilor de formare profesională pentru a corecta creștea numărul acțiunilor în beneficiul salariaților, în special pentru cei cu puține calificări sau necalificați, pentru salariații IFM și IMM, pentru întreprinderile artisanale și solicitanții de locuri de muncă.**

Implementarea acestor acțiuni de formare se face pe baza unor apeluri la proiecte și se bazează pe **Convenția-cadru FPSPP- Stat din 2013-2015**.

Apelurile la proiecte ale FPSPP sunt dedicate OPCA și OPACIF.

În acest cadru, serviciul proiecte are ca misiune acompanierea și consilierea titularilor de operațiuni, dar și monitorizarea proiectelor și a operațiunilor până la finalizarea lor.

Unele dintre aceste acțiuni sunt sprijinite prin Fondul Social European.

În 2013 au fost **479 de dosare** corespunzând unor resurse financiare de **1 miliard și 410 milioane euro**.

**Convenția-cadru între FPSPP și Stat 2013-2015 (Convention-cadre entre le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et l'Etat 2013-2015)**

La 12 februarie 2013, **Statul și FPSPP au semnat o Convenție-cadru care definește pentru trei ani acțiunile și beneficiarii finanțării FPSPP**, cu susținerea Fondului Social European.

În plus, **organizațiile reprezentative ale angajatorilor și salariaților au decis că alocarea de resurse de la FPSPP să contribuie în primul rând la finanțarea activităților de formare corespunzătoare următoarelor obiective:**

- Favorizarea accesului la locuri de muncă pentru tineri
- Consolidarea menținerii și evoluției în locurile de muncă ale angajaților cei mai vulnerabili
- Protejarea salariaților și a solicitanților de locuri de muncă confrunțați cu mutații economice sau aflați în reconversii profesionale.

Operațiunile sunt programate ca parte a unei anexe financiare negociate anual de partenerii sociali și Stat. Acestea pot suferi modificări în funcție de evoluțiile ulterioare de pe piața muncii.

**Planul website-ului FPSPP** evidențiază **complexitatea activităților organizației și diversitatea relațiilor cu toți factorii implicați în procesul formării continue.**

<b>Accueil</b>	<b>Le FPSPP</b>	<b>Le réseau</b>
<b>Les projets</b>	Présentation Juridique Contrôle de gestion Activité/comptes	Les FONGECIF / le FAFTT Les Dispositifs Cartographie Réseau CIF
Présentation Aspects financiers Les Projets 2013-2015 Opérations programmées 2013 Opérations programmées 2014 Les Projets 2010-2012 L'accord ETAT/FUP Le FSE/Les priorités transversales Egalité Hommes/Femmes Le vieillissement actif journée de l'europe 2014	<b>La Bourse de l'Emploi</b>	Alsace Aquitaine Auvergne Basse-Normandie Bourgogne Bretagne ..... Réunion Rhône-Alpes Les OPCA
		<b>Appels d'offres</b>

(Traducere și sinteză: Silviu Sârghi)

Surse:

<http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/>

[http://www.capitalrh.fr/Fonds-paritaire-de-securisation-des-parcours-professionnels\\_FPSPP\\_a126.html](http://www.capitalrh.fr/Fonds-paritaire-de-securisation-des-parcours-professionnels_FPSPP_a126.html)

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Convention-cadre\\_FPSPP-Etat.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Convention-cadre_FPSPP-Etat.pdf)



## II.12. OPCA pentru Dezvoltarea Ocupării și Formării Profesionale în Industrie - OPCA DEFi

Organismele Paritare Colectoare Aparate - OPCA au ca sarcină colectarea și redistribuirea obligațiilor financiare ale întreprinderilor pentru formarea profesională.

Ele aplică prioritățile ramurilor în materie de formare profesională și exercită activități de sprijin și consiliere pentru întreprinderile din ramură.

### Date generale

Ramurile industriilor chimice, petroliere, farmaceutice și de prelucrare a materialelor plastice au constituit prin Acordul din 22 decembrie 2010, OPCA pentru Dezvoltarea Locurilor de Muncă și Formarea Profesională în Industrie - OPCA DEFi. Această nouă organizație a devenit operațională la 1 ianuarie 2012.

***OPCA pour le Développement de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie-OPCA DEFi***

5-7 avenue du Général de Gaulle  
94160 Saint-Mandé

Tél : 01 58 64 18 30 - Fax : 01 41 74 05 04

<http://www.opcadefi.fr/>

- Dezvoltarea vizibilității și atractivității ramurilor și politicilor de formare
- Dezvoltarea prezenței teritoriale într-o rețea de proximitate dinamică
- Dezvoltarea unei oferte de servicii și consultanță care să răspundă nevoilor întreprinderilor, în funcție de mărimea lor, de ramura profesională sau bazinul de forță de muncă
- Să dispună de capacități de inovare și de reactivitate adaptate la problemele întreprinderilor, în special în domeniul gestiunii competențelor și al ocupării forței de muncă
- Consolidarea mijloacelor și instrumentelor de informare și de comunicare disponibile
- Modernizarea instrumentelor de lucru, dezvoltarea și împărtășirea aptitudinilor
- Dezvoltarea și împărtășirea competențelor

### OPCA DEFi colectează fondurile de formare continuă:

Contribuțiile legale și cele conform convențiilor și contribuțiile voluntare ale întreprinderilor la finanțarea dezvoltării formării profesionale pe tot parcursul vieții.

### OPCA DEFi greează și finanțează acțiuni de formare și de consultanță

- Instrumentează și urmărește cererile de admitere a dosarelor de formare a salariaților și a solicitanților de locuri de muncă
- Participă la finanțarea acțiunilor de formare a salariaților și a solicitanților de locuri de muncă, în condițiile legale, conform reglementărilor și convențiilor în vigoare
- Controlează finalizarea cu succes a acțiunilor de formare finanțate parțial sau integral de OPCA și utilizarea fondurilor returnate

### OPCA DEFi informează și convinge

Întreprinderile care intră în domeniul său de competență, ca și salariații sau solicitanții de locuri de muncă cu privire la dispozițiile legale, reglementările și convențiile de formare .

### OPCA DEFi oferă servicii diverse pentru a ajuta întreprinderile:

- în analiza și definirea nevoilor lor în materie de formare;
- în recunoașterea competențelor și a calificărilor ce pot fi mobilizate în cadrul întreprinderii;
- în definirea necesităților colective și individuale pentru strategia întreprinderii, pe baza obiectivelor stabilite prin acordurile sectoriale în materie de ocuparea forței de muncă și de formare profesională.

### **Pentru a răspunde nevoilor de formare :**

- prin cercetare și aplicarea acțiunilor colective, comune sau nu, ale diferitelor sectoare profesionale, în funcție de nevoile de competențe, de la proximitatea profesiilor și lucrărilor prospective ale observatorilor de profesii și de calificări;

### **OPCA DEFI își consolidează prezența la TPE – PME**

Prin implementarea unui serviciu de proximitate eficient, în beneficiul tuturor întreprinderilor vizate, în special pentru micro-întreprinderi (TPE), întreprinderi mici și mijlocii (PME) .

### **OPCA DEFI caută fonduri de cercetare complementare**

Prin încheierea de convenții cu statul, cu autoritățile locale, cu Fondul Social European, FPSP, Pole Emploi și cu alți parteneri al căror obiect intră în misiunile OPCA.

### **OPCA DEFI sprijină analiza prospectivă privind crearea de locuri de muncă și meseriile din ramurile constitutive**

Prin participarea la finanțarea Observatoarelor Paritare Prospective pentru Profesii și Calificări (Observatoires Paritaires prospectifs des Métiers et des Qualifications - OPMQ) ale ramurilor constitutive și prin finanțarea de studii și cercetări despre formare și ocuparea forței de muncă .

### **Domenii de competență**

#### **Întreprinderile**

OPCA DEFI își exercită misiunile pe lângă întreprinderi de toate mărimile, pe teritoriul metropolitan, a căror activitate principală se desfășoară după convențiile colective naționale pentru :

- **industria chimică** (din 30 decembrie 1952, cu modificările ulterioare);
- **industria petrolului** (din 3 septembrie 1985, cu modificările ulterioare);
- **întreprinderile de medicamente** (din 6 aprilie 1956, cu modificările ulterioare);
- **fabricarea și comercializarea produselor cu întrebuințare farmaceutică, parapharmaceutică și veterinară** (din 1 iunie 1989, cu modificările ulterioare);
- **prelucrarea maselor plastice** (din 1 iulie 1960, cu modificările ulterioare).

#### **Salariații**

OPCA DEFI informează salariații întreprinderilor despre dispozitivele de formare existente, despre instrumentele și persoanele de contact care îi vor ajuta în proiectul lor și în abordarea formării.

Fiind în serviciul formării profesionale pe tot parcursul vieții, OPCA vin în sprijinul competențelor persoanelor al căror centru de interes profesional intră domeniul său de activitate.

#### **Solicitanții de locuri de muncă**

OPCA DEFI informează solicitanții de locuri de muncă și pe salariați, instrumentează și finanțează formarea lor în cadrul DIF Portabil, POE, a dispozitivelor CRP (de exemplu, CTP / CRP).

#### **Organismele de formare**

OPCA DEFI capitalizează informațiile necesare întreprinderilor, în special TPE/PME pentru organizarea și realizarea acțiunilor de formare necesare.

În completare:

- constituie forța de propunere și de sprijin pentru parteneriatului dintre întreprinderi și organismele de formare, în special prin instrumente și asistență metodologică și tehnică (caiete de sarcini, planificare, evaluare, cercetări privind finanțarea etc.);
- organizează cereri de ofertă pentru acțiuni prioritare de formare profesională definite de către ramuri și crearea de cataloage de acțiuni colective vizând cerințele specifice ale întreprinderilor aderente;
- însoțește abordările de inovare ale organizațiilor de formare care participă la acțiunile din ramurile profesionale în cadrul observatoarelor sau al programelor de studiu.

## Organizare și conducere

**OPCA DEFI este o un organism paritar**

**OPCA pentru Dezvoltarea Ocupării și Formării Profesionale în Industrie** este constituită sub formă de asociație, cu conducere paritară, fără scop lucrativ, guvernată de legea din 1 iulie 2001. OPCA constituie o persoană juridică unică pentru ramurile industriilor: chimie, petrol, farmaceutice și prelucrare a materialelor plastice.

**Conducerea OPCA** este realizată de **un consiliu de administrație**, de **un birou** al acestuia care asigură, între fiecare consiliu, monitorizarea acțiunilor și a **comitetelor de secțiuni profesionale care reprezintă diferite sectoare profesionale**, organe de orientare ale Consiliului de Administrație .

### Consiliul de Administrație

Consiliului de Administrație paritar al OPCA este compus, în părți egale, de **un colegiu format din salariați și un colegiu format din angajatori**.

Acesta este compus din **40 de membri titulari și 20 de membri supleanți, desemnați pentru un mandat de 2 ani, care poate fi reînnoit** .

Aceasta desemnează dintre membrii săi titulari un președinte, un vicepreședinte, un trezorer, un trezorer adjunct, un secretar, un secretar adjunct - pentru aceeași durată ca și CA.

Consiliul de Administrație îndeplinește și autorizează toate actelele conform misiunilor OPCA, prevederilor legale, reglementărilor și convențiilor.

Misiunile Consiliului de Administrație:

- stabilește orientările strategice ale OPCA și ia decizii
- validează propunerile de secțiuni profesionale pentru prioritățile și regulile de repartizare a sarcinilor de formare și a diverselor cereri de finanțare a studiilor
- aprobă alocarea de fonduri pentru CFA
- asigură echilibrul financiar al OPCA
- aprobă proiectul de buget
- aprobă conturile pentru exercițiul financiar încheiat al organismului
- desemnează un Comitet de Audit paritar în afara de experților
- realizează publicitatea conturilor
- asigură respectarea în interior a "Cartei de bune practici pentru OPCA", publicată de Fondul paritar de securizare a parcursurilor profesionale (le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels- FPSP),

Consiliul de administrație desemnează dintre membrii săi, **un birou de 10 de membri titulari format în părți egale dintr-un colegiu de salariați și un colegiu de angajatori** (5 membri pentru fiecare colegiu).

Dintre membrii biroului sunt desemnați președintele, vice-președintele, trezorerul adjunct, secretarul, secretarul adjunct.

### Misiunile biroului:

- pregătește lucrările Consiliului de Administrație
- asigură conducerea curentă a OPCA între fiecare CA și exercită atribuțiile pe care CA i le încredințează
- verifică în fiecare an corectitudinea operațiunilor contabile și financiare înainte de aprobarea de către Consiliul de administrație și asigură urmărirea acțiunilor angajate de către OPCA
- realizează proiectul de buget și de conturi pentru a le propune spre aprobare CA.

În cadrul OPCA sunt create **4 comitete de secțiuni profesionale**:

- un comitet pentru organizațiile aflate sub incidența de aplicare a convenției colective naționale pentru industria chimică
- un comitet pentru organizațiile aflate sub incidența de aplicare a convenției colective naționale pentru industria de petrol
- un comitet pentru organizațiile aflate sub incidența de aplicare a convenției colective naționale pentru fabricarea și comercializarea de produse cu întrebuintare farmaceutică, parafarmaceutică și veterinară
- un comitet pentru organizațiile aflate sub incidența de aplicare a convenției colective naționale pentru prelucrarea materialelor plastice

**Fiecare comitet de secțiune profesională este format din 20 de reprezentanți, 10 de membri pe fiecare colegiu.**

Membrii comitetului sunt numiți simultan și pentru aceeași durată ca și membrii CA.

### Misiuni

În conformitate cu acordurile colective sectoriale și cu direcțiile stabilite de Comisiile Paritare Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi), **comitetele de secțiuni profesionale:**

- propun CA orientările în materie de dezvoltare a formării pentru secțiunea respectivă;
- propun prioritățile și regulile de formare privind luarea în sarcină a formării și cererilor de finanțare a studiilor;
- propun finanțările ce trebuie atribuite și se asigură că fondurile sunt alocate către CLS, în conformitate cu cerințele legale și cu reglementările în vigoare;
- propun și urmăresc acțiuni colective specifice ramurii;
- urmăresc activitatea OPCA pentru secțiunea respectivă.

### Cifre cheie

OPCA DEFI ca domeniu de cuprindere:

(Traducere și prelucrare: Silviu Sârghi)

- 8630 de întreprinderi
- 512700 salariați declarați
- 212 milioane Eu colectați

Surse:

[http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisme\\_paritaire\\_collecteur\\_agr%C3%A9%C3%A9](http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisme_paritaire_collecteur_agr%C3%A9%C3%A9)

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/orga-collecteur-paritaire.htm>

<http://www.opcadeni.fr/>





## II.13. Servicii pentru ocuparea forței de muncă, educație și

### Sistemul de formare profesională

Cadrul normativ de referință pentru procesul de reformă Formarea profesională a fost definită de legea 845/78 (Legge Quadro 845/78) ca "un sistem de formare pentru difuzarea de cunoștințe teoretice și practice, pentru a îndeplini roluri profesionale orientate spre o primă integrare, calificare, recalificare, specializare, actualizare și perfecționare a lucrătorilor."

*Sviluppo e l'occupazione*) semnat între g

- **Obligația de formare până la 18 ani, efectuată după școala, în centre de formare profesională sau de ucenicie**
- **Dezvoltarea uceniciei și stagiilor**
- **Dezvoltarea de noi canale de instruire și de formare tehnico-comercială integrată**
- **Consolidarea educației continue**

Procesul normativ al reformei începe cu legea 196/97, care se ocupă de formarea lucrătorilor și de bursele de muncă, modifică învățarea pentru a o relansa ca instrument normativ privilegiat.

Acesta are în vedere: **acreditarea structurilor de formare, normele sistemului național de formare continuă, certificarea competențelor și aplicarea unui sistem de recunoaștere a creditelor.**

După discuții îndelungate între instituții și partenerii sociali, a apărut Legea 144/99. Ea reprezintă **încercarea de a integra educația formală și cea dedicată lumii muncii printr-o nouă Formare Superioară Tehnică și profesională: IFTS.**

Prin L. 53/2003 (reforma Moratti) au fost aduse **modificări ale sistemului formativ, unificat cu cel de instruire:**

- **dreptul/datoria la instruire și la formare până la 18 ani este adus la îndeplinire cu o diplomă de învățământ superior sau cu o calificare profesională obținută prin formare profesională sau ucenicie;**
- **sistemul de formare face parte din al doilea ciclu de instruire cu cel al liceului (primul canal) și este definit al doilea canal;**
- **ucenicia constituie al treilea canal;**
- este permis să se urmeze întreaga formare de la 15 la 18 ani prin **perioade alternative de studiu și muncă;**
- prin aceste inițiative definite ca "pasarele" și printr-un **sistem de certificare a creditelor de formare** se poate trece de la primul la al doilea canal;
- **experiențele practice și stagiile sunt recunoscute cu certificate de competență.**

### Actorii formării profesionale

Formarea profesională este guvernată și condusă de regiuni. Regiunile pot delega către provincii unele filiere.

### Organismele și destinatarii formării profesionale

Realizarea politicilor de formare se referă la următoarele subiecte:

- **organismele publice care efectuează formarea profesională;**
- **organizațiile benevole, care sunt organizații naționale ale lucrătorilor salariați, autonome, ale antreprenorilor, cooperative;**
- **cooperativele cu participare publică;**
- **întreprinderile și consorțiile lor;**
- **instituțiile școlare și universitare.**

### Destinatarii

Aceste cursuri de formare profesională sunt destinate **cetățenilor**

### Partenerii sociali și politicile de formare

Partenerii sociali contribuie la definirea politicilor de formare, prin participarea la activitatea organismelor și prin consultări:

- **Secretariatul pentru formare și orientare profesională:** suport pentru **programarea regională și provincială.**
- **Comitetul de calitate:** definirea operațională a **caracteristicilor, calităților și standardelor.**
- **Comisia Regională pentru Concertare:** exprimă opinii obligatorii despre actele programate.

## Instruirea și Formarea Tehnică Superioară (IFTS)

Acesta este canalul formativ paralel cursurilor universitare, orientat spre specializarea tehnică superioară. IFTS a fost instituită prin articolul 69 din Legea din 17 mai 1999 n.144 (Articolo della legge 69 17 maggio 1999, nr. 144) și este articulat ca un "parcurs" pentru formarea figurilor profesionale un nivel post-secundar, pentru a răspunde cerințelor din domeniul muncii publice și private.

Instituirea acestei filiere formative are **trei obiective principale**, în conformitate cu principiile FSE:

- să faciliteze intrarea tinerilor pe piața muncii prin oferirea unei formări profesionale adecvate și o valorizare a formării alternative;
- să ofere o oportunitate de viață lungă de învățare de tip tehnic superior aceluia care au un loc de muncă;
- să creeze un canal de legătură cu parcursurile universitare ca și o oportunitate de specializare tehnică superioară, pentru cei care au frecventat liceul și pentru cei care au urmat parcursurile de instruire și de formare profesională.

### Destinatarii

Tinerii și adulții, cu sau fără un loc de muncă, care au sau nu diploma de învățământ de al doilea ciclu. Pentru cei care nu au diplomă, se vor verifica, la selecție, cunoștințele și competențele de bază în concordanță cu parcursul propus.

### Parcursurile

Ele sunt programate de către regiuni, în funcție de necesitățile strategice pentru dezvoltarea locală. Intervențiile de formare trebuie să fie proiectate în mod integrat cu universitățile, liceele, centrele de formare profesională, întreprinderile. Activitățile didactice sunt realizate de profesori universitari, de școală și de formatori.

### Durata

De la un minim de două semestre (1200 ore) la un maxim de patru semestre (2400 ore). Stagiul de întreprindere pentru dobândirea de competențe profesionale trebuie să reprezinte 30% din totalul orelor de curs.

### Formarea continuă

Aceasta include toate activitățile de formare dedicate adulților cu un loc de muncă, formare orientată spre recalificare și aducerea la zi profesională.

Acest nou sistem va fi orientat și condus de către Ministerul Muncii și Politicilor Sociale, prin intermediul Observatorului privind formarea continuă, format din reprezentanți ai Ministerului, ai regiunilor și ai partenerilor sociali.

### Intervențiile de formare continuă (L. 236/93):

- formarea întreprinderii din partea întreprinderilor;
- formarea pentru formatori;
- acțiunile de sistem;
- experimentarea de planuri formative pentru întreprinderi, sectoare și teritorii propuse de partenerii sociali;
- experimentarea formării la cerere individuală.

### Destinatarii formării continue finanțate:

- salariații întreprinderilor și organizațiilor publice și private care prezintă un plan de formare pentru întreprindere;
- salariații care fac o cerere pentru formarea individuală;
- salariații întreprinderii care are mai puțin de 15 angajați;
- lucrătorii din orice întreprindere, cu contracte de muncă cu jumătate de timp/durată determinată/flexibilă/pe proiect;
- lucrătorii din orice întreprindere privată în șomaj tehnic;
- lucrătorii din orice întreprindere privată având peste 45 de ani;
- lucrătorii din orice întreprindere privată având un singur titlu cu diplomă de colegiu sau de învățământ obligatoriu.

## Formarea permanentă

### Învățarea pe tot parcursul vieții

Comisia Europeană, în urma Consiliului de la Lisabona, a dezvoltat "Memorandumul privind formarea și educația continuă", definind-o ca orice activitate de învățare, începută în orice moment al vieții, având ca obiectiv ameliorarea cunoștințelor, capacităților și competențelor într-o perspectivă personală, civică, socială și/sau profesională.

### Destinatarii

Adulții și tineri, cu sau fără diplomă, italieni sau străini.

### Centrele Teritoriale Permanente (CTP)

Acestea sunt instituții delegate să organizeze, proiecteze și să afeceteze toate serviciile și activitățile de formare a adulților, pe un teritoriu de mărimea unui district.

Ele depind de Ministerul Universității și Cercetării Științifice și se găsesc, în general, pe lângă școli.

### Serviciile oferite

- primire, orientare individuală;
- cursuri pentru diploma școlii primare și colegiului;
- cursuri culturale sau pre-profesionale scurte, cu o atestare de participare;
- alfabetizarea de bază;
- învățarea limbilor străine;
- dezvoltarea și consolidarea competențelor de bază și a cunoștințelor specifice;
- recuperarea și dezvoltarea competențelor culturale și relaționale care să conducă la o participare activă la viața socială;
- posibilitatea pentru persoanele excluse din societate de a integra parcursurile de formare și instruire.

## Modalitățile de finanțare a formării profesionale

Finanțările pentru formare profesională sunt gestionate în Italia de Regiuni, prin intermediul **fondului regional**. Acestea provin din diferite surse care sunt reprezentate în schema de mai jos.

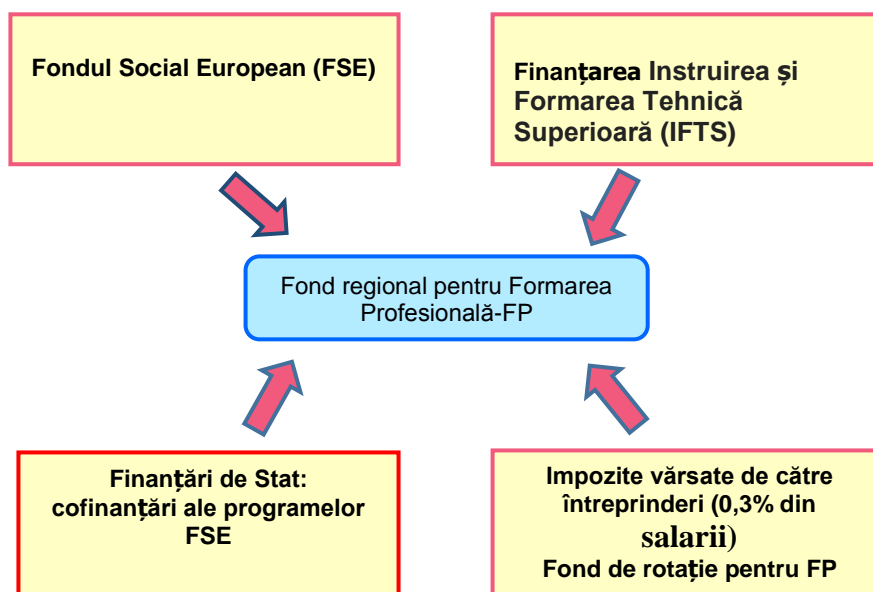


Figura nr.1. Schema finanțării formării profesionale la nivel regional în Italia.

Finanțările de stat și intrările de impozite regionale sunt utilizate pentru a finanța formarea inițială.

**Fondul de rotație pentru formarea profesională**, stabilit prin Legea 845/78, este alocat astfel: două treimi către formarea profesională și restul pentru partea restantă a formării continue.

### Gestionarea coordonată a fondurilor

Gestionarea coordonată a fondurilor este tipică pentru Piemont, începând din 1995, prin "**Fondul Unic pentru Formarea Profesională**" ("**Fondo Unic pe la Formazione Professionale**"), în mod independent de sursa financiară. Aceasta permite raționalizarea procedurilor și evitarea dublei finanțări.

Descentralizarea provinciilor este mai avansată în Piemont, comparativ cu alte regiuni italiene.

## Finanțarea din partea statului

Ministerul Muncii gestionează direct unele intervenții de interes național, prin intermediul instrumentului financiar al **Programelor Operaționale Multiregionale (POM)**.

- POM Obiectivul 1: proiecte de formare profesională pentru promovarea, dezvoltarea și adaptarea structurală a regiunilor rămase în urmă;
- POM Obiectivul 2: formare profesională pentru lupta împotriva șomajului pe termen lung; pentru a rezolva problemele de primă integrare pe piața muncii, pentru reintegrarea celor excluși din lumea productivă;
- POM Obiectivul 3: proiecte pentru a ajuta lucrătorii la transformările industriale, pentru sprijinul de reorientare și reconversie profesională.

### **Statul acoperă și costurile pentru formarea continuă a angajaților din administrația publică.**

Pentru formarea alternativă, contribuția financiară a statului este mai mică. Ea provine din degrevările de contribuție pentru anumite contracte prevăzute de angajatori și de impozite - impozite reduse pentru ucenici.

**Cheltuielile publice pentru formare profesională sunt:**

#### **Fonduri pentru formare**

- Ministerul Educației Naționale, pentru filierele care se profesionalizează în învățământul superior.
- Fondurile regionale (cofinanțate de comune și provincii), pentru formarea profesională.
- Ministerul Muncii, POM.
- Ministerul Universității și Cercetării Științifice, pentru filierele care se profesionalizează.

#### **Fondurile comunitare**

Sistemul italian de formare profesională depinde foarte mult de fondurile UE. Contribuția de finanțare regională este doar cofinanțare, care trebuie să respecte obiectivele și măsurile prin care funcționează FSE. Ca urmare, regiuni care sunt implicate în formarea profesională, au fost nevoite să introducă schimbări în procesele de programare a activităților și în procedurile de luare a deciziilor, adaptând în timp și modalitățile de alocare financiară la cele stabilite de Comunitatea Europeană.

FSE are deci o mare importanță pentru întreg sistemul italian de formare profesională, atât pentru programarea și gestionarea resurselor financiare, cât și pentru intervențiile, acțiunile și categoriile de destinatari.

#### **Cheltuielile individuale pentru formare**

Participarea la cursurile de formare profesională regionale este, în general, gratuită. Pentru a accede la aceste cursuri, lucrătorii cu un loc de muncă pot cere o contribuție, având concediu de la locul de muncă pentru a participa la cursuri.

Accesul șomerilor la cursuri e gratuit și, în unele cazuri, ei pot beneficia de o indemnizație de participare.

## **Sistemul de formare în Piemont**

### **Sistemul de competențe**

Regiunea Piemont, în plus față de funcțiile de coordonare cu autoritățile naționale, este responsabilă pentru: **sistemul de formare care:**

- **definește orientările generale ale programării ofertei;**
- **planifică și gestionează inițiativele experimentale sau care necesită un exercițiu unitar;**
- **promovează și coordonează inițiativele de a îmbunătăți oferta formativă, creditele, certificările, standardele, cerințele și evaluarea intervențiilor.**

Provinciile Piemonteze dețin funcții de conducere pentru:

- Publicare de anunțuri
- Primire de cereri
- Evaluare de proiecte
- Aprobare de gradații
- Monitorizare
- Control
- Procese-verbale



(Traducere și sinteză: Silviu Sârghi)

Surse:

[http://it.wikipedia.org/wiki/Formazione\\_professionale](http://it.wikipedia.org/wiki/Formazione_professionale)

<http://www.laformazioneprofessionale.it/>

<http://europalavoro.lavoro.gov.it/EuropaLavoro/Mi-formo/Formazione-professionale>

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5139\\_it.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5139_it.pdf)



## II.14. Fondurile Comune Interprofesionale – FCI (*I fondi paritetici interprofessionali*) și formarea profesională continuă în Italia



### Reglementarea formării profesionale și a Fondurilor Comune Interprofesionale

În Italia un rol fundamental în dezvoltarea culturii și inițiativei de formare continuă îl au Fondurile Interprofesionale create la inițiativa partenerilor sociali și gestionate de acestea prin intermediul instrumentelor de abordare

bilaterală, ca metodă de partajare strategică a scopului fondurilor, dar și a caracteristicilor tehnice ale operațiunilor, inclusiv pentru sistemul de ofertare.

Deși în Italia a început să vorbească despre FCI și despre formarea continuă a lucrătorilor începând cu 1978 prin Legea nr 845 (constituirea fondului de rulment pentru intervenții sistematice în sectorul educațional finanțat de Fondul Social European), doar în anii '90 legislația în domeniu a început să fie bine definită.

În 1993 organizațiile sindicale, Confindustria și Guvernul au încheiat un acord programatic și, în 1997, Legea nr 236 demarează în Italia sistemul de formare continuă a angajaților din întreprinderi, finanțat de către acestea, prin plata a 0,30% din contribuția datorată pentru asigurarea obligatorie de șomaj involuntar, plătită anual la Institutul Național pentru Prevederi Sociale-INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*).



Există și fonduri comune pentru diverse activități profesionale, la care o societate poate face apel, în funcție de domeniul său de competență.

Fundamental pentru domeniul formării profesionale continue a fost apoi **Consiliul European de la Lisabona** din martie 2000, care a stabilit o politică de acțiune comună a întregii Uniuni Europene: echivalentul FIC fiind prezent în toate țările UE.

Din legislația despre FCI face parte și **Legea nr 53/2000**, prin care **Guvernul și partenerii sociali s-au angajat să genereze resurse financiare pentru formarea continuă a lucrătorilor din întreprinderi, prin inițiative regionale, utilizarea Fondului Social european, și apelarea la FIC.**

Sunt importante și: Legea nr 289/2002, Legea nr 2/2009, Legea nr 183/2010, Legea nr 289/2002, care conțin indicații normative despre FIC.

### Fondurile Comune Interprofesionale – FCI (*I fondi paritetici interprofessionali*)

Numite generic "**Fondi interprofessionali**" sau, mai detaliat, "**Fondi paritetici interprofessionali**", fondurile în discuție, prescurtate în continuare „**FIC**” sunt **organisme de natură asociativă promovate de organizațiile care reprezintă partenerii sociali prin acorduri interconfederale semnate de organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național.**

Pot fi instituite Fonduri pentru fiecare dintre sectoarele economice ale industriei, agriculturii, sectorul serviciilor și artizanatului.

**Acordurile interconfederale pot prevedea înființarea de fonduri pentru diferite sectoare, precum și înființarea unei secțiuni speciale pentru formarea conducătorilor.**

**Aderarea la fondurile comune este în întregime voluntară**, așa cum se menționează în Circulara INPS 02 aprilie 2003 n. 71, așa cum a fost modificat prin Circulara INPS din 01 octombrie 2009 nr.107. Într-adevăr, plata de 0,30% fiind deja în vigoare, este obligatorie; aderând la un **FIC compania va avea garanția că 0,30% plătit "se întoarce" în acțiuni de formare destinate pentru a se califica, în conformitate cu strategia de afaceri și de ocupare a forței de muncă.**

Calitatea de membru este revocabilă și are valabilitate de un an.

Noua Circulară INPS 24 din mai 2005 a fixat termenul de seturi la 31 octombrie în fiecare an, termenul pentru a exprima apartenența sau anularea fondurilor, efectele financiare și contributive vor fi produse de la 1 ianuarie a anului următor.

**Fiecare întreprindere poate adera numai la un fond, inclusiv sector, altele decât cele de care aparține.**

Principala noutate a normei se referă **mobilitatea între Fonduri**, adică posibilitatea ca întreprinderea să se transfere la noul fond 70% din suma totală transferată în cursul celor trei ani anteriori.

Exercitarea flexibilității este totuși supusă anumitor limitări:

- transferul de resurse nu poate fi făcut de întreprinderile care, în fiecare din cei trei ani precedenți, răspund la definiția UE a întreprinderilor micro și mici definite conform Recomandării Uniunii Europene din 6 mai 2003 n. 361;
- suma care se transferă trebuie să fie de cel puțin 3.000 euro;
- cota care urmează să fie transferată nu poate fi determinată pentru perioadele anterioare datei de 1 ianuarie 2009.

Mobilitatea între Fonduri trebuie să respecte condițiile stabilite în regulamentele interne ale fondurilor individuale, dar, în orice caz, dă posibilitatea de a schimba alegerea făcută anterior în mod independent de limitele de funcționare a transferului.

Angajatorii care nu aderă la fonduri comune au obligația de a plăti contribuția suplimentară la INPS în conformitate cu procedurile obișnuite.

Planurile de formare sunt la nivel de companie, teritorial și sectorial.

Există posibilitatea unor planuri extraordinare de acțiune și de formare continuă pentru auto-ocuparea forței de muncă, cu prioritate specială pentru lucrătorii de peste 45 de ani, angajați ai companiilor private doar cu școala elementară sau prin intervenții de formare individuală.

Abordarea bilaterală este regula fundamentală în aplicare și în fazele operaționale ale activităților de formare: "Planul de instruire", fie că este pentru o persoană, companie, sau sector, care vor beneficia de o finanțare din fonduri **trebuie să fie întotdeauna însoțit de un un acord de negociere specific între partenerii sociali implicați.**

Agențiile de formare acreditate și întreprinderile pot prezenta proiecte de formare, contribuind la utilizarea acestor resurse financiare.

**Obiectivele de formare continuă** finanțate prin fondurile generate de fondurile interprofesionale **sunt definite în anunțurile publice pe care fiecare Fond le emite pe baza resurselor disponibile.**

Aceste obiective pot fi legate de **ajustarea/dezvoltarea de competențe individuale** (în acest caz, angajatul poate fi consultat individual pentru finanțare), sau pot fi de tip profesional și furnizează organizarea muncii în companie, sau pot avea ca scop dobândirea de competențe și/sau informații obligatorii (sănătatea și securitatea la locul de muncă).



### **Aderarea la Fonduri Comune Interprofesionale**

Fondurile interprofesionale sunt formate din reprezentanți ai partenerilor sociali care promovează FCI, prin acorduri și protocoale specifice încheiate între sindicate și angajatori, cele mai importante la nivel național și sunt coordonate de administrația de stat și cele locale.

**Aderarea la un FCI:** o întreprindere poate avea acces pentru activitatea de formare a angajaților săi: sunt aceleași fonduri care se stabilesc în mod precis, prin alerte și anunțuri publice.

**Modalitățile de aderare:** administrația unui Fond organizează în comun planuri de formare teritoriale, pe companie sau sectoriale: **companiile le pot accesa într-o formă asociativă sau individuală, în funcție de tipul de activitate propusă.**

Datorită legii nr 289/02, care a reformat în parte reglementarea FIC, acum există și posibilitatea pentru companii de-a finanța activitățile și planurile de formare la nivel individual.



## Fonduri Interprofesionale active în Italia

În prezent, există **21 de fonduri** din care **trei sunt dedicate managerilor**.

Sunt redate în continuare **cele mai importante la nivel național**:

- **Fondimpresa**: pentru lucrătorii din întreprinderile industriale.
- **Fondirigenti**: pentru executivii din industrie.
- **Forte**: pentru lucrătorii din comerț, turism, servicii, creditare, asigurări și transport.
- **Fondir**: pentru conducătorii din terțiar.
- **Fonarcom**: pentru lucrătorii din sectoarele de servicii, meșteșuguri, IMM-uri.
- **Fondo Formazione Pmi Fapi**: pentru lucrătorii din întreprinderi mici industriale.
- **Fondo Artigianato Formazione**: pentru angajații din întreprinderile artisanale.
- **Foncoop**: pentru angajații întreprinderilor cooperatiste.
- **Fonter**: pentru sectorul terțiar: turism și distribuție – servicii.
- **Fonder**: pentru entitățile eclesiastice, asociații, fundații, cooperative și întreprinderi non-profit, întreprinderi de inspirație religioasă.
- **Fondoprofessionisti**: pentru studiourile profesionale și companii asociate acestora.
- **Foragri**: pentru formarea profesională continuă în agricultură.
- **Fondazienda**: pentru cadrele din compartimentele comerț-turism servicii, artizanat și IMM-uri.
- **Fondo Banche Assicurazioni**: pentru formarea continuă în domeniile de credit și de asigurări.
- **Formazienda**: pentru formarea continuă în comerț, turism, servicii și IMM-uri.
- **Fonditalia**: pentru formarea continuă în sectoarele economice ale IMM-urilor.
- **Fondo formazione servizi pubblici**: pentru formarea în serviciile publice.

### Cum se pot accesa fondurile de formare

FICI finanțează planurile de formare de întreprindere, sectoriale și teritoriale pe care întreprinderile, singure sau în asociere regională, decid să le pună în aplicare pentru angajații lor.

Se pot finanța și planuri individuale de formare profesională, precum și lucrări de pregătire suplimentară sau conectate la inițiativele de instruire; în anul 2011, prin Legea 148 din 14/09/2011, planurile de formare au putut implica și lucrătorii cu contracte de ucenicie și tip proiect.

În legătură cu modalitățile de aderare la **Fondurile Comune interprofesionale-FICI**, INPS este în măsură să decidă pentru recunoașterea și efectul de aderare, precum și să refuze statutul de membru, de la Fondul individual: în conformitate cu Legea nr 388/2000, cu modificările ulterioare, companiile care aderă la un fond plătesc contribuția direct la INPS, care apelează apoi la Fond. De-aseamenea, INPS furnizează toate informațiile despre companii.

Modul de înscriere la **Fondurile Comune Interprofesionale (Fondi Interprofessionali Paritetici)** trebuie făcute în format electronic, prin intermediul site-ului INPS în secțiunea dedicată; înregistrarea este revocabilă.

Modul în care o întreprindere poate utiliza resursele unui FICI este redat în continuare:

Cu un **cont de formare de întreprindere (conto formazione aziendale)** aceasta are posibilitatea de a utiliza cota formată prin vărsarea a 0,30% din contribuțiile pentru pensii în propriul cont, pentru a analiza nevoile interne și, în consecință, pentru a proiecta activități de formare, inclusiv în colaborare cu entități externe (precum universitățile).

**Tichetul de formare (voucher formative)** permite unei companii să achiziționeze un "catalog" de activități de formare pentru angajații săi: poate achiziționa seminarii, masterate, zile de studiu, cursuri.

În cele din urmă, cu un **proiect teritorial sau sectorial**, o întreprindere poate beneficia de diferite proiecte de formare organizate de entități și asociații care îndeplinesc caracteristicile și nevoile exprimate în anunțurile publice ale diferitelor FICI.

(Traducere și prelucrare: Silviu Sârghi)

Surse:

<http://www.fondinterprofessionali.it/>

[http://www.ialnazionale.it/ial/it/LAVORO/Formazione\\_continua\\_e\\_permanente/Fondi\\_Interprofessionali\\_e\\_formazione\\_continua/index.htm](http://www.ialnazionale.it/ial/it/LAVORO/Formazione_continua_e_permanente/Fondi_Interprofessionali_e_formazione_continua/index.htm)

[http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Finanziamenti/Pagine/Fondi-paritetici-](http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Finanziamenti/Pagine/Fondi-paritetici-interprofessionali.aspx)

[interprofessionali.aspx](http://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/formazione-degli-adulti/fondi-interprofessionali)[http://www.isfol.it/temi/Formazione\\_apprendimento/formazione-degli-adulti/fondi-interprofessionali](http://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/formazione-degli-adulti/fondi-interprofessionali)





## II.15.Fondul Interprofesional Național pentru Formare Continuă- FONDIMPRESA

il Fondo interprofessionale  
per la formazione continua-FONDIMPRESA

Roma, Via della Ferratella Laterano 33 -  
00184 Roma  
Tel. 06 695421 ,Fax 06 6954 2214  
[segreteria@fondimpresa.it](mailto:segreteria@fondimpresa.it)

FONDIMPRESA a fost înființat în urma acordului interconfederal din 18 ianuarie 2002 încheiat între **Confederația Generală a Industriei italiene – Confindustria, Confederația Generală a Italiană a Muncii - CGIL, Confederația Italiană a Sindicatelor Muncitorești – CISL și Uniunea Italiană a Muncii - UIL**, în conformitate cu prevederilor art. Legea 118 din 23 decembrie 2000, nr. 388, cu modificările ulterioare.

FONDIMPRESA este o organizație non-profit care **finanțează formarea continuă a întreprinderilor asociate cu Confindustria**, din orice sector economic din care fac parte, precum și toate companiile care aleg în mod liber să plătească la FONDIMPRESA contribuția de 0,30% stabilită de articolul 25, paragraful 4, din Legea 21 din decembrie 1978. 845, și modificată succesiv.

În conformitate cu alineatul 1 al articolului 118, Legea din 23 decembrie 2000, nr. 388 cu modificările ulterioare, FONDIMPRESA finanțează planurile de formare din întreprinderi - individuale, teritoriale și sectoriale, inclusiv pentru sănătatea și siguranța la locul de muncă, convenite între partenerii sociali care urmăresc o corelare cu programarea regională și în conformitate cu funcțiile atribuite în acest domeniu Ministerului Muncii și Politicii Sociale.

Asociația promovează activități necesare pentru dezvoltarea formării profesionale continue, în conformitate cu mandatele respective și orice alte însărcinări încredințate de partenerii sociali de referință.

Contribuțiile întreprinderilor care optează pentru vărsarea la FONDIMPRESA a sumelor plătite la INPS sunt depozitate în contul bancar special deschis de către FONDIMPRESA și sunt utilizabile în conformitate cu procedurile stabilite de Consiliul de Administrație.

Costurile de funcționare și conducere a FONDIMPRESA, în conformitate cu bugetul, sunt contabilizate separat și vărsate într-un cont bancar special "FONDIMPRESA – cheltuieli de funcționare și conducere", pentru a fi utilizate în conformitate cu procedurile stabilite de Consiliul de Administrație.

### Activitatea Asociației

Activitatea FONDIMPRESA are ca beneficiari angajații din întreprinderile care aderă la aceasta.

FONDIMPRESA, ca parte a liniei sale strategice de programare a activităților de formare definite în Acordul Interconfederal, realizează următoarele:

- **promovează și finanțează**, în conformitate cu procedurile legale, **planurile de formare continuă convenite între partenerii sociali, în special a celor pentru sănătate și siguranță;**
- **finanțează direct activități de pregătire, studii și cercetări despre organizarea și funcționarea planurilor de formare, precum și pentru planuri naționale de formare, de importanță deosebită pentru inovarea competențelor în anumite domenii, în funcție de inovațiile tehnologice apărute;**
- **efectuează planificarea, coordonarea, monitorizarea și verificarea dezvoltării formării continue la nivelul teritoriului național;**
- **îndeplinește și alte sarcini legate de activitățile care sunt concordantă cu obiectivele instituționale sau cu care părțile sunt de acord să i le dea în materie de formare profesională continuă.**

### Scopuri și obiective

**Asociația este o organizație non-profit și funcționează în favoarea tuturor întreprinderilor care decid să adere la aceasta**, obligându-se să transfere contribuția la INPS cota de 0,30% impusă de Articolul 25,

paragraful 4, al Legii din 21 decembrie 1978, nr. 845, cu modificările ulterioare, plătită de acestea la același Institut.

Pentru toate activitățile menționate la alineatul 4, Asociația se bazează pe resurse financiare suplimentare, altele decât cele menționate la paragraful 1 al articolului 118, Legea din 23 decembrie 2000, nr. 388, cu modificările ulterioare.

### Organele Asociației

- **Comitetul strategic al membrilor/Comitato Indirizzo Strategico dei Soci**
- **Adunarea/L'Assemblea**
- **Consiliul de Administrație/Il Consiglio di Amministrazione**
- **Președintele și vicepreședintele;**
- **Auditorii financiari/Il Collegio dei sindaci**
- **Directorul General/Direttore Generale**

Compoziția organismelor este egal împărțită între Confindustria și sindicatele CGIL, CISL și UIL.

### Comitetul strategic al membrilor

Comitetul strategic al membrilor este compus din Confindustria, CGIL, CISL și UIL, care își desemnează reprezentanții lor: Confindustria: 3 - Președinte și doi vicepreședinți pro tempore; CGIL, CISL și UIL și un Secretar General pro tempore.

### Consiliul de Administrație

Consiliul de Administrație este compus în mod paritar din șase (6) membri, dintre care trei (3) desemnați de Confindustria și câte unul (1) desemnat de fiecare organizație sindicală, respectiv CGIL, CISL și UIL. Consiliul de Administrație numește dintre membrii săi Președintele din rândul membrilor Confindustria și Vicepreședintele dintre cei propuși de CGIL, CISL și UIL.

Membrii Consiliului de Administrație pot fi în funcție timp de trei ani, perioadă care expiră la aprobarea bilanțului ultimului exercițiu financiar și pot fi realeși de două ori.

Consiliul de Administrație are sarcina de programare, de monitorizare a performanței activităților Asociației și de urmărire a inițiativelor promovate de Asociație. Poate adopta și reglementări privind organizarea și funcționarea tuturor serviciilor și a personalului acestora. (a se vedea detalii în Statutul Fondimpresa)

(Traducere și sinteză: **Silviu Sârghi**)

### Surse:

<http://www.fondimpresa.it/>

FONDIMPRESA, <http://www.sfcu.it/Mediacenter/FE/articoli/fondimpresa-001.html>





## II.16.Fondul Comun Interprofesional Național pentru Formare Continuă-FonARCom

Il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua- **FonARCom**

Via Barberini, 29 - 00187 Roma  
**Numero Verde 800 032 636**  
**Tel. 06 55301819**

### Date generale

FonARCom este Fondul Comun Interprofesional Național pentru Formare Continuă, creat de Confederațiile Autonome CIFA și CONFISAL.

FonARCom este rezultatul unui acord interconfederal între organizația de angajatori **CIFA - Confederația Italiană a Federațiilor Autonome (Confederazione Italiana delle Federazioni Autonome)** și organizația sindicatelor **CONFISAL - Confederația Generală a Sindicatelor Autonome ale Lucrătorilor (Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori)**.

CONFISAL este una dintre cele mai reprezentative confederații sindicale pentru sectorul public și privat.

CIFA este o confederație de federații și este reprezentativă la nivel național.

Ea este prezentă pe teritoriul italian și reprezintă interesele de afaceri ale sectoarelor: comerț, artizanat, turism, IMM-uri, agricultură, cooperative, organizații non-profit.

CIFA este independentă și apolitică.

Ea are ca obiectiv principal, îmbunătățirea, dezvoltarea și creșterea condiției culturale, morale, profesionale, juridice și financiare a membrilor pe baza libertății și justiției sociale.

Ideea fundamentală a partenerilor sociali constitutivi, a fost de **a crea un fond interprofesional care să îmbunătățească accesul la finanțare pentru toate întreprinderile, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii.**

**IMM-urile**, care reprezintă majoritatea întreprinderilor italiene, în mod statistic **efectuează formarea profesională în procente foarte scăzute, mult sub media europeană.**

**Marile companii**, prin contrast, au avut în ultimii **mai multă aderență în perceperea de resurse de finanțare pentru aplicarea unor planuri de formare adaptate la nevoile lor specifice.**

Pentru a satisface nevoile reale ale companiilor italiene și pentru a permite creșterea activităților de formare, partenerii sociali care au constituit FonARCom, **au dat Fondului o direcție puternic orientată pe principiile de dialog și cooperare cu întreprinderile aderente.**

### Acivitățile Fondului

FonARCom finanțează **Planuri de formare (Piani Formativi)** adaptate la nevoile lucrătorilor și întreprinderilor italiene, printr-o gamă largă de instrumente financiare concepute special pentru fiecare context de întreprinderi, inter-întreprinderi și rețea.

El a fost creat în comun, în 2006 de către CIFA și CONFISAL pentru formarea continuă a lucrătorilor și a managerilor din întreprinderile italiene.

Întreprinderile italiene care operează în orice sector, care aderă în mod gratuit la FonARCom, au posibilitatea de a utiliza 0,30% din totalul contribuțiilor obligatorii plătite la INPS pentru realiza Planuri de formare pentru a beneficia de dezvoltarea întreprinderii și a resurselor umane.

FonARCom **finanțează, printr-o gamă largă de instrumente, acțiuni de informare și de formare organizate în planurile de formare individuală, de întreprindere, teritoriale și sectoriale.**

În special, **Fondul susține și promovează activitățile legate de:**

- **prevenire, sănătate, cultură și siguranță la locul de muncă;**
- **inovare și noi tehnologii;**
- **procese de internaționalizare și confruntarea cu noile scenarii al globalizării.**

FonARCom este prezent în mai multe sedii din Roma, Gallarate (VA) și Palermo.

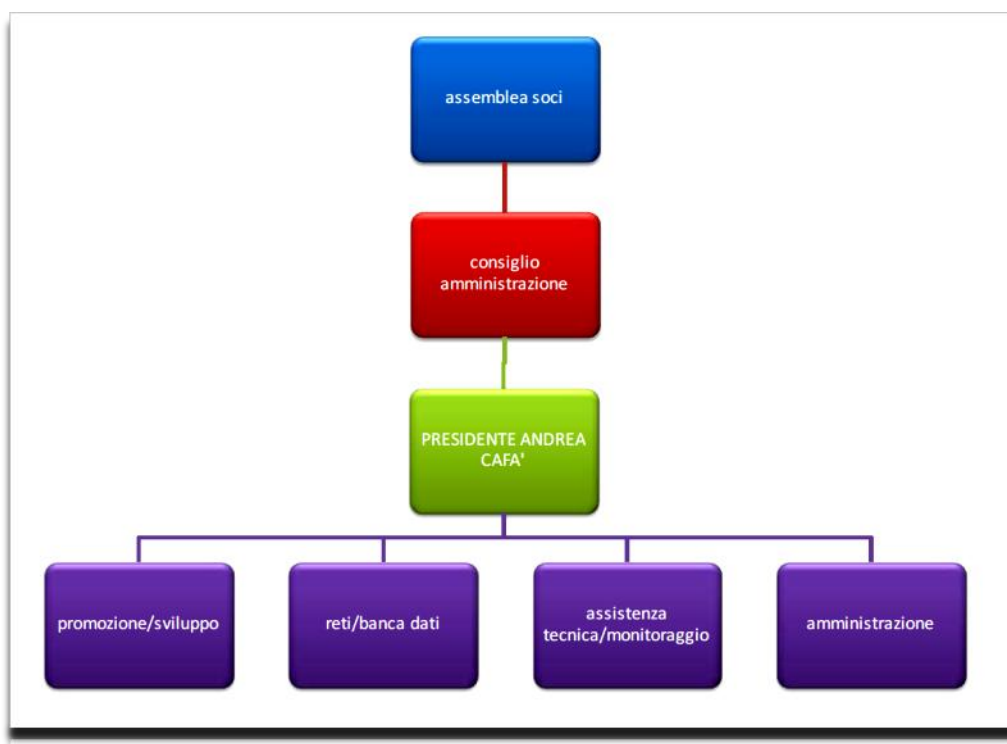
## Conducerea Fondului

**Gubernanța și conducerea tehnică ale FonARCom** sunt realizate de:

**Consiliul de Administrație**, compus din șase membri (președinte, vicepreședinte, patru consilieri).

**Direcția executivă**, formată din coordonatorii de domeniu/sector.

**Comisia de Cenzori**, compusă din trei membri.



## Instrumente de finanțare

FonARCom **acționează în mod constant pentru a simplifica limbajul, pentru a face procedurile de finanțare mai simple și o pentru o relație directă între întreprinderi, rețele și filiere, între acestea și Fond.**

**Multitudinea de instrumente de finanțare** pe care Fondul le oferă și posibilitatea de a finanța formarea de care în mod real este nevoie sunt rezultatul ideii originare a fondatorilor și sunt angajamentul zilnic al Fondului.

FonARCom este **o organizație care are o abordare proprie a culturii serviciului și a satisfacției părților interesate.**

Prin FonARCom **se poate realiza orice tip de formare**, deoarece acesta permite:

- **finanțarea de activități info-formative în beneficiul angajaților, managerilor, stagiariilor și a altor persoane;**
- **îndeplinirea cerințelor de formare** (de exemplu, de siguranță, de confidențialitate, de sănătate, de ucenicie);
- **utilizarea de metode tradiționale și inovatoare** (de exemplu clasă, învățământ la distanță, auto-studiu, seminarii, îndrumare);

- **realizarea de activități de pregătire și de formare complementare formării** (de exemplu, analiza organizațională, a climei, a necesităților, a competențelor);
- **recuperarea costurilor aferente info-formării** (ex. mese, transport, cazare, cheltuieli generale);
- **planificarea activităților de info-formare în afara orelor de lucru și a instructorilor din interiorul întreprinderii.**

#### **Anunțuri publice**

Acestea sunt instrumentul care permite Fondului să pună la dispoziția companiilor membre - în funcție de licitația publică - 0,30% din totalul contribuțiilor INPS relative la angajații lor.

#### **Contul de Formare (Conto Formazione)**

Acest instrument **permite întreprinderii accesul direct la 80% din contribuția obligatorie de 0,30%** din salariile angajaților lor, plătite din Fondul de INPS.

**Resursele financiare care se varsă în Contul de Formare sunt la dispoziția completă a întreprinderii titulare** care le poate folosi pentru formarea angajaților săi în modul în care consideră necesar, pe baza planurilor de formare convenite de partenerii sociali.

**Contul de Formare** este definit ca **Fondul de Formare de Întreprindere (Conto Formazione Aziendale)** sau **Fondul de Formare Agregat/de Rețea (Conto Formazione Aggregato/di Rete)**, în cazul în care se referă la o singură întreprindere sau la o agregare de societăți ale căror resurse, în mod cumulativ, contribuie la cheltuielile prevăzute în planurile de formare prezentate.

Fiecare instrument financiar este însoțit de o simplă prezentare și de un **Manual de Gestiune (Manuale di Gestione)** care reglementează diversele etape de prezentare, management și raportare a unui Plan de formare.

FonARCom are și propriul sistem de informare (**FARCIInterattivo**) care, printr-o interfață simplă și intuitivă, permite membrilor să gestioneze online toate cerințele principale legate de realizarea formărilor finanțate.



#### **AL SERVIZIO DEI CONSULENTI DEL LAVORO**

În plus, în cele trei birouri regionale, Roma, Gallarate (VA) și Palermo, Fondul **oferă un serviciu punctual de asistență tehnică în toate etapele de punere în aplicare a activităților.**

FonARCom permite companiilor membre să reducă sau să anuleze costurile de Educație Continuă, oferind posibilitatea de a continua să investească în îmbunătățirea competențelor angajaților.

Conlucrarea cu FonARCom nu implică nici un cost suplimentar. Dacă întreprinderea nu aderă la un fond interprofesional pentru Formare Continuă, aceste resurse sunt gestionate de sistemul public și întreprinderea nu are posibilitatea de a acționa pentru gestionarea lor.

Fondul FonARCom **organizează, sponsorizează și sprijină inițiativele de promovare și informare în teritoriu a politicilor active privind piața muncii** (evenimente, conferințe, seminarii, ateliere de lucru, mese rotunde), pentru a crește gradul de conștientizare în rândul întreprinderilor și lucrătorilor despre probleme de interes, cum ar fi cele locale: analiza nevoilor teritoriale de formare, recalificarea operatorilor, dezvoltarea sistemului de învățare pe tot parcursul vieții, consolidarea competențelor pentru introducerea și utilizarea noilor tehnologii în întreprinderi.

**(Traducere și sinteză: Silviu Sârghi)**

**Surse:**

<http://www.fonarcom.it/>

[http://www.isfol.it/temi/Formazione\\_apprendimento/formazione-degli-adulti/fondi-interprofessionali](http://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/formazione-degli-adulti/fondi-interprofessionali)

[http://www.promimpresa.it/fonarcom/index.php?option=com\\_content&view=article&id=62&Itemid=65](http://www.promimpresa.it/fonarcom/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=65)





## II.17. Fondul Interprofesional pentru Formarea Continuă a Managerilor-Fondirigenti

Fundația Fondirigenti "G. Taliercio" a fost înființată de Confindustria și Federmanager pentru a promova dezvoltarea culturii manageriale și oferă un sistem integrat de servicii pentru competitivitatea întreprinderilor, ocuparea și creșterea ariei manageriale.

**Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua dei dirigenti - Fondirigenti G. Taliercio**  
**Sede Operativa**  
Viale Pasteur, 10 - 00144 Roma  
c.f. 97141810586  
Tel. 065903910  
Fax 065903912  
e-mail: [segreteria@fondirigenti.it](mailto:segreteria@fondirigenti.it)

Efortul Fondirigenti este orientat spre creșterea competențele profesionale ale managerilor prin furnizarea către întreprinderi a sistemului de formare și a instrumentelor de orientare profesională și de optimizare a proceselor și investițiilor în capitalul uman, pentru a răspunde provocărilor concurenței globale.

**Misiunea de Fondirigenti este: de a acționa pentru construirea unui sistem de formare continuă focalizat pe manageri, promovarea implicării reale a partenerilor sociali în partajarea rezultatelor, sprijinirea inovării relațiilor industriale între întreprinderi, dezvoltarea resurselor umane și a culturii organizaționale proprii, într-o manieră armonioasă non-conflictuală, prin modelul specific de organizare internă.**

Începând din 1998, Fundația efectuează o activitate intensă de cercetare și difuzare în domeniul competenței manageriale și al caracteristicilor sistemului de formare.

Începând cu anul 2003, Fondirigenti a devenit **Fondul Interprofesional pentru Formarea Continuă a Managerilor (Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua dei dirigenti)** și folosește cota de 0,30% din totalul salariilor naționale plătite de întreprinderi pentru formarea în Management, disponibile ca urmare a utilizării sistemului de fonduri bilaterale de finanțare a formării continue (ex art. 118, Legea 388/2000), precum și prin acordul semnat de Confindustria și Federmanager la 23 mai 2002. Până în prezent, aproximativ 13 mii de companii care angajează 73000 directori au aderat la Fond.

Din anul 2006, Fondirigenti este activă la **Agencia de Muncă (l'Agencia del Lavoro)**, autorizată de **Ministerul Muncii și Politicii Sociale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)** din data de 6 aprilie 2006 pentru desfășurarea activităților de brokeraj pentru directori șomeri sau angajați ai unei societăți în lichidare. Agenția Ocuparea Forței de Muncă oferă servicii directe și oportunități reale de recrutare pentru directori, asigurând companiilor un nivel ridicat de profesionalism.

### Contul de Formare (Il Conto Formazione)

Pentru formarea de manageri, fiecare întreprindere aderentă poate dispune de resursele constituite de 0,30% din fondul de salarii transferate la INPS

Fondirigenti asigură întreprinderilor aderente servicii și instrumente pentru a finanța programe de formare pe măsura fiecărei întreprinderi.



### Planuri de întreprindere și de grup (*I Piani Aziendali e di Gruppo*)

**Planurile de întreprindere și de grup** sunt instrumentul promovat de Fondirigenti pentru a permite companiilor membre să utilizeze resursele de 0,30% din fondul de salarii al managerilor proprii pentru a finanța formarea ad-hoc: **în orice moment al anului** pentru a răspunde rapid și la timp la nevoile competitive și de dezvoltare, la mutațiile intervenite, la necesitatea de a extinde și actualiza competențele de management.

**Planurile de întreprindere 24 (I Piani Aziendali 24)** sunt instrumentul web care facilitează accesul la resurse al întreprinderilor mai mici. Ele pot fi depuse în termen de 24 de ore înainte de începere.

**Planurile teritoriale și sectoriale (Piani Territoriali e Settoriali)**

Planurile teritoriale și sectoriale sunt promovate de Fondirigenti pentru a permite partenerilor sociali agregarea mai multor întreprinderi, în special de mici dimensiuni, pentru proiecte de dezvoltare a abilităților managerilor, pentru inovare și creșterea competitivității.

Partenerii sociali, în calitate de solicitanți și pe baza nevoilor și particularitățile întâlnite, pot depune planurile teritoriale și sectoriale, precizând obiective, scop, subiect și metodologie.

Planurile regionale și sectoriale oferă posibilitatea de a finanța planurile regionale de instruire (definite prin agregare de companii din regiune) și sector (adaptate la managerul de un anumit sector sau industrie).

### **Activitatea în teritoriu**

Activitatea se realizează prin intermediul birourilor teritoriale ale Confindustria și Federmanager. Fiecare dintre ele este un centru de achiziție de date și furnizează servicii în cadrul rețelei naționale.

### **Fondirigenti**

Este un fond comun stabilit de către Confindustria-Federmanager în conformitate cu Legea 388/2000, pentru a promova educația continuă de directori de afaceri.

### **Aderarea la Fondirigenti**

Aderarea la companii Fondirigenti nu necesită costuri suplimentare, se face prin resurse financiare pentru educație de management, prin utilizarea de servicii și cu sprijinul pe care Fondul îl pune la dispoziție prin intermediul asociațiilor regionale ale Confindustria și Federmanager.

(Traducere și sinteză: **Silviu Sârghi**)

Surse:

FONDIRIGENTI, <http://www.fondirigenti.it/default.do>

Perché associarsi, <http://www.srdai.it/iscrizione/perche-associarsi/>





## II.18. Formarea profesională și comisiile sectoriale în Spania

### Formarea profesională pentru ocuparea forței de muncă (*Formación Profesional para el Empleo*) în Spania

Sistemul spaniol de formare profesională este alcătuit din două subsisteme: **formarea inițială** sau **sistemul de învățământ standard** și **formarea profesională pentru ocuparea forței de muncă**, care se dezvoltă în domeniul relațiilor de muncă și ocuparea forței de muncă.

Sistemul de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă are ca **obiectiv accesul universal al lucrătorilor angajați, al șomerilor și al întreprinderilor la educație de calitate, pentru realizarea obiectivelor Strategiei Naționale și Europene de Ocupare a Forței de Muncă.**

Scopul este dobândirea de competențe adecvate la nevoile pieței muncii și ale proceselor de producție. Strategia este o cheie pentru competitivitate și locuri de muncă, precum și pentru dezvoltarea personală și profesională a angajaților.

Ea se bazează pe dialog social și combină realitatea autonomă a statului cu negocierea colectivă sectorială, prin crearea unui cadru unic de referință, început acum 20 de ani prin acordurile din 1992 și reînnoite la fiecare 4 ani. Actualul acord între partenerii sociali și guvern, din februarie 2006, oferă inițiative de formare, care sunt specificate și reglementate prin Decretul Regal 395/2007 și prin normele sale de aplicare.

Acesta este gestionat la nivel de stat de **Serviciul Public de Ocupare (*el Servicio Público de Empleo*)**, în colaborare cu **Fundația Tripartită pentru Formare în ocuparea forței de muncă (*la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*)** și la nivel regional de către organismul competent Comunității Autonome. (a se vedea figura nr.1.)



Figura nr.1. Schema sistemului de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă din Spania

### Organele subsistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă

Structura organizatorică, cu puternic caracter participativ, asigură coordonarea și cooperarea dintre autoritățile competente în formare profesională pentru ocuparea forței de muncă și facilitează participarea partenerilor sociali.

**Consiliul General al Sistemului Național de Ocupare Forței de Muncă (*El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo*)** este principalul organ consultativ și instituțional al administrației publice în domeniul formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă. Acesta are un caracter tripartit și paritar. În interiorul său este constituită **Comisia de Stat pentru Formare pentru Ocuparea Forței de Muncă (*la Comisión Estatal de Formación para el Empleo*)**.

## Comisia de Stat pentru Formare pentru Ocuparea Forței de Muncă

Are același caracter tripartit și paritar și are ca funcții principale:

- Emiterea unui raport obligatoriu despre proiectele de norme ale subsistemului.
- Fundamentarea de propuneri despre alocarea resurselor bugetare între diferite domenii și inițiative de formare.
- Informarea și fundamentarea de propuneri pentru planificarea multianuală a ofertei de formare pentru ocuparea forței de muncă, a acțiunilor de cercetare și inovare și a planurilor anuale de calitate, evaluare și control.
- Recomandarea de măsuri care să asigure coordonarea între stat și comunitățile autonome.
- Realizarea de informări anuale de evaluare a formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă și propunerea de recomandări de perfecționare.
- Menținerea coerenței și legăturii cu Sistemul Național al Calificărilor și Formării Profesionale (*el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*).

## Serviciul Public Statal pentru Ocuparea Forței de Muncă (*el Servicio Público de Empleo Estatal-SEPE*)

**SEPE** este un organism autonom al Administrației Generale a Statului, în prezent, în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care este însărcinat cu gestionarea, dezvoltarea și monitorizarea programelor și măsurilor de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu prevederile Legii 56/2003 din 16 decembrie, despre crearea de locuri de muncă.

SEPE este format din:

- Un Serviciu Central
- rețea regională de 759 de Oficii răspândite în 52 de provincii ale statului spaniol care gestionează prestațiile legate de șomaj.

Serviciile SEPE sunt direcționate către:

- personalul lucrător, atât angajat, cât și șomer
- persoanele care au o idee antreprenorială
- întreprinderi

### Misiunea

**Contribuția la dezvoltarea de politici de ocupare, gestionarea sistemului de protecție pentru șomaj și asigurarea informațiilor privind piața forței de muncă și îmbunătățirea capitalului uman al întreprinderilor**, colaborarea dintre agenții Serviciului Public de Ocupare autonome și alte locuri de muncă.

### Viziunea

**Atingerea excelenței în gestiunea serviciului public, pe baza noilor tehnologii și creșterea contribuției Sistemului Național de Ocupare a Forței de Muncă, pentru a crește calitatea de pe piața forței de muncă.**

### Valorile instituției

Valorile care determină principiile SEPE și care trebuie luate în considerare pentru atingerea obiectivelor sunt:

- **Cultura serviciului public:** SEPE funcționează prin și pentru societate. Vocația de serviciu public a oamenilor din organizație face ca nivelul de satisfacție să crească cu fiecare utilizator mulțumit. Toată activitatea agenției trebuie să se concentreze pe investigarea nevoilor clienților lor și ghidarea activității pentru a le îndeplini în modul cel mai eficient.
- **Capacitatea de inovare:** Valoarea adăugată a SEPE este realizată de către oamenii care lucrează în ea. Rolul său în piața forței de muncă, în care aceasta este poarta de acces la un nou de muncă, obligă la inovare. Astfel, schimbările pe care organizația le-a adoptat sunt un reflex automat al utilizatorilor.
- **Transparența:** Transparența se traduce printr-o comunicare fluidă și permanentă, atât în organismul însuși, cât și de la acesta către exterior. În acest sens, SEPE menține sisteme

de comunicare stabile, cu proprii săi lucrători, cu Comunitățile autonome și cu alți agenți implicați în piața forței de muncă.

- **Colaborarea cu alte agenții:** Pentru a oferi cele mai bune servicii cetățeanului, SEPE, prin statutul său de serviciu public, promovează colaborarea cu alți actori din domeniul pieței muncii și îmbunătățirea coordonării cu alte instituții, inclusiv la nivel european.
- **Angajamentul personalului organizației:** SEPE are o echipă cu un înalt nivel al serviciului public. Un bun serviciu public depinde de buna gestionare a resurselor umane, ale cărei baze sunt: **comunicarea, claritatea organizațională, angajamentul față de oamenii din organizație și dezvoltarea lor profesională.** Organizația trebuie să acorde mai multă valoare muncii în echipă, colaborării și îmbunătățirii condițiilor de muncă.
- **Calitatea conducerii:** Calitatea se obține prin mutarea valorilor în domeniul practicii. Serviciul trebuie făcut în mod eficient, la timp, într-o formă durabilă și responsabilă, cu inițiativă și continuitate. Calitatea începe cu detectarea nevoilor clienților și continuă cu evaluarea calității percepută de ei.

### **Fundația Tripartită pentru Formarea pentru Ocuparea Forței de Muncă** **(Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo)**

Este o entitate privată care face parte din sectorul public statal. Are o conducere tripartită formată din **reprezentanți ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)**, prin intermediul SEPE, și organizațiile de întreprinderi CEOE și CEPYME și sindicale UGT, CC.OO CIG.



Președinția este deținută de Direcția Generală a SEPE și, de asemenea, există doi vicepreședinți.

Are sarcina de a contribui la promovarea și difuzarea sistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă între angajatori și angajați; de sprijinire a IMM-urilor pentru accesul acestora la formare și asistență tehnică, pentru a facilita organelor competente în orientarea lucrătorilor; promovarea îmbunătățirii calității formării și participarea la forumuri naționale și internaționale pentru formarea profesională și ocuparea forței de muncă. Ea este reprezentantul instituțional al subsistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă, atât la nivel național și internațional.

Activitatea Fundației este supusă controlului și supravegherii agenților de stat (IGAE și Curtea de Conturi).

**Funcțiile fundației sunt:**

- **Colaborarea și asistența tehnică pentru Serviciul Public Statal pentru Ocuparea Forței de Muncă (Servicio Público de Empleo Estatal) în planificarea, programarea, managementul, evaluarea, monitorizarea și controlul inițiativelor de formare pentru ocuparea forței de muncă.**

SEPE acționează ca partener în gestionarea subvențiilor pentru public în conformitate cu Decretul Regal 395/2007 care reglementează sistemul de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă. În special, colaborează la desfășurarea procedurilor și la pregătirea propunerilor de justificare a granturilor și subvențiilor plătite de SEPE.

- **Acordarea de sprijin tehnic pentru SEPE în proiectarea și aplicarea mijloacelor telematice**, pentru a permite companiilor și entităților organizatorice să realizeze comunicații de la începutul până la sfârșitul formării, pe baza sistemului de bonusuri.
- **Trimitere la SEPE propuneri de norme și instrucțiuni pentru subsistem și elaborează informări la cerere.**
- **Contribuie la promovarea formării pentru ocuparea forței de muncă între întreprinderi și muncitori.**
- **Acordarea de asistență tehnică pentru Administrația Publică și organizațiile de întreprinderi și sindicale membre în cadrul Comisiei de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și cele care alcătuiesc Patronatul (el Patronato) și Comisiile Paritare Statale (las Comisiones Paritarias Estatales).**
- **Colaborarea și îndrumarea IMM-urilor pentru a le facilita accesul la formare pentru ocuparea forței de muncă și sprijinirea organelor administrative competente în orientarea lucrătorilor.**

- **Colaborarea cu SEPE pentru promovarea calității formării, pentru realizarea de statistici, crearea și menținerea Registrului Stat al Centrelor de Formare (Registro Estatal de Centros de Formación).**
- **Participarea la foruri naționale și internaționale legate de formarea profesională pentru ocuparea forței de muncă.**

**Fundația Tripartită pentru Formarea Forței de Muncă elaborează** un raport care este actualizat periodic, pe măsură ce avansează gestionarea diferitelor inițiative de formare și se dispune de informațiile relevante. Scopul este un mod transparent și clar privind originea și destinația fondurilor publice bugetate pentru finanțarea publică formării forței de muncă, pentru cât mai multe persoane interesate de aceste informații. Conține în principal informații despre inițiativele de formare gestionate de Fundația Tripartită și celelalte inițiative de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă, pentru o privire de ansamblu asupra finanțării acestui subsistem.

### **Comisiile Paritare Sectoriale (*Comisiones Paritarias Sectoriales*)**

**Sunt organe de participare a sectoarelor de activitate economică la domeniul de formare pentru ocuparea forței de muncă. Ele sunt constituite în urma negocierilor colective sectoriale la nivel de stat prin convenții colective sau acorduri pentru formarea în anumite domenii.** Acestea sunt constituite din organizațiile de întreprinderi și sindicale cele mai reprezentative dintr-un anumit sector.

În domeniile sau sectoarele în care nu sunt realizate negocieri colective sectoriale, funcțiile acestora sunt asumate de **Comisia Mixtă Statală (*la Comisión Mixta Estatal*)**, constituită pe baza celui de al IV-lea **Acord Național de Formare (*Acuerdo Nacional de Formación*)**.

Comisia este formată din reprezentanți ai organizațiilor de întreprinderi și sindicale semnatare ale **Acordului de Formare Profesională pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*)** și stabilește criteriile orientative și prioritățile pentru oferta de formare intersectorială.

Comisiile Paritare Sectoriale au următoarele funcții: Medierea neînțelegerilor dintre managementul întreprinderii și reprezentanța legală a lucrătorilor și unirea grupului de societăți din sector în cadrul inițiativei de formare a anumitor întreprinderi

- **Stabilirea criteriilor orientative și a priorităților generale ale ofertei de formare sectorială**
- **Participarea la activități, studii sau cercetări sectoriale și fundamentarea de propuneri privind Sistemul Național al Calificărilor și Formării Profesionale (*Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*) și Centrele Naționale de Referință (*los Centros de Referencia Nacional*) pentru zonele respective**
- **Cunoașterea formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă realizată în cadrul sectorului și realizarea unui raport anual asupra acesteia.**

### **Inițiative de Formare Profesională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Finanțarea formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă este reglementată prin Decretul Regal. Formarea profesională continuă poate fi inițiativa companiilor sau a indivizilor. Ea se bazează pe sprijinul organizațional și financiar al Fundației Tripartite, care administrează fondurile pentru **Cota de Formare Profesională (*Cuota de Formación Profesional*)**, care reprezintă 0,7% din salariu.

Pentru o mai bună înțelegere a finanțării de formare pentru ocuparea forței de muncă și a destinației fondurilor, este prezentată **o scurtă descriere a diferitelor inițiative de formare** ce alcătuiesc Formarea profesională pentru ocuparea forței de muncă.

- ♦ **Formarea la cerere** (formarea în anumite întreprinderi sau subvenționată)

Aceasta se face de întreprinderi pentru angajații lor, în funcție de nevoile identificate. Este reglementat prin Ordinul TAS 2307/2007.

Informațiile din acțiunile de formare ale întreprinderilor trebuie să fie legate de activitatea întreprinderilor. Se acordă un **Permis Individual de Formare-PIF (*El Permiso Individual de Formación*)**, prin care un lucrător poate urma un curs de formare recunoscut printr-o acreditare oficială.

Aceasta este gestionată la nivel de stat de către **Serviciul Public Statal pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Servicio Público de Empleo Estatal -SEPE*)** și de **Fundația Tripartită pentru Formare în ocuparea forței de muncă (*la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*)**.

Întreprinderile au un credit pentru formarea profesională a lucrătorilor și pot încasa bonusuri deduse din contribuțiile lor la securitate socială, odată ce au fost urmate cursurile de formare.

Acest credit este acordat în funcție de suma plătită în anul precedent, potrivit conceptului de formare, și cu un procent aplicabil în funcție de mărimea întreprinderii. Cuantumul care este determinat pe baza Legii Bugetului de Creditul minim pentru o întreprindere este de 420 de euro.

Se poate realiza formarea cu forțe proprii sau împreună cu o entitate specializată în formare. Compania care beneficiază de subvenție este responsabilă pentru realizarea formării și justificarea acesteia.

- ◆ **Permisele Individuale de Formare (*Permisos Individuales de Formación - PIF*)**

Acestea sunt Permise acordate de întreprindere lucrătorilor.

Ele permit obținerea unui titlu oficial sau a unui **certificat de profesionalizare (*un certificado de profesionalidad*)**

Nu sunt legate neapărat de activitatea întreprinderii.

Muncitorului i se alocă din timpul său de lucru (maxim 200 de ore).

Întreprinderea dispune de un credit suplimentar pentru PIF (5% față de creditul inițial atribuit).

- ◆ **Oferta de formare (subvenționată) (*Formación de oferta – subvencionada*)**

Acesta cuprinde atât oferta de formare adresată lucrătorilor ocupați, cât și cea pentru șomeri, și este gestionată la nivel de stat și regional. La nivel de stat, instruirea lucrătorilor angajați este programată și realizată de organizațiile de întreprinderi, organizațiile sindicale, organizații ale economiei sociale și ale instituțiilor autonome, plus centre de formare acreditate și fundații. Este gestionat de SEPE și Fundația Tripartită.

Se compune din diferite inițiative și programe:

**Acțiuni de formare pentru șomeri**

- Pentru inserția sau reinserta în muncă a lucrătorilor
- Acțiuni orientate, în general, pentru obținerea de certificate profesionale

**Planuri de formare profesională pentru lucrătorii angajați**

- **Planuri sectoriale** (pentru lucrătorii din același sector de activitate)
- **Planuri intersectoriale** - generale, economie socială, autonome

**Planuri compuse pentru acțiuni de obținere a certificatelor de profesionalizare**

Formarea vizează în primul rând lucrătorii angajați, dar pot să participe și șomeri, până la 40% din totalul participanților la fiecare plan de formare. În planurile de formare compuse pentru acțiuni legate de certificatele profesionale trebuie să se implice între 30% și 40% din șomeri în fiecare plan.

- ◆ **Acțiuni cu angajament de angajare (*Acciones con compromiso de contratación*)**

- Cu prioritate pentru șomeri

- ◆ **Programe specifice**

- Formarea persoanelor cu nevoi speciale de învățare sau cu dificultăți de integrare sau de calificare (Exemplu: tineret sub 30 de ani)

- ◆ **Alte modalități de formare**

- Pentru persoanele aflate în stare de arest
- Pentru profesioniști militari, trupe terestre și marină

**Acțiunile de sprijin și acompaniere a formării**

Acestatea au ca scop îmbunătățirea eficacității Subsistemului de formare pentru ocuparea forței de muncă și pot fi de mai multe tipuri:

- ♦ **Cercetări sectoriale și mutisectoriale**
- ♦ **Inovații de produse și metode de formare**
- ♦ **Informare și orientare**
- ♦ **Formare în alternanță** - Programe care combină formarea cu practica formativă în întreprinderi, gestionate de SEPE și comunitățile autonome.

(Traducere și sinteză: [Silviu Sârghi](#))

Surse:

Financiación de la formación para el empleo 2013 paso a paso,  
<http://www.fundaciontripartita.org/Noticias/Noticias/Financiación%20C3%25B3n-de-la-formación%25...>  
[SEPE \(Servicio Público de Empleo Estatal\)](http://www.sepe.es/), <http://www.sepe.es/>  
[https://www.sepe.es/contenido/conocenos/presentacion/que\\_es/index.html](https://www.sepe.es/contenido/conocenos/presentacion/que_es/index.html)  
Sistema Nacional de Empleo, [http://es.wikipedia.org/wiki/Sistema\\_Nacional\\_de\\_Empleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_Nacional_de_Empleo)  
<http://empresas.fundaciontripartita.org/>



## II.19. Federația Elvețiană pentru Formarea Continuă

(Federation Suisse pour la Formation Continue – FSEA)

## "Noi suntem liderii în domeniul formării continue din Elveția"

**Secrétariat national :**  
SVEB  
Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zurich  
F : +41 (0)44 311 64 59  
sveb@alice.ch

FSEA este organizația-umbrelă pentru formarea continuă în Elveția, constituită atât ca **un grup de specialiști**, cât și ca **o comunitate de interese**.

FSEA are secretariate în toate cele trei regiuni, plus secretariate-gazdă pentru pregătirea formatorilor FFA eduQua și ModuQua, care sunt bine reprezentate în toate regiunile. În partea franceză din Elveția și cea italiană, secretariatele FSEA sunt susținute în mod activ de rețelele regionale.

De peste 60 de ani, Federația a efectuat muncă de pionierat în domeniul formării continue și s-a angajat să realizeze **o formare eficientă și durabilă continuă și o înaltă calitate a ofertelor în Elveția**.

FSEA a dezvoltat elemente inovatoare pentru crearea de condiții bune de formare și a cadrului organizat pentru aceasta.

Federația a creat o rețea optimă a diversilor actori implicați în formarea continuă - aproximativ 650 de membri: furnizori de formare privați și publici, asociații, servicii de training in-house și persoane fizice.

FSEA este **finanțată prin taxe de membru, subvenții guvernamentale, participarea la proiecte naționale și europene, precum și prin vânzarea de servicii și publicații**.

### Membr

**FSEA este organizația-umbrelă pentru educația continuă în Elveția.**

**Acesta are aproximativ 650 de membri activi în educația continuă: furnizori privați și publici, membri individuali, asociații și departamente de educație continuă din cadrul companiilor.** FSEA este angajată în crearea și dezvoltarea unui sistem eficient de formare continuă și de perspectivă. Acesta se angajează să reprezinte și să susțină interesul membrilor. Este încurajată crearea de rețele între membrii săi prin proiecte, seminarii și alte evenimente naționale și internaționale la care aceștia sunt cooptați să participe.



### Activitățile FSEA

**Federația desfășoară activități** următoarele domenii:

- **Training în politicile formării profesionale**

Activitățile care îmbunătățesc condițiile-cadru pentru formarea continuă sunt stabilite și cu participarea Federației. Aceasta este implicată în dezvoltarea politicilor formării continue și are inițiative pe diferite probleme.

- **Dezvoltarea cu profesionalism și prin calitate a educației continue**

Pregătirea de formatori (FFA sistem modular) este pilonul în materie de profesionalizare. Etichetele eduQua și Moduqua fac parte din asigurarea calității diverselor proiecte.

- **Conștientizarea pentru continuarea educației și învățării pe tot parcursul vieții**

Festivalul de formare este punctul central al acestei unități. Federația este implicată în numeroase proiecte naționale și internaționale legate de această temă.

- **Rețea a tuturor părților interesate în educația continuă**

FSEA organizează întâlniri pentru membrii săi, dezvoltă propriile rețele naționale și internaționale, reunește parteneri din domenii diferite precum educație, politică și economie.

- **Dezvoltarea egalității de șanse în educație continuă**

FSEA se mobilizează pentru dezvoltarea competențelor de bază ale adulților. Se dezvoltă bazele și perspectivele pe domenii legate de piața forței de muncă, 50plus, integrarea și formarea continuă în IMM-uri.

- **Comunicare**

Prin prezența în mass-media și informațiile din publicațiile proprii, percepția asupra formării profesionale este îmbunătățită. În plus, FSEA este prezentă prin manifestările sale în educația continuă elvețiană.

- **Marketing și Servicii**

Acest serviciu este responsabil pentru diverse servicii prestate membrilor săi, administrarea FSEA, comercializarea și distribuția de produse ale FSEA.

## Strategia FSEA

Viziunea – **“Noi suntem liderii în domeniul formării continue din Elveția”**. Aceasta înseamnă:

- **Poziționarea față de lumea exterioară ca un consultant (advocacy) competent, având o poziție inovatoare și puternică pentru întreprinderile din educație.**
- **Aționarea în lumea profesională ca un organism competent și cu posibilitatea de a participa în calitate de expert în dezvoltarea și profesionalizarea sistemului de educație continuă.**

### Mandatul

- Prin angajamentul Federației pentru politica de formare profesională, aceasta **reprezintă organizațiile și experții în domeniul educației continue** în raporturile cu Confederația și cantoanele. Federația are un rol activ în **dezvoltarea politicii naționale de educație continuă**.
- **Federația s-a angajat să sprijine dezvoltarea unui sistem eficient de învățare pe tot parcursul vieții și egalitatea de șanse în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, pentru toate categoriile de public.** Pentru a face acest lucru, ia în considerare individul în raport cu nevoile societății din punct de vedere economic și cultural. FSEA lucrează în mod activ pentru pregătirea și dezvoltarea activității de formare continuă în Elveția. Pentru aceasta, Federația este atentă la mediul internațional, la schimbările din domeniul formării profesionale continue.
- **Să ofere produse și servicii care să sprijine pe cei implicați în formarea continuă, pentru îndeplinirea sarcinilor acestora.** Sunt dezvoltate proiecte cu mai mulți parteneri elvețieni și internaționali pentru soluții inovatoare, care să satisfacă cerințele diferite ale domeniilor emergente educației continue.
- **Să promoveze schimburile dintre specialiștii în educație continuă, sprijinind dezvoltarea sistemului de instruire, fiind implicată ca voce critică și constructivă în societate și economie, conducând astfel la dezvoltarea sistemului elvețian de educație continuă.**

### Valorile de bază FSEA

- **Competența**

Diferite departamente și grupuri FSEA au competențe excelente. Pentru realizarea scopului Federației, se lucrează intens cu membrii și cu alți parteneri elvețieni și străini. FSEA derulează activități de înaltă calitate, pentru a realiza produse și servicii utile formării profesionale, precum și în relațiile cu părțile interesate. Când nevoile de dezvoltare sunt identificate, se demarează acțiuni rapide pentru a îmbunătăți calitatea resurselor ce vor fi utilizate.

- **Conectarea**

Rețeaua este fundamentul pentru toate activitățile FSEA. Federația pune în contact toate părțile interesate din domeniul formării continue și oferă oportunități de tranzacționare la nivel regional, național și internațional. Se inițiază și se încurajează crearea de rețele și platforme de schimb, sunt invitate toate grupurile de interese, pentru a le folosi în mod activ.

- **Inovația**

Federația are o viziune asupra viitorului și ia în considerare schimbările sociale și economice ca provocări pentru procesul de educație continuă. În proiectele FSEA, sunt încorporate elemente inovatoare pentru sistemul de educație continuă și astfel se îmbunătățesc condițiile-cadru.

- **Antreprenoriatul**

În afaceri trebuie să gândești și să acționezi. FSEA gestionează riguros resursele sale. Produsele și serviciile sunt adaptate pentru clienții săi. Nevoile acestora, precum și grupurile de interese sunt evaluate în mod regulat și în cadrul FSEA sunt formulate oferte de dezvoltare a acestora, din punct de vedere al formării continue.

## Principiile FSEA, politica de formare

Angajamentul politicilor de formare al FSEA se bazează pe 6 principii stabilite în anul 1997 de Federație și membrii ei. Aceste principii au fost extinse în 2006, ca urmare a aplicării articolului 64 din Constituție despre la aplicarea unei noi legi privind educația continuă.

Principiile definesc modul de stabilire a politicii de formare continuă a FSEA. Toți membrii FSEA - companii mari și mici, publice sau private, susțin aceste principii. Ca "organizație-umbrelă", FSEA are vot decisiv și se implică în educația continuă elvețiană.

## Cele 6 principii de formare continuă a politicii FSEA:

- **Condiții-cadru bune pentru educație continuă.**
- **Profesionalism și calitate în educație continuă.**
- **Educație continuă pentru toți.**
- **Rețea de factori implicați în educația continuă.**
- **Egalitatea de șanse în educația continuă.**
- **Prezența publică a educației continue.**

## Publicații

FSEA editează trimestrial *Education Permanente «EP»*-revista elvețiană pentru formarea continuă.

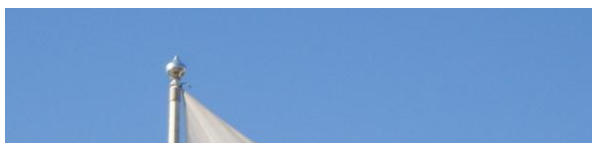
Revista tratează teme de educație continuă. Un consiliu editorial independent dezvoltă idei pentru fiecare temă și caută specialiști care să redacteze articole. Autorii detaliază subiectele abordate, cercetând, analizând și comentând pozițiile lor, pozitive, critice sau controversate.

Fiecare număr al revistei oferă cititorilor portrete, interviuri, informații despre tema revistei, dar și teme libere, cum ar fi "politica de formare", "cercetarea", "practică și inovație." Fiecare număr al EP conține articole în limbile germană, franceză și italiană.

(Traducere și sinteză: [Andreea Dumitru, Silviu Sârghi](#))

Surse:

<http://www.alice.ch/fr/themes/>  
[www.formation-continue.ch/node/301](http://www.formation-continue.ch/node/301)



## II.20. Comitetele Naționale de Formare Profesională în Finlanda

## Formare profesională continuă în Finlanda

În Finlanda, formarea profesională a adulților este sub tutela **Ministerului Educației și Culturii**.

**Biroul Național Finlandez al Educației** asistă Ministerul în aplicarea unei politici în acest domeniu, printre altele, prin reglementarea parcursurilor care duc la un titlu recunoscut de stat.

Stabilirea programelor-cadru naționale de formare pentru aceste parcursuri se face de către **Biroul Național Finlandez al Educației. Ministerul Muncii și Economiei** este responsabil administrativ pentru educația adulților, în cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă.

**Structurile organizatorice de formare aparțin atât sectorului public** (de stat sau municipal), cât și **sectorului privat** (asociații, fundații, întreprinderi).

**Partenerii sociali** participă la planificarea și dezvoltarea formării profesionale continue prin mai multe organisme, în special: **Consiliul de formare pe tot parcursul vieții**, care are un rol de expertiză în cadrul Ministerului Educației și Culturii și **Comisiile Naționale de Educație și Formare organizate de Ministerul Educației pentru fiecare ramură profesională**.

În Finlanda, formarea profesională a adulților se realizează prin studii corespunzătoare unui al doilea ciclu de învățământ secundar și prin parcursuri suplimentare de formare profesională pentru absolvenții calificați sau care au diploma de învățământ secundar. **Formarea orientată spre obținerea unui titlu este în mare parte finanțată cu fonduri publice**. La fel sunt finanțate și formările prin cursuri "aprofundate" și "de specializare".

**Întreprinderile finanțează din fonduri proprii formarea profesională a angajaților lor.**

În cazul ajutoarelor directe pentru persoane fizice, **angajații pot lua concediu pentru formare profesională pentru o perioadă de doi ani, după o perioadă de lucru de cinci ani la același angajator**. Există în Finlanda un program administrat de partenerii sociali, numit "fond de formare", al cărui rol este de a sprijini angajații implicați într-un program de formare, prin acordarea unui sprijin financiar (alocație de educație pentru adulți) și de a crea un sistem de alocare de burse pentru programe de formare bazate pe competențe.

În anul 2010, **sumele vărsate pentru fondul de educație au atins nivelul de 51,3 milioane de euro**, din care 42,6 milioane pentru alocațiile pentru formarea adulților și 8,7 milioane pentru bursele acordate angajaților calificați.

**Comitetele Naționale de Formare Profesională la nivel sectorial/de ramură**

În prezent, în Finlanda sunt **34 de Comitete Naționale de Formare Profesională** la nivel sectorial/de ramură (**National Educational Training Committees at sectoral /branch-level- NETCs**).

Aceste comitete sunt administrate de **Consiliul Național Finlandez al Educației (the Finnish National Board of Education-FNBE)** și se ocupă cu **învățământul secundar superior profesional, învățământul superior și educația profesională a adulților** - formează nucleul sistemului de consultare și consiliere pentru educație și formare profesională la nivel național.

**Deciziile despre numărul și natura NETCs sunt de luate de FNBE.**

**NETCs sunt reînnoite la fiecare patru ani.**



Pe lângă aceste NETCs, există o rețea destul de complicată atât de consultanță, cât și de politică a structurilor la nivel național, regional și local.

Unele structuri, precum NETCs, se concentrează pe educație și formare profesională inițială, în timp ce altele, ca de exemplu T & E-Centre (**Centre de Dezvoltare a Locurilor de Muncă și Economică, la nivel provincial** (*Employment and Economic Development Centres*)) au ca scop formarea profesională continuă.

### **Misiunea și activitățile Comitetelor (sectoriale) Naționale pentru Educație și Formare**

NETCs sectoriale cuprind **reprezentanți ai organizațiilor de angajatori, ai sindicatelor și Administrația Națională pentru Educație și formare profesională și asociații ale profesorilor.**

Competența lor generală este de a urmări, evalua, anticipa și analiza dezvoltarea nevoilor de abilități pe piața forței de muncă pentru:

- a face sugestii pentru dezvoltarea calitativă și cantitativă a furnizării de formare;
- a supraveghea obiectivele și conținutul curriculum-ului de bază și a cerințelor de calificare;
- a da sfaturi despre problemele de politică din sectorul lor.

Sarcina lor principală este de a **dezvolta o bază** - pentru dezvoltarea curriculum-ului pentru educația și formarea profesională inițială și pentru învățământul superior. Deciziile despre structura de calificare aparțin Ministerului Educației.

**Consiliul Național Finlandez al Educației** (*The Finnish National Board of Education-FNBE*) are responsabilitatea de a realiza o prognoză cantitativă a nevoii de forță de muncă din fiecare ramură /sector.

**Ministerul Ocupării Forței de Muncă și Economiei** (*The Ministry of Employment and the Economy-MEE*) furnizează datele de bază necesare pentru aceste previziuni.

Cu toate acestea, în timp ce **prognoza privind forța de muncă realizată de MEE se face la nivel de ramură**, FNBE caută să producă **previziuni la nivel de ocupații individuale.**

Deci trebuie să "traducă/ transforme" datele la nivel de ramură în estimări despre nevoile viitoare de pe piața forței de muncă pentru tinerii care abandonează școala - calificări specifice, legate de ocupații. Datorită reorganizării interne departamentale a MEE, în viitorul apropiat **prognoza forței de muncă se va face de către noul Institutul guvernamental de Cercetare Economică.**

În prezent, există 34 de NETCs, dar experții finlandezi consideră că acest număr trebuie redus. Se consideră că domeniul de aplicare al NETCs este prea îngust, prea specific față de tendințele de pe piața forței de muncă care sunt din ce în ce mai trans-sectoriale.

Astfel, Consiliul Național este în căutarea de oportunități pentru a reduce numărul de NETCs până la 15 sau 20.

### **Misiunea și rolul Consiliilor Regionale (transversale) [(transversal) Regional Councils]**

În acest moment, sistemul finlandez de prognoză a abilităților și locurilor de muncă este în mijlocul unui proces de reformă. Pe lângă cele două eforturi de integrare a metodelor cantitative și calitative de prognoză și reducere a numărului de NETCs, sunt vizate și relațiile dintre nivelul regional și cel național.

La nivel regional, **Consiliile Regionale sunt punctul central de prognoză a abilităților și nevoilor de locuri de muncă și implementare de măsuri în domeniile educației și formării profesionale inițiale și continue.**

Municipalitățile dintr-o regiune/provincie cooperează într-un Consiliu Regional.

**Consiliile Regionale nu au la bază ramura sau sectorul, ci sunt transversale.**

În mod curent, una dintre sarcinile lor principale este de a discuta cu nivelul național - și anume cu Ministerul Educației/FNBE - tipul, nivelul și numărul de cursuri de formare inițială, care sunt necesare în următorii ani în regiune.

Se preconizează, totuși, ca Consiliile Regionale să devină actori mai importanți, urmând ca - prin lege - să li se acorde responsabilități mai mari pentru aspectele cantitative ale formării profesionale.

### **Lista Comitetelor Naționale pentru Educație și Învățământ la nivel sectorial/de ramură în Finlanda**

- Committee for automotive and transport branch
- Committee for food production branch
- Committee for energy production and distribution branch

- Committee for hotel, restaurant and catering branch
- Committee for aviation branch
- Committee for beauty care branch
- Committee for business, commerce and administration branch
- Committee for chemical engineering branch
- Committee for building maintenance and home services branch
- Committee for mechanical and metal engineering branch
- Committee for rehabilitation branch
- Committee for visual arts branch
- Committee for physical education and sports branch
- Committee for agriculture and environment branch
- Committee for tourism branch
- Committee for marine transport branch
- Committee for forestry branch
- Committee for music, theatre and dance branch
- Committee for youth work and leisure activities branch
- Committee for education and training branch
- Committee for paper and wood branch
- Committee for finishing surfaces branch
- Committee for finance and insurance branch
- Committee for architecture and construction branch
- Committee for social services branch
- Committee for electrical, electronic and computer technology branch
- Committee for industrial arts branch
- Committee for technology in houses branch
- Committee for textile and clothing branch
- Committee for health care branch
- Committee for computing and software branch
- Committee for security branch
- Committee for information and telecommunication branch
- Committee for entrepreneurship branch

(Traducere și sinteză: Silviu Sârghi)

Surse:

Formation professionel en Finlande, <http://www.europe-et-formation.eu/finlande.html?>

<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=FIN>

[http://www.oph.fi/english/education\\_development/anticipation/national\\_education\\_and\\_training\\_committees](http://www.oph.fi/english/education_development/anticipation/national_education_and_training_committees)

<http://www.ehea.info/Uploads/National%20reports/Finland.pdf>

[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009\\_CR\\_FI.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_FI.pdf)



*A bridge to the future:  
European policy for vocational education and training 2002–2010  
National policy report – Finland*





## II.21 Consiliile sectoriale în Canada

### Elemente generale

Consiliile sectoriale sunt organizații de parteneriat conduse de industrie, care abordează probleme de dezvoltare a competențelor și implementează soluții în sectoarele cheie ale economiei.

Consiliile sectoriale unesc reprezentanți ai mediului de afaceri, din domeniul muncii, educație și alte grupuri profesionale pentru a analiza și de a aborda problemele de resurse umane. Ele oferă o perspectivă practică asupra unei game largi de probleme legate de schimbările tehnologice, de standardele de calitate, de planificarea și de dezvoltarea resurselor umane.

Fiecare Consiliu Sectorial furnizează informații despre așteptările angajatorilor; practici de angajare; cum este planificată, dezvoltată și furnizată formarea și condițiile de pe piața muncii în acest sector. El oferă informații despre oportunitățile de carieră pentru sector; programe de ucenicie; evaluarea creditelor străine; integrarea imigranților la locul de muncă; elaborarea standardelor ocupaționale și a programelor de certificare și promovează o "cultură de învățare" ("learning culture") în Canada, pentru angajatori și lucrători deopotrivă.

La începutul anului 2009 existau în Canada 34 de consilii sectoriale. Guvernul canadian a investit în Consiliile Sectoriale *"ca un mijloc de a promova schimbarea sistemică în sectorul privat pentru practicile de resurse umane, în special cele legate de investițiile angajatorului în Canada"* și *"ca principală cerere a unei politici industriale a pieței ca instrument care să permită acțiunea federală în materie de dezvoltare a competențelor la locul de muncă și de mobilitate a lucrătorilor"*.

### Programul pentru Consiliile Sectoriale

Existent încă din 1963 prin Serviciul Industrial de ajustare (IAS), Programul pentru Consiliile Sectoriale - fosta "Inițiativa pentru Parteneriate Sectoriale pentru Dezvoltarea Resurselor Umane și a Competențelor Canada (*the Sectoral Partnerships Initiative - of Human Resources and Skills Development Canada - HRSDC*) a fost lansat în 1992 pentru a promova dezvoltarea unei culturi de instruire și de a crește investițiile din sectorul privat prin stimularea investițiilor angajatorilor în formarea profesională.

Programul pentru Consilii Sectoriale susține rețeaua de Consilii sectoriale. La nivel federal Programul are patru obiective generale:

- creșterea investițiilor din industrie pentru dezvoltarea abilităților, pentru a promova o forță de muncă de calitate;
- crearea unui sistem de învățare informat, care să răspundă nevoilor industriei;
- reducerea barierelor în calea mobilității forței de muncă pentru a promova o piață mai eficientă a forței de muncă;
- consolidarea capacității industriei de a recruta și menține lucrători.

Un Consiliu Sectorial este deschis spre inițiativa părților interesate din sector – afaceri, forță de muncă și educație - ca răspuns la problemele privind resursele umane, cum ar fi lipsa de lucrători în sector, amenințarea de concedieri sau necesitatea de a consolida nivelul de competențe al lucrătorilor adulți.

Un Consiliul Sectorial primește aproximativ 0,5 milioane de dolari canadieni pe an (aproximativ 325.000 EU) ca sprijin de la guvernul federal pentru funcționarea biroului Consiliului și sume suplimentare pentru aplicarea unor proiecte specifice.

Pentru a începe un proiect specific, cererea trebuie depusă de un Consiliu de Resurse Umane și Dezvoltarea Competențelor Canada (HRSDC) sau de alte organizații de finanțare.

Există două tipuri de Consilii, cele sectoriale și cele transversale/grup țintă.

Ca exemple din prima categorie sunt: Consiliile de materiale plastice, poliția, și sectoarele de producție auto, lemn. Din cealaltă categorie sunt: Consiliul de Dezvoltare a Resurselor Umane Aborigene și Forumul Canadian pentru Ucenicie.

În plus, **Alianța Consiliilor Sectoriale** (*the Alliance of Sectors Councils*), cu care toate Consiliile Sectoriale cooperează, este privită ca un Consiliu.

## Activitățile principale ale Consiliilor Sectoriale

- furnizarea Informațiilor despre Piața Muncii (*Labour Market Information*) (prognoză și analize);
- acțiuni pentru crearea gradului de conștientizare în carieră;
- dezvoltarea Standardelor Ocupaționale Naționale;
- dezvoltarea de programe școlare pentru industrie, pentru ucenicie, programe de educație vocațională și de formare profesională;
- implementarea de programe de formare/instrumente de dezvoltare a competențelor, inclusiv e-learning;

O parte din acestea constituie **Inițiativa Competențe Esențiale** (*The Essential Skills Initiative*), care se concentrează pe nouă domenii, inclusiv alfabetizarea, aritmetica, comunicarea, competențe IT și competențelor de lucru în echipă;

- dezvoltarea abilităților de recunoaștere, inclusiv cele ale lucrătorilor străini instruiți și a sistemelor de credite (*credentialing systems*);
- promovarea investițiilor în dezvoltarea resurselor umane și formare profesională continuă în întreprinderi;
- investiții în reconversia profesională a lucrătorilor pentru locuri de muncă în interiorul sau în afara sectorului.

Cele mai multe Consilii încep prin **colectarea și furnizarea de informații despre piața forței de muncă în calitate de primă activitate**. Accentul este pus pe anticiparea fluxurilor și nivelurilor - de exemplu, cât de mulți oameni sunt într-o categorie profesională (definită de obicei prin categoriile profesionale ale Statistics Canada) și cu o anumită calificare, intrările și ieșirile pe piața sectorială a muncii.

**Dezvoltarea Standardelor Naționale Ocupaționale, pe grupuri de referință din industrie cu experți din firme, este a doua activitate majoră**. Aceste standarde constituie baza pentru dezvoltarea programelor de formare care sunt oferite de firme - pentru ucenicie și formare continuă, și de colegiile comunitare de formare în școală. Ele sunt recunoscute la nivel național în cadrul sectorului, calificări pe care se bazează mobilitatea geografică a lucrătorilor. Standardele trebuie să promoveze aplicarea evaluării procedurilor de învățare anterioare, prin care lucrătorii experimentați pot obține o calificare și recunoașterea creditelor străine.

## Formarea și funcționarea Consiliilor Sectoriale

### Ce este un sector?

Un sector este **un domeniu de activitate economică care produce produse sau servicii bine definite și care pot fi distinse prin ocupațiile, activitățile și subiectele prezente**. Exemple: automobile, aviație, biotehnologie, îngrijirea copilului, mediu, minerit, petrol, oțel.

### Ce este un Consiliu Sectorial?

Un Consiliu Sectorial este **un parteneriat național bazat pe consens între părțile interesate: afaceri, muncă și educație, într-un sector economic care identifică și se adresează resurselor umane și competențelor în mod colectiv, de colaborare și sprijin**.

### Cum se formează Consiliile Sectoriale?

În general, există **trei faze în dezvoltarea unui Consiliu Sectorial**:

Faza 1: **Activități de construire a consensului** (*Consensus-building activities*) (în primele 12-24 luni):

- feedback de la industrie pentru identificarea interesului în abordarea Consiliului Sectorial;
- obținerea sprijinului și angajamentului de la principalele părți interesate (*key stakeholders*);
- obținerea consensului în problemele comune de resurse umane cu care se confruntă industria;
- stabilirea unui comitet al părților interesate în stabilirea domeniului și scopului Consiliului.

Faza 2: **Activități de dezvoltare** (în următoarele 6-9 luni):

- **stabilirea unui Consiliu de Administrație și a unui staff format din directorul executiv și poziții de asistent administrativ;**
- **realizarea unei declarații de misiune și de mandat;**
- **elaborarea unui plan pe cinci ani;**
- **obținerea sprijinului industriei pentru structura organizatorică și planul de afaceri;**
- **înscrierea Consiliului ca persoană juridică, non-profit.**

Faza 3: **Activități operaționale** (în curs de desfășurare):

- **aplicarea activităților din planul de afaceri;**
- **elaborarea și implementarea unui plan de comunicare pentru informarea Consiliului;**
- **revizuirea anuală a planurilor de afaceri și strategice;**
- **actualizarea Consiliului de Administrație și a structurii administrative.**

#### **Cum sunt conduse Consiliile Sectoriale?**

Un Consiliu Sectorial este condus de **un Consiliu de Administrație ales de industrie**, reprezentând grupuri de părți-cheie interesate (afaceri, muncă, educație) și alte grupuri specifice.

#### **Cum sunt sindicatele implicate în Consiliile Sectoriale?**

Implicarea lucrătorilor este un element fundamental al structurii unui Consiliu Sectorial. Partenerii din industrie lucrează împreună pentru a determina compoziția actuală a Consiliului Sectorial, structura de conducere, specifice sectorului lor. În funcție de compoziția forței de muncă din sector, salariații sunt reprezentați în Consiliul Sectorial de sindicatele, asociațiile salariaților, asociațiile profesionale, sau un alt grup formal recunoscut de către forța de muncă din sector.

#### **Ce beneficii au lucrătorii de la un Consiliu Sectorial?**

Prin influențarea sistemului de învățare, consiliile sectoriale asigură lucrătorilor competențele de care au nevoie pentru a obține sau a se menține într-un loc de muncă. Prin activitățile consiliilor sectoriale, lucrătorii au acces la învățare practică și relevantă la locul de muncă; la îmbunătățirea adaptabilității la modificări și/sau la noi medii de muncă; la îmbunătățirea și/sau creșterea mobilității forței de muncă; își dezvoltă capacitatea de a participa mai deplin la forța de muncă.

#### **Cum beneficiază întreprinderile de un Consiliu Sectorial?**

Prin activitățile consiliilor sectoriale angajatorii pot oferi noi servicii și oportunități de învățare pentru lucrătorii lor, dezvoltă competențe și strategii de învățare la locul de muncă conform nevoilor lor, cresc capacitatea de a anticipa și a aborda problemele legate de piața forței de muncă în curs de dezvoltare; obțin un avantaj competitiv cu o forță de muncă calificată pe piața de astăzi, din ce în ce mai competitivă.

#### **Ce beneficiu aduce de Consiliul Sectorial instituțiilor de învățământ?**

Consiliile Sectoriale oferă beneficii pentru instituțiile de învățământ, ca facilitarea unor relații eficiente între industrie și sistemul de învățare, asigurarea unei curricule care să răspundă la nevoile sectorului.

#### **Procesul de monitorizare și de finanțare**

După cum s-a arătat mai sus, o parte din faza 2 (activități de dezvoltare) este dezvoltarea pe termen lung, a unui plan pe cinci ani. Ca parte din faza 3, acest plan strategic este evaluat și actualizat anual. În toamna fiecărui an, există o sesiune de planificare strategică, la care membrii Consiliului de Administrație din fiecare Consiliu Sectorial prezintă planuri către reprezentanții ai HRSDC și către alte departamente.

Consiliul Sectorial și Programul pentru Consiliile Sectoriale identifică în comun proiecte care răspund nevoilor industriei și sunt aliniate cu prioritățile politice ale guvernului canadian. În urma acestei sesiuni Consiliul este invitat să depună propuneri de finanțare.

În ultimii ani, au fost puși la dispoziție mai puțini bani pentru activități de informare pentru carieră. Consiliilor nu li se permite să cheltuiască bani de la guvern pentru activitățile de recrutare directă. Guvernul nu vrea să finanțeze "concurența pentru lucrători" între sectoare.

Activitățile de dezvoltare a carierei, de recrutare și reținere trebuie finanțate direct de sectoare.

## Alianța Consiliilor Sectoriale (The Alliance of Sector Councils)



### Acțiuni de cooperare ale Consiliilor Sectoriale

**Cooperarea dintre Consilii: Alianța Consiliilor Sectoriale** (TASC), care reunește **cele 34 de consilii sectoriale**, a fost înființată în urmă cu aproximativ 10 ani. Aceasta este privită ca un Consiliu Sectorial și, prin urmare, este finanțată de HRSDC și **are 7 angajați**.

### Principalele sarcini ale Alianței sunt :

- **sprijinirea demarării de noi comitete;**

Indicii de creștere pentru Resurse Umane reflectă și interesul politic într-un sector - de exemplu, construcția de nave sau industria forestieră - și pot determina un studiu sectorial care să evidențieze necesitatea și relevanța lansării unui Consiliu Sectorial.

În faza de pornire (a se vedea secțiunea 2), printre altele, trebuie agreată structura de guvernare a noului Consiliu. În conducerea Consiliului trebuie să fie reprezentați angajatorii și salariații.

Angajatorii pot fi reprezentați de CEO de la cele mai importante companii din sector și/sau de asociațiile patronale. Angajații sunt reprezentați de sindicate sau alte organizații relevante pentru sector. La început, în Programul pentru Consilii Sectoriale trebuia să existe un raport 50/50 diviziune între angajatori și salariați. Această regulă s-a relaxat, în general proporția angajatori/ angajați în consiliile de administrație ale Consiliilor este estimată 67% angajatori și 33% salariați. În sectoarele cu un sistem de ucenicie puternic se tinde spre o reprezentare mai mare a forței de muncă.

- **elaborarea unor proceduri comune**, ca stabilirea de standarde ocupaționale prin colectarea de informații despre piața forței de muncă;

Această sarcină devine tot mai importantă, pentru că agenția de finanțare evită efectuarea de două ori a aceluiași lucru. Un grup de lucru, la care aproape toate consiliile sectoriale au luat parte, în parteneriat cu Canadian Standards Association, a produs ghidul: "**Stabilirea Standardului: Principii acceptate și practici recomandate pentru Programul Standarde Naționale Ocupaționale Standarde și Programe de Acreditare**" („*Setting the Standard: Accepted Principles and Recommended Practices for National Occupational Standards, Certification Programs*”)

- **colaborarea cu Statistics Canada;**

O problemă principală este definirea ocupațiilor vechi și noi. Statisticienii preferă să păstreze definițiile stabile în timp, iar reprezentanții sectorului preferă ca definițiile să reflecte schimbările între și din interiorul ocupațiilor.

- **revizuirea valorii diferitelor modele de colectare a informațiilor despre piața muncii;**

Unele Consilii sectoriale - cum ar fi turismul, construcțiile, IT&C și mediu - au folosit angajați pentru sondaje în timp ce altele - cum ar fi mineritul, petrol și electricitate – au folosit tinerii din colegii. În cadrul Alianței sunt discutate argumentele pro și contra diferitelor abordări.

- **dezvoltarea și introducerea de modele pentru recunoașterea creditelor străine;**

Canada este o țară de imigrare, cu flux principal din India, China, Pakistan, Orientul Mijlociu și Statele Unite ale Americii. Diferitele Consilii au dezvoltat modele de evaluare a valorii diplomelor străine și / sau evaluării procedurilor de învățare. ([www.councils.org / gateway](http://www.councils.org/gateway)).

Elementul comun al acestor sarcini este ca, prin colaborare și cooperare, să se evite “reinventarea roții” și să se consolideze acțiunile individuale ale Consiliilor.

### Impactul și viitorul Consiliilor Sectoriale

**Conference Board of Canada**, o organizație de cercetare de renume din Canada care a fost înființată în urmă cu o jumătate de secol, a realizat studii de caz despre sectoarele construcții, turism, reparații auto, mediu, comerț internațional, aviație, camioane și IT (în 2005) și sectoarele de îmbrăcăminte, textile, fabricarea lemnului și materiale plastice (în 2009) .

**Aceste douăsprezece studii de caz arată că cele mai importante efecte și beneficii ale Consiliilor Sectoriale sunt:**

- **accesul la formare în condiții de cost eficiente;**
- **îmbunătățirea productivității la locul de muncă;**
- **standarde și certificare recunoscute la nivel național;**
- **abilități transferabile dobândite de către angajați;**
- **un echilibru mai bun între cererea și oferta de forță de muncă calificată;**
- **sprijin pentru creștere economică regională și pentru dezvoltare;**
- **un nivel mai scăzut al numărului de angajați.**

Pentru îmbunătățirea activității Consiliilor Sectoriale, în conformitate cu recomandările HRSDC, **provocările pentru Program sunt:**

- **păstrarea flexibilității;**
- **asigurarea relevanței acestuia în contextul recesiunii economice;**
- **măsurarea rezultatelor pe termen lung;**
- **evaluarea obiectivă între scopul Programului și răspunsul la întrebarea: mai puține Consilii cu o finanțare mai mare?**

### **Factori de succes pentru Consiliile Sectoriale**

***"Asigurați-vă că membrii Consiliului de Administrație sunt mândri de activitatea Consiliului lor".***

Impactul activităților unui Consiliu Sectorial asupra sectorului, asupra firmelor, asupra furnizorilor de formare profesională, asupra consilierilor de carieră și asupra persoanelor fizice depinde de o serie de factori. Experții canadieni au identificat **mai mulți factori care pot contribui la eficiența și eficacitatea consiliilor sectoriale.**

**Abordarea numai pe bază de nevoi.**

***"Momentul de începere a unui Consiliu Sectorial este de cea mai mare importanță"***

▪ **Crearea unui Consiliu Sectorial trebuie făcută doar când există o nevoie clară și recunoscută.** Creșterea sau declinul dintr-un sector, un deficit de forță de muncă calificată sau probleme legate de locuri de muncă sunt motive bune pentru a demara un Consiliu.

- **Utilizarea unei abordări "de la rădăcină la iarbă". "Sectoarele trebuie să ia ele însele inițiativa".**

Un Consiliu Sectorial trebuie să fie văzut de către angajatori și angajați ca răspuns la provocările cu care se confruntă sectorul.

- **Permiteți ca sectoarele să se definească ele însele.** Trebuie să se accepte că ar putea exista unele suprapuneri între ele.
- **Acceptați că un Consiliu acesta costă timp, că sunt necesari câțiva ani pentru a obține un Consiliu Sectorial care să funcționeze.**
- **Oprii finanțarea unui Consiliu atunci când acesta nu mai răspunde la o nevoie.**

### **Aplicare pe bază largă a bunei guvernări**

***"Un membru al Consiliului de Administrație trebuie să fie privit ca un campion în cadrul industriei".***

- **Asigurați participarea reprezentanților angajatorilor și a salariaților în Consiliul de Administrație și asigurați legături cu furnizorii de formare și cu guvernul. "Asigurați masa critică de la început!".**
- **Alegeți între a avea un Consiliu de Administrație mic (pentru a îmbunătăți procesul de luare a deciziilor) sau unul mare (pentru a maximiza reprezentativitatea).**
- **Asigurați o conducere proactivă, puternică, atât la nivelul Consiliului de Administrație, cât și la nivelul biroului Consiliului. "Credibilitatea membrilor Consiliului de administrație și a CEO în cadrul industriei este foarte importantă".**



**Rolul lor este de a defini nevoile de dezvoltare ale mâinii de lucru în sectorul lor de activitate și apoi de a susține dezvoltarea competențelor acestora.**

Astfel, CSMO pune un diagnostic despre principalele probleme ale forței de muncă din sector și apoi dezvoltă și aplică măsurile necesare pentru a le remedia.

Ele au responsabilități importante în dezvoltarea standardelor profesionale în cadrul dezvoltării și aplicării normelor profesionale în interiorul Cadrului de dezvoltare și recunoaștere a competențelor mâinii de lucru.

Principalele lor mandate rezultă din **Politica de intervenție sectorială** și se pot modifica în funcție de direcțiile strategice ale Comisiei. **Comitetele colaborează strâns cu alte instanțe ale rețelei de parteneri de pe piața muncii**, în special cu consiliile regionale ale partenerilor de pe piața muncii și Emploi-Québec.

Comitetele sectoriale **funcționează datorită participării active a aproape 400 de parteneri de pe piața muncii**. Acestea includ **reprezentanți ai angajatorilor sau ai organizațiilor de angajatori și reprezentanți ai sindicatelor și ai altor organizații ale lucrătorilor din sector**. Li se alătură **reprezentanți fără drept de vot din ministere și organisme cu vocație sectorială**. De obicei, ele sunt prezidate de un partener patronal și un partener sindical și funcționează pe baza unei abordări consensuale.

#### **Lista Comitetele sectoriale din Quebec (în limba franceză)**

- **Aérospatiale**
- **Aménagement forestier**
- **Caoutchouc**
- **Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz**
- **Commerce de détail**
- **Commerce de l'alimentation**
- **Communications graphiques**
- **Culture**
- **Économie sociale et action communautaire**
- **Environnement**
- **Fabrication métallique industrielle**
- **Horticulture ornementale-commercialisation et services**
- **Industrie électrique et électronique**
- **Industrie maritime**
- **Industrie minière**
- **Industrie textile**
- **Métallurgie**
- **Pêches maritimes**
- **Plasturgie**
- **Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine**
- **Production agricole**
- **Produits pharmaceutiques et biotechnologiques**
- **Services automobiles**
- **Soins personnels**
- **Technologies de l'information et de la communication**
- **Tourisme**
- **Transformation alimentaire**
- **Transformation du bois**
- **Transport routier**

#### **Rețeaua de parteneri**

Piața muncii necesită intervenții diversificate în funcție de regiuni, sectoare economice și clienți. Pentru a realiza acest lucru, Comisia se bazează pe o rețea de parteneri:

- **29 de comitete sectoriale pentru mâna de lucru (CSMO);**
- **17 consilii regionale ale partenerilor de pe piața muncii (CRPMT);**
- **5 comitete consultative;**
- **2 comitete de integrare și păstrare a locului de muncă (CIME).**

Fiecare dintre aceste organisme de parteneriat are responsabilități specifice în domeniul său. Prin rețeaua de aproape o mie de parteneri, Comisia poate identifica orientări pertinente și acționa adecvat particularităților de pe piața muncii.

## **Ordinele profesionale și comitetele sectoriale**

În Quebec există **30 de comitete sectoriale și 45 de ordine profesionale care reprezintă fiecare corpuri de profesii și sectoare de activități economice.**

Ele sunt prezente în toate domeniile de clienți și specialiști. Pe de o parte, **comitetele sectoriale își partajează activitățile legate de muncă.** Pe de altă parte, **ordinele profesionale regroupează și structurează indivizii care au aceleași practici într-o anumită profesie,** cum ar fi medicii, inginerii, arhitecții și personalul medical.

**Care este diferența dintre un comitet sectorial și un ordin profesional?**

**Comitetele sectoriale: vedere de ansamblu și set de instrumente pentru cei care caută locuri de muncă**

Un comitet sectorial reprezintă mai întâi **un ajutor pentru angajatori. El permite contactul cu industriile care operează într-un anumit sector. Fie că actualizează cunoștințele sau facilitează adaptarea angajaților la schimbările cu care se confruntă industria, comitetele sectoriale mobilizează oamenii în jurul problemelor legate de dezvoltarea ocupării forței de muncă.**

Un Comitet sectorial **regroupează unități care exercită diferite funcții într-un domeniu de activitate.** De exemplu, în Comitetul sectorial pentru informații, cultură și activități recreative, există industriile de film, editorială, de telecomunicații, de radiodifuziune și de servicii de Internet.

În acest sector, se regăsesc profesiile de sunetist, artist muzical, interpret dramatic și toate activitățile de înregistrare sau prelucrare a informațiilor.

Cu alte cuvinte, **un comitet sectorial reprezintă valoarea de referință în materie de formare și activitate profesională, cuprinzând actorii economici care operează în același sector.**

Comitetele sectoriale sunt susținute de organizația **Emploi Québec**, compusă din asociații patronale, întreprinderi, lucrători, sindicate și reprezentanți ai ministerelor dintr-un anumit sector de activitate.

Aceste comitete au diferite funcții: ele trebuie să dezvolte **formarea continuă prin gestionarea programelor de formare ale Ministerului Educației.** Ele **contribuie astfel la identificarea competențelor actuale și viitoare ale mâinii de lucru, prin stabilirea normelor profesionale.** Prin realizarea de studii despre mâna de lucru dintr-un sector de activitate, **un comitet sectorial stabilește nevoile în materie de organizare a muncii, gestiune și formare a resurselor umane și dezvoltă mijloace de rezolvare a problemelor legate de muncă într-un anumit sector.**

**Ce altceva?**

Din website-urile comitetelor sectoriale, se observă patru secțiuni care răspund la întrebări despre ocuparea forței de muncă: ele oferă ajutor pentru a naviga în lumea locurilor de muncă și asigură formarea necesară pentru a atinge obiectivele de formare profesională. Ele propun și etapele de urmat pentru a obține informații despre la o anumită profesie în particular.

**Ordinele profesionale: calitate și formare**

**Un ordin profesional desemnează ansamblul membrilor unei profesii.** Funcția sa principală este de a **asigura calificarea mâinii de lucru din această profesie.** Un ordin acționează ca o organizație administrativă descentralizată, cu rol de arbitraj sau disciplinar, care reglementează relația dintre un membru și client. Un ordin profesional este un organ de coduri, legi și reglementări care încadrează anumite domenii de activitate, ce asigură protecția publicului.

#### **Vedere de ansamblu a activităților economice și deontologia profesională**

În general, comitetele sectoriale și ordinele profesionale oferă perspective profunde asupra ocupării forței de muncă. Comitetele sectoriale oferă o privire de ansamblu asupra profesiilor, rețelelor și activităților economice, în timp ce ordinele profesionale reglementează modul de a practica profesiile. Ambele entități au atât o abordare descriptivă, cât și una critică asupra profesiei. **(Traducere și sinteză: Silviu Sârghi)**

#### **Sursa:**

Bachand, G., Ordres professionnels et comités sectoriels : Un pied dans la porte du monde de l'emploi. Options Carrières, 24 (1), 11-15, 2010.

<http://www.magazineoptionscarrieres.com/downloads/Hiver2010.pdf>

<http://www.uxibus.com/fr-CA/Ressources/ordres-professionnels-et-comites-sectoriels.aspx>

<http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/en/>





## II.23. Consiliul pentru Resurse Umane din domeniul petrolier

### Consiliile sectoriale în Canada

Consiliile sectoriale sunt organizații de parteneriat conduse de industrie, care abordează probleme de dezvoltare de competențe și implementează soluții în sectoare-cheie ale economiei.

#### *Petroleum Human Resources Council*

5055-11 Street NE Calgary, Alberta, Canada  
T2E 8N4 Tel: 403-516-8100  
Toll gratuit: 1-866-537-1230  
Fax: 403-516-8171  
<http://www.petrohrsc.ca/>

Consiliile sectoriale reunesc reprezentanți ai mediului de afaceri, muncii, educației și altor grupuri profesionale, pentru a analiza și a aborda problemele de resurse umane. Ele oferă o perspectivă practică spre o gamă largă de probleme legate de schimbările tehnologice, standardele de calitate, planificarea și dezvoltarea resurselor umane.

Fiecare consiliu/sector furnizează informații despre așteptările angajatorilor; practici de angajare; cum este planificată, dezvoltată și livrată forța de muncă; condițiile de pe piața muncii în acest sector. Ele oferă și informații despre oportunitățile de carieră pentru sector; programe de ucenicie; evaluarea creditelor străine; integrarea imigranților la locul de muncă; dezvoltarea standardelor ocupaționale și certificarea programelor; avansează o "cultură de învățare" ("*learning culture*"), în Canada.

### Scopul Consiliului

Consiliul este un furnizor de soluții-cheie de asigurare a industriei de petrol din Canada pentru îndeplinirea obiectivelor de resurse umane pe termen scurt și lung, prin colaborări strategice concepute pentru a ajuta industria de petrol și gaze să atragă, să dezvolte și să rețină talente calificate (*skilled talent*).

Consiliul urmărește și proiectează tendințele pieței forței de muncă, oferă informații strategice despre resursele umane și soluții pentru industrie și educatori/formatori. Lucrând cu oameni dedicați din toate sectoarele industriei, Consiliul a devenit un catalizator pentru dezvoltarea industriei și a forței de muncă în general.

### Membrii

Consiliul este format din **11 organizații naționale și regionale ale industriei de petrol și gaze, inclusiv o uniune**, și reprezintă sectoarele-cheie ale industriei de petrol din Canada: de explorare, dezvoltare, producție, servicii petroliere și de gaze, conducte de transport, de prelucrare a gazului și de minerit, extragerea și modernizarea țițeiului greu și bitumului.

- **Asociația Canadiană a Contractorilor Geofizici (*Canadian Association of Geophysical Contractors*)**
- **Asociația Canadiană a Contractorilor pentru Forajul de Petrol (*Canadian Association of Oilwell Drilling Contractors*)**
- **Asociația Canadiană a Producătorilor de Petrol (*Canadian Association of Petroleum Producers*)**
- **Asociația Canadiană pentru Conducte Energetice (*Canadian Energy Pipeline Association*)**
- **Uniunea Canadiană pentru Comunicații, Energie și Industria Hârtiei (*Communications, Energy, and Paperworkers Union of Canada*)**

- **Serviciile Energetice pentru British Columbia (*Energy Services BC*)**
- **Asociația Industriei de Petrol și Gaze din Newfoundland & Labrador (*Newfoundland & Labrador Oil & Gas Industries Association*)**
- **Institutul de Petrol din Ontario (*Ontario Petroleum Institute*)**
- **Asociația Serviciilor Petroliere din Canada (*Petroleum Services Association of Canada*)**
- **Asociația Micilor Exploratori și Producători din Canada (*Small Explorers and Producers Association of Canada*)**
- **Asociația pentru Energii Maritime (*The Maritimes Energy Association*)**

## Strategii privind forța de muncă

O mare parte din forța de muncă a Consiliului (acum parte din Enform) se concentrează pe identificarea lacunelor din oferta forței de muncă vs cerere. Consiliul găsește soluții pentru sector și regiune/provincie sau pentru obiective constituite într-o strategie specializată.

Acesta a fost cazul în Saskatchewan - **Raportul privind dezvoltarea forței de muncă în sectorul Upstream Oil&Gas din Saskatchewan (*The Saskatchewan Upstream Oil&Gas Workforce Development Report*)**, realizat în 2007, care conținea: detalii privind compoziția forței de muncă, previziunile de creștere a industriei, provocări și bariere cu care se confruntă întreprinderile din sector și organizațiile de formare, precum și importanța crescândă a sectorului de petrol și gaze la prosperitatea economiei provinciale. Studiul a identificat și barierele de recrutare și ocupare conform cererii, ca și eforturile și inițiativele guvernelor pentru a le rezolva.

Studiul a evidențiat strategii de recrutare și reținere pentru fiecare dintre cele trei mari surse de asigurare cu forță de muncă: populația autohtonă, femeile și imigranții.

## Instrumente de atragere și reținere a forței de muncă



Consiliul a desfășurat cercetări despre piața forței de muncă și a stabilit că industria de petrol trebuie să facă eforturi pentru a atrage o ofertă diversă de lucrători, necesară nevoilor sale. Multe dintre ocupațiile deficitare pe piața forței de muncă sunt specifice industriei petroliere, astfel încât reținerea lor va fi cheia succesului în afaceri.

## Resursele pentru dezvoltarea forței de muncă

Investiția în lucrătorii prezenți din industria de petrol și gaze este o strategie eficientă de resurse umane, pentru a construi o forță de muncă durabilă. Strategia eficientă de dezvoltare a forței de muncă poate reduce costurile de recrutare și formare, maximizează performanța angajaților, crește productivitatea, siguranța și oferta de lucrători calificați, cu bune cunoștințe.

## Acțiuni și programe ale Consiliului:

- Îmbunătățirea productivității și siguranței prin susținerea competențelor esențiale, cum ar fi matematica și lectura în rândul forței de muncă din sector. Au fost identificate **Instrumente pentru Abilități Esențiale (*Essential Skills Tools*)** și resurse pentru evaluare și formare, care sunt cele mai potrivite pentru sector. Instrumentele și resursele respective se referă la **siguranța la locul de muncă, atragerea și dezvoltarea forței de muncă**.
- **Programul pentru Competență în Industria Petrolieră (*Petroleum Competency Program-PCP*)** permite evaluarea și certificarea lucrătorilor în anumite profesii din industria petrolieră, pe baza

competențelor standardizate, validate de industrie. Certificarea indică competența necesară și asigură receptivitatea la schimbări a tehnologiilor și proceselor de lucru. La cererea industriei de lucrători calificați și la o reglementare publică în creștere pentru performanțele și siguranța în industria petrolieră, PCP este mai relevantă decât oricând pentru a face față nevoilor din industrie.

- **Programul de Tranziție a Pieței Muncii (*The Labour Market Transition Program*)** vizează deficitul de competențe prin trecerea lucrătorilor subocupați și strămutarea în zone care au un nivel ridicat de transferabilitate la ocupațiile din industria petrolieră.

## Instrumente pentru informații profesionale și pentru pentru carieră

Potrivit informațiilor de pe piața forței de muncă a Consiliului, până la 42% din locurile de muncă nu pot fi asigurate din cauza diferențelor dintre oferta proiectată și cerere. Există o mare nevoie de a asigura o forță de muncă durabilă pentru industria de petrol și gaze canadiană, datorită cererii crescute a noilor operatori din industrie.

Începând cu anul 2007, Consiliul s-a concentrat pe dezvoltarea și schimbul de informații despre carieră prin intermediul **website-ului Cariere în Petrol și Gaze (*the Careers in Oil + Gas website*)**, ateliere de lucru interactive, expoziții și târguri de job-uri, și de evenimente, prezentări și resurse de formare.

### Conținutul website-ului Cariere în Petrol și Gaze:

- **Descrierea industriei de petrol și gaze și a modului în care diferitele sectoare colaborează**
- **Explicarea pașilor prin care industria poate menține operațiunile la fel de sigure și curate.**
- **Ilustrarea modului de lucru al industriei și profilurile de angajați în diferite roluri.**
- **Sute de profiluri de carieră disponibile în cadrul industriei.**
- **Educația și formarea necesare pentru diferite cariere.**
- **Conectarea solicitanților de locuri de muncă cu publicitatea angajatorilor din industrie și postarea pe site.**

### Avantajele website-ului

- **Expunerea excelentă pentru angajatori.**
- **În medie, apelează la website peste 20.000 de vizitatori unici în fiecare lună, care sunt interesați de oportunitățile de carieră în industria de petrol și gaze din Canada.**
- **Un vizitator obișnuit petrece mai mult de trei minute pe site și vizitează cel puțin trei pagini.**

Consiliul editează un newsletter "PetroHRnews".

Newsletter-ul apare bilunar, este profilat pe angajatori și lucrători deopotrivă, oferă sfaturi de căutare a locurilor de muncă. El este distribuit către 1.700 de abonați.

## Parteneriate educaționale

Consiliul are diferite parteneriate educaționale pentru a partaja informații între instituțiile de învățământ post-secundar și industria petrolieră. Prin combinarea informațiilor despre ocuparea în industrie, proiecțiilor de pe piața muncii, tendințelor și analizelor despre programele post-secundare și curriculare, la tendințele de înscriere pentru studenți și serviciile de informații de carieră, parteneriatele recomandă modificările necesare dezvoltării forței de muncă canadiene. **(Traducere și prelucrare: Silviu Sârghi)**

### Surse:

<http://www.petrohrsc.ca/>

<http://www.newcomersuccess.ca/index.php/en/partner-engagement/sector-councils>

<http://www.psc.ca/leadership/petroleum-hr-council-projects/>





## II.24. Comitetul Sectorial pentru Forța de Muncă din Chimie, Petrochimie și Rafinare - Quebec

### **Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, pétrochimie, raffinage et gaz du Québec - CoeffiScience**

2194, avenue de La Salle bureau 200  
Montréal (Québec) H1V 2K8  
Tél. : 514 251-6302  
Télé. : (514) 251-2475  
[info@coeffiscience.ca](mailto:info@coeffiscience.ca)

**CoeffiScience** este organismul de coordonare, și orientare pe probleme de forță de muncă din sectorul chimie, petrochimie, rafinare și gaz.

**CoeffiScience** reunește întreprinderi, lucrători și parteneri pentru a identifica nevoile comune în materie de dezvoltare a forței de muncă și pentru a realiza acțiuni concertate pentru răspunde acestora.

Mandatele comitetelor sectoriale sunt definite de reprezentanți ai angajatorilor și asociațiilor salariaților. Ele se înscriu în cadrul mai larg al misiunilor și mandatelor **Comisiei de parteneri ai pieței muncii (Commission des partenaires du marché du travail-CPMT)**, inclusiv prin aplicarea politicilor active pe piața forței de muncă.

Astfel, comitetele au ca misiune:

- Să contribuie la dezvoltarea continuă a competențelor și la formarea forței de muncă.
- Să identifice nevoile specifice ale unui sector în materie de gestiune a resurselor umane și organizarea muncii și să dezvolte metode pentru soluționarea problemelor identificate.
- Să realizeze acțiuni pertinente pentru forța de muncă și pentru întreprinderi, în scopul menținerii, stabilizării și creării de locuri de muncă, pentru creșterea ratei de ocupare a forței de muncă în sector.
- Să analizeze problemele unor grupuri-țintă (persoane cu dizabilități, imigranți, tineri, femei, lucrători 45 ani și peste) și să propună întreprinderilor din sector modalități de integrare la locul de muncă a acestor persoane.
- Să comunice întreprinderilor și lucrătorilor din sector studii, diagnostice, planuri de acțiune, instrumente, alte informații sau documente.
- Să dezvolte formarea continuă.

### **Consiliul de Administrație**

**Comitetul Sectorial pentru Forța de Muncă din Chimie, Petrochimie și Rafinare** este o organizație non-profit înființată în baza Părții a III-a a Legii Companiilor. Structura sa este bazată pe consultare și reunește toți actorii din industrie.

### **Servicii**

- Sprijin pentru Gestiunea Resurselor Umane

CoeffiScience dezvoltă proiecte de standarde, reglementări și tehnici utilizate pentru lucrătorii din sector. Pentru a ajuta întreprinderile în gestionarea resurselor umane, comisia a realizat și proiecte personalizate, la cerere.

**Ghid de gestiune a formării la locul de muncă (Guide de gestion de la formation en milieu de travail)** (multisectorial și în special dedicat domeniului picturii)

Acesta este un **Manual de referință (Manuel de référence)** care își propune să facă personalul capabil să dezvolte o formare adecvată și să o transmită.

Atelier de formare pentru procedurile de bază în sănătatea și securitatea la locul de muncă (*Atelier de formation sur les procédures de base en santé et sécurité au travail*). Această formare are ca scop

îmbunătățirea cunoștințelor și procedurilor de urmat în cazul acțiunilor de sănătate și securitate a fiecărui participant.

- **Formarea continuă**

CoeffiScience dezvoltă programe de formare bazate pe nevoile identificate de studiile din sub-sectoarele vizate. Aceste programe de formare continuă au forma unor ateliere de lucru sau conferințe și utilizează materiale de învățare interactivă.

**Formarea conducătorilor de prim nivel**

După cele două cicluri de pregătire, participanții obțin 28 de unități de formare continuă (UFC) și pot înțelege responsabilitățile-cheie, ca să urmeze un buget de cheltuieli, să motiveze salariații, să delege și să urmeze toate etapele de analiză sistematică a unei probleme

**Ateliere de instruire privind bunele practici de fabricație (*Ateliers de formation sur les bonnes pratiques de fabrication - BPF*)**

Obiectivul seminariilor este încurajarea participanții să-și îmbunătățească abilitățile și cunoștințele de asigurare a calității, pentru conformitatea tehnicilor de producție și a calității produselor.

**Atelier de formare pentru procedurile de bază în sănătatea și securitatea la locul de muncă (*Atelier de formation sur les procédures de base en santé et sécurité au travail*)**

Această formare are ca scop îmbunătățirea cunoștințelor și procedurilor de urmat în cazul acțiunilor de sănătate și securitate a fiecărui participant.



La finanțarea activităților CoeffiScience Comitetului contribuie **Comisia Partenerilor Pieței Muncii**.  
(*La Commission des partenaires du marché du travail*)

În Quebec, pentru mai multe informații despre piața forței de muncă, programele și serviciile publice de ocupare există **website-ul Emploi-Québec**.

**Activitatea complexă a Comitetului prezentat**, în domeniul resurselor umane, în general, și al formării profesionale continue, în special, **este reflectată de structura website-ului acestuia**, care este redată în continuare.

**Structura website ului**

- [Qui sommes-nous](#)
  - [Sommet des industries de la chimie et de l'énergie](#)
  - [Mission et mandats](#)
  - [Conseil d'administration](#)
  - [AGA 2014](#)
- [Services](#)
  - [Aide à la gestion des ressources humaines](#)
  - [Formation continue](#)
  - [Les Grands Déjeuners CSMO](#)
- [Placement en ligne](#)
  - [Vous êtes chercheur d'emploi](#)
  - [Vous êtes employeur](#)
- [Info-secteur](#)
  - [Diagnostic sectoriel](#)
  - [Associations sectorielles](#)
  - [Veille législative](#)
  - [Informations utiles](#)
  - [Rechercher une entreprise](#)
  - [Indicateurs](#)
- [Carrières](#)



- [Métiers et professions](#)
- [Perspectives du marché du travail](#)
- [Où étudier](#)
- [Promotion des carrières - volet scolaire](#)
- [Publications](#)
  - [Le Catalyseur](#)
  - [Brochure corporative](#)
  - [Analyse, études, enquêtes](#)
  - [Archives actualités](#)
- [Contact](#)
  - [Équipe](#)
  -
- **Sommet des industries de la chimie et de l'énergie+**

[Sommet des industries de la chimie et de l'énergie 6 août 2014](#)

- **Actualité gouvernementale+**
- **Actualité scientifique et chimie verte+**
- **Main-d'oeuvre+**
- **Nouvelles de nos entreprises+**
- **Actualité économique et internationale+**

(Traducere și sinteză: Silviu Sârghi)

Surse:

<http://www.chimie.qc.ca/>

<http://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/par-secteur->



## II.25. Consiliile sectoriale pentru competențe

### în țările Uniunii Europene

În acest subcapitol sunt prezentate concluziile Studiului “**Consiliile Sectoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Competențe**” (*Sector Councils on Employment and Skills at EU level*) realizat în anul 2010.

Studiul a fost realizat de ECORYS Nederland B.V. și KBA-Knowledge Centre for Vocational Training and Labour Market, la cererea Direcției Generale a Comisiei Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse.

**Premisa elaborării Studiului** a fost una dintre prevederile Strategiei de la Lisabona a UE, potrivit căreia **identificarea, analiza și prognoza nevoilor de competențe reprezintă elemente-cheie ale politicilor de creștere a funcționalității piețelor forței de muncă și a competitivității companiilor.**

Studiul a fost demarat ca o cercetare pentru a identifica studiile existente despre consiliile sectoriale, precum și politicile actuale ale UE în domeniul de prognoza nevoilor de competențe.

În raportul final a fost prezentate rezultatele unui **studiu de fezabilitate despre înființarea unor consilii sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe la nivel european.**

În cadrul studiului au fost realizate 27 de studii de țară ale statelor membre UE, sintetizate într-o anexă intitulată “**Rapoarte de țară**”.

Au fost cercetate și **16 consilii sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe la nivelul UE .**

Studiul arată că **în jumătate dintre statele membre există Consilii sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe**, cu **denumiri diferite și cu funcții mai mult sau mai puțin asemănătoare.**(a se vedea harta din figura nr.1.și lista din tabelul nr.1.)

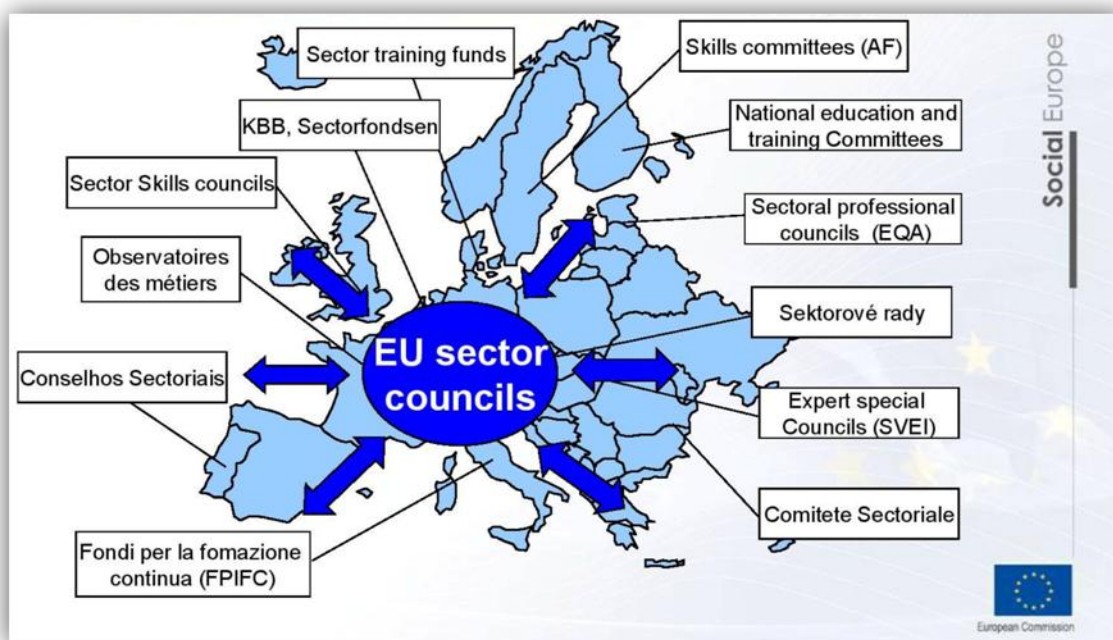


Figura nr.1. Consiliile sectoriale în țările Uniunii Europene

**Consiliile sectoriale (Consiliile Sectoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Competențe/ Sector /Councils on Employment and Skills)** sunt platforme la nivel de sector, unde părțile interesate doresc să obțină o perspectivă asupra evoluțiilor probabile ale nevoilor de angajare și de competențe, pentru a sprijini politicile și deciziile din cadrul unui sector.

**Consiliile transversale sunt similare cu consiliile sectoriale, dar acoperă tendințe și evoluții din două sau mai multe sectoare ale pieței forței de muncă.**

În tabelul nr.1. este prezentată lista Consiliilor Sectoriale și Transversale identificate în Țările UE, aria lor de activitate, națională sau regională și implicarea lor în formarea profesională de diferite tipuri.

**Tabelul nr. 1. Lista Consiliilor Sectoriale și Transversale identificate în Țările UE**

	Sector Councils				Transversal Councils			
	national		regional		national		regional	
	IVET	CVT	IVET	CVT	IVET	CVT	IVET	CVT
Austria (-)								
Belgium		X	X	X			X	
Bulgaria (-)								
Cyprus					X			
Czech Rep.		X						
Denmark	X				X	X	X	
Estonia	X				X			
Finland		X						
France	X	X, X					X	X
Germany (-)								
Greece					X	X		
Hungary						X	X	
Ireland						X		
Italy		X						
Latvia (-)								
Lithuania (-)								
Luxembourg						X		
Malta					X			
Netherlands	X, X	X					X	
Poland	X							
Portugal	X							
Romania		X					X	
Slovakia	X						X	
Slovenia					X			
Spain						X		
Sweden						X		
UK		X			X, X		X, X	

Note: (-) = no Sector Council identified.  
Note: X = a Sectoral or Transversal Council; X, X, = two different types of Councils were found in the Member State; if a sector council deals with IVET as well as CVT the X is placed in the middle of the cell.

#### Note:

IVET = Initial Education and Training (Educație și Formare Inițiale)

CVT = Continuous Vocational Training (Educație Vocațională Continuă)

Studiul a folosit o varietate de metode cantitative și calitative pentru a obține informații. Au fost studiate cinci sectoare: **construcții, textile și îmbrăcăminte, IT&C, HoReCa și sectorul spitalicesc.**

În continuare sunt prezentate **principalele elemente de conținut și concluziile Studiului.**

## Definiții

### Definiția de lucru a Consiliilor Sectoriale (CS) și a consiliilor transversale (CT)

Consiliile sectoriale și transversale sunt subiectul central al acestui studiu. În faza incipientă a studiului au fost formulate definiții de lucru care s-au dovedit funcționale în colectarea și analiza datelor.

#### Un Consiliu Sectorial poate fi definit ca:

- **Acord cu un sector specific al economiei**, adică o ramură de industrie sau grup de profesii. Acest criteriu exclude Consiliile care se concentrează pe două sau mai multe sectoare (Consilii transversale) și Consiliile care se concentrează pe un număr foarte limitat de ocupații.
- **Vizează obținerea unei imagini a evoluției nevoilor de locuri de muncă și de competențe pentru a asista procesul decizional în cadrul unui sector;**  
Acest criteriu combină perspectiva cantitativă și calitativă pentru tendințele de pe piața forței de muncă. În timp ce perspectivele ocupării forței de muncă sunt mai curând cantitative, cele pentru aptitudini sau competențe sunt mai curând calitative.

- **Funcționează ca o platformă în care sunt implicate cel puțin două tipuri de părți interesate.**

Aceste părți interesate pot include autoritățile publice, organizațiile reprezentative ale angajatorilor și angajaților, educația, formarea profesională și institute de cercetare.

Acest criteriu exclude Consiliile în care este implicat doar un singur tip de părți interesate, de exemplu doar personalul dintr-un minister al educației.

- **Lucrează într-un mod structurat și continuu.**

Acest criteriu exclude Consiliile care sunt organizate temporar, de multe ori ca o reacție la tendințele specifice, negative, cum ar fi aflulxul de lucrători în sector și/sau tipul și nivelul de abilități.

- **Își poate îndeplini sarcinile atât la nivel național, cât și regional.**

Un Consiliu transversal diferă semnificativ de un Consiliu Sectorial. În timp ce un Consiliu Sectorial se concentrează pe un sector al economiei, un Consiliu transversal acoperă tendințele și evoluțiile în două sau mai multe sectoare ale pieței forței de muncă.

În toate celelalte cinci caracteristici sus menționate definiția unui Consiliu transversal este similară cu cea a unui Consiliu Sectorial.

Astfel, un CS și un CT sunt definite prin trei caracteristici principale:

- **Realizează ele însele sau comisionează realizarea de studii de prognoză despre locurile de muncă și/sau abilități;**
- **Discută rezultatele acestor studii într-un dialog în care sunt implicate cel puțin două tipuri de părți interesate;**
- **Aceste discuții conduc la propuneri și/sau acțiuni de reducere a decalajului cantitativ și/sau calitativ.**

Un Consiliul Sectorial se concentrează pe un anumit sector, în timp ce un Consiliu transversal se axează pe piața forței de muncă în ansamblu sau a unui grup de sectoare .

### Fezabilitatea și impactul

În cadrul Studiului a fost abordată fezabilitatea CS la nivel european, luând în considerare cinci dimensiuni ale acesteia.

În tabelul nr.2. sunt prezentate aceste dimensiuni și modul în care ele au fost acoperite în Studiu.

**Tabelul nr.2. Dimensiunile fezabilității urmărite în Studiu**

Dimensiunea	Acoperire în Studiul actual
<b>Fezabilitatea economică/ Economic feasibility</b>	Evaluarea avantajelor prevăzute de părțile interesate și sprijinul pe care l-ar primi din partea Comisiei Europene
<b>Fezabilitatea tehnică/ Technical feasibility</b>	Analiza concepției și sprijinului tehnic dorite de părțile interesate
<b>Fezabilitatea operațională /Operational feasibility</b>	Analiza participării probabile a părților interesate și a condițiilor ce vor favoriza sau împiedica această participare
<b>Avantajul competitiv/ Competitive advantage</b>	Valoarea adăgată a inițiativei UE, așa cum este percepută de părțile interesate
<b>Profilul beneficiarilor/ Beneficiary profile</b>	Analiza participării probabile, pe sectoare și tip de părți interesate

Impactul înființării CS la nivel european este definit ca având patru dimensiuni. În tabelul nr.3 sunt listate aceste dimensiuni și detalierea acestora în subdimensiuni.

**Tabelul nr.3. Dimensiunile impactului Studiului**

Dimensiunile impactului	Aria impactului
<b>Impactul asupra alinierii educației/ formării profesionale și piața muncii</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ oferte de educație și formare mai atractive</li> <li>▪ forță de muncă mai competentă</li> </ul>
<b>Impactul asupra sectorului</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ forță de muncă mai competentă: competențe înalte ale forței de muncă calificate existente</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacitate de angajare mai mare a lucrătorilor din sector/mai multă mână de lucru competentă și înalt calificată</li> <li>întreprinderi mai competitive în sector</li> <li>productivitate mai mare în sector</li> <li>convergență superioară a politicilor sectoriale între statele membre ale UE</li> </ul>
<b>Impactul asupra mobilității</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>creșterea mobilității lucrătorilor între statele membre</li> </ul>
<b>Impactul asupra consiliilor sectoriale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>funcționare superioară a consiliilor sectoriale la nivel național (organizare, misiune)</li> </ul>

Aceste elemente de impact au fost confirmate de cei chestionați în diferite etape ale Studiului.

## Principalele sarcini ale consiliilor sectoriale și transversale

Potivit Studiului, toate consiliile sectoriale și transversale au un obiectiv comun:

- îmbunătățirea adecvării pe piața forței de muncă între cererea și oferta de locuri de muncă în termeni cantitativi și/sau calitativi (abilități și competențe)

Pentru a atinge acest obiectiv principal, Consiliile pot desfășura diverse activități:

- analiza tendințelor cantitative pe piața forței de muncă;
- analiza tendințelor calitative pe piața forței de muncă;
- dezvoltarea de propuneri de politici pentru reducerea decalajelor cantitative;
- dezvoltarea de propuneri de politici pentru reducerea decalajelor de calitate;
- promovarea cooperării între firme și furnizorii de formare profesională continuă;
- implementarea de programe/acțiuni pentru a reduce decalajul.

Tabelul nr.4 prezintă importanța relativă acordată acestor sarcini de consilii sectoriale de către cei chestionați în cadrul Studiului.

**Tabelul nr.4. Sarcini efectuate de Comitetele Sectoriale și Consiliile Trans-Sectoriale**

Comitete Sectoriale /Consilii Trans-Sectoriale	Sarcini					
	Analiza tendințelor cantitative de pe piața muncii	Analiza tendințelor calitative de pe piața muncii	Propuneri de politici pentru a depăși decalajele cantitative	Propuneri de politici pentru depășirea decalajelor calitative	Întărirea cooperării între firme și furnizori de training	Implementarea de programe pentru a depăși decalajele
<i>Consilii Sectoriale și Trans-Sectoriale (N=28) Nr. de menționări</i>	20	24	15	23	7	8
<i>Consilii Sectoriale și Trans-Sectoriale (N=28) în %</i>	70	85	55	80	25	30
<i>Consilii Sectoriale (N=13) în %</i>	85	100	60	100	30	30
<i>Consilii Trans-Sectoriale (N=15) în %</i>	60	75	45	65	20	25
<i>Consilii IVET (N=20) în %</i>	70	95	50	85	20	25
<i>Consilii CVT (N=8) în %</i>	75	65	65	75	15	25

**Note:**

IVET = Initial Education and Training (Educație și Formare Inițială)

CVT = Continuous Vocational Training (Educație Vocațională Continuă)

Pentru a putea evalua diferențele între Consiliile IVET și CVT, au fost excluse din tabel consiliile care le cuprind pe amândouă

Datele prezentate în tabel evidențiază faptul că **prima prioritate** a Consiliilor Sectoriale o constituie **analiza tendințelor calitative de pe piața forței de muncă** (85% din consilii) și **analiza tendințelor cantitative** (100% din consilii).

**Propunerea de politici pentru depășirea decalajelor cantitative** constituie o altă prioritate importantă a CS (100% din consilii).

În tabelul nr.5. sunt detaliate sarcinile consiliilor sectoriale și transversale pe tipuri de formare și pe niveluri de activitate (național și regional).

**Studiul a subliniat faptul că fiecare tip de Consiliu sectorial sau transversal are propria "interpretare" despre un obiectiv principal sau sarcină.**

**Tabel nr.5. Sarcini specifice ale Consiliilor Sectoriale și Trans-Sectoriale**

Nivel	Consiliul Sectorial		Consiliul Trans-Sectorial		
	Național		Național		Regional
Tip de training	Pregătire și training inițial vocațional	Training vocațional continuu	Pregătire și training inițial vocațional	Training vocațional continuu	Pregătire și training inițial vocațional
Analiza tendințelor cantitative de pe piața muncii	-identificarea oportunităților emergente de pe piața forței de muncă sectorială	-identificarea oportunităților emergente de pe piața forței de muncă și, mai ales, în <i>sector</i>	-identificarea tendințelor în angajări pe piața națională a muncii	-identificarea tendințelor de cerere și ofertă de forță de muncă calificată la nivel național	-identificarea tendințelor în angajări pe piața regională a muncii
Analiza tendințelor calitative de pe piața muncii	<b>-identificarea competențelor emergente necesare pentru noile cursuri IVET</b>	<b>-identificarea punctelor vulnerabile și a nevoii de training a muncitorilor</b> <b>-stabilirea priorităților CVT</b>		<b>-identificare de puncte vulnerabile și nevoie de training a muncitorilor</b> <b>-stabilirea priorităților CVT</b>	-derularea analizelor de competențe necesare la nivel regional
Propuneri de politici pentru depășirea decalajelor cantitative		<b>-realizarea materialelor de conștientizare a importanței dezvoltării carierei</b> <b>-implementarea acțiunilor corespunzătoare</b>		-consiliere pentru Consiliile CVT și stabilirea nevoilor de training ale CVT	<b>-consiliere asupra tipului și nivelului de cursuri IVET care să fie organizate la nivel regional</b>
Propuneri de politici pentru depășirea decalajelor calitative	<b>-dezvoltarea standardelor ocupaționale (naționale) și a calificărilor</b>	<b>- finanțarea CVT</b> <b>-dezvoltarea și/sau furnizarea CVT</b> -evaluarea opțiunilor de învățare	<b>-consiliere asupra sistemului IVET</b> -consiliere în gestionarea cursurilor IVET (înnoiri, comasări etc.)	<b>-finanțarea CVT direct sau prin Consiliile Sectoriale</b> -asigurarea calității în CVT	-adaptarea unor părți ale cursurilor IVET la nevoile regionale

Note:

IVET = Initial Education and Training (Educație și Formare Inițiale)

CVT = Continuous Vocational Training (Educație Vocațională Continuă)

**Sarcinile de bază sunt scrise cu bold**

### **Părțile interesate (Stakeholders) în consiliile de administrație ale Consiliilor**

Studiul a evidențiat **existența unei variații considerabile în tipul de părți interesate care sunt membri ai consiliilor sectoriale și transversale pe teritoriul UE.**(a se vedea Tabelul nr.6)

**Tabel nr.6. Stakeholderi reprezentați în Consilii (%)**

	Asociații patronale	Sindicate	Instituții de învățământ/ training	Factori de decizie	Institute de cercetări	Altele
<i>Consilii Sectoriale și Trans-Sectoriale (N=23)</i> <i>Numărul de menționări pentru stakeholder</i>	23	23	15	17	5	7
<i>Consilii Sectoriale și Trans-Sectoriale</i> <i>N=23 (%)</i>	100	100	65	75	20	30
<i>Consilii Sectoriale</i> <i>N=11 (%)</i>	100	100	65	55	30	30

Consilii Trans-Sectoriale N=12 (%)	100	100	65	90	15	35
Consilii IVET N=16 (%)	100	100	90	95	30	40
Consilii CVT N=7 (%)	100	100	15	30	0	15

**Note:**

IVET = Initial Education and Training (Educație și Formare Inițiale)

CVT = Continuous Vocational Training (Educație Vocațională Continuă)

**Pentru a putea evalua diferențele între Consiliile IVET și CVT, au fost excluse din tabel consiliile care le cuprind pe amândouă.**

Având în vedere rolului comitetelor sectoriale, **organizațiile patronale și sindicatele sunt întotdeauna membre al Consiliilor.**

Factorii de decizie politică, respectiv Guvernul, se remarcă într-o măsură mai mică (75%).

Organizațiile din domeniul educației și formării profesionale au o pondere mai mică (65%).

## Factori de succes pentru consiliile sectoriale

Legat de “modelul” unui consiliu sectorial, în cadrul Studiului au fost cercetate și alte două aspecte:

- **care sunt caracteristicile unui Consiliu Sectorial de succes**
- **care țări au un sistem de consiliu funcțional și eficient** pentru a oferi idei de Consilii Sectoriale la nivelul UE.

Pentru aceasta au fost luate interviuri și de la experți din OCDE, OIM, BIAC, TUAC, Cedefop și Comisia Europeană.

**Canada, Finlanda și Marea Britanie au apărut cel mai des în răspunsurile la a doua întrebare.**

Canada și Regatul Unit, deoarece aceste țări au o divizare clară a responsabilităților pentru educație și formare profesională între nivelul național și provincii (Canada) sau țări (Regatul Unit).

**Finlanda** a fost menționată pentru că are un sistem interesant de Comitete Naționale de formare profesională (**National Educational Training Committees**).

**Factorii principali de succes** ai Consiliilor Sectoriale sunt: (a se vedea tabelul nr.7)

- **Concentrarea pe sector**
- **Axarea pe nevoi**
- **Buna guvernare**
- **Parteneriate strategice puternice**
- **Strategii de lucru orientate pe rezultate**

**Tabelul nr.7. Factorii de succes la nivel național pentru Consiliile Sectoriale**

### Concentrarea pe sector

- Concentrarea pe sectoare larg definite, în locul ocupațiilor specifice. Reprezentanții unui sector consideră mai ușoară definirea și armonizarea ocupațiilor atunci când se raportează la un întreg sector;
- Sectoarele să aibă dreptul de a se autodefini, pentru că există decalaje și diferențe între ele;

### Axarea pe nevoi

- Formarea unui Consiliu Sectorial doar atunci când este necesar – creșterea sau declinul unui sector, lipsa forței de muncă calificate, a competențelor specifice anumitor posturi etc.;
- Studiarea nevoilor IMM-urilor, căci ele sunt structura de bază a multor sectoare;
- Oprirea finanțării unui Consiliu care nu mai corespunde necesităților pentru care a fost creat;

### Buna guvernare

- Asigurarea participării angajatorilor și angajaților și, unde este relevant, a furnizorilor de training și a direcțiilor executive;
- Alegerea unui Consiliu restrâns (pentru a ușura luarea deciziilor) sau larg (pentru maximizarea reprezentativității). Crearea masei critice prin invitarea membrilor care cunosc sectorul și au notorietate în cadrul acestuia;
- Asigurarea unui leadership puternic, proactiv, eficient la nivel decizional și executiv;
- Stabilirea regulii de a NU discuta de relații de muncă în cadrul Consiliului Sectorial, ci despre probleme relevante pentru angajatori și pentru piața muncii;

### Parteneriate strategice puternice

- Încurajarea parteneriatelor dintre Consiliile Sectoriale și:
  - Unitățile de învățământ gimnazial și liceal, prin informarea despre particularitățile sectorului și oportunitățile de angajare;
  - Școlile post-liceale, prin furnizarea de materiale didactice, cursuri și facilitarea legăturilor cu persoanele din cadrul sectorului;
  - Firme – prin furnizarea de materiale de perfecționare profesională (inclusiv e-learning) și strategii de dezvoltare a resurselor umane (HRD);
  - Lideri de opinie din lumea economică – prin activități comune destinate dezvoltării economice;
  - Alte Consilii Sectoriale, eventual prin crearea unei Alianțe a Consiliilor Sectoriale, unde să se facă schimb de informații, instrumente de lucru și proceduri comune – de exemplu dezvoltarea standardelor ocupaționale la nivel național;
- Alocarea unui timp suficient pentru a construi și consolida aceste relații și parteneriate;

### Strategii de lucru orientate pe rezultate

- Concentrarea pe nevoile reale și imediate ale industriilor respective – *'concentrați-vă pe ceea ce-i ține treji noaptea pe patroni'*;
- Dezvoltarea unei viziuni comune, coerente în cadrul Consiliului Sectorial, pentru stabilirea unui set omogen de obiective pe termen scurt și mediu;
- Implementarea unei strategii de comunicare eficiente;
- Concentrarea pe un număr limitat de activități pentru a obține un impact rapid și rezultate imediate;
- Producerea de rezultate vizibile, atractive, efective – atât pentru firmele mici, cât și pentru marile companii – pentru a spori impactul pozitiv al Consiliilor și a crește credibilitatea acestora printre angajatorii și stakeholderii din cadrul unui sector;
- Limitarea drastică a birocrăției.

## Impactul potențial al Consiliilor Sectoriale la nivel UE

Una din finalitățile Studiului a fost și evidențierea impactului potențial al CS la nivelul UE.

**Impactul a fost apreciat prin gradul de succes pe care CS le-ar avea în realizarea scopurilor lor. Rezultatele scontate variază de la creșterea capacității de inserție profesională a tinerilor, persoanelor în formare și lucrătorilor pe piața forței de muncă, la identificarea nevoilor de competențe și a lipsei de locuri de muncă de pe piața forței de muncă și sprijinirea activității sectorului național.**

**Ipoteza de bază este că înființarea la nivel UE a unui CS va avea trei obiective finale:**

- favorizarea capacității de inserție profesională a lucrătorilor,
- creșterea performanței întreprinderilor,
- creșterea calității muncii și rezultatelor Consiliilor sectoriale în statele membre.

Aceste trei obiective sunt interdependente.

O firmă de înaltă performanță sau organizație este productivă și competitivă. O condiție importantă pentru acest lucru sunt abilitățile și competențele lucrătorilor. **Primele două obiective finale sunt direct legate de formarea profesională, iar formarea are un impact direct asupra șanselor de angajare și performanței a lucrătorilor.**

**Al treilea scop final, calitatea consiliilor sectoriale, este indirect.**

În final, **Studiul recomandă Comisiei: (Key points)**

- continuarea promovării consiliilor sectoriale pentru ocuparea forței de muncă și competențe la nivelul UE;
- concentrare mai întâi pe schimbul de informații;
- acompanierea printr-o linie de sprijin limitat pentru dezvoltarea politicilor.

**Se propune să se lanseze prima inițiativă pentru un număr limitat de sectoare, să se evalueze funcționarea lor și, în al doilea an, să se decidă pentru continuarea sprijinului pe baza acestei evaluări.**



# III. Statute, Convenții și alte documente

## III.1. Statutul OPCA-DEFI

### I-Scopul și componența asociației

#### **Articolul 1: Constituirea**

Organizațiile sindicale ale salariaților și sindicatelor profesionale ale angajatorilor semnatare ale Acordului din 22 decembrie 2010, constituie o asociație cu conducere paritară, fără scop lucrativ, în conformitate cu Legea din nr.1 din iulie 1901, denumit OPCA pentru Dezvoltarea Ocupării Forței de Muncă și Formare Profesională în Industrie.

#### **Articolul 2:**

Obiectul asociației definită în articolul 1 din acordul colectiv din 22 decembrie 2010, este colectarea contribuțiilor întreprinderilor pentru a finanța formarea profesională continuă, finanțarea totală sau parțială și sprijinirea acțiunilor de formare profesională destinate salariaților și solicitanților de locuri de muncă, precum și îndeplinirea de misiuni de consultanță. În plus, asociația îndeplinește diferite misiuni definite de lege și de articolul 3 din Acordul colectiv din 22 decembrie 2010.

#### **Articolul 3: Durata**

Durata asociației este nelimitată.

#### **Articolul 4: Sediul social**

Sediul asociației este la nr.5-7 Avenue du Général de Gaulle 94160 Saint-Mande II. El poate fi modificat în orice moment de către Consiliul de administrație, în condițiile prevăzute la Articolul 7.

#### **Articolul 5: Compoziția**

Sunt membri ai asociației organizațiile sindicale ale salariaților și sindicate profesionale ale angajatorilor semnatare ale acordului din 22 decembrie 2010 și cei care aderă ulterior, în condițiile articolului 6 din acest acord.

### II-Administrarea și funcționarea

#### **Articolul 6: Componența Consiliului de Administrație**

Consiliul de Administrație este format din 40 de membri titulari:

- 20 de membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților, reprezentative în domeniul OPCA, într-un număr egal de reprezentanți pe organizație,
- 20 de membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor, reprezentative în domeniul OPCA, conform modalităților stabilite între ele.

În plus, sunt numiți 20 de membri supleanți după cum urmează:

- 10 membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților, reprezentative în domeniul OPCA, într-un număr egal de reprezentanți pe organizație,
- 10 membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor, reprezentative în domeniul OPCA, conform modalităților stabilite între ele.

În absența unui membru titular, acesta poate apela la un supleant care să participe la reuniunile și lucrările consiliului de administrație. Cu această ocazie, membrul supleant are aceleași drepturi și puteri ca titularul. Membrii supleanți au dreptul să participe la ședințele de pregătire ale Consiliului.

Administratorii sunt desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților și de sindicatele profesionale ale angajatorilor, reprezentative în domeniul OPCA, pentru o perioadă de doi ani; mandatul lor poate fi reînnoit. Administratorii nu trebuie să aibă o vârstă mai mare peste 65 de ani la momentul desemnării.

În caz de vacantare pe parcursul mandatului, organizația interesată poate prevedea înlocuirea reprezentatului său, mandatul acestuia se încheie în momentul în care mandatul persoanei înlocuite a expirat.

Consiliul de administrație numește dintre membrii săi un președinte, un vicepreședinte, un trezorer, un trezorer adjunct, un secretar, un secretar adjunct pentru aceeași durată ca și aceea a administratorilor. Președintele este numit alternativ de către grupul angajatorilor sau de grupul salariaților. Vicepreședintele, trezorerul și secretarul trebuie să aparțină altui grup/colegiu. Trezorerul adjunct și secretarul adjunct al Secretarului fac parte din același colegiu ca și președintele.

Concomitent cu depunerea Statutului, semnării acordului colectiv din 22 decembrie 2010 vor stabili împreună modalitățile de desemnare pentru președinte, vice-președinte, trezorer, trezorer adjunct, secretar și secretar adjunct.

### **Articolul 7: Reuniunea de Consiliul de Administrație**

Consiliul se întrunește de cel puțin trei ori pe an la convocarea președintelui și/sau a cererii a jumătate din membrii săi.

Administratorii care nu sunt înlocuiți de supleanții lor pot să dea procură unui alt administrator care aparține aceluiași colegiu. Un administrator nu va putea dispune mai mult de două procuri.

Consiliul poate delibera în mod valabil numai în cazul în care cel puțin jumătate din membrii fiecărui colegiu sunt prezenți sau reprezentați în mod valabil.

În cazul în care cvorumul nu este atins, Consiliul este convocat din nou și poate delibera apoi pe aceeași ordine de zi, indiferent de numărul de membri prezenți sau reprezentați.

Convocarea se trimite cu cel puțin cincisprezece zile înainte administratorilor (titulari și supleanți) și va indica ordinea de zi. Aceasta este stabilită de președinte și secretar.

Deciziile sunt adoptate cu votul majorității membrilor prezenți sau în mod valabil reprezentați. În caz de egalitate de voturi, decizia se amână pentru o reuniune ulterioară.

Directorul general al OPCA participă fără drept de vot la reuniunile consiliului de administrație; el poate fi însoțit de unul sau mai mulți angajați ai OPCA.

Consiliul va decide până la sfârșitul fiecărui an programul provizoriu de reuniuni din anul următor.

Fiecare reuniune a Consiliului este consemnată într-un Proces verbal al ședinței.

Acesta se realizează sub îndrumarea președintelui și secretarului. El este aprobat de către Consiliu în cadrul reuniunii următoare.

### **Articolul 8: Atribuțiile Consiliului de Administrație**

Consiliul de Administrație aduce la îndeplinire acțiuni în concordanță cu misiunile OPCA enumerate la articolul 3 din acordul colectiv din 22 decembrie 2010. Fără a constutui o listă exhaustivă, puterile Consiliului sunt enumerate la articolul 4-2 din acordul menționat mai sus.

În plus, Consiliul aplică prezentul statut și îl poate modifica în aceeași condițiile prevăzute la articolul 18 de mai jos.

### **Articolul 9: Biroul**

Consiliul de administrație numește dintre membrii săi, un birou format din membri titulari:

- 5 membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților, reprezentative în domeniul OPCA, un număr egal de reprezentanți pentru fiecare organizație,

- 5 membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor, reprezentative în domeniul OPCA, prin modalități care urmează să fie convenite între ele.

Printre membrii biroului, președintele, vice-președintele, trezorierul, trezorierul adjunct, secretarul, secretarul adjunct sunt titulari de drept.

Membrii supleanți sunt desemnați conform aceluiași repartii ca și membrii Consiliului de administrație.

Aceștia din urmă participă la reuniunile biroului, în caz de absență a membrului titular. Cu această ocazie, membrul supleant are aceleași drepturi și puteri ca titularul.

Membrii supleanți au dreptul de a participa la ședințele de pregătire ale biroului organizate de colegiu.

Membrii Biroului se pot întruni cel puțin o dată la fiecare două luni, în funcție de un program adoptat de la un an la altul.

Biroul asigură conducerea Asociației și exercită delegațiile pe care i le încredințează Consiliul.

Biroul verifică în fiecare an regularitatea operațiunilor contabile și financiare și asigură urmărirea acțiunilor angajate de către Asociație.

Convocarea se trimite membrilor biroului (titulari și supleanți) cu cel puțin cincisprezece zile, cu precizarea ordinii de zi. Aceasta este stabilită de către președinte și secretar.

Fiecare reuniune a Biroului se consemnează într-un proces verbal al ședinței.

Procesul verbal se realizează sub îndrumarea președintelui și secretarului. Acesta este aprobat de Birou la reuniunea următoare. Odată aprobat, procesul verbal este transmis administratorilor (titulari și supleanți).

Deciziile Biroului sunt luate în aceleași condiții ca și acelea ale Consiliului de administrație.

Directorul general al OPCA participă fără drept de vot, la reuniunile biroului; acesta poate însoțit de unul sau mai mulți angajați ai OPCA.

### **Articolul 10: Președintele**

Președintele asigură executarea deciziilor Consiliului și buna funcționare a Asociației pe care o reprezintă în justiție și în toate actele vieții civile.

El are cele mai largi puteri de acțiune în numele Asociației, în cadrul deciziilor Consiliului de Administrație.

El deschide toate conturile bancare sau poștale. Poate fi suplinit de către un mandatar pentru obiective determinate.

Președintele prezidează ședințele Consiliului de administrație și ale Biroului.

Cu aprobarea Consiliului, poate delega toate sau o parte din atribuțiile sale.

Vicepreședintele înlocuiește președintele, dacă acesta din urmă nu este disponibil.

### **Articolul 11: Comitetele de secțiune profesională**

În conformitate cu articolul 4-5 din Acordul colectiv din 22 decembrie 2010, fiecare comitet de secțiune profesională este format din 20 de reprezentanți ai:

- 10 membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților, reprezentative în domeniul OPCA, un număr egal de reprezentanți pentru fiecare organizație,
- 10 membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor, reprezentative în domeniul OPCA, conform modalităților stabilite între ele.

Misiunile comitetelor de secțiuni profesionale sunt definite la articolul 4-5 enunțat mai sus.

Mandatele membrilor comitetelor intră în vigoare în același timp cu cele ale administratorilor, durata acestora este de asemenea fixată la doi ani; mandatul lor poate fi reînnoit.

Membrii Comitetului nu trebuie să fie mai vârstnici de 65 de ani la momentul desemnării.

În caz de vacantare în cursul mandatului, organizația interesată poate prevedea înlocuirea reprezentantului său, mandatul acestuia luând sfârșit la data la care expiră mandatul persoanei înlocuite.

La începutul fiecărui mandat, comitetul numește un președinte, un vicepreședinte, un secretar și un secretar adjunct, fiecare aparținând unuia dintre cele două colegii în ceea ce privește alternanța.

Directorul general al OPCA participă fără drept de vot, la reuniunile comitetelor de secțiune profesională; el poate fi însoțit de unul sau mai mulți colaboratori ai OPCA.

Comitetele de secțiune profesională se întrunesc de trei ori pe an, înainte de fiecare consiliu la convocarea președintelui său sau, în numele său, a directorului OPCA.

Reuniunile extraordinare pot avea loc printr-un acord între președinte și secretar, în funcție de problemele actualității

În fiecare an, în funcție de calendarul prevăzut stabilit de către consiliul de administrație, comitetele își stabilesc calendarul previzional pentru întâlnirile lor.

Convocarea, care precizează ordinea de zi, se transmite cel mai târziu în termen de cincisprezece zile înainte de data reuniunii comitetului.

Președintele stabilește cu secretarul ordinea de zi a reuniunii și asigură realizarea procesului verbal al ședinței.

Deciziile sunt adoptate în aceleași condiții ca și acelea ale Consiliului de Administrație definite la articolul 7 din prezentul Statut.

În caz de absență, un membru al Comitetului poate fi reprezentat printr-o procură scrisă dată altui membru al comitetului același colegiu. Fiecare membru al comisiei nu poate primi mai mult de două procuri.

#### ***Articolul 12: Exercițarea funcțiilor de Administrator, de membru al comitetelor de secțiune profesională și de membru al comitetului de audit***

Aceste funcții nu sunt remunerate.

Administratorii și membrii comitetelor desemnați de către sindicate au dreptul de a li se rambursa cheltuielile de deplasare și de ședere legate în mod direct de exercitarea funcțiilor lor.

Timpul petrecut la reuniunile Consiliului, Biroului, comitetelor de secțiune profesională, Comitetului de audit de către reprezentanții sindicali care au semnat acordul colectiv din 22 decembrie 2010 nu poate duce la pierderea de salariu. Remunerarea astfel menținută vor fi rambursată de către OPCA la cererea angajatorului.

Menținerea remunerării se extinde la reuniunile pregătitoare și la timpul de deplasare.

#### ***Articolul 13: Atribuțiile Directorului general al OPCA***

În conformitate cu articolul 4-2 din contractul colectiv din 22 decembrie 2010, Directorul General este numit de către Consiliul de Administrație.

Directorul General pune în aplicare orientările, strategia și obiectivele stabilite de Consiliul de Administrație.

În acest context și sub controlul Consiliului, organizează, conduce, controlează activitatea alocând mijloacele necesare și stabilind prioritățile.

Directorul General nu poate fi un angajat al unei organizații sindicale a salariaților sau a unui sindicat profesional al angajatorilor, sau chiar să dețină un mandat.

El nu poate exercita o altă activitate salariată fără acordul Consiliului de Administrație.

Remunerarea Directorului General este fixată de un comitet de remunerare compus din Președinte, Vice Președinte, Trezorier și Trezorier Adjunct.

### **Financiar III-Organizarea financiară**

#### ***Articolul 14: Resursele***

Resursele OPCA includ colectele enumerate la articolul 5 din contractul colectiv din 22 Decembrie 2010, subvenții, donații, și, în general toate resursele autorizate prin lege.

#### ***Articolul 15: Cheltuielile***

Pe lângă costurile de finanțare necesare îndeplinirii diferitelor misiuni definite la articolul 3 din acordul colectiv din 22 decembrie 2010, acestea includ costurile de conducere, de pilotare și de urmărire stabilite în conformitate cu prevederile și reglementările legale.

#### **Articolul 16: Comitetul de Audit**

În conformitate cu articolul 4-2 din contractul colectiv din 22 decembrie 2010, Consiliul de administrație, la propunerea Biroului, desemnează un comitet de audit pentru a controla utilizarea fondurilor colectate și a cheltuielilor aferente.

Comitetul de Audit paritar, cu excepția experților externi, elaborează în fiecare an un raport care este trimis la Consiliul de Administrație și apoi comisarilor de conturi/auditorilor.

#### **Articolul 17: Auditorii**

Consiliul de Administrație va proceda la numirea unui comisar de conturi/auditor și un supleant.

Consiliul de administrație va stabili lista documentelor care trebuie să facă obiectul unei certificări.

### **IV-Dispoziții diverse**

#### **Articolul 18: Modificarea Statutului**

Prezentul Statut poate fi modificat în următoarele condiții:

- modificările propuse să fie incluse în ordinea de zi a Consiliului de Administrație și să fie aprobate de cel puțin o treime din administratorii titulari
  - deciziile trebuie luate cu 2/3 din voturile administratorilor prezenți sau valabil reprezentați în fiecare colegiu.
- În acest context, administratorii OPCA nu pot modifica prevederile Acordului colectiv din 22 decembrie 2010 constitutiv al Organismului Paritar Colector Agreat Interramuri, între industriile chimică, farmaceutică, petrolieră și de prelucrare a materialelor plastice.

#### **Articolul 19: Dizolvarea - Lichidarea**

Dizolvarea Asociației poate avea loc numai:

- ca urmare a unei decizii a Consiliului luată în conformitate cu articolul 7 din prezentul Statut.
- prin denunțarea acordului colectiv din 22 decembrie 2010, în condițiile prevăzute la articolul 9 din acordul menționat,
- în cazul în care autoritățile publice au dat aprobarea sa Asociației sau și-a retras-o.

În caz de dispariție a Asociației prin dizolvare voluntară, statutară sau judiciară, bunurile și drepturile deținute de aceasta vor fi transmise în condițiile legale și de reglementare.

[Anexă la Acordul colectiv de constituire a Organismului Paritar Colector Agreat Interramuri, industrie chimică, farmaceutică, petrolieră și de prelucrare a materialelor plastice]

(Traducere și prelucrare: **Silviu Sârghi**)

Surse:

[www.opcdefi.fr/](http://www.opcdefi.fr/)



## III.2. CONVENȚIA OPCA DEFI

### Preambul

Companiile din industriile chimică, petrolieră, farmaceutică și prelucrarea materialelor plastice, grupate într-un Organism Paritar Colector Agreat reprezintă peste 500.000 de locuri de muncă în Franța, în aproximativ 8000 de întreprinderi, din care mai mult de 4.000 au mai puțin de 10 salariați.

Într-un mediu global mondial extrem de competitiv și în continuă evoluție, fiecare ramură a industriilor semnatare ale prezentului acord consideră că formarea profesională este unul din factorii de dezvoltare economică și socială a întreprinderilor din Franța. De asemenea, menținerea și dezvoltarea competențelor din sectoarele industriale considerate, constituie un element primordial pentru evoluția profesională a salariaților și atractivității întreprinderilor.



Reforma în domeniul formării profesionale angajate prin Acordul Național Interprofesional din 7 ianuarie 2009 și Legea din 24 noiembrie 2009 aduce noi obligații de a colecta și noi provocări în materie de formare pe tot parcursul vieții pentru salariați, întreprinderi și ramuri profesionale. Acestea vor modifica profund misiunile și modul de guvernare ale OPCA.

Întreprinderile din aceste sectoare, caracterizate printr-o cultură comună a "industriilor de procedee" ("industries de procédés") se confruntă cu provocări economice și sociale asemănătoare. În acest context, este necesar ca întreprinderile să continue eforturile în materie de formare profesională și de gestionare previzională a locurilor de muncă și a competențelor.

Astfel crearea OPCA se va face cu prezevarea locurilor de muncă pentru industriile chimică, petrolieră, farmaceutică și prelucrarea materialelor plastice și va aduce întreprinderilor un serviciu de proximitate consolidat în materie de formare și de diagnostic al resurselor umane, plus o mai mare capacitate de a gestiona proiecte colective.

Prin caracteristica interindustrială, OPCA are vocația de a aduna alte ramuri industriale de profil apropiat și de a partaja aceleași mize și provocări. O mai bună cunoaștere a profesiilor comune sau conexe, partajarea rezultatelor cercetărilor observatoarelor paritare de meserii și de calificări și punerea în comun de mijloace umane și financiare vor permite atingerea acestor obiective.

Pentru a face acest lucru, OPCA trebuie să dispună de:

- rețea teritorială de proximitate dinamică și nivel ridicat de competențe și de expertiză;
- capacitate de inovare și de reactivitate adaptată la problemele întreprinderilor;
- răspuns specific la nevoile întreprinderilor în domeniul gestiunii competențelor și locurilor de muncă;
- ofertă și servicii adaptate IFM/IMM;
- instrumente interactive de monitorizare și gestiune a dosarelor pentru întreprinderile aderente.

Astfel, s-a stabilit:

### **Articolul 1 - Crearea unei OPCA inter-ramuri pentru industriile chimică, petrolieră, farmaceutică și prelucrarea materialelor plastice.**

S-a creat un Organism Paritar Colector Agreat Inter-ramuri pentru industriile chimică, petrolieră, farmaceutică și prelucrarea materialelor plastice al cărui obiect este colectarea contribuțiilor întreprinderilor pentru finanțarea formării profesionale continue, pentru finanțarea acțiunilor de formare profesională a salariaților și a solicitanților de locuri de muncă precum și pentru proiecte de consultanță.

Acest OPCA este constituit ca asociație cu conducere paritară, fără scop lucrativ, reglementată de legea din 1 iulie 1901, al cărei Statut este anexat la prezentul acord. Asociația ia numele de "**OPCA pentru Dezvoltarea Ocupării Forței Muncă și Formare în Industrie**" ("**OPCA pour le Développement de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie- OPCA –DEFI**").

Acest OPCA își propune să regrupeze într-o singură entitate juridică OPCA C2P (Chimie, Petrol și Farmacie) și OPCA Plastifaf (Prelucrare materiale plastice).

## **Articolul 2 - Domeniul de aplicare**

Domeniul de competență al OPCA astfel constituit, se exercită pe teritoriul metropolitan și pe lângă întreprinderile a căror activitate principală este reglementată de una dintre următoarele Convenții:

- Convenția colectivă națională pentru industria chimică din 30 decembrie 1952 modificată,
- Convenția colectivă națională pentru industria petrolieră din 3 septembrie 1985 modificată,
- Convenția colectivă națională pentru întreprinderile farmaceutice din 06 aprilie 1956 modificată,
- Convenția colectivă națională pentru producția și comercializarea de produse farmaceutice, veterinare și parafarmaceutice din 1 iunie 1989,
- Convenția colectivă națională pentru prelucrarea materialelor plastice din 1 iulie 1960.

## **Articolul 3 – Misiunile OPCA**

În conformitate cu acordurile colective enumerate, despre formarea profesională pe tot parcursul vieții și cu orientările definite de Comisiile Paritare Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă a Ramurilor (Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi de ces Branches), OPCA-DEFI are ca misiune:

- colectarea și gestionarea contribuțiilor legale și convenționale și pe cele voluntare ale întreprinderilor pentru a finanța dezvoltarea formării profesionale pe tot parcursul vieții,
- informarea întreprinderilor, a salariaților și a reprezentanților acestora despre dispozițiile legale, de reglementare și convenționale privind formarea;
- asigurarea gestiunii, instrucției și urmăririi cererilor de luare în sarcină a dosarelor de formare a salariaților și a solicitanților de locuri de muncă;
- participarea la finanțarea acțiunilor de formare a salariaților și a solicitanților de locuri de muncă conform condițiilor legale, de reglementare în vigoare;
- informarea și asistarea întreprinderilor în analiza și definirea nevoilor de formare profesională;
- asigurarea ansamblului de informații despre modalitățile de formare profesională pentru salariați și întreprinderi;
- participarea la identificarea competențelor și calificărilor din întreprinderi și definirea necesităților colective și individuale pentru strategia întreprinderii, pe baza obiectivelor din acordurile sectoriale în materie de ocupare a forței de muncă și de formare profesională;
- cercetarea și aplicarea, prin identificarea nevoilor de competențe, a meseriilor necesare în prezent și a cercetărilor prospective ale observatoarelor de meserii și de calificări, a acțiunilor colective pentru dezvoltarea profesionalizării și a formării profesionale continue ale salariaților și securizarea parcurșurilor profesionale în beneficiul salariaților, tinerilor și solicitanților de locuri de muncă;
- asigurarea unui serviciu de proximitate eficient pentru întreprinderile aderente, mai ales pentru IMM-uri;
- suportarea costurilor de diagnosticare a întreprinderilor care intră în sfera de aplicare a prezentului acord, în modul definit de acordul de ramură aplicabil;
- controlul realizării acțiunilor de formare finanțate, partial sau total, de OPCA și al utilizării fondurilor donate;
- participarea la finanțarea pentru observatoarele prospective privind meserii și calificări din ramurile constitutive ale OPCA și pentru studiile și cercetările despre formarea profesională și ocuparea forței de muncă;
- încheierea de convenții cu Statul, cu colectivitățile teritoriale, cu Fondul Social European, FPSPP, cu Pole Emploi și alți parteneri adecvați OPCA;
- colectarea prin delegare sau prin subcontractare a contribuțiilor legale sau convenționale ale întreprinderilor a căror activitate principală este în domeniul de aplicare al prezentului acord, în domeniul ocupării forței de muncă și/sau formării, conform modalităților definite de Consiliul de Administrație al OPCA.

Părțile semnatare vor asigura respectarea transparenței și guvernantei OPCA, în legătură cu publicitatea conturilor și aplicarea "Cartei de bune practici pentru OPCA", publicată de Fondul Paritar de Securizare a Parcurșurilor Profesionale. (Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

## **Articolul 4 – Guvernanța și gestiunea OPCA**

Conducerea OPCA este asigurată de un Consiliu de Administrație și un Birou pentru urmărirea acțiunilor și comitetelor de secțiune profesională pentru diferite sectoare profesionale, organe de orientare ale Consiliului de Administrație.

### **Articolul 4-1 - Componenta Consiliului de Administrație**

Consiliul de Administrație al OPCA este compus în mod egal de un colegiu al salariaților și un colegiu al angajatorilor. Membrii Consiliului sunt desemnați pentru un mandat de 2 ani, care poate fi reînnoit.

Consiliul de administrație este format din 40 de membri titulari:

- 20 de membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților reprezentative în domeniul OPCA, un număr egal de reprezentanți pentru fiecare organizație,
- 20 de membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor reprezentative în domeniul OPCA, conform modalităților convenite între ele.

În plus, sunt numiți 20 de membri supleanți după cum urmează:

- 10 membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților reprezentative în domeniul OPCA, un număr egal de reprezentanți pentru fiecare organizație,
- 10 membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor reprezentative în domeniul OPCA, conform modalităților convenite între ele.

Membrii supleanți participă la reuniunile și lucrările Consiliului de Administrație, în caz de absență a membrului titular. Cu această ocazie, membrul supleant are aceleași drepturi și puteri ca și titularul. Membrii supleanți au dreptul să participe la ședințele de pregătire ale Consiliului de Administrație organizat de colegiu.

Consiliul de Administrație desemnează dintre membrii săi un președinte, un vicepreședinte, un trezorer, un trezorer adjunct, un secretar, un secretar adjunct pentru aceeași durată ca și mandatul administratorului. Președintele este desemnat în mod alternativ de colegiul angajatorilor sau de colegiul salariaților.

Vicepreședintele, trezorerul și secretarul trebuie să aparțină altui colegiu.

Trezorerul Adjunct și Secretarul adjunct aparțin aceluiași colegiu ca și Președintele.

#### **Articolul 4-2 – Puterea și misiunile Consiliului de Administrație**

Consiliul de Administrație are cele mai largi puteri pentru a îndeplini și autoriza toate acțiunile în concordanță cu misiunile de OPCA enumerate la articolul 3 din prezentul acord, cu dispozițiile legale și condițiile prevăzute în prezentul articol. Consiliul:

- stabilește orientările strategice ale OPCA pe baza propunerilor de la comitetele de secțiune profesionale și ale biroului;
- validează propunerile secțiunilor profesionale despre prioritățile și regulile de luare în sarcină ale diferitelor tipuri de formare și a cererilor de finanțare a studiilor;
- validează atribuirea de fonduri destinate CFA (Centrul de Formare al Lucrătorilor Tineri/Începători) (Le Centre de Formation d'Apprentis-CFA) la propunerea comitetelor de secțiune profesionale;
- garantează echilibrul financiar al OPCA. În caz de risc de dezechilibru financiar, ia deciziile cele mai potrivite, după consultarea cu unul sau mai multe comitete de secțiune profesională implicate;
  - aprobă proiectul de buget;
  - aprobă conturile pentru exercițiul încheiat al OPCA, pentru examinarea raportului comisarului de conturi, sau a supleantului acestuia, care a fost desemnat în acest scop;
  - desemnează un comitet de audit paritar în afara experților externi pentru a asigura misiunea de control a folosirii fondurilor colectate;
  - procedează la publicitatea conturilor;
  - se asigură de respectarea în interior a "Cartei bunelor practice pentru OPCA" (La charte des bonnes pratiques pour les organismes paritaires collecteurs agréés) publicată de Fondul paritar de securizare a parcursurilor profesionale (Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels);
  - numește și reziliază din funcție Directorul General la propunerea biroului.

Directorul General nu poate fi angajat al unei organizații sindicale a salariaților sau al unui sindicat al angajatorilor, nici chiar să dețină un mandat acolo. El nu poate exercita alte activități salariale fără acordul Consiliului de Administrație.

#### **Articolul 4-3 - Componența Biroului**

Consiliul de Administrație desemnează dintre membrii săi, un birou de 10 membri titulari:

- 5 membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților reprezentative în domeniul OPCA, un număr egal de reprezentanți pentru fiecare organizație,
- 5 membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor reprezentative în domeniul OPCA, conform modalităților convenite între ele.

Dintre membrii Biroului, președintele, vice-președintele, trezorerul, trezorerul adjunct, secretarul, secretarul adjunct sunt titulari de drept. Membrii supleanți sunt desemnați după aceeași repartitie. Ei participă la reuniuni și la lucrările Biroului, în caz de absență a titularului. Cu această ocazie, membrul supleant beneficiază de aceleași drepturi și puteri ca titularul. Membrii supleanți au dreptul de a participa la ședințele de pregătire ale Biroului organizate de colegiu.

#### **Articolul 4-4 – Misiunile Biroului**

Biroul are ca misiune:

- pregătirea lucrărilor Consiliului de Administrație;
- asigurarea gestiunii curente a OPCA între fiecare Consiliul de Administrație și aducerea la îndeplinire a delegărilor pe care Consiliul de administrație îl încredințează;
- verificarea în fiecare an a regularității operațiunilor contabile și financiare înaintea aprobării de către Consiliul de Administrație și asigurarea urmăririi acțiunilor angajate de către OPCA;
- aprobarea proiectului de buget și a conturilor și propunerea spre aprobare Consiliului de Administrație.

#### **Articolul 4-5 - Componența comitetelor de secțiune profesională**

La semnarea prezentului acord, au fost create în cadrul OPCA 4 comitete de secțiune profesională:

- un comitet pentru organizațiile cărora li se aplică convenția colectivă națională a industriilor chimice din 30 decembrie 1952, cu modificările ulterioare,
- un comitet pentru organizațiile cărora li se aplică convenția colectivă națională a industriei de petrol din 3 septembrie 1985, cu modificările ulterioare,
- un comitet pentru organizațiile cărora li se aplică convenția colectivă națională a întreprinderilor de medicamente din 6 aprilie 1956, cu modificările ulterioare, și convenția colectivă națională pentru fabricarea și comerțul de produse pentru uz farmaceutic, parafarmaceutic și veterinar din 1 iunie 1989, cu modificările ulterioare,
- un comitet pentru organizațiile cărora li se aplică convenția colectivă națională pentru prelucrarea materialelor plastice din 1 iulie 1960, cu modificările ulterioare,

Fiecare comitet de secțiune profesională este format din 20 de reprezentanți ai:

- 10 membri desemnați de organizațiile sindicale ale salariaților reprezentative în domeniul OPCA, un număr egal de reprezentanți pentru fiecare organizație din secțiunea respectivă,
- 10 membri desemnați de sindicatele profesionale ale angajatorilor reprezentative în domeniul OPCA din secțiunea respectivă, conform modalităților convenite între ele.

Membrii comitetului de secțiune profesională sunt desemnați concomitent și pentru aceeași durată ca membrii Consiliului de Administrație. În conformitate cu acordurile colective sectoriale și orientările stabilite de către Comisiile Paritare Naționale pentru Locuri de Muncă (les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi), comitetele de secțiune profesională au ca misiune:

- propun Consiliului de Administrație orientările de dezvoltare a formării profesionale pentru secțiunea respectivă;
- propun prioritățile și regulile de luare în sarcină a programelor de formare și a cererilor de finanțare a studiilor;
- propun finanțarea care să se atribuie CFA cu respectarea dispozițiilor legale și de reglementare;
- propun și urmăresc acțiunile colective specifice ramurii;
- urmăresc activitatea OPCA pentru secțiunea respectivă.

#### **Articolul 5 - Resursele de OPCA**

Toate întreprinderile a căror activitate principală se încadrează în domeniul de aplicare a prezentului acord menționate la articolul 2, sunt obligate să depună la OPCA contribuțiile OPCA menționate la punctul 1, 2, 3 și 4 de la articolul L.6332-7 din Codul Muncii și pe acelea de care sunt răspunzătoare conform acordurilor din ramură.

OPCA are și posibilitatea de a primi contribuții voluntare ale întreprinderilor (a căror activitate principală intră în câmpul de aplicare a prezentului acord), pentru a finanța dezvoltarea formării profesionale pe tot parcursul vieții. În plus, ea poate orice subvenție în domeniul său de activitate.

OPCA este autorizat să colecteze contribuțiile convenționale neimputabile obligației legale de finanțare a formării profesionale. Aceste fonduri sunt gestionate distinct. Costurile lor de gestiune sunt prelevate din vărsăminte, în condițiile definite de Consiliul de Administrație.

În mod similar, OPCA are dreptul de a primi vărsăminte care nu se încadrează direct în câmpul de reglementare al formării profesionale, dar care contribuie la succesul proiectului de dezvoltare profesională a angajaților. Aceste vărsăminte sunt gestionate separat. Costurile lor de gestiune sunt prelevate din vărsăminte, în condițiile definite de către Consiliul de Administrație.

## Articolul 6 - Posibila extindere a domeniului de aplicare al OPCA

Părțile semnatare acceptă să se supună regulilor de extindere a domeniului de aplicare a OPCA conform dispozițiilor articolului L.2261-3 din Codul Muncii. Părțile semnatare vor examina oportunitatea unei astfel de extinderi a domeniului de aplicare a prezentului acord, precum și condițiile în care aceasta poate opera.

## Articolul 7 - Durata și intrarea în vigoare

Prezentul acord se încheie pentru o perioadă nedeterminată. Intrarea în vigoare a prezentului acord este condiționată de obținerea aprobării Ministerului Economiei, industriei și Ocupării forței de muncă. Prezentul acord, la intrarea sa în vigoare, înlocuiește prevederile acordului colectiv din 16 decembrie modificat, cu privire la înființarea unui Organism Aparitar agreat inter-ramuri pentru industriile chimică, petrolieră și farmaceutică și acordul din 9 februarie 1995 privind Organismul paritar agreat pentru prelucrarea materialelor plastice.

## Articolul 8 – Revizuirea

Orice cerere de revizuire a prezentului acord de către una dintre părțile semnatare sau care au aderat la el trebuie să fie adusă la cunoștința celorlalte părți semnatare, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, specificând dispozițiile la care se referă cererea.

Nici o cerere de revizuire a unei dispoziții din prezentul acord nu va putea fi, cu excepția unor circumstanțe excepționale sau de urgență (modificarea cadrului legislativ sau de reglementare) introdusă în următoarele 12 luni după intrarea în vigoare a prezentului acord.

Negocierile privind o cerere de revizuire, la care vor fi invitate părțile semnatare ale prezentului acord sau a celor care au aderat, vor începe în termen de 3 luni de la primirea cererii de reexaminare.

## Articolul 9 - Rezilierea

Prezentul acord va putea fi denunțat de către una dintre părțile semnatare sau care au aderat la acord cu un preaviz de 6 luni. Această denunțare este comunicată celorlalți semnatori sau au celor care au aderat printr-o scrisoare recomandată cu confirmare de primire. Încetarea prezentului acord nu va putea interveni după expirarea primei Convenții Triennale, a obiectivelor și mijloacelor convenite între Stat și OPCA.

În acest context, părțile semnatare convin să se întâlnească cât mai curând posibil pentru a evalua situația astfel creată.

## Articolul 10 - Depozitare

În conformitate cu articolele L. 2231-6, 2231-2 și D. D. 2231-3 din Codul Muncii, prezentul acord colectiv va fi depus în două exemplare la serviciile centrale ale Ministerului Muncii și remise Secretariatului Grefei Consilului Prud'hommes din Paris.

## Articolul 11 - Extinderea și aprobarea

Părțile semnatare agreează să solicite Ministerului Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Sănătății extinderea prezentului acord. Părțile semnatare vor sesiza Delegația Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională pentru aprobarea de Dezvoltare OPCA-DEFI constituit prin prezentul acord, Din partea Ministrul Muncii, Ocupării Forței de Muncă și Sănătății. **(Traducere: Silviu Sârghi)**

Sursa: <http://www.opcdefi.fr>



### **III.3. "Carta de bune practici pentru organismele paritare de colectare agreeate și pentru întreprinderi " (*"Charte des bonnes pratiques pour les organismes collecteurs paritaires agréés et les entreprises"*)**

## **PREAMBUL**

În conformitate cu legea (art. L.6332-1-2 din Codul Muncii), Fondul Paritar de Securizare a Parcursurilor Profesionale (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels - FPSPP) stabilește și publică "**Carta de bune practici pentru organismele paritare de colectare agreeate și pentru întreprinderi. "**

**(*"Charte des bonnes pratiques pour les organismes collecteurs paritaires agréés et les entreprises"*)**

Prin prezenta Cartă, partenerii sociali își exprimă voința de a dezvolta, în colaborare OPCA și OPACIF și în serviciul întreprinderilor și a salariaților acestora:

- Acțiuni de formare care să răspundă nevoilor întreprinderilor (în special al microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii) și al publicurilor în dificultate;
- Claritatea, transparența și optimizarea funcționării OPCA și OPACIF;
- Calitatea ofertei de formare și a evaluării sale;

Această Cartă are o dimensiune evolutivă, prin îmbogățirea continuă a bunelor practici identificate în cadrul rețelelor.

OPCA și OPACIF se angajează să aplice prezenta Cartă participând la armonizarea abordărilor, la promovarea și difuzarea bunelor practici identificate în rețelele lor.

FPSPP organizează lucrări colective necesare partajării, difuzării, valorizării bunelor practici și creează condițiile pentru cooperarea între rețelele OPCA și OPACIF.

Aplicarea "**Cartei de bune practici pentru organismele paritare de colectare agreeate și pentru întreprinderi "** este una dintre condițiile de agreeare a OPCA și OPACIF (art.L.6332-1 din Codul Muncii).

Ea este publicată pe site-ul web FPSPP și pe fiecare site al OPCA și OPACIF într-un un spațiu dedicat și ușor accesibil.

## OPCA și OPACIF se angajează, în conformitate cu prerogativele lor :

❖ **Să publice**, într-o rubrică dedicată și identificabilă a site-ul lor:

- lista priorităților de finanțare a formării și a publicului acestora;
- conturile ca și lista anuală, cel puțin, a primelor cincizeci de organisme de formare finanțate;
- criteriile și condițiile de luare în sarcină a formării;
- sinteza lucrărilor observatoarelor referitoare la formare.

❖ **Să amelioreze vizibilitatea** informațiilor destinate întreprinderilor și salariaților:

- privind criteriile, prioritățile, termenii și condițiile de luare în sarcină a publicurilor vizate pentru fiecare dispozitiv de formare;
- prin publicarea acțiunilor de formare colectivă;
- privind oferta de formare disponibilă în teritoriu.

❖ **Simplificarea** modalităților de aplicare a dispozitivelor de facilitare a accesului publicurilor la acțiunile de formare.

❖ **Asigurarea serviciilor de proximitate** în beneficiul șefilor de întreprinderi și a salariaților prin:

- dezvoltarea unei oferte de servicii specifice pentru întreprinderi, în special pentru întreprinderile foarte mici, mici și mijlocii;
- o acoperire uniformă a teritoriului, în special prin dezvoltarea unor instrumente și servicii on-line;
- lucrul în rețea cu actorii de formare, la nivel național și teritorial.

❖ **Să contribuie la îmbunătățirea ofertei de formare** prin:

- considerarea politicilor de ramură și inter-profesii, a lucrărilor prospective ale Observatoarelor pentru anticiparea evoluției profesiilor, a forței de muncă și a calificărilor. Instrumente de diagnosticare și de orientare trebuie să fie dezvoltate pentru a favoriza reflecția asupra profesiilor și a calificărilor;
- individualizarea parcursurilor de formare, optimizarea duratei de formare, consolidarea acompaniamentului și a tutoriatului;
- realizarea unei abordări de evaluare a ofertei de formare, în special a contractului de profesionalizare;
- considerarea politicilor de conducere previzională a forței de muncă și a competențelor naționale și teritoriale, interprofesionale sau sectoriale când acestea există;
- elaborarea de proceduri comune și partajate în materie de achiziționarea de formare;
- observarea atentă și sancționarea oricăror practici frauduloase.

Sursa:

<http://www.fpspp.org/portail/portal/action/SimpleDownloadActionEvent/oid/00q-00001t-000>

## III.4.STATUT/STATUTO

### **Articolul 1 (Constituirea)**

1. În urma acordului interconfederal din 18 ianuarie 2002 între Confederația Generală a Industriei italiene - Confindustria, cu sediul în Roma, Viale Astronomie nr. 30, cod fiscal: 80017770589, și Confederația Generală a Italiană a Muncii - CGIL, cu sediul în Roma, Italia Curs nr. 25, cod fiscal: 80163950589, Confederația Italiană a Sindicatelor Muncitorești - CISL, cu sediul la Roma, Via Po nr. 21, cod fiscal 80122990585 și Uniunea Italiană a Muncii - UIL, cu sediul la Roma, Via Lucullus nr. 6, cod fiscal 80127290585 - care își asumă statutul de membri - se face, în conformitate cu prevederilor art. Legea 118 din 23 decembrie 2000, nr. 388, cu modificările ulterioare, Fondul Interprofesional Comun pentru formarea continuă care își asumă numele de FONDIMPRESA.

2. FONDIMPRESA este instituită ca o Asociație în conformitate cu capitolul II, titlul II - Cartea Primă din Codul civil.

3. FONDIMPRESA (denumită în continuare "Asociația") finanțează intervenția de formare continuă a întreprinderilor asociate cu Confindustria, din orice sector economic din care fac parte, precum și de toate companiile care aleg în mod liber să plătească la FONDIMPRESA contribuția de 0,30% stabilită de articolul 25, paragraful 4, din Legea 21 din decembrie 1978. 845, și succesiv modificată.

### **Articolul 2 (Scopuri și obiective)**

1. Asociația este o organizație non-profit și funcționează în favoarea tuturor întreprinderilor care decid să adere la aceasta, obligându-se să transfere contribuția la INPS cota de 0,30% impusă de Articolul 25, paragraful 4, al Legii din 21 decembrie 1978, nr. 845, cu modificările ulterioare, plătită de acestea la același Institut.

2. Asociația, în conformitate cu alineatul 1 al articolului 118, Legea din 23 decembrie 2000, nr. 388 cu modificările ulterioare, finanțează planurile de formare ale întreprinderilor, atât individuale, teritoriale și sectoriale, inclusiv cele referitoare la sănătatea și siguranța la locul de muncă, convenite între partenerii sociali care urmăresc o corelare cu programarea regională și în conformitate cu funcțiile atribuite în acest domeniu Ministerului Muncii și Politicii Sociale.

3. În finanțarea planurilor de formare și de instruire ale celor de mai sus, Asociația aderă la criteriile de redistribuire ale întreprinderilor-membre, ale căror resurse au fost plătite de ei și transferate la INPS.

4. Asociația promovează orice alte activități necesare pentru dezvoltarea formării profesionale continue în conformitate cu mandatele lor respective și orice alte însărcinări care îi sunt încredințate de către partenerii sociali de referință.

5. Pentru toate activitățile menționate la alineatul 4, Asociația se bazează pe resurse financiare suplimentare, altele decât cele menționate la paragraful 1 al articolului 118, Legea din 23 decembrie 2000, nr. 388, cu modificările ulterioare.

6. Punerea în aplicare a scopurilor definite mai sus este reglementată de Regulamentul Asociației.

### **Articolul 3 (Sediul și durata)**

1. Asociația FONDIMPRESA are sediul în Roma, Via della Ferratella Lateran 33, și durata sa este nedeterminată.

#### **Articolul 4 (Fondatorii)**

1. Sunt membri efectivi, următorii membri fondatori: Confederația Generală a Industriei Italiene - Confindustria, Confederația Generală Italiană a Muncii - CGIL, Confederația Italiană a Sindicatelor Muncitorești - CISL și Uniunea Italiană a Muncii - UIL.

2. Aderarea altor membri se poate decide cu unanimitate de Comitetul de direcție strategică a membrilor.

#### **Articolul 5 (Încetarea Asociației)**

1. Asociația FONDIMPRESA încetează ca urmare a:

- a) dizolvării, lichidării sau a altor cauze de încetare a asocierii;
- b) rezilierea din orice motiv a membrilor asociației;
- c) absența scopurilor statutare ale Asociației.

#### **Articolul 6 (Venituri)**

1. Pentru atingerea obiectivelor sale, astfel cum sunt definite la art. 2, Asociația se bazează pe:

- a) contribuția plătită de către INPS, care corespunde aderării voluntare a întreprinderilor asociate la Confindustria și a celorlalte companii care decid să plătească la FONDIMPRESA contribuția menționată la articolul 25, paragraful 4, al Legii din 21 decembrie 1978, nr. 845, cu modificările ulterioare;
- b) eventuala finanțare publică și privată;
- c) venituri din alte inițiative sociale, care sunt compatibile cu scopurile din Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare.

#### **Articolul 7 (Organele Asociației)**

1. Organismele Asociației sunt:

- a) Comitetul strategic al membrilor;
- b) Adunarea;
- c) Consiliul de Administrație;
- d) Președintele și vicepreședintele;
- e) Auditorii financiari.

2. Compoziția organismelor este egal împărțită între Confindustria și sindicatele CGIL, CISL și UIL.

#### **Articolul 8 (Comitetul strategic al membrilor)**

1. Comitetul strategic al membrilor este compus din Confindustria, CGIL, CISL și UIL, care își desemnează reprezentanții: Confindustria: 3 (trei) în persoana Președintelui și a doi vicepreședinți pro tempore; CGIL, CISL și UIL și un Secretar General pro tempore.

2. Responsabilitatea Comitetului strategic al membrilor:

- a) definește orientările strategice și prioritățile activităților anuale;
- b) numește, înlocuiește și revocă Consiliul de Administrație;
- c) deliberază și decide cu unanimitate cu privire la aderarea altor membri.

3. Convocarea Comitetului strategic al membrilor se face de către Președintele Consiliului de Administrație prin notificare scrisă trimisă prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau e-mail sau fax, cu confirmare de primire la adresa înscrisă în registrul membrilor, cu cel puțin opt zile înainte de data stabilită pentru ședință. Anunțurile trebuie să conțină locul, ziua, ora și temele care se vor trata. În caz de urgență, Comitetului strategic al membrilor se convoacă cu cel puțin două zile înainte de data fixată pentru ședință, prin telegramă sau e-mail sau fax, cu confirmare de primire la adresa înscrisă în registrul membrilor, conform datelor comunicate de către aceștia.

4. Comitetul strategic al membrilor prezidat alternativ de unul dintre membrii săi, trebuie să ceară periodic secretarului să înregistreze, chiar și în afara Comitetului. Pentru validitatea ședințelor, Comitetul strategic al membrilor și valabilitatea deliberărilor este necesară prezența a patru membri. În cazul imposibilității de a participa la reuniunile Comitetului, membrii pot fi reprezentați de un delegat care nu este membru al Comitetului.

Pot fi invitați să participe la reuniunile Comitetului, fără drept de vot, Consiliul de Administrație și Directorul General al Fondului.

5. Comitetul strategic al membrilor hotărăște cu unanimitatea celor prezenți.

6. Comitetul strategic al membrilor poate delibera, de asemenea, prin teleconferință sau videoconferință, cu condiția ca acestea să respecte procedurile corecte și orice delegare pentru reprezentarea în cadrul Comitetului să fie primită de Președintele Consiliului de Administrație înainte de reuniune, prin fax sau e-mail.

## **Articolul 9 (Adunarea)**

1. Adunarea are următoarele competențe:

- a) aprobă bilanțul și bugetul;
- b) aprobă numirea auditorului;
- c) aprobă modificarea Statutului și Regulamentului la propunerea Comitetului strategic al membrilor;
- d) numește, înlocuiește și revocă Comisia de conturi, cu excepția celor prevăzute de Articolul 13, primul paragraf.

2. Adunarea este compusă din șase (6) reprezentanți desemnați membri printr-un act special, anual, pentru aprobarea bilanțului, 3 (trei) pentru Confindustria și 1 (unul) pentru fiecare CGIL, CISL și UIL. Este permis să se prevadă înlocuirea reprezentanților, înainte de termenul limită, prin comunicare scrisă.

3. Adunarea va fi convocată de Consiliul de Administrație, în afara sediului social, în Italia sau în oricare dintre țările UE; acesta se întrunește, fie pe primul sau al doilea apel, cu acordul unanim al tuturor membrilor.

4. Adunarea va fi convocată printr-o notificare trimisă cu cel puțin opt zile înainte de data reuniunii, sau în cazuri de urgență cu cel puțin două zile înainte, prin scrisoare recomandată înregistrată, mesaje fax sau e-mail, cu condiția ca acestea să asigure confirmarea primirii.

Anunțul de convocare trebuie să indice data, locul, momentul întâlnirii, atât pentru primul și al doilea apel, și o listă a temelor care se vor discuta.

5. Ședințele sunt valide chiar și atunci când nu sunt convocate, dacă participă toți membrii și toți administratorii și auditorii, sunt prezenți sau informați și nimeni nu obiectează la discutarea temelor respective.

6. Adunarea este prezidată de Președinte sau vicepreședinte. În caz de absență sau în imposibilitatea de a face acest lucru, aceasta va fi prezidată de o persoană desemnată în acest scop.

7. Adunarea numește un secretar, chiar dintre persoanele externe acestor organe.

8. Orice persoană desemnată de către membri poate să participe la Adunare, poate fi reprezentată prin procură scrisă. Delegația va fi păstrată de către Asociație.

## **Articolul 10 (Consiliul de Administrație)**

1. Consiliul de Administrație este compus în mod paritar din șase (6) membri, dintre care trei (3) desemnați de Confindustria și câte unul (1) desemnat de fiecare organizație sindicală, respectiv CGIL, CISL și UIL. Consiliul de Administrație numește dintre membrii săi Președintele, din rândul membrilor Confindustria și Vicepreședintele dintre cei propuși de CGIL, CISL și UIL.

2. Membrii Consiliului de Administrație pot fi în funcție timp de trei ani, perioadă care expiră la aprobarea bilanțului din ultimul exercițiu financiar și pot fi realeși de două ori.

3. Consiliul de Administrație are sarcina de programare, de monitorizare a performanței activităților Asociației și de urmărire a inițiativelor promovate de Asociație. Poate adopta, de asemenea, reglementări privind organizarea și funcționarea tuturor serviciilor și a personalului acestora.

4. Deciziile Consiliului de Administrație sunt luate cu termenii și majoritățile menționate la paragraful 3 al articolului 11 de mai jos.

5. Directorul General participă la ședințele Consiliului de Administrație, fără drept de vot.
6. În cazul în care un membru al unui organ de conducere decade din funcție înainte de termen, indiferent de motiv, acesta poate fi înlocuit de către membrul care l-a desemnat, cu o altă persoană. De asemenea trebuie să fie comunicată în scris la Comitetul strategic al membrilor și la Consiliul de Administrație.
7. Membrul care a numit un membru al Consiliului de Administrație poate propune în scris înlocuirea în Comitetul strategic și în Consiliul de Administrație.
8. Consiliul de Administrație, în cazul prevăzut la punctele 6 și 7, până la convocarea Comitetului strategic, cooptează noul candidat și supune aprobării pentru numirea finală de către Comitetul strategic, la prima întâlnire.

## **Articolul 11**

### **(Funcționarea și luarea deciziilor în cadrul Consiliului de Administrație)**

1. Consiliul de Administrație este convocat de către Președinte, în mod normal la sediul social, de cel puțin trei ori pe an. Invitația adresată membrilor săi trebuie transmisă la adresa indicată de fiecare, și va conține locul, data și ordinea de zi. Aceasta va fi expediată, cu scrisoare recomandată, e-mail sau fax, cu confirmare de primire, la adresa notificată de către membrii, cu cel puțin opt zile înainte de reuniune. În caz de urgență, Consiliul de administrație se convoacă cu cel puțin două zile înainte de data stabilită pentru adunare, prin telegramă, e-mail sau fax, cu confirmare de primire, la adresa notificată de către membri.

2. Consiliul de Administrație poate să fie, de asemenea, convocat atunci când cel puțin o treime din membri sau doi membri permanenți ai Consiliului de Conturi, precum și Președintele Consiliului de Conturi, cer aceasta, cu indicarea temelor care urmează a fi tratate.

3. Deliberările și deciziile se vor referi la:

- a) adoptarea unor opțiuni de politică referitoare la activități anuale ale Asociației, în aplicarea orientărilor date de Comitetul strategic al membrilor;
- b) aprobarea modelului de organizare și a organigramei pentru realizarea scopului, în sensul art. 2 din prezentul statut;
- c) aprobarea regulamentelor interne și modificările ulterioare, prevăzute la Articolul 10, alineatul 3;
- d) aprobarea repartizării anuale a resurselor pentru acoperirea costurilor de administrare și funcționare a Asociației, finanțarea activităților menționate la punctul 7 din Acordul interconfederal din 18 ianuarie 2002, cu modificările ulterioare, și respectarea criteriilor de solidaritate în teritoriu cu care se confruntă întreprinderile de mai mici dimensiuni, menționate la punctul 10 din acordul interconfederal;
- e) numește, la propunerea Președintelui, Directorul General și stabilește sarcinile, responsabilitățile și remunerarea;
- f) pregătirea bugetului și bilanțului pe care le supune spre aprobare Adunării; decizia este valabilă în cazul în care s-a întrunit votul unanim al celor prezenți. În toate celelalte cazuri, hotărârile sunt valabile cu votul favorabil a cel puțin 2/3 din membri.

4. Consiliul de administrație este prezidat de președinte sau vicepreședinte, în caz de absență a primului.

5. Deciziile consiliului de administrație trebuie să rezulte din procesele verbale semnate de Președinte și secretarul Consiliului numit din persoane externe Consiliului.

## **Articolul 12**

### **(Președinte și vicepreședinte)**

1. Responsabilitățile Președintelui Asociației:

- a) reprezintă Asociația în relațiile cu terții și în justiție;
- b) convoacă reuniuni ale Comitetului strategic;
- c) convoacă și prezidează ședințele ordinare și extraordinare ale Adunării;
- d) convoacă și prezidează ședințele Consiliului de Administrație;
- e) supraveghează aplicarea prezentului Statut;
- f) pune în aplicare hotărârile organelor statutare;
- g) îndeplinește orice alte atribuții care îi sunt încredințate prin prezentul statut sau care sunt delegate de Comitetul strategic sau de Consiliul de Administrație;
- h) propune Consiliului de Administrație, Directorul General, ales din rândul persoanelor cu experiență profesională dovedită în domeniile reglementate de prezentul Statut;
- i) supraveghează activitățile desfășurate de către Directorul General, în contextul sarcinilor și

responsabilităților atribuite de către Consiliul de Administrație;  
j) raportează către Comitetul strategic asupra activităților Consiliului de Administrație.

2. Vicepreședintele asistă Președintele în îndeplinirea atribuțiilor sale și îl înlocuiește în caz de absență.

3. Președintele și Vicepreședintele sunt numiți de către Consiliul de Administrație și rămân în funcție timp de trei ani.

4. Dacă în cursul acestei perioade Președintele sau Vicepreședintele decad din funcții, vor fi desemnați înlocuitorii lor până la expirarea perioadei de trei ani.

### **Articolul 13 (Comisia de Cenzori)**

1. Comisia de Cenzori este numită de către Adunare și este compusă din trei membri (3) plini și doi (2) membri supleanți, numiți după cum urmează: un membru plin și un supleant Confindustria; un membru plin și un supleant desemnat de sindicate și unul, în calitate de Președinte, desemnat de Ministerul Muncii și Politicii Sociale.

2. Membrii Comisiei de Cenzori trebuie să fie înregistrați ca experți contabili.

3. Membrii Comisiei de Cenzori, atât cei plini, cât și cei supleanți, rămân în funcție timp de trei ani, perioadă care expiră la aprobarea bilanțului ultimului exercițiu financiar și pot fi numiți din nou de două ori.

4. Cenzorii vor îndeplini atribuțiile și sarcinile prevăzute la articolele 2403, 2403 bis, 2404 și 2407 din Codul Civil.

5. Comisia de Cenzori se întrunește de regulă o dată pe trimestru și ori de câte ori Președintele Comisiei consideră necesar, sau când unul dintre cenzori solicită aceasta.

6. Convocările sunt făcute de Președintele Comisiei, cu notificarea în scris și trimisă prin scrisoare recomandată, e-mail sau fax, cu confirmare de primire, la adresa comunicată de către membrii Comisiei, cu cel puțin opt zile înainte de data stabilită pentru ședință. În caz de urgență, Comisia se convoacă cel puțin cu două zile înainte de data stabilită pentru adunare, prin telegramă, e-mail sau fax cu confirmare de primire, la adresa comunicată de membrii Comisiei.

Anunțurile trebuie să conțină detalii referitoare la locul, ziua și ora întâlnirii și problemele care urmează să fie discutate.

### **Articolul 14 (Controlul contabil)**

1. Controlul contabil al Asociației va fi efectuat de către un auditor independent, înscris în Registrul Ministerului Justiției, nominalizat de către Adunare.

### **Articolul 15 (Patrimoniul Asociației)**

1. Patrimoniul Asociației este format din:

a) bunurile deținute în proprietate de către Asociație;

b) contribuțiile financiare de orice fel, precum și rezervele și fondurile speciale considerate de Adunare ca patrimoniu.

### **Articolul 16 (Bilanțul)**

1. Exercițiul financiar al Asociației începe la 1 ianuarie și se încheie la 31 decembrie a fiecărui an. La sfârșitul fiecărui an, Consiliul de Administrație procedează la elaborarea bilanțului final al Asociației și al bugetului.

2. Bilanțul final trebuie să fie aprobat în termen de patru luni de la sfârșitul anului, și anume până la data de 30 aprilie a anului următor.

3. Bilanțul și situația patrimonială, împreună cu raportul Consiliului de administrație și al Comisiei de Cenzori, trebuie să fie depuse, în termen de treizeci zile, spre aprobare către Ministerul Muncii și Politicii Sociale, Confindustria și sindicatele CGIL, CISL și UIL.

#### **Articolul 17 (Dizolvarea și încetarea activității)**

1. În caz de dizolvare a Asociației din orice cauză, Adunarea va numi trei (3) lichidatori, din care unul (1) desemnat de Confindustria, 1 (unul) de către sindicatele CGIL, CISL și UIL și 1 (unul) ales de comun acord. În caz de dezacord, al treilea lichidator va fi desemnat de către Președintele Asociației Naționale a Lichidatorilor.

2. Adunarea, la lichidarea Asociației, stabilește sarcinile lichidatorilor și ratifică activitatea acestora.

3. Patrimoniul net rezultat în urma lichidării trebuie să fie transferat sub formă de: asistență, caritate și educație, indicațiile fiind date de către Adunare.

În cazul absenței unui acord de alocare, acesta se realizează de către Ministerul Muncii, având în vedere obiectivele de mai sus și opiniile membrilor fondatori, prevăzute la articolul 4 din prezentul Statut.

#### **Articolul 18 (Modificarea Statutului)**

1. Prezentul Statut, ca și Regulamentul, poate fi modificat de către Adunare, la propunerea Comitetului Strategic al Membrilor. Modificările sunt depuse la Ministerul Muncii și Politicii Sociale pentru verificare, în conformitate cu paragraful 2 al articolului 118 din Legea din 23 decembrie 2000, nr. 388 cu modificările ulterioare.

#### **Articolul 19 (Dispoziții finale)**

1. Deși nu se prevede în mod expres în prezentul Statut, aplicarea normelor prevăzute de lege este obligatorie.

(Traducere: [Silviu Sârghi](#))

#### **Sursa:**

Statuto di FONDIMPRESA,

[http://www.fondimpresa.it/index.php?option=com\\_flexicontent&view=item&cid=2:contenuti&id=71:statuto](http://www.fondimpresa.it/index.php?option=com_flexicontent&view=item&cid=2:contenuti&id=71:statuto)



## III.5.REGULAMENT/ REGOLAMENTO

### **Articolul 1 (Funcționarea FONDIMPRESA)**

1. Prezentul regulament se referă la disciplina de funcționare a FONDIMPRESA- Fondul Comun Interprofesional Național de Formare Continuă, stabilit în conformitate cu alineatul 1 al art.118 din Legea nr.388/2000, cu modificările ulterioare și cu acordul interconfederal semnat de Confindustria și CGIL, CISL, UIL pe data 18 ianuarie 2002, astfel cum a fost modificat prin Acordurile din 07 aprilie 2006, 26 noiembrie 2008 și 18 noiembrie 2010.
2. Contribuțiile întreprinderilor care optează pentru vărsarea la FONDIMPRESA a sumelor plătite la INPS sunt depozitate în contul bancar special deschis de către FONDIMPRESA și sunt utilizabile în conformitate cu procedurile stabilite de Consiliul de Administrație.
3. Costurile de funcționare și conducere a FONDIMPRESA, în conformitate cu bugetul, sunt contabilizate separat și vărsate într-un cont bancar special "FONDIMPRESA – cheltuieli de funcționare și conducere", pentru a fi utilizate în conformitate cu procedurile stabilite de Consiliul de Administrație.

### **Articolul 2 (Activitatea Asociației)**

1. Activitatea FONDIMPRESA are ca beneficiari angajații din întreprinderile care aderă la aceasta.
2. FONDIMPRESA, ca parte a liniei sale strategice de programarea a activităților de formare definite în Acordul interconfederal din 18 ianuarie 2002, astfel cum a fost modificat prin Acordurile din 07 aprilie 2006, 26 noiembrie 2008 și 18 noiembrie 2010.
  - a. promovează și finanțează, în conformitate cu procedurile prevăzute la alineatul 1 și următorul articol 118 din Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare, planurile de formare continuă convenite între partenerii sociali, în special a celor referitoare la sănătate și siguranță;
  - b. finanțează, într-o manieră directă, activități de pregătire, studii și cercetări despre organizarea și funcționarea planurilor de formare, precum și pentru planuri naționale de formare, de importanță deosebită pentru inovarea competențelor în anumite domenii, în funcție de inovațiile tehnologice apărute;
  - c. efectuează planificarea, coordonarea, monitorizarea și verificarea dezvoltării formării continue la nivelul teritoriului național.
3. În afara activităților finanțate din resursele din art.118 din Legea nr.388/2000, cu modificările ulterioare, FONDIMPRESA are atribuite sarcini legate de activitățile care sunt în concordanță cu obiectivele instituționale sau în care părțile sunt de acord să i le dea în materie de formare profesională continuă.

### **Articolul 3 (Directorul General)**

1. Responsabilitatea operațională a Fondului este încredințată unui Director General numit de către Consiliul de Administrație, la propunerea Președintelui.
2. Directorul general:
  - a. îndeplinește sarcinile care îi sunt atribuite de către Consiliul de Administrație, în conformitate cu modelul de organizare aprobat de Consiliul de Administrație;
  - b. coordonează fundamentarea proiectelor de formare care urmează să fie prezentate Consiliului de Administrație, în conformitate cu criteriile definite de Consiliu, pe baza deliberărilor sale;

c. are responsabilitatea operațională a structurii de FONDIMPRESA și răspunde față de Președinte și Consiliul de Administrație;

d. trimestrial pregătește un raport tehnico-economic care prezintă activitatea realizată și îl prezintă Consiliului de Administrație;

3. Comitetul de Direcție (Comitato di Direzione) este format din Directorul General, care are în coordonare Directorii de Domenii prevăzuți în organigrama adoptată de către Consiliul de Administrație, cărora Directorul General le poate încredința, pe perioade determinate, competențe operaționale specifice.

#### **Articolul 4**

##### **(Fondul Comun Teritorial (Le Articolazioni Territoriali))**

1. FONDIMPRESA, în conformitate cu primul paragraf al art. 118 din Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare, în conformitate cu rezoluția adoptată de Consiliul de Administrație, pentru a dezvolta activități la nivel teritorial, pot înființa Organisme Bilaterale Regionale (Organismi Bilaterali Regionali) conform statutelor și regulamentelor lor, în concordanță cu Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare sau, în mod alternativ, ca organism paritar la nivel regional.

Consiliul de administrație, după ce a evaluat statutele și organizarea acestor organisme, corelate cu scopul și funcționarea FONDIMPRESA, recunoaște aceleași organisme ca fiind Organisme ale Rețelei Teritoriale (Organismi quali Articolazioni Territoriali).

2. Fondurile Comune Teritoriale recunoscute de FONDIMPRESA, în conformitate cu paragraful precedent, au ca sarcină în domeniul educației continue, relațiile de cooperare și coordonare cu administrația publică, cu scopul de a menține legătura cu planificarea regională în materie de formare.

3. Fondurile Comune Teritoriale, cu o capacitate tehnică adecvată și pe baza criteriilor definite de către Consiliul de Administrație al FONDIMPRESA realizează:

- a) promovarea planurilor de formare;
- b) verificarea cerințelor în conformitate de planuri de formare;
- c) monitorizarea activităților de formare prin colectarea de informații, pe baze informatice și în legătură cu FONDIMPRESA.

4. Fără a aduce atingere definiției de la articolul 7, alineatul 5, în ceea ce privește controlul, Fondurile Comune Teritoriale, în cazul identificării de activități formative care nu sunt conforme cu dispozițiile legale, trebuie să furnizeze imediat informații la FONDIMPRESA pentru a se lua măsurile cuvenite.

5. Fondurile Comune Teritoriale trebuie să prezinte Consiliului de Administrație al FONDIMPRESA, până la data de 30 septembrie a anului care precede anul la care se referă, un buget referitor la desfășurarea activităților prevăzute la alineatul 3, întocmit în conformitate cu criteriile stabilite de FONDIMPRESA. Orice modificare a bugetului aprobată trebuie să fie comunicată la FONDIMPRESA și aprobată, înainte de executarea de cheltuieli majorate.

6. Fondurile Comune Teritoriale trebuie să prezinte, în termen de trei luni de la sfârșitul anului, un buget final al cheltuielilor efective în desfășurarea activităților menționate la punctul 3 de mai sus, din care suma nu poate fi mai mare decât cea prevăzută în bugetul aprobat.

7. Fondurile Comune Teritoriale sunt obligate să transmită periodic, la cel mult șase luni, la FONDIMPRESA, un raport cu privire la activitățile desfășurate, precum și orice informații despre funcționarea proprie.

#### **Articolul 5**

##### **(Consiliul Fondurilor Comune Teritoriale) (Consulta delle Articolazioni Territoriali)**

1. În scopul examinării modului de îndeplinire a politicii de formare care să fie aplicată în fiecare an și pentru monitorizarea aplicării acestora, este instituită o a doua modalitate stabilită de către Consiliul de Administrație:

Un Consiliu al Fondurilor Comune Teritoriale prevăzut la articolul 4 și un Consiliu pe Domeniu (una Consulta delle Categorie), compus din reprezentanți ai părților stipulate în contractul colectiv de muncă la nivel național, care au sarcina de a dezvolta relațiile bilaterale cu FONDIMPRESA.

2. Ambele comitete consultative se întrunesc cel puțin o dată pe an.

## **Articolul 6 (Distribuția resurselor)**

1. Resursele financiare ale Fondurilor se stabilesc pe baza activității realizate efectiv, în conformitate cu articolul 4, punctul 3, precum și cu costurile aferente, în cadrul unui program de activități elaborate pe baza aderării efective a întreprinderilor din teritoriu și aprobate de Consiliul de Administrație al FONDIMPRESA.

2. Resursele financiare vărsate de întreprinderi și transferate de către INPS sunt alocate de către Consiliul de Administrație, conform următoarei defalcări:

a) 70% pentru finanțarea activităților de formare convenite în modul prevăzut la Secțiunea 10, litera a) a Acordului interconfederal din 18 ianuarie 2002, astfel cum a fost modificat prin Acordurile de 07 aprilie 2006, 26 noiembrie 2008 și 18 noiembrie 2010;

b) 26% pentru finanțarea activităților de formare în contextul planurilor comune, convenite cu întreprinderile, la nivel individual, sectorial sau teritorial, și ținând cont de criteriile de solidaritate în teritorii față de întreprinderi, și pentru finanțarea activităților prevăzute la alineatul 7, literele a), b) și c) din Acordul interconfederal din 18 ianuarie 2002, cum a fost modificată prin Acordurile de 07 aprilie 2006, 26 noiembrie 2008 și 18 noiembrie 2010.

Consiliul de Administrație trebuie să realizeze anual programarea activelor aferente, în conformitate cu linia stabilită de Comitetul Strategic al Membrilor.

c) 4% pentru a acoperi costurile de administrare și funcționare a FONDIMPRESA și ale Fondurilor Comune Teritoriale.

## **Articolul 7 (Proceduri pentru finanțarea activităților de formare)**

1. Fondurile Comune Teritoriale, după verificarea cerințelor de conformitate ale planurilor comune de formare, menționate la articolul 2, propun printr-un raport special către FONDIMPRESA spre aprobare și finanțare, cu care sunt transmise și planurile pentru mai multe zone regionale; această verificare se efectuează direct de către FONDIMPRESA.

2. FONDIMPRESA, pe baza criteriilor și procedurilor de evaluare stabilite de Consiliul de Administrație, procedează la aprobarea finanțării.

3. Proiectele trebuie să indice responsabilul de proiect și eventuala structură formativă care se intenționează a fi pusă în aplicare.

4. Modalitățile de decontare a finanțării și documentația necesară sunt definite pe baza principiului de redistribuire a resurselor vărsate de întreprinderi și transferate la INPS, și în conformitate cu criteriile care vor asigura accesul egal, cu maximă rapiditate, simplitate și uniformitate pe întreg teritoriul național.

5. Fără a aduce atingere funcției de verificare a contabilității administrative, de competența exclusivă a administrației publice, care nu pot fi reduse sau transferate, fie în regim temporar, la FONDIMPRESA, controlul activităților finanțate constă, în a facilita rolul administrației publice, în dovada existenței auto-certificării corespunzătoare de către beneficiarii împrumuturilor pentru desfășurarea efectivă a activităților financiare, a costurilor și reflectarea acestora și în registrele contabile, precum și de confirmare a creanțelor, dacă este cazul, făcute de auditori sau de Președintele Comisiei de Cenzori conform corespondenței acestor costuri în înregistrările contabile ale societății beneficiare.

Pentru planurile de formare profesională care implică un total de cel puțin 500 de angajați, în cazul în care sunt implicate mai multe întreprinderi, sau cel puțin 300 de angajați, în cazul în care este vorba de o singură întreprindere, se formează un Comitet de Pilotaj (Comitato di Pilotaggio) alcătuit în mod paritar din reprezentanți ai organizațiilor semnatare ale acestor planuri.

FONDIMPRESA dobândește prin acest Comitet toate informațiile privind formarea continuă.

## **Articolul 8 (Demararea Asociației)**

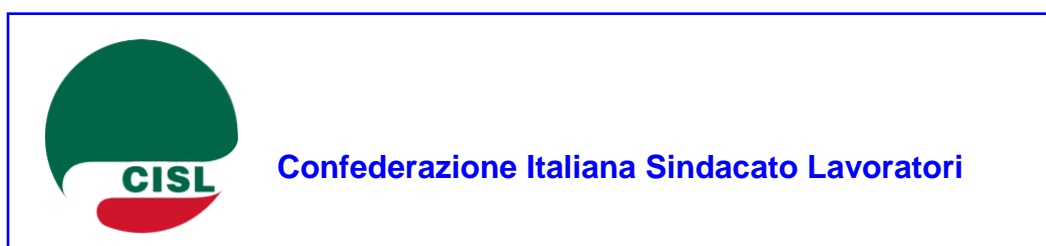
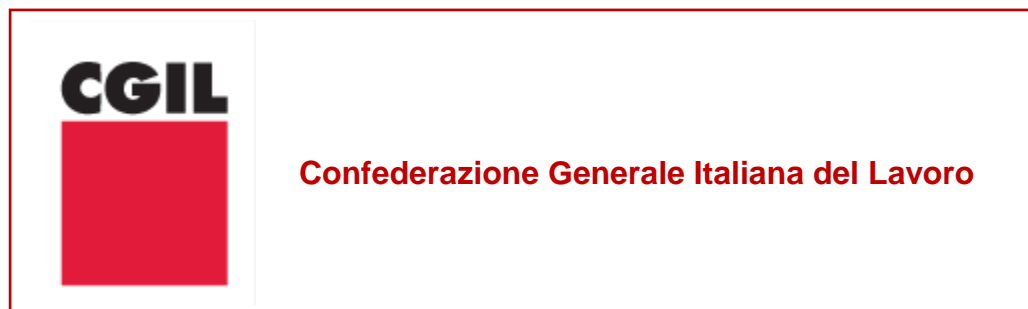
1. Faza de demarare a FONDIMPRESA începe cu alocarea de resurse conform art. 118, alin10 și 12, litera b) din Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare, de către Ministerul Muncii și Politicii Sociale, până la sfârșitul exercițiului financiar.

2. Pentru a opera în timpul acestei faze, Consiliul de Administrație întocmește un plan operațional al activităților de utilizare a resurselor alocate prin Decret Ministerial, pentru ca FONDIMPRESA să aibă o organizare corespunzătoare, chiar și în teritoriu, și să fie dotată cu echipamente și competențe adecvate pentru sarcinile încredințate prin art. 118 din Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare, în conformitate cu criteriile stabilite în acest sens de către Ministerul Muncii.

#### **Articolul 9 (Modificarea Regulamentului)**

1. Prezentul Regulament poate fi modificat prin hotărâre a Adunării pe baza propunerii Comitetului Strategic al Membrilor.

2. Amendamentele vor fi depuse la Ministerul Muncii și Politicii Sociale pentru verificarea conformității menționate la alineatul 2 al articolului 118 din Legea nr. 388/2000, cu modificările ulterioare.



## Bibliografie

1.       \*\*\*       CEDEFOP-**Terminology of European education and training policy**, Second Edition, A selection of 130 key terms Luxembourg: Publications office of the European Union, 2014
2.       \*\*\*       **Decizia 98/500/CE din 20 mai 1998 privind constituirea comitetelor de dialog sectorial, menite să promoveze dialogul între partenerii sociali la nivel european**, [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_dialogue/em0022\\_ro.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/em0022_ro.htm)
3.       \*\*\*       **Dialogue social sectoriel**, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr>
4.       \*\*\*       **Droit individuel à la formation**, [http://fr.wikipedia.org/wiki/Droit\\_individuel\\_%C3%A0\\_la\\_formation](http://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_individuel_%C3%A0_la_formation)
5.       \*\*\*       **ECORYS Nederland BV in cooperation with KBA, Sector Councils on Employment and Skills at EU level**, Rotterdam, 2010, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)
6.       \*\*\*       **Étude comparée des différents systèmes de formation professionnelle, Introduction et tentative de typologies**. [http://www.institutmontaigne.org/res/files/orderfile/benchmark\\_formation\\_professionnelle\\_OCDE-1.pdf](http://www.institutmontaigne.org/res/files/orderfile/benchmark_formation_professionnelle_OCDE-1.pdf)
7.       \*\*\*       Eurofound, **European sectoral social dialogue**, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansectoralsocialdialogue.htm>
8.       \*\*\*       Eurofound, **European sectoral social dialogue**, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansectoralsocialdialogue.htm>
9.       \*\*\*       **European Sector Skills Councils**, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784>
10.      \*\*\*       Finnish National Board of Education (2010). **Vocational education and training in Finland; Vocational competence, knowledge and skills for working life and further studies**. Helsinki: the Ministry of Education and Culture, <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=FIN>
11.      \*\*\*       **Formation continue en Finlande**, <http://www.europe-et-formation.eu/finlande.html?>
12.      \*\*\*       **Formation continue en France**, [http://fr.wikipedia.org/wiki/Formation\\_continue\\_en\\_France](http://fr.wikipedia.org/wiki/Formation_continue_en_France)
13.      \*\*\*       **La formation continue en entreprise en Allemagne, quelques repères**, Bulletin de L'OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOIS, octobre, 2010, volume 1, numéro 2, <http://www.oce.uqam.ca/les-bulletins/23-foentrepriseallemagne.html>
14.      \*\*\*       **Le système de formation professionnelle en Italie**, [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/212/7010FR\\_0.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/212/7010FR_0.pdf)
15.      \*\*\*       **OPCA DEFI, Rapport d'activité 2013**, <http://www.opcadeni.fr/actualites/actualites-opca-defi/actualite/article/-80152e604d.html>
16.      \*\*\*       **Services pour l'Emploi, Travail, Education et Formation en Italie. Le système de formation professionnelle**, [transalp.lavorosenzafrontiere.org/.../italia/servic...](http://transalp.lavorosenzafrontiere.org/.../italia/servic...)
17.      \*\*\*       **Services pour l'Emploi, Travail, Education et Formation en Italie. Le système de formation professionnelle**, [transalp.lavorosenzafrontiere.org/.../italia/servic...](http://transalp.lavorosenzafrontiere.org/.../italia/servic...)
18.      \*\*\*       **What sector skills council**, <http://www.power.nsacademy.co.uk/about-us/what-sector-skills-council>
19.      Angheluță, S      **Comitetele sectoriale – structuri de dialog social la nivel sectorial**, Seminarul Național "Rolul și implicarea organizațiilor patronale în dialogul social tripartit și bipartit", februarie, 2011
20.      Bourdat, M        **La formation dans 6 pays d'Europe: quelle influence du cadre légal?**, 9 avril 2012, <http://www.formation-professionnelle.fr/2012/04/09/la-formation-dans-6-pays-deurope-quelle-influence-du-cadre-legal/>
21.      Heidemann, W     **La formation continue en Allemagne, Regards sur l'économie allemande**, mai 2010, <http://rea.revues.org/4083>
22.      Chéron, A         - **L'évolution de la formation professionnelle continue : une perspective internationale**, Edhec Business School, janvier 2011
23.      Hippach-Schneider, U.ș.a.   **Vocational education and training in Germany. Short description**. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Panorama series; 138 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007
24.      Monville, M       **Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux**, 2007, [www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf)
25.      Palacios, R.Ch.    P.R., **Système de formation professionnelle continue en France: institutions et acteurs**, CNAM, [http://rolpalacios.wordpress.com/2013/02/01/systeme\\_formation\\_professionnelle\\_continue\\_france\\_institutions\\_acteurs/](http://rolpalacios.wordpress.com/2013/02/01/systeme_formation_professionnelle_continue_france_institutions_acteurs/)
26.      Rainbird, H       **La Formation continue en Grande-Bretagne**, [http://pmb.cereq.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=558](http://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=558)
27.      Volmari, K ș.a.    **A bridge to the future: European policy for vocational education and training 2002–2010, National policy report – Finland**, Helsinki 15 November 2010

## SUPLIMENTELE REVISTEI "PARTENER"

Încă de la apariția primului său număr, revista Federației Patronale Petrol și Gaze și-a propus să contribuie la informarea cititorilor săi cu **aspecte de actualitate din domenii de interes pentru activitatea patronală**. Acestea au fost incluse în rubricile specializate ale revistei sau în lucrări de mai mari dimensiuni editate ca suplimente ale revistei.

Lucrările au fost editate și difuzate în formă tipărită, precum și în format digital, pe website-ul FPPG: [www.fppetrolgaze.ro](http://www.fppetrolgaze.ro).

Prezentăm în continuare [Lista suplimentelor editate de la prima apariție și până în prezent](#).

Lucrările pot fi consultate la sediul FPPG sau pe website-ul Federației.

- **2010, mai** "Din activitatea patronală internațională" (I)
- **2010, septembrie** "Modernizarea managementului organizațiilor patronale din România", difuzată cu ocazia Conferinței cu tema "Ce trebuie făcut pentru un patronat eficient al companiilor din România"
- **2010, noiembrie** "Din activitatea patronală (II) Organizații patronale și profesionale din sectorul de petrol și gaze"
- **2010, decembrie** "Organizații patronale și profesionale din sectorul de energie electrică, petrol și gaze"
- **2011, aprilie** "Din activitatea patronală internațională" (III)
- **2011, septembrie** "Din activitatea patronală internațională" (IV)
- **2012, ianuarie** "DIN ACTIVITATEA PATRONALĂ INTERNAȚIONALĂ", editată de ARTPRESS din Timișoara ( ISBN 978-973-108-439-8)
- **2012, noiembrie** "Organizații patronale și profesionale din sectorul de energie electrică, petrol și gaze", Ediția a II-a
- **2013, noiembrie** "Din activitatea patronală internațională. Organizații patronale și profesionale din sectorul de petrol și gaze", Ediția a II-a

Colectiv de elaborare:

**Silviu Sârghi – coordonator**

**Andreea Dumitru**

**Diana Sîrghi**



Editarea și multiplicarea lucrării au fost realizate de **Federația Patronală Petrol și Gaze și Comitetul Sectorial Energie Electrică, Termică, Petrol și Gaze**



**Supliment  
al**

**Partener**  
Revista Federației Patronale Petrol și Gaze