



PROPUNERE DE POLITICĂ PUBLICĂ

Programul Inițiativa Națională de Educație Continuă a Adulților (INECA)



***Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!***

Instituția inițitoare	Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția de Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Formularea problemei	Pe măsură ce politicile de ocupare a forței de muncă și cele educaționale caută să găsească un spectru mai larg de soluții, prin crearea unor mecanisme instituționale care să răspundă nevoilor profesionale pe întreaga perioadă a vieții active, îndrumarea carierei profesionale devine o temă importantă pentru intervențiile de politici publice. O intervenție de politică vizează stabilirea cadrului de funcționare și a resurselor alocate pentru realizarea ei. Provocările legate de o asemenea abordare sunt legate de <i>deficiențele de coordonare dintre componenta de ocupare și cea educațională</i>. Specializarea forței de muncă are nevoie de o abordare comprehensivă, analizele globale sau sectoriale privitoare la nevoile specifice de competențe și abilități fiind puține. Efectele intervențiilor punctuale în privința educației vocaționale și a sistemului de training sunt limitate încă din punct de vedere cantitativ pentru piața forței de muncă. <i>Dintre constrângerile identificate, se numără:</i> • <i>oferta limitată de educație non-formală și training;</i> • <i>Participare mică în cadrul programelor de calificare vocațională pentru angajații cu calificare scăzută;</i> • <i>Coordonare deficitară între principalii promotori ai unor asemenea programe;</i> • <i>Monitorizare insuficientă a programelor, inclusiv în privința asigurării calității sau a competențelor formatorilor.</i> <i>Corelarea slabă la nivel regional dintre cererea și oferta de muncă precum și a ocupațiilor se observă în numărul mult mai mic de locuri de muncă disponibile în zonele cu activitate industrială modestă.</i> Paradoxal, echilibrarea la nivel național ar presupune o mobilitate ridicată a forței de muncă, indicator care în România are un nivel foarte scăzut. Mobilitatea rezidențială este la nivelul cel mai scăzut din UE, cu un procent mai mic de 2% din populație pentru un interval de 5 ani, în comparație cu nivelul de 18% al mediei indicatorului la nivelul UE. Din acest punct

	de vedere, este necesară îmbunătățirea acestui indicator pentru realizarea unei mobilități interne către centrele urbane dinamice economice. Acest context a situat România în grupul țărilor în care angajatorii întâmpină cele mai mari dificultăți de ocupare a necesarului de forță de muncă, cu un procent de 81%, față de o medie de 45% (Manpower, 2019).
Denumirea politicii publice	<i>Programul Inițiativa Națională de Educație Continuă a Adulților (INECA)</i>
Care sunt cauzele și efectele problemei?	Specializarea forței de muncă are nevoie de o abordare comprehensivă, lipsind analizele globale sau sectoriale privitoare la nevoile specifice de competențe și abilități. Efectele intervențiilor punctuale în privința educației vocaționale și a sistemului de training sunt limitate din punct de vedere al relevanței cantitative pentru piața forței de muncă. <i>Cauzele au fost identificate de angajatori la nivelul abilităților insuficient corelate cu nivelul cerut în piață, a echipamentelor depășite tehnologic, folosite pentru pregătire sau a metodelor educaționale aplicate, precum și a sarcinilor administrative împovărătoare pentru întreprinderile partenere în programul vocațional dual .</i> Indicatorii relevanți pentru analiza raportului dintre cererea și oferta de forță de muncă, pentru identificarea penuriei sau surplusului existent în piață sunt: <i>Penuria cantitativă (quantitative shortage)</i>, în cazul unei ocupații sau sector industrial este caracterizată de o rată relativ mare (peste media înregistrată pe sectoare) de noi angajări la nivel național (există locuri vacante dar ele sunt ocupate rapid). În același timp, o rată mică de persoane neangajate anterior, în rândul noilor angajări (ceea ce arată că persoanele neangajate dintr-o anumită ocupație, ocupă joburi disponibile într-un interval scurt de timp). <i>Penuria calitativă (qualitative shortage)</i> a forței de muncă într-un sector sau pentru o ocupație este descrisă de o rată mare a numărului noilor angajări raportat la numărul total al angajaților și de rată mare a neangajaților anterior

	în numărul noilor angajări, ceea ce indică un context în care deși există multe locuri vacante într-un sector și un număr mare de candidați potențiali, locurile vacante nu sunt ocupate pe termen scurt (CE, Annual Report on Intra-EU Labour Mobility, 2018, p. 145). <i>O constrângere severă este reprezentată de variația slabă a ratelor de ocupare și de șomaj la fluctuațiile modelate de ciclul economic. Sectorul construcțiilor joacă un rol instrumental ca acces pe piața muncii pentru muncitorii necalificați.</i> Sindicatele sunt partenerii sociali care se pot implica în politica de ocupare și în etapa de îndrumare de carieră. La nivelul Uniunii Europene am identificat mai multe studii de caz, în care sindicatele au un rol coordonator al procesului de îndrumare, finanțate direct sau indirect de UE sau guvernele naționale.
Prezentarea datelor statistice care susțin definirea problemei.	Competențele disponibile pe piața forței de muncă sunt slab corelate cu nevoile sectoarelor economice aflate în plină dezvoltare. 81% din angajatori au declarat că dificultățile în procesul de recrutare sunt în creștere. Cele mai mari se regăsesc în ocuparea pozițiilor de electricieni, sudori, mecanici, ingineri specializați pentru sectoarele industriei chimice, echipamentelor electrice, mecanice și civile (Manpower, 2018). Sectorul TIC, aflat în plină expansiune, mai ales în zonele în care clusterelor specializate (ex. Cluj) au un potențial semnificativ de dezvoltare, este afectat de limitele ofertei de forță de muncă specializată. De exemplu, numărul tinerilor (20-29 ani) care dețin o diplomă în știință, tehnologie, inginerie sau matematică a înregistrat o scădere, de la 16,6 / 1000 de indivizi pentru anul 2014, la 14,4 în anul 2016 (media UE este de 19,1). Abilitățile IT ale populației se situează la un nivel încă modest, de 29% (Comisia Europeană, 2018), fiind o reprezentare a necorelării abilităților dezvoltate cu nevoile sectorului IT. Conform studiului Manpower, România face parte din grupul țărilor în care angajatorii întâmpină cele mai mari dificultăți de ocupare a necesarului de forță de muncă, cu un procent de 81%, față de o medie de 45%.

	Din acest punct de vedere, oferta de muncă este puternic limitată de tendința de îmbătrânire a populației, pe fondul scăderii dramatice a sporului demografic prezent pe toată perioada de după 1990 (în ultimii 10 ani, populația totală a scăzut cu 4,8%, în timp ce resursele de muncă cu 9%, una din cele mai mari rate din UE). <i>Rata de angajare a crescut în ultimii 5 ani, până la un nivel de 65,5% în anul 2017</i>, depășind nivelul anterior crizei economice de 64,4%. Rata șomajului înregistrată în decembrie 2018, de 3,8%, este cea mai mică comparativ cu ultima decadă. De asemenea, emigrația unei importante părți a forței de muncă tinere (se estimează că peste 3,5 milioane de români trăiesc în străinătate, reprezentând 23,3% din populația activă, World Bank, 2018) amplifică severitatea problemei, lăsând neocupate un număr substanțial de locuri de muncă disponibile, ceea ce constituie o amenințare pentru potențialul de creștere și eficiența operațională a companiilor românești (CE, Semestrul European, Raport de țară, 2019, p. 29). Aceste presiuni asupra pieței forței de muncă cauzează o <i>pierdere estimată din potențialul de creștere economică pe un interval de 0,6-0,9% PIB anual</i> (FMI, 2016). La nivel regional, emigrarea din zonele rurale pentru populația tânără (15-34 ani) este mai pronunțată pentru regiunile Nord-Est și Sud-Muntenia. Această tendință crează o problemă pe care economia nu a experimentat-o în trecutul apropiat.
Ce grupuri sunt afectate și în ce măsură?	Adulții activi pe piața muncii, cu vârsta cuprinsă între 30-59 de ani care nu au reușit finalizarea unui program formal de calificare anterior. Persoanele care nu au definitivat clasele primare, limita minimă este de 25 ani. Limita maximă de vârstă este de 59 ani.
Ce implicații ar putea avea lipsa de acțiune guvernamentală în domeniu?	În termeni structurali, forța de muncă din România reprezintă pe principala sa componentă, a contractelor de muncă cu normă întreagă, 5,2 milioane de persoane angajate, corespunzător unei acoperiri a populației active de 62,14%, mult sub media europeană a indicatorului de 84,6%. Distribuția acestora la nivel regional arată o concentrare masivă a numărului contractelor de muncă la nivelul Regiunii București-Ilfov, de 27%, la un ecart semnificativ față de următoarele regiuni, Nord-Vest și Centru, respectiv, 13,19 și 12,28%. (Piarom, 2019). Ponderea mică a numărului de contracte înregistrată în Regiunea Sud-Vest de doar 6,93%, reflectă o discrepanță semnificativă la nivel regional

	pentru acest indicator. Structura forței de muncă este modelată de prezența sectoarelor industriale competitive cu implicații în gradul de concentrare a muncitorilor calificați și specialiștilor la nivel teritorial. În condițiile unei creșteri economice la rata prognozată, deficitul de forță de muncă pe termen mediu, a fost estimat de Comisia Națională de Prognoză la aproximativ 1,1 milioane de angajați.
Scop	Stimularea participării la programele de formare profesională continuă prin creșterea participării adulților pe timpul perioadei active și dezvoltării carierei a celor cu educație formală minimă pentru reducerea penuriei de forță de muncă.
Obiective generale/ obiective specifice	<i>Îmbunătățirea nivelului de educare/calificare a adulților pentru fructificarea unui spectru mai larg de oportunități profesionale și prelungirea perioadei active în piața muncii, pentru o diminuare a cererii de forță de muncă calificată.</i> Direcțiile majore de acțiune propuse în vederea atingerii scopului declarat sunt: <i>1. Crearea și consolidarea unui corp de consilieri de carieră la nivelul organizațiilor sindicale</i> Acest obiectiv specific se estimează că poate fi atins prin parcurgerea a 5 etape intermediare distincte, respectiv: 1.1. Crearea și consolidarea centrelor de consiliere organizate de sindicate 1.2. Crearea și susținerea capacității centrelor de consiliere în susținerea cooperării dintre sindicate și patronate în vederea identificării necesarului de forță de muncă calificată și lucrătorilor beneficiari. 1.3. Susținerea activităților de promovare a accesului la educație printre persoanele beneficiare prin diseminarea informațiilor și activități de mobilizare (pentru creșterea conștientizării oportunității de a obține o calificare sau de

	training); De asemenea, campania de mobilizare va avea ca efect generarea interesului de îmbunătățire a abilităților proprii; Toate aceste activități de mobilizare se vor desfășura în afara instituțiilor de învățământ. Mobilizarea are loc la locul de muncă și poate lua forma informării, consilierii, consultării. 1.4. Creșterea numărului spațiilor destinate educației vocaționale, training și IT 1.5. Consolidarea și îmbunătățirea cadrului de monitorizare, evaluare și raportare a activității centrelor de consiliere 2. Creșterea și consolidarea capacității confederațiilor naționale de coordonare a centrelor de consiliere a carierei. Acest obiectiv se estimează că poate fi atins prin parcurgerea a 4 etape intermediare distincte, respectiv: 2.1. Crearea și operaționalizarea unei Federații a comunității de consilieri de carieră și a unor mecanisme-suport funcționale de a coordona întreaga rețea a organizațiilor sindicale, cu o atenție pentru nivelul local precum și asigurare a cooperării dintre confederațiile sindicale, patronate, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, instituții educaționale 2.2. Creșterea capacității organizațiilor sindicale de la nivel local de consiliere și training. 2.3. Crearea unui sistem de evaluare a performanțelor organizațiilor sindicale de la nivel local în activitatea de coordonare a corpului de consilieri 2.4. Promovarea accesului la educație și calificare a lucrătorilor pentru creșterea conștientizării oportunității de a obține o calificare sau de training.
	<i>Beneficiari direcți:</i> adulții activi pe piața muncii, cu vârsta cuprinsă între 30-59 de ani care nu au reușit finalizarea unui program formal de calificare anterior.

Beneficiari	<i>Beneficiari indirecti:</i> sindicate, patronate și instituții de învățământ. Serviciile de consiliere vor fi organizate de sindicate iar în prima fază a programului este necesară identificarea și pregătirea unui grup de consilieri de orientare în carieră dintre membrii activi, interesați în motivarea lucrătorilor pentru folosirea oportunităților de educație vocațională. Centrele de competențe organizate la nivelul sindicatelor vor constitui și punctele de contact și cooperare cu angajatorii și unitățile de educație vocațională.		
	Descrierea opțiunilor de soluționare a problemei/problemelor identificate		
Variante de soluționare	Varianta 1 Programul de creare a centrelor de consiliere de carieră <i>Învățarea și dezvoltarea abilităților sunt două dimensiuni în care sindicatele au dovedit că se pot implica cu succes pentru abordarea piețelor forței de muncă caracterizate de penurie în privința unor abilități/calificări. Prin coordonarea acțiunilor cu angajatorii, acoperirea nevoilor de dezvoltare a abilităților sau de recalificare au avut ca efect creșterea productivității. Implicarea sindicatelor are mai multe avantaje: în primul rând, prin intermediul negocierilor cu angajatorii pot obține pachete contractuale care să includă și dezvoltarea abilităților; în al doilea rând, pot oferi servicii de</i>	Impact 1 Economic Din punct de vedere al resurselor bugetare, implementarea prezentei variante presupune: - pe termen scurt, creșterea alocării de resurse publice pentru activități de analiză, reglementare, planificare și/sau organizare a secretariatului și Comisiei pentru derularea mecanismului de acordare a sprijinului financiar ;	Buget estimat 1 3.315.000 RON în ipoteza în care vor fi susținute până la 10 centre locale de consilieri de carieră, pe durata a 3 ani, cu un suport de 70.000 / an / centru. Pentru centrele care au rezultate și activități cu depășirea

	<i>îndrumare a carierei direct către membrii săi, mai ales în privința oportunităților profesionale sau în situații de reorientare cauzată de restructurări sau schimbări tehnologice.</i> Coordonarea Programului se va realiza prin intermediul unui grup format din reprezentanți ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale și principalelor federații sindicale. Grupul de coordonare va avea sarcina de implementare, monitorizare, evaluare. La nivel regional și local, una din organizațiile partenere, inclusiv o instituție de învățământ. Programul este orintat către adulții activi pe piața muncii. Într-o primă fază, ținta programului este de 10 000 persoane beneficiare anual. Indivizii care nu depășesc nivelul primar de educație manifestă un interes mai scăzut decât persoanele ce au o educație medie. Atitudinea acestora față de educație este una neaducătoare de vreun beneficiu, prin urmare atragerea lor în program necesită un efort suplimentar. Acest	- pe termen mediu și lung, diminuarea alocării de resurse publice pentru activități de consiliere, informare, coordonare metodologică și acordare de asistență și suport în desfășurarea de activități specifice, monitorizare, control, evaluare, raportare. Pentru finanțarea activităților pe termen scurt se intenționează utilizarea cu prioritate a resurselor bugetare naționale. cu posibilitatea negocierii pentru viitoarea etapă de programare bugetară europeană a unui Program operațional care să includă alocare pentru programul de dezvoltare a centrelor de consultanță.	condițiilor minime, se poate mări alocarea cu partea variabilă, corespunzătoare îndeplinirii unor indicatori de performanță referitori la nivelul activităților de calificare realizate prin intermediul centrului (limita estimată este de 5 centre de excelență care pot însuma partea fixă și cea variabilă): 70.000 x 10 rețele x 3 ani + 70.000 x 5 rețele
--	--	--	--

	aspect justifică prevederea unor măsuri speciale pentru menținerea motivației de participare a beneficiarilor. Finanțarea poate fi folosită pentru susținerea studiilor, competențelor și abilităților, mai ales pentru disciplinele care îmbunătățesc abilitățile de învățare. Finanțarea va urmări cu prioritate calificarea vocațională pentru <i>lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 30-59 de ani, fără calificare și cu nivelul salariului minim sau din categoriile atipice de lucrători (norme parțiale de muncă). Limita minimă poate fi de 25 de ani în cazul lucrătorilor cu studii primare sau gimnaziale nefinalizate</i> și care pot accesa în paralel finalizarea educației gimnaziale. Programul va fi implementat printr-o cooperare tripartită pe nivele. Furnizorii de educație vor desfășura activitățile la spațiile de lucru, implementarea fiind una specifică, în cooperare cu angajatorii și reprezentanții lucrătorilor. Practic, prin raportare la obiectivele generale și obiectivele specifice propuse, implementarea acestei variate de soluționare ar presupune:	Mediu de afaceri/Social Din punct de vedere al impactului social, se estimează că varianta prezentată, în situația implementării, va conduce la o creștere a ofertei de forță de muncă calificată, cu o țintă de 10.000 beneficiari ai programului de calificare . <i>Impact așteptat: între 6 și 10 centre locale de consiliere de carieră ar putea fi create, mai ales în orașele mari, cu o capacitate de agregare de 200-300 de consilieri care ar deveni o componentă importantă a sistemului.</i> Programul de training pentru consilierii de carieră vor fi organizate pentru sprijinirea dezvoltării capacității de mobilizare a lucrătorilor beneficiari. De asemenea, autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități stabilite prin lege pentru implementarea	x 3 ani = 3.150.000
--	---	---	-----------------------------------

	- <i>Stabilirea cadrului partenerial</i> de cooperare tripartit Principiile aplicabile acestui cadru partenerial sunt următoarele: respectarea guvernantei pe mai multe niveluri, valorificarea experienței, a bunelor practici și a know-how-ului partenerilor relevanți, valorificarea resurselor și competențelor profesionale regionale, asigurarea asumării de către toate părțile implicate a intervențiilor programate. Activitățile finanțate vor viza implicarea sindicatelor în negocieri și colaborarea cu angajatorii, agențiile administrației publice centrale sau locale, alți parteneri sociali pentru: • dezvoltarea unei culturi de învățare continuă la locul de muncă; • îmbunătățirea accesului și depășirea barierelor care pot împiedica învățarea sau training-ul pentru calificare și competențe noi, inclusiv pentru categoriile marginale sau dezavantajate (angajații cu jumătate	politicilor subsecvente strategiilor ocupare a forței de muncă. Pentru finanțarea activităților pe termen mediu și lung, cheltuielile vor fi suportate din bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.	
--	---	---	--

	de normă sau cu un nivel scăzut al salariului, imigranți, minorități sau angajați mai vârstnici și vulnerabili); • creșterea conștientizării oportunităților, a potențialului și abilității de identificare a nevoilor și aspirațiilor pentru creșterea încrederii în propriile abilități; • asistarea lucrătorilor pentru o abordare potrivită a schimbărilor potențiale ori resctructurări organizaționale sau sectoriale, a șomajului sau pensionării sau pentru dezvoltarea conceptului de carieră sau a abilitățile transferabile pentru creșterea angajabilității; • promovarea folosirii învățării și consilierii bazate pe o abordare ITC; • identificarea unor oportunități de învățare flexibile la locul de muncă; • atragerea de noi membrii în mișcarea sindicală, inclusiv tineri lucrători. Programul va fi susținut din bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în primă fază printr-un acord		
--	--	--	--

	valabil pentru un termen de trei ani. Creditele bugetare acordate vor fi împărțite în două componente: • parte fixă: 70.000 lei / an pentru un proiect de creare a unui centru de consiliere, corespunzător îndeplinirii unui set minimal de criterii și activități; • parte variabilă: până la o limită suplimentară de 70.000 lei / an, corespunzătoare îndeplinirii unor indicatori de performanță referitori la nivelul activităților realizate de centrele de consultanță Sesiunile de training pentru consilierii de carieră care se referă la dezvoltarea abilităților de atragere și recrutare a potențialilor beneficiari, activităților de coordonare și identificare a oportunităților de carieră. Sesiunile de training vor avea un buget global de 500.000 lei. Din punct de vedere al <i>eficienței</i> (văzută ca raport între rezultatele obținute și eforturile depuse în vederea obținerii respectivelor rezultate) și al <i>eficacității</i> (văzută ca raport între rezultatele estimate și cele efectiv obținute), varianta descrisă:		
--	---	--	--

	- este în măsură a conduce la atingerea scopului propunerii de politică publică; - corespunde obiectivelor și direcțiilor de acțiune asumate prin documente strategice relevante, precum Strategie educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, facilitează implementarea recomandărilor în domeniu și integrează în cea mai mare măsură opiniile exprimate de partenerii de dialog social, respectiv de beneficiarii direcți ai normelor; - implică o serie de costuri asociate creării noului sistem, costurile de funcționare nediferind substanțial de cele actuale. Din punct de vedere al <i>fezabilității administrative</i>, principalele riscuri implicate de implementarea variantei descrise și care pot conduce la neobținerea rezultatelor estimate sunt generate de: - constrângerile de natură financiară și la nivel de resurse umane ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale		
	Varianta 2	Impact 2	Buget estimate 2

	<i>Programul Inițiativa Națională de Educație Continuă a Adulților (INECA)</i> Practic, prin raportare la obiectivele generale și obiectivele specifice propuse, implementarea acestei variate de soluționare ar presupune: Crearea comunității de consilieri de carieră va fi susținută printr-un program național care să ofere granturi anuale câștigate în urma unui proces competitiv care să susțină costurile administrative și condiționate de atingerea unor obiective de performanță (activități de calificare, educație vocațională, număr de lucrători calificați, sesiuni de training, număr de întreprinderi partenere în proiect) în vederea <i>sprijinirii constituirii unei Federații a comunității de consilieri de carieră și a unor mecanisme-suport funcționale de de a coordona întreaga rețea a organizațiilor sindicale, cu o atenție pentru nivelul local precum și asigurare a cooperării dintre confederațiile sindicale, patronate, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, instituții educaționale.</i>	Economic Din punct de vedere al resurselor bugetare, implementarea prezentei variante presupune: - pe termen scurt, creșterea alocării de resurse publice pentru activități de analiză, reglementare, planificare și/sau organizare a secretariatului și Comisiei pentru derularea mecanismului de acordare a sprijinului financiar ; - pe termen mediu și lung, diminuarea alocării de resurse publice pentru activități de consiliere, informare, coordonare metodologică și acordare de asistență și suport în desfășurarea de activități specifice, monitorizare, control, evaluare, raportare.	4.250.000 RON în ipoteza în care vor fi susținute până la 10 centre locale de consiliere în carieră, pe durata a 3 ani, cu un suport de 70.000 / an / centru. Pentru centrele care au rezultate și activități cu depășirea condițiilor minime, se poate mări alocarea cu partea variabilă, corespunzătoare îndeplinirii unor indicatori de performanță referitori la numărul
--	---	---	--

	Constituirea Federației este necesară pentru acoperirea unor activități partenariale care să includă: • reprezentarea comunității de consilieri de carieră în relație cu autoritățile centrale și locale ale administrației publice și cu alți stakeholderi; • rol de partener în consultările cu prilejul propunerilor de modificări normative și reglementări cu impact asupra sistemului de educație vocațională; • promovarea bunelor practici identificate; • construirea bazelor de date și realizarea de statistici privind necesarul de forță de muncă și de calificări; • rol metodologic în elaborarea modelelor de acorduri de realizare a standardelor ocupaționale, competențelor, calificărilor și programelor de training. • sprijin și suport pentru crearea altor centre de consiliere ale organizațiilor sindicale locale. Rolul sindicatelor și patronatelor în coordonarea programului este influențat de mai mulți factori:	Pentru finanțarea activităților pe termen scurt se intenționează utilizarea cu prioritate a resurselor bugetare naționale. cu posibilitatea negocierii pentru viitoarea etapă de programare bugetară europeană a unui Program operațional care să includă alocare pentru programul de dezvoltare a centrelor de consultanță în carieră. Mediu de afaceri/Social Din punct de vedere al impactului social, se estimează că varianta prezentată, în situația implementării, va conduce la o creștere a ofertei de forță de muncă calificată, ca beneficiar .	activităților și lucrătorilor atrași prin intermediul centrului (limita estimată este de 5 centre de excelență care pot însuma partea fixă și cea variabilă): $70.000 \times 10 \text{ rețele} \times 3 \text{ ani} + 70.000 \times 5 \text{ rețele} \times 3 \text{ ani} = 3.150.000$ Pentru sprijinirea constituirii Federației centrelor de consiliere în carieră va fi alocat un buget de 170.000 lei anual, condiționat de realizarea
--	---	--	--

	• rolul lor în elaborarea politicilor și legislației; de asemenea, rolul în dezvoltarea standardelor ocupaționale, competențelor, calificărilor și programelor de training; • preocupările lor privind agenda învățării pe întreaga perioadă a vieții profesionale; • condițiile pieței muncii • schimbarea pattern-urilor de muncă; • numărul IMM-urilor și a locurilor de muncă neafiliate mișcării sindicale; • nivelul de sindicalizare al lucrătorilor și companiilor; • diferențe sectoriale și diferențe în numărul de membri a sindicatelor • structura internă a sindicatelor, gradul lor de centralizare sau deconcentrate precum și capacitatea organizațiilor umbrelă de suport al dezvoltării capacității de consiliere;	<i>Impact așteptat: între 6 și 10 centre locale de consiliere de carieră ar putea fi create, mai ales în orașele mari, cu o capacitate de agregare de 200-300 de consilieri care ar deveni o componentă importantă a sistemului.</i> Programul de training pentru consilierii de carieră vor fi organizate pentru sprijinirea dezvoltării capacității de mobilizare a lucrătorilor beneficiari. De asemenea, autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități stabilite prin lege pentru implementarea politicilor subsecvente strategiilor ocupare a forței de muncă. Pentru finanțarea activităților pe termen mediu și lung, cheltuielile vor fi suportate din bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.	setului minim de activități (170.000 x 3 ani = 510.000 lei). Un buget global de 500.000 lei prevăzut pentru activitățile de mentorat și training dedicate consilierilor de carieră și viitorilor traineri în vederea constituirii unei mase critice de consilieri, cu un minim de sesiuni de mentorat și training prevăzute pentru fiecare centru.
--	--	---	--

	• gradul de acces la ICT în cadrul sindicatelor. • infrastructura de învățare și consiliere pentru adulți; • conștientizarea rolului potențial al sindicatelor în consilierea de carieră a lucrătorilor. • existența stimulentei pentru angajatori de a planifica dezvoltarea personală; • timpul alocat învățării sau dezvoltării de abilități să fie unul plătit atât pentru lucrători cât și pentru activiști; Rolul jucat de sindicatul consultanților este central pentru model, în suportul serviciilor de coaching, mentorat, amenajarea locurilor de învățare și popularizarea acestora. Consilierii se pot recruta pe bază de voluntariat și sunt principalii purtători ai culturii de învățare continuă, cu rol de negociere cu angajatorii pentru promovarea învățării la locul de muncă. Ca parte a programului, Confederațiile Sindicale pot demara propriile programe în care să fie derulate următoarele acțiuni:		
--	--	--	--

	• identificarea beneficiarilor ce vor studia în cadrul programului; • să ofere informațiile necesare despre educația adulților și posibilitățile de training; • motivarea grupului țintă de a accesa serviciile și a finaliza stagiul de pregătire; • motivarea angajatorilor de a disemina informațiile și de a oferi suport pentru educarea lucrătorilor și training; • de a face organizațiile sindicale mai conștiente de importanța învățării; • de încurajare a unei cooperări apropiate dintre instituțiile de învățământ și locurile de muncă. Principalul obiectiv este de a activa întreaga rețea a organizațiilor sindicale, cu o atenție pentru nivelul local. Federația sindicală va pregăti 300 de consilieri de competențe, interesați în motivarea lucrătorilor de a urma oportunitățile de învățare. Activitatea principală este una de consiliere personală, iar cei activi pot începe		
--	--	--	--

	educația și training-ul în cooperare cu angajatorul și instituțiile desemnate pentru educarea adultului. Ei sunt astfel identificați ca element de legătură dintre locurile de muncă și instituțiile de educație. Atenția specială acordată părții grupului țintă reprezentați de lucrătorii cu un nivel al salariului aproape de venitul minim. Activitatea de popularizare și conștientizare este una importantă inclusiv din perspectiva reacției angajatorilor care pot fi indiferenți sau chiar ostili unei acțiuni de dezvoltare a carierei lucrătorilor din teama creșterii mobilității acestora sau din interesul de a-i menține cu nivele scăzute ale salariului. Inclusiv lucrătorii nu sunt întotdeauna motivați de dezvoltarea propriei cariere, mai ales pentru lucrătorii nesiguri de siguranța locului de muncă. Programul va fi susținut din bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în primă fază printr-un acord valabil pentru un termen de trei ani. Creditele bugetare acordate vor fi împărțite în două componente:		
--	--	--	--

	• parte fixă: 70.000 lei / an pentru un proiect de creare a unui centru de consiliere, corespunzător îndeplinirii unui set minimal de criterii și activități; • parte variabilă: până la o limită suplimentară de 70.000 lei / an, corespunzătoare îndeplinirii unor indicatori de performanță referitori la nivelul activităților realizate de centrele de consultanță Sesiunile de training pentru consilierii de carieră care se referă la dezvoltarea abilităților de atragere și recrutare a potențialilor beneficiari, activităților de coordonare și identificare a oportunităților de carieră. Sesiunile de training vor avea un buget global de 500.000 lei. Din punct de vedere al <i>eficienței</i> (văzută ca raport între rezultatele obținute și eforturile depuse în vederea obținerii respectivelor rezultate) și al <i>eficacității</i> (văzută ca raport între rezultatele estimate și cele efectiv obținute), varianta descrisă: - este în măsură a conduce la atingerea scopului propunerii de politică publică;		
--	--	--	--

	- corespunde obiectivelor și direcțiilor de acțiune asumate prin documente strategice relevante, precum Strategie educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020, facilitează implementarea recomandărilor în domeniu și integrează în cea mai mare măsură opiniile exprimate de partenerii de dialog social, respectiv de beneficiarii direcți ai normelor;		
	Varianta 3 <i>Scenariul non-intervenției - funcționarea în limitele cadrului legal stabilit prin Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților și a HG nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice</i>		
Procesul de consultare	Organizații/instituții consultate: a) autorități și instituții publice b) reprezentanți ai societății civile: • Uniunea Generală a Industriașilor din România • Blocul Național Sindical • Fundația ANA BLOCUL NATIONAL SINDICAL Filiala	Rezultatul consultării: În urma consultărilor succesive, baza de fundamentare a propunerii a fost îmbunătățită. Urmare a îmbunătățirii bazei de fundamentare, precum și a rezultatului consultărilor directe, obiectivele și variantele de soluționare propuse au fost redefinite astfel încât să se	

	Maramures BLOCUL NATIONAL SINDICAL Unirea Cluj • Fundația Adam Mădălin • Camera de Comerț, Industrie, Navigație și Agricultură Constanța • Camera de Comerț și Industrie București • Centrul de Dezvoltare SMART Galați • Patronatul Tinerilor Întreprinzători din Regiunea de Sud-Est BLOCUL NATIONAL SINDICAL Filiala Suceava • Asociația Producătorilor de Materiale de Construcții din România • Federația Patronală IMM • Sindicatul Universității Babeș-Bolyai Cluj-Napoca • Centrul pentru Resurse Civice • Asociația ProDemocrația Botoșani • Asociația Elizabeth • Breasla Constructorilor Iași BLOCUL NATIONAL SINDICAL Filiala Bacau Sindicatul Liber Independent Dambovita Sindicatul CFR Marfa Iasi Sindicatul CASJ Brasov	asigure un răspuns cât mai relevant problemelor care au condus la necesitatea inițierii politicii publice. De asemenea, rezultatul consultărilor directe a permis și realizarea unei evaluări mai realiste a fezabilității propunerilor înaintate cu titlu de variante de soluționare, respectiv de variantă recomandată.
--	--	--

	Alianta Sindicatelor din Invatamant Suceava BNS Filiala Timis BNS Filiala Salaj Cartel ALFA Cluj Federatia Nationala Sindicala ALMA MATER Asociatia “Sanse egale pentru persoanele cu nevoi speciale” Barlad Camera de Comert si Industrie Bucuresti Asociatia de devoltare pentru Asistenta sociala si Formare Profesionala Constanta Sindicatul “Energie si Solidaritate” Targoviste Sindicatul Proeducatia dinTargu Mures Sindicatul PRO-AS Suceava Sindicatul Ambulanta Botosani Sindicatul Ambulanta Zalau		
Varianta de soluționare recomandată	Varianta 2 Prezentarea variantei <i>Programul se va concentra în principal pe consilierea privind educația vocațională inclusiv posibilitatea completării training-ului vocațional, în special pentru lucrătorii necalificați și nivel inferior de salarizare. De</i>	Termene preconizate de realizare Conform planului de acțiuni	Buget estimat

	<i>asemenea, consilierea în privința unor potențiale oportunități de programe educaționale suplimentare (ex. European computer driving license).</i> <i>Susținerea instituțională este oferită prin intermediul unei cooperări tripartite: sindicate, patronate și guvern. Serviciile de consiliere vor fi organizate de sindicate iar în prima fază a programului este necesară identificarea și pregătirea unui grup de consilieri de orientare în carieră dintre membrii activi, interesați în motivarea lucrătorilor pentru folosirea oportunităților de educație vocațională. Centrele de competențe organizate la nivelul sindicatelor vor constitui și punctele de contact și cooperare cu angajatorii și unitățile de educație vocațională. Cooperarea cu angajatorii este importantă iar motivarea participării acestora la program este importantă pentru diseminarea informațiilor privind cererea de forță de muncă precum și suportul pentru realizarea educației vocaționale pe model dual.</i> <i>Relația tripartită dintre angajatori, sindicate și unitățile de învățământ vocațional va urmări susținerea unui</i>		
--	--	--	--

	<i>proces simplu și practic, cu o consiliere bazată pe nevoile lucrătorilor, în special a celor cu venituri mici. Relația partenerială poate fi ulterior extinsă, pentru includerea altor actori cum sunt administrațiile locale sau agențiile locale de ocupare a forței de muncă, în special pentru agregarea rezultatelor și o calibrare mai bună a cererii cu oferta de locuri de muncă, mai ales în situații de schimbări accelerate cauzate de restructurări sau progres tehnologic.</i> Centrele de consiliere vor fi administrate și coordonate de principalele federații sindicale și patronale, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, conform acordului colectiv care să reprezinte fundamentul normativ al programului. De asemenea, o evoluție pozitivă a programului pilot va putea susține, ca un exemplu de bună practică, o perspectivă integrată a perspectivei de carieră a adultului, cuprinsă într-o viitoare lege a educației adultului. Scopul programului este circumscris întâmpinării unor categorii de adulți cu o perioadă finalizată de educație formală scurtă nevoilor de calificare / reprofesionalizare / dobândire de abilități noi pentru accesarea la lo-		
--	--	--	--

	curi de muncă mai bine plătite. Totodată sunt întâmpinate și nevoile pieței muncii, semnalate repetat de partenerii sociali, de seturi de calificări pentru care piața este afectată de <i>penurie calitativă</i>. Unul din rezultatul de program va fi creșterea studiilor post-gimnaziale (liceale/vocaționale/universitare). <i>Principalele responsabilități ale Centrelor de consiliere</i> includ: - descrierea curriculei și programului partenerilor sociali; - asigurarea dezvoltării și diseminării metodelor de validare non-formală și învățare informală, precum și monitorizarea implementării. - coordonarea activităților de consiliere și ghidare în carieră a membrilor grupului țintă; - identificarea nevoilor educaționale ale grupului țintă în cooperare cu partenerii sociali în vederea dezvoltării ofertei de cursuri / training pentru satisfacerea nevoilor identificate; - creșterea calității activităților educaționale și a consilierii prin dezvoltarea unor standarde în cooperare cu partenerii sociali;		
--	---	--	--

	- administrarea fondului de training; - dezvoltarea și menținerea unui registru de evidență a validării studiilor informale și învățării non-formale. <i>Consilierea</i> Centrele coordonează dezvoltarea activităților de consiliere de carieră pentru membrii grupului țintă, Inițial, focusul acțiunilor se poate îndrepta asupra consilierii la locul de muncă. Consilierii vor vizita companiile pentru prezentarea necesității învățării continue, inclusiv pe perioada maturității profesionale, și a beneficiilor accesării serviciilor de consiliere de carieră. <i>Validarea</i> Validarea unei învățări achiziționate este un proces sistematic prin care toate cunoștințele și competențele pe care un individ le-a achiziționat ca experiență, învățare non-formală, informală, formală, activități sociale, sunt documentate și validate. Centrele de consiliere dezvoltă metode de validare a învățării non-formale și informale. Rolul lor este de a asigura un standard minim de calitate și aplicarea unei metodologii aprobate în sectoarele unde validarea este aplicată. De asemenea, implementarea procesului de validare pentru sectoare noi.		
--	---	--	--

	Impact detaliat <i>Din punct de vedere al resurselor bugetare,</i> implementarea prezentei variante implică finanțarea de activități atât pe termen scurt (12 luni, pentru parcurgerea tuturor etapelor corespunzătoare creării și implementării unui nou sistem), cât și pe termen mediu și lung (în perioada post-implementare, când se așteaptă ca MMPS să susțină, în mod similar sistemului actual, din resurse proprii, atât activitățile de finanțare, cât și activitățile-suport destinate monitorizării și evaluării proiectelor depuse, iar pe de altă parte, a beneficiarilor activităților). Într-o fază inițială, costurile aferente fundamentării procesului decizional, respectiv organizării și derulării formărilor și informărilor pe categorii de grupuri-țintă vor fi acoperite din fonduri special prevăzute în acest scop. Pe cale de consecință, concluzia care se impune este aceea că implementarea variantei nu va genera costuri suplimentare relevante pentru administrația publică în ansamblul său.		
--	--	--	--

	<i>În plan social,</i> pornind de la cele menționate în cadrul secțiunii dedicate prezentării variantelor de soluționare, inițiativa se preconizează a conduce la o dezvoltare a relației tripartite prin intermediul structurilor centrelor de consiliere în carieră care să vizeze în special consolidarea infrastructurii și a capacităților de dezvoltare a unei culturi de învățare continuă la locul de muncă. De asemenea, preocuparea întreprinderilor, sindicatelor partenere și a centrelor de consiliere pentru asistarea lucrătorilor pentru o abordare potrivită a schimbărilor potențiale ori restructurări organizaționale sau sectoriale, a șomajului sau pensionării sau pentru dezvoltarea conceptului de carieră sau a abilitățile transferabile pentru creșterea angajabilității. Realizarea unor proiecte de succes în domeniu, poate conduce inclusiv la creșterea numărului de colaborări și schimb de bune practici Nu în ultimul rând, trebuie subliniată și efectul în privința unei orientări mai pronunțate către beneficiar/centre de consiliere, ceea ce se presupune, de asemenea, a conduce pe termen mediu și lung la implicarea companiilor în programe de pregătire		
--	--	--	--

	și calificare în colaborare cu instituțiile de învățământ; formare continuă, identificarea potențialului viitor, susținerea unei culturi a învățării continue și a programelor de training, inclusiv în competențele digitale. De asemenea, conduce la o îmbunătățire semnificativă a imaginii administrației și serviciilor publice, precum și a modalităților de percepție a relaționării dintre Ministerul Muncii și Protecției Sociale nu numai cu partenerii sociali ci și cu mediul economic (în sens restrâns), respectiv dintre autoritățile publice și public (în sens larg). Grupuri vizate Implementarea prezentei variante de politică publică vizează: adulții activi pe piața muncii, cu vârsta cuprinsă între 30-59 de ani care nu au reușit finalizarea unui program formal de calificare anterior. • sindicate, patronate și instituții de învățământ. Serviciile de consiliere vor fi organizate de sindicate iar în prima fază a programului este necesară identificarea și pregătirea unui grup de consilieri de orientare în carieră dintre membrii activi, interesați în		
--	---	--	--

	motivarea lucrătorilor pentru folosirea oportunităților de educație vocațională. Centrele de competențe organizate la nivelul sindicatelor vor constitui și punctele de contact și cooperare cu angajatorii și unitățile de educație vocațională. • Centrele de consiliere a carierei • Mediul de afaceri, ca beneficiari ai unei decalaj diminuat dintre cererea și oferta de forță de muncă. • Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități stabilite prin lege pentru implementarea politicilor subsecvente Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020. • cetățenii, ca beneficiari ai serviciilor publice, prin raportare la rolul administrației publice și al serviciilor publice, aceștia vor constitui, la finalul implementării, beneficiarii finali ai atingerii scopului propunerii de politică publică. Modalități și termene de monitorizare/evaluare Implementarea propunerii de politică publică va fi monitorizată/evaluată după cum urmează:		
--	---	--	--

	- în primele 24 luni de la demararea activităților, pe baza procedurilor specifice corespunzătoare sistemului de monitorizare/evaluare a implementării proiectelor finanțate din fonduri europene; - anual, pe baza sistemului de monitorizare a implementării Strategiei educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020. Rezultatele și concluziile evaluării finale se vor obține prin analiza comparativă, la momente succesive, a datelor și informațiilor specifice fiecăruia dintre cele 2 sisteme de monitorizare indicate. Indicatori de performanță Conform particularităților fiecăruia dintre sistemele de monitorizare indicate, indicatorii urmăriți vor fi: <table><tr><th><i>Sistem de monitorizare utilizat ca termen de referință</i></th><th><i>Indicatori</i></th></tr><tr><td>Sistemul de monitorizare a implementării Programului Național Inițiativa</td><td>- Persoane certificate urmare a sprijinului acordat;</td></tr></table>	<i>Sistem de monitorizare utilizat ca termen de referință</i>	<i>Indicatori</i>	Sistemul de monitorizare a implementării Programului Național Inițiativa	- Persoane certificate urmare a sprijinului acordat;		
<i>Sistem de monitorizare utilizat ca termen de referință</i>	<i>Indicatori</i>						
Sistemul de monitorizare a implementării Programului Național Inițiativa	- Persoane certificate urmare a sprijinului acordat;						

	Națională de Educație Continuă a Adulților	- Persoane care își găsesc un loc de muncă urmare a sprijinului primit; - Persoane care beneficiază de sprijin pentru participarea la program.		
--	--	---	--	--

PLAN DE ACȚIUNI PENTRU IMPLEMENTAREA VARIANTEI RECOMANDATE

Activitate necesară implementării	Termen de realizare	Responsabil	Buget	Rezultate	Raport de monitorizare	Raport de evaluare
-----------------------------------	---------------------	-------------	-------	-----------	------------------------	--------------------

<i>Ordin al ministrului muncii și protecției sociale pentru aprobarea schemei de ajutor de minimis „Sprijin acordat pentru implementarea Programului Inițiativa Națională de Educație Continuă a Adulților (INECA)</i>	12 luni începând cu data adoptării propunerii de politică publică	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Conform sumelor prevăzute anual în bugetul dedicat al MMPS	Conform sumelor prevăzute anual în bugetul dedicat al MMPS	Raport semestrial	Raport anual
Crearea sau, după caz, modificarea mecanismelor-suport de aplicare a noului cadru normativ (criterii de eligibilitate ale solicitanților, Comisia de evaluare și selecția proiectelor)	12 luni începând cu data intrării în vigoare a cadrului normativ general aplicabil	MMPS	Conform sumelor prevăzute anual în bugetul dedicat al MMPS		Raport semestrial	Raport anual

Monitorizarea aplicării cadrului normativ modificat și completat, și a mecanismelor-suport asociate	Permanent, până la finalul anului 2021	MMPS		-6 rapoarte semestriale de monitorizare a implementării programului - 2 rapoarte anuale privind eficiența și eficacitatea programului	Raport semestrial	Raport anual
Evaluarea implementării politicii publice	Semestrul II 2021	MMPS		- 1 raport de evaluare, conținând analiza principalelor modificări efectiv realizate, rezultatele obținute până la data evaluării prin raportare la scopul și obiectivele politicii publice, precum și eventuale propuneri de îmbunătățire ulterioară a sistemului	-	Septembrie 2022