



GUVERNUL ROMÂNIEI



**MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
EGALITĂȚII DE ȘANSE**

**PROGRAMUL OPERAȚIONAL SECTORIAL
DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE
2007 - 2013**



CUPRINS

ABREVIERI	1
INTRODUCERE	3
EVALUAREA EX-ANTE A POS DRU	5
1. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE	7
1.1 Educație	7
1.2 Ocuparea forței de muncă	19
1.3 Incluziunea socială	35
1.4 Sănătatea	45
1.5 Experiențe anterioare în asistența de pre-aderare	47
2. ANALIZA SWOT	50
3. STRATEGIA	53
3.1 Obiective	61
3.2 Lista axelor prioritare	65
3.2.1 Axa Prioritară 1: Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	68
3.2.2 Axa Prioritară 2: Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	85
3.2.3 Axa Prioritară 3: Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	92
3.2.4 Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare	98
3.2.5 Axa Prioritară 5: Promovarea măsurilor active de ocupare	103
3.2.6 Axa Prioritară 6: Promovarea incluziunii sociale	109
3.2.7 Axa Prioritară 7: Asistență tehnică	116
3.3 Coerența și conformitatea cu politicile comunitare și naționale	119
3.4 Complementaritatea POS DRU cu celelalte Programe Operaționale și cu operațiunile finanțate de FEADR și FEP	125
4. PLANUL FINANCIAR	129
5. IMPLEMENTAREA	133
5.1 Managementul	133
5.2 Monitorizare și Evaluare	138
5.3 Management financiar și control	144
5.4 Informarea și publicitatea	151
5.5 Sistemul Unic de Management al Informației	152
6. PARTNERIATUL	154
ANEXE	157

Abrevieri

API	Audit Public Intern
AM	Autoritate de Management
AMIGO	Ancheta Forței de Muncă în Gospodării
ANIMMC	Agentia Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie
ACIS	Autoritatea pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPDC	Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului
ANPH	Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap
ANRMAP	Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice
AT	Asistență Tehnică
AP	Axa Prioritară
CNC	Cadrul National al Calificarilor
CCAC	Cadrului Comun de Asigurare a Calității
CD	Cercetare-Dezvoltare
CASPI	Comisia Anti – Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale
CNDIPT	Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic
CDI	Cercetare, Dezvoltare și Inovare
CE	Comisia Europeană
CES	Cerințe Educaționale Speciale
CSNR	Cadrul Strategic Național de Referință
DCA	Dezvoltarea Capacității Administrative
EFP	Educație și Formare Profesională
DMI	Domeniu Major de Intervenție
DRU	Dezvoltarea Resurselor Umane
EDIS	Sistemul Extins de Implementare Descentralizată
FC	Fondul de Coeziune
FEADR	Fondul European pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală
FEP	Fondul European pentru Pescuit
FEDR	Fondul European pentru Dezvoltare Regională
FEFP	Fundația Europeană pentru Formare Profesională
FPC	Formare Profesională Continuă
FSE	Fondul Social European
HG	Hotărâre de Guvern
IDD	Învățământ Deschis la Distanță
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
INS	Institutul Național de Statistică
IPT	Învățământ Profesional și Tehnic
IPV	Învățarea pe tot parcursul vieții
JAP	Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare a Forței de Muncă
JIM	Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială
MAO	Măsuri Active de Ocupare
MECT	Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului
MEF	Ministerul Economiei și Finanțelor

MMFES	Ministerul Muncii, Familiei si Egalității de Șanse
NMS	Noile State Membre
NUTS	Nomenclator de unitati teritoriale statistice
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OI	Organism Intermediar
ONG	Organizație Non–Guvernamentală
OSCC	Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
PAS	Planul de Acțiune Școlară
PLAI	Planul Local de Acțiune privind Învățământul Profesional și Tehnic
PNAO	Planul Național de Acțiune pentru Ocupare
PND	Planul Național de Dezvoltare
PNDR	Programul Național de Dezvoltare Rurală
PO	Program Operațional
POAT	Programul Operațional de Asistență Tehnică
POR	Programul Operațional Regional
POS	Programul Operațional Sectorial
POS CCE	Programul Operational Sectorial pentru Creșterea Competitivității Economice
PRAI	Planul Regional de Acțiune pentru Dezvoltarea Învățământul Profesional și Tehnic
RO	România
RU	Resurse Umane
SAM	Școala de Arte și Meserii
SEO	Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă
SPO	Serviciul Public de Ocupare
SWOT	Puncte tari, Puncte slabe, Oportunități, Amenințări
TI	Tehnologia Informației
TIC	Tehnologia Informației și Comunicațiilor
TVET	Invatamant profesional si tehnic (prescurtare din limba engleza)
UE	Uniunea Europeană

Introducere

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) stabilește axele prioritare și domeniile majore de intervenție ale României în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenței financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergență, pentru perioada de programare 2007 – 2013.

Elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință, POS DRU este un instrument important în sprijinirea dezvoltării economice și a schimbărilor structurale. Mai mult, investițiile în capitalul uman vor completa și vor conferi sustenabilitate creșterii productivității pe termen lung. O forță de muncă înalt calificată, cu un nivel de educație ridicat, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii și nevoilor în schimbare ale piețelor, este esențială pentru o economie competitivă și dinamică. România va promova politici active pe piața muncii pentru creșterea adaptabilității și flexibilității forței de muncă. Se preconizează obținerea unui nivel mai înalt de participare pe piața muncii, ca fundament al unei economii competitive bazate pe cunoaștere.

POS DRU a fost elaborat sub coordonarea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. În timpul consultărilor au fost implicate următoarele instituții: Ministerul Economiei și Finanțelor, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, Ministerul Internelor și Reformei Administrative, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Locuințelor, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Sănătății Publice, Institutul Național de Statistică, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, Comisia Anti-Sărăcie și de Promovare a Incluziunii Sociale, Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse, Ministerul Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Comerțului, Turismului și Profesiilor Liberale, alte ministere de linie și agenții. De asemenea, au avut loc consultări pe scară largă cu partenerii sociali, organizații ale societății civile, administrația publică și alți actori relevanți.

Cooperarea strânsă dintre MMFES și reprezentanții Direcției Generale pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse din cadrul Comisiei Europene a avut un rol important în definitivarea structurii și conținutului POS DRU.

Obiectivele și scopul activităților POS DRU au fost stabilite pe baza analizei dezvoltării resurselor umane în România și au fost definite în concordanță cu următoarele documente:

- Documentul Comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare a Forței de Muncă (JAP 2006);
- Planul Național de Acțiune pentru Ocupare 2004 – 2005;
- Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială (JIM 2006);
- Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă 2005-2010;
- Programul Economic de Preaderare 2005;
- Strategia pe termen scurt și mediu privind formarea profesională continuă 2005–2010;
- Strategia Națională pentru dezvoltarea serviciilor sociale 2005;
- Strategia Națională privind prevenirea și lupta împotriva fenomenelor de violență domestică 2005;
- Strategia Națională privind incluziunea socială a tinerilor peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului 2006-2008;

- Strategia Națională pentru dezvoltarea sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice 2005-2008;
- Strategia Guvernului pentru îmbunătățirea situației romilor 2001;
- Strategia Națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în perioada 2006-2013 - “Egalitate de șanse pentru persoane cu dizabilități – către o societate fără discriminare”;
- Strategia Națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați;
- Strategia pentru dezvoltarea sistemului de învățământ pre-universitar 2001-2010;
- Strategia pentru descentralizarea învățământului 2005;
- Linile Directoare Strategice privind Educația și Cercetarea 2006-2008.

Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane.

Obiectivele specifice identificate pot fi rezumate astfel:

- Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării;
- Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii;
- Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
- Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive;
- Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale¹;
- Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;
- Facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Intervenția FSE în România va sprijini atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind în mod real la implementarea Strategiei Europene de Ocupare și la atingerea obiectivului general privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

¹ Zona rurală este formată din localitățile rurale definite conform Legii nr. 350/2001 privind amenajarea teritoriului și urbanismul și Legii nr. 351/2001 privind aprobarea Planului de amenajare a teritoriului național - Secțiunea a IV-a - Rețeaua de localități, respectiv localitățile în care majoritatea populației este ocupată în agricultură, silvicultură sau pescuit sau localitățile care nu îndeplinesc obligațiile legale din punct de vedere al dotării cu utilități publice pentru a fi declarate localități urbane, deși majoritatea populației este ocupată în alte sectoare decât cele menționate anterior. Astfel, din punct de vedere administrativ, teritoriul României este organizat, la nivelul NUTS 5 în 319 orașe care formează zona urbană și în 2.851 de comune, care formează zona rurală (date din 31 decembrie 2005). La rândul lor, în majoritatea cazurilor comunele sunt alcătuite din mai multe sate (în total, 12.946 sate) fără responsabilități administrative.

Evaluarea ex-ante a POS DRU

În concordanță cu articolul 47, alineatul 2 al Regulamentului Consiliului (CE) 1083/2006, acest Program a fost subiectul unei evaluări ex-ante în vederea furnizării unei fundamentări pentru asistența financiară. Evaluarea ex-ante a fost externalizată unui Consorțiu condus de Panteia (Olanda) printr-un contract Phare. Exercițiul evaluării ex-ante a fost un proces interactiv. Seminarii, ateliere de lucru, reuniuni și discuții bilaterale au reunit planificatorii, evaluatorii și alți actori relevanți în vederea îmbunătățirii calității programării. Rezultatul evaluării ex-ante este inclus în program și este menit să contribuie la implementarea acestuia cu succes și eficiență.

Evaluarea ex-ante a abordat următoarele întrebări principale:

- *Relevanță*: în ce măsură obiectivele programului sunt relevante în relație cu nevoile în schimbare și prioritățile de la nivel național și de la nivelul UE?
- *Eficacitate*: cât de realist este programul în atingerea obiectivelor sale specifice și generale până în 2013 sau mai devreme?
- *Eficiență*: cât de bine sunt alocate resursele (input) pentru obținerea realizărilor imediate (output) sau a rezultatelor (result)?
- *Consistență și coerență*: sunt obiectivele și măsurile propuse corelate în mod logic cu analiza socio-economică, sunt ele reciproc consistente (consistența) și sunt bine ancorate în obiectivele și intervențiile politicii regionale, naționale și comunitare (de ex. obiectivele Lisabona) (coerența)?
- *Utilitate*: sunt reale și în general satisfăcătoare efectele așteptate și neașteptate în contextul nevoilor considerabile de mediu, sociale și economice?
- *Sustenabilitate*: efectele obținute în programele propuse vor fi menținute, chiar și după sfârșitul programului, fără finanțări publice viitoare?
- *Mecanisme de management și monitorizare*: cum pot acestea să afecteze atingerea obiectivelor programului și cum pot contribui acțiunile alese la obținerea rezultatelor pozitive?

Evaluarea ex-ante conține următoarele cinci componente principale:

- A. Evaluarea analizei socio-economice și a relevanței strategiei față de nevoile identificate;
- B. Evaluarea fundamentării strategiei și a consistenței acesteia;
- C. Evaluarea coerenței strategiei cu politicile regionale și naționale și cu Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea;
- D. Evaluarea rezultatelor așteptate și a impactului;
- E. Evaluarea sistemelor de implementare propuse.

Principalele constatări și recomandări ale evaluării ex-ante au concluzionat că, în general, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 poate fi calificat ca un document care îndeplinește standardele UE:

- Conține o analiză cantitativă vastă a pieței muncii din România, a sistemului educațional și a situației grupurilor vulnerabile;
- Analiza relevă puncte tari importante și multe puncte slabe, dintre care participarea

scăzută pe piața muncii, inclusiv în zonele rurale slab dezvoltate, și participarea scăzută la FPC par a fi elementele cele mai importante.

- Strategia conține intervențiile necesare pentru abordarea obiectivele politicii UE (OSCC, Agenda Lisabona și Liniile Directoare Integrate) în domeniul pieței muncii, politicilor educaționale și de incluziune socială.
- Strategia este transpusă într-un set de axe prioritare și domenii majore de intervenție propuse, care vor aborda punctele slabe ale dezvoltării resurselor umane din România.
- Strategia și intervențiile sunt în concordanță cu politicile UE și cu politicile naționale, asigurând complementaritatea cu alte Programe Operaționale și operațiuni finanțate din FEADR și FEP. În ceea ce privește regiunile, Programul va fi corelat cu inițiativele regionale din domeniul DRU.
- Documentul conține, de asemenea, principalele elemente privind implementarea POS DRU.

Evaluatorul ex-ante a prezentat concluziile și recomandările sale preliminare în cadrul a două proiecte de raport, pentru care au fost organizate două reuniuni de dezbateri: în octombrie 2006, având ca subiect de discuție capitolul de analiză a situației actuale și obiectivele POS DRU, așa cum erau formulate la acel moment, și în decembrie 2006, când au fost discutate strategia și axele prioritare propuse.

Toate punctele de dezbateri au fost clarificate în timpul acestor două întâlniri și al altor reuniuni bilaterale, care au avut loc între evaluator și reprezentanții AM POS DRU. Majoritatea recomandărilor ex-ante au fost luate în considerare pe parcursul definitivării PO și doar câteva au fost menținute de către evaluator în raportul final de evaluare ex-ante, pe baza clarificărilor și explicațiilor furnizate de AM POS DRU.

Recomandările principale ale evaluatorilor ex-ante s-au referit la actualizarea datelor statistice și adăugarea unor informații suplimentare (productivitatea muncii, migrația etc.), adăugarea de noi elemente în analiza SWOT, lecțiile dobândite din experiența Phare, îmbunătățirea fundamentării strategiei și reflectarea complementarităților și sinergiilor cu alte PO (în special POR și POS CCE), cuantificarea mai bună a principalelor obiective ale programului (totalul persoanelor beneficiare ale programului), îmbunătățirea explicațiilor privind rezultatele stabilite pentru principalele domenii majore de intervenție, precum și cuprinderea mai multor informații privind implementarea operațiunilor (fenomenul de îmbătrânire, parteneriatul etc.). Toate recomandările au fost incluse în POS DRU.

Evaluarea strategică de mediu

Data fiind natura Fondului Social European, cu accent pe operațiunile non-materiale legate de Dezvoltarea Resurselor Umane, acest Program Operațional nu stabilește un cadru pentru operațiuni care să aibă efecte de mediu semnificative, așa cum se întâmplă în cazul proiectelor de infrastructură, în special cele listate în Anexele I și II ale Directivei 85/337/CEE, modificată de Directivele 97/11/CE și 2003/35/CE.

În consecință, Autoritatea de Management a considerat, și Autoritatea de Mediu a agreeat, că nu a fost necesară o Evaluare Strategică de Mediu a acestui PO, potrivit Directivei 2001/42/CE.

1. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE

1.1 Educație

- **Structura sistemului de educație**

Țintele strategice privind sistemele de educație și de formare profesională stabilite de Comisia Europeană în anul 2002 în cadrul Consiliului European de la Barcelona, precum și deciziile adoptate la nivel european în cadrul „procesului Bologna” au declanșat procesul de reformare a sistemului de educație din România.

Structura actuală a sistemului de educație și formare profesională inițială urmărește asigurarea flexibilității și deschiderii către rute educaționale individuale (a se vedea Tabelul 1, Anexa 1). Modelul educațional actual oferă elevilor posibilitatea fie de a accede la niveluri superioare de educație, fie de a se integra pe piața muncii imediat după terminarea învățământului obligatoriu (de 10 clase). În cadrul sistemului educațional, învățământul profesional și tehnic oferă atât oportunități de continuare a studiilor teoretice, cât și de profesionalizare, conform celor prezentate în caseta 1, Anexa 1. Instrumentele de recunoaștere/certificare și validare a rezultatelor învățării anterioare nu sunt operaționale la nivel de sistem. În cazul formării profesionale inițiale însă, validarea rezultatelor învățării anterioare funcționează deja. De asemenea, în conformitate cu metodologia existentă, validarea rezultatelor învățării anterioare este luată în considerare în cadrul programelor de educație de tip „a doua șansă”, contribuind în acest mod la creșterea flexibilității și a accesului la astfel de programe.

- **Participare la educație**

Datele disponibile la nivelul anului școlar 2005/2006 indică o scădere a efectivelor de elevi și studenți (ISCED 0-5) cu 4,46% față de anul școlar 2000-2001. Cea mai accentuată scădere se înregistrează în cazul învățământului primar și gimnazial, respectiv de 13,88% și 27,28% în perioada de referință (2000/2001 – 2005/2006); pe medii de rezidență, în ambele cazuri, scăderea cea mai accentuată se înregistrează în mediul urban. O rată scăzută de participare a fost înregistrată și în învățământul postliceal, datorită sistemului de finanțare bazat pe contribuția companiilor și a persoanelor fizice interesate. În perioada de referință, cea mai mare creștere a efectivelor de elevi se înregistrează în cazul învățământului profesional (Școlile de Arte și Meserii și anul de completare) - 18,73%, creștere datorată restructurării² sistemului de educație și formare profesională inițială, care a devenit operațională în anul școlar 2003/2004; pe medii de rezidență, situația este mai bună în mediul rural. Principalii factori ce au contribuit la această evoluție, diferită în mediul rural, sunt tendința demografică descendentă înregistrată în mediul urban și creșterea capacității de școlarizare în învățământul profesional și tehnic din mediul rural. În cazul învățământului superior efectivele de studenți au crescut cu 35,48% în perioada de referință (a se vedea Tabelul 2, Anexa 1).

Conform estimărilor demografice disponibile, populația școlară va înregistra o scădere drastică de aproximativ 20% în intervalul 2005 – 2013 (Tabelul 3.1 și 3.2, Anexa 1). Această tendință prognozată va ridica în viitor problema restructurării rețelei școlare și a revizuirii strategiilor de management al resurselor umane din educație și formarea profesională inițială.

² Școala de arte și meserii și anul de completare sunt parte a rutei progresive de profesionalizare, care oferă o dublă calificare - teoretică și profesională.

Rata brută de participare la toate nivelele de educație (ISCED 1-6) a înregistrat o tendință pozitivă continuă – de la 66,55% în 2000/2001 la 72,9% în 2005/2006 (Tabelul 4, Anexa 1).

Participarea la educație pe nivele și pe medii de rezidență a înregistrat tendințe diferite în intervalul de referință, conform datelor din Tabelul 5, Anexa 1. Aceste evoluții indică necesitatea restructurării rețelei școlare și inițierii de programe sociale de sprijin în vederea creșterii accesului și participării la educație în mediul rural, în special la nivelul ISCED 3.

Diferența de aproximativ 27 de puncte procentuale între ratele brute de participare în învățământul liceal și în învățământul profesional, pe medii de rezidență (86,6% în urban față de 59,9% în rural în 2005/2006, conform diagramei 1, Anexa 1), influențează în mod negativ tranziția către nivele superioare de educație a populației din mediul rural. Decalajul existent indică faptul că un mare număr de elevi din mediul rural părăsesc școala timpuriu.

În **mediul rural**, problemele de acces la educație sunt cauzate de posibilitățile reduse de acces fizic, condițiile precare de învățare, sărăcie, precum și costurile relativ ridicate ale educației (inclusiv în ceea ce privește educația de bază) pe care această comunitate nu și le poate permite. Ponderea relativ scăzută a personalului didactic calificat în mediul rural, comparativ cu mediul urban, încă reprezintă unul din factorii care influențează în mod negativ *accesul la educația de calitate* în mediul rural.

În cazul **comunității roma**, aproape 12% din populația cu vârsta cuprinsă între 7-16 ani a părăsit școala înainte de a termina învățământul obligatoriu și aproximativ 18% nu este școlarizată și nu urmează nicio formă de învățământ. Per ansamblu, aproximativ 80% din persoanele care nu urmează nicio formă de învățământ aparțin etniei roma³ și 38,6% din romi sunt analfabeți⁴. Datele disponibile în ceea ce privește nivelul de învățământ absolvit de elevii romi sunt foarte puține, având în vedere că statisticile oficiale nu furnizează defalcări ale diverșilor indicatori în funcție de apartenența la comunitatea roma, ci doar pe criterii de gen și mediu de rezidență.

Studiile disponibile arată că, pe lângă situația economică a comunității roma, nivelul scăzut de educație/instruire al populației roma adulte, precum și tradițiile specifice acestei comunități, influențează într-o mare măsură nivelul scăzut de participare a copiilor roma la educație. De asemenea, lipsa educației preșcolare și abilitățile scăzute de comunicare în limba română ale majorității copiilor roma afectează negativ performanțele școlare ale acestora. Discriminarea și segregarea sunt aspecte sensibile cu impact major asupra asigurării accesului egal și participării la educație a romilor. În general, populația roma locuiește la periferie și în cartiere cu reputație proastă. Școlile din aceste zone, în care învață elevii roma, oferă condiții necorespunzătoare de învățare, iar rata medie de repetenție este de 11,3% (statistici MECT), cu mult peste media națională (3,52% în anul școlar 2005/2006). Mentalitatea majorității populației față de minoritatea romă reprezintă o altă problemă, care alimentează discriminarea/segregarea acestora (detalii suplimentare în caseta 2, Anexa 1).

³ Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, Institutul de Științe ale Educației, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, UNICEF, "Participarea la educație a copiilor roma", București, 2002, p.47

⁴ În anul școlar 2002/2003, copiii de etnie romă au reprezentat aproximativ 4,23% din totalul efectivelor de elevi din învățământul obligatoriu, la nivel național. Participarea în sistemul de educație a copiilor de etnie romă este mai scăzută în cazul învățământului preșcolar în comparație cu învățământul primar. Similar, după învățământul primar, participarea în sistemul de învățământ a copiilor de etnie romă descrește în mod continuu. În acest moment, există doar câteva studii și analize calitative privind participarea comunității roma la sistemul de educație. "Populația Romă în România" CASPIS.

O participare scăzută la educație se înregistrează și în cazul copiilor cu **cerințe educaționale speciale** (CES). Cunoștințele insuficiente ale personalului didactic din școlile integratoare din învățământul de masă de a lucra cu elevii cu dizabilități, infrastructura educațională inadecvată nevoilor acestui tip de elevi, precum și deficiențele de comunicare între școală și comunitate contribuie la creșterea numărului de elevi cu dizabilități care nu sunt cuprinși în învățământ (sunt neșcolarizați), precum și la absența unui sistem de monitorizare a modului de integrare a acestora în învățământul de masă. Una din cauzele importante care generează rate de incluziune socială scăzute o reprezintă segregarea în educație, existentă în mod tradițional, în cazul persoanelor cu dizabilități.

Practica izolării copiilor cu dizabilități ușoare în școli speciale a încetat la începutul anului 2001, după implementarea unui program care, deși a avut succes conducând la integrarea a 18.158 de elevi cu dizabilități în cadrul învățământului de masă, nu a reușit să asigure în același timp privește adaptarea curriculei școlare și pregătirea profesorilor pentru lucrul cu elevii cu dizabilități, inducerea unei atitudini de susținere față de aceștia. În anul 2002, 4.400 de copii cu nevoi speciale au fost înscriși în învățământul de masă. Politica educațională adoptată de MECT are drept scop modernizarea și restructurarea „învățământului special” (educația pentru copiii cu cerințe educaționale speciale/dizabilități), astfel încât să creeze premisele pentru debutul școlar în cea mai apropiată școală din comunitate, precum și pentru asigurarea unor servicii educaționale de sprijin diversificate și de calitate (a se vedea Caseta 3, Anexa 1). În ultimii ani, au fost derulate proiecte specifice în vederea dezvoltării de „școli incluzive”. În ciuda acestor eforturi, societatea românească își păstrează mentalitatea tradițională de segregare, iar cele mai bune practici obținute în cadrul acestor proiecte nu au putut fi extinse la nivel național.

Referitor la creșterea accesului la educație, în perioada 2002-2006, cele mai multe acțiuni s-au axat pe dezvoltarea curriculei, extinderea și creșterea flexibilității programelor de educație de tip „a doua șansă”, formarea profesorilor, pregătirea mediatorilor și a mentorilor școlari. Începând cu anul 2006, aceste acțiuni au fost completate, în mod substanțial, cu măsuri de creștere a accesibilității infrastructurii școlare și de îmbunătățire a condițiilor de învățare: investiții în modernizarea infrastructurii educaționale și asigurarea facilităților de transport școlar pentru elevi. Eforturile în această direcție trebuie să fie continuate și după anul 2007.

Diagramele 2 și 3 din Anexa 1 ilustrează faptul că abandonul școlar în învățământul primar și gimnazial a crescut de 2,8 ori în 2004/2005 față de 2000/2001. La nivelul învățământului gimnazial, abandonul școlar a crescut de 3 ori în perioada de referință. Studiile disponibile indică faptul că, în cazul copiilor provenind din familii sărace, riscul de abandon școlar este de 3 ori mai ridicat decât în cazul copiilor provenind din familii neafectate de sărăcie și de 3,5 ori mai ridicat în cazul copiilor proveniți din familii aflate la limita extremă de sărăcie.

Părăsirea timpurie a școlii reprezintă un fenomen care afectează negativ calitatea și competitivitatea capitalului uman. Rata de părăsire timpurie a școlii a crescut de la 22,4% în 1999 la 23,6% în 2004 și a scăzut ușor în 2005, până la 20,8% (Tabelul 6 de mai jos). Se observă o diferență semnificativă, în cazul acestui indicator, între România și Uniunea Europeană; rata de părăsire timpurie a școlii depășește cu mult nivelul european de 10% fixat pentru 2010.

Tabelul 6. Rata de părăsire timpurie a școlii (persoane cu vârsta între 18-24 ani) (%)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
	RO						RO	UE-25	UE-15
Rata de părăsire timpurie a școlii (18-24 ani), în funcție de gen:	22,4	23,1	21,8	22,9	22,7	23,4	20,8	15,2	17,2
Populația masculină	24,2	24,1	22,2	23,7	23,9	24,9	21,6	17,3	19,5
Populația feminină	20,4	22,0	21,4	22,1	21,5	21,8	19,9	13,1	14,9

Sursa pentru România: Institutul Național de Statistică, *Ancheta Forței de Muncă în Gospodării, date medii anuale, datele pentru 2002-2005 au fost extinse pe baza rezultatelor Recensământului Populației și Locuințelor din martie 2002;*

Sursa pentru UE-25 și UE-15: EUROSTAT, *New Cronos, date medii anuale 2005.*

Așa cum se observă în Tabelul 6, există un decalaj în funcție de gen: rata de părăsire timpurie a școlii este mai mare în cazul populației masculine, deoarece o mare parte părăsesc școala și intră pe piața muncii pentru a asigura veniturile necesare familiilor lor. Sărăcia, nivelul scăzut de educație al părinților, riscul excluderii sociale sunt factorii cei mai importanți care determină creșterea ratei de părăsire timpurie a școlii⁵. De asemenea, studiile disponibile⁶ indică atractivitatea scăzută a educației ca fiind una dintre cauzele părăsirii timpurii a școlii (doar 33% dintre elevii chestionați consideră că educația oferită în școală este utilă pentru viața socială și profesională).

Pe categorii, populația romă este grupul cel mai expus riscului de părăsire timpurie a școlii⁷, iar situația este mult mai gravă în cazul femeilor romă din cauza condițiilor grele de trai și a tradițiilor. Copiii cu rezultate școlare slabe sunt una dintre categoriile expuse acestui fenomen deoarece performanța școlară redusă afectează serios respectul de sine și motivația pentru învățare.

Înainte de anul 2005, la nivelul sistemului și al politicilor educaționale, au fost adoptate puține măsuri în scopul reintegrării în sistemul de educație a persoanelor care au părăsit timpuriu școala, fie imediat după părăsire, fie ulterior, prin programe de educație și formare continuă pe durata vieții active, iar impactul acestora a fost limitat. Rata ridicată de părăsire timpurie a școlii corelată cu numărul redus al celor care își reiau studiile sunt elemente care afectează semnificativ calitatea capitalului uman din România.

Educația preșcolară

În eforturile lor de a aborda aspectele critice care afectează participarea la educație și nivelul educațional al populației, țările europene au identificat educația preșcolară („educația timpurie”) ca fiind un instrument/o soluție⁸ la aceste probleme. Datele existente relevă faptul că, dacă dezavantajul educațional este abordat de la o vârstă fragedă prin intervenții la nivelul educației preșcolare, se obțin beneficii durabile pe termen lung în ceea ce privește performanța individului în școală și ulterior în carieră, deoarece acest tip de educație este esențial pentru dezvoltarea individului din punct de vedere al abilităților de învățare, contribuie la prevenirea părăsirii timpurii a școlii, la creșterea nivelului educațional și facilitează participarea ulterioară la educație. Educația preșcolară (ISCED 0) este parte a

⁵ Comisia Europeană, *Studiul asupra Accesului la Educație și Formare, Abilităților de bază și Părăsirea Timpurie a Școlii (Ref. DG EAC 38/04)*, Raportul Final al Comisiei Europene DG EAC, Septembrie 2005

⁶ Institutul de Științe ale Educației, „Motivația pentru învățare și performanță școlară”, 2004

⁷ Idem 5

⁸ Comisia Europeană, Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European „Eficiență și echitate în sistemele europene de educație și formare profesională”, Bruxelles, 8.9.2006, COM(2006) 481

sistemului de educație și urmărește socializarea și dezvoltarea emoțională, cognitivă și mentală a copiilor, prin metode și activități specifice. Rata de cuprindere în învățământul preșcolar a crescut de la 66,1% în 2000/2001 la 74,7% în 2005/2006, față de 2000-2001 cu diferențe pe medii de rezidență, în favoarea zonelor urbane (Tabelul 7, Anexa 1). Decalajul se explică prin rata de ocupare mai ridicată în zonele urbane (care limitează posibilitățile adulților de a se ocupa de proprii copii, spre deosebire de zonele rurale), prin nivelul ridicat de sărăcie din zonele rurale (costurile educației preșcolare sunt prea mari pentru posibilitățile financiare ale comunității rurale), prin accesibilitatea și calitatea infrastructurii din învățământul preșcolar. Un studiu realizat de MECT relevă precaritatea infrastructurii din învățământul preșcolar (peste 20% din grădinițe au un grad mare de uzură, utilități igienico-sanitare insuficiente, în special în mediul rural, spațiu insuficient pentru desfășurarea activităților didactice etc.) și lipsa de personal calificat⁹.

Formarea profesională inițială

Unul dintre obiectivele restructurării sistemului de educație, în vigoare din anul școlar 2003/2004, a fost creșterea accesului la educație și formare profesională inițială. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului a adoptat măsuri specifice care urmăresc îmbunătățirea accesului la educație și formare profesională inițială și creșterea atractivității învățământului profesional și tehnic (IPT) și oferirea de oportunități egale de acces la IPT în zonele dezavantajate (cum ar fi zonele rurale). Efectele pozitive ale acestor măsuri s-au reflectat în creșterea numărului de elevi înscriși în învățământul profesional (clasa a 9-a) cu 3,1% în 2004/2005 față de 2003/2004, dar a fost înregistrată o scădere cu 1,5% în 2005/2006 față de 2004/2005) (Tabelul 8 din Anexa 1).

Capacitatea de școlarizare a sistemului de învățământ profesional și tehnic a crescut substanțial începând cu anul școlar 2002/2003: de la 844 de unități școlare în 2002/2003, la 1474 unități școlare în 2004/2005 și la 1495 în 2005/2006. Cea mai mare creștere a avut loc în mediul rural: de la 518 unități școlare în 2003/2004, la 713 unități școlare în 2005/2006. Creșterea se datorează în principal reclassificării structurii educaționale. În unele dintre aceste unități școlare (cele incluse în proiecte Phare TVET), condițiile de învățare au fost îmbunătățite prin noi dotări. Rezultatele obținute în anul școlar 2005/2006 au fost urmate de restructurarea rețelei școlare de învățământ profesional și tehnic, ajungându-se în 2006/2007 la un total de 1.367 unități de IPT, din care 611 în mediul rural. Reorganizarea rețelei a inclus totodată și asigurarea mijloacelor de transport școlar pentru elevii din mediul rural, îmbunătățind astfel condițiile de acces la educație. Aceste școli oferă educație de „primă șansă” pentru absolvenții clasei a 8-a în localitățile de rezidență, eliminând astfel costurile adiționale pe care părinții ar fi trebuit să le suporte pentru transport și cazare în cazul în care elevii ar fi studiat într-o altă localitate.

Începând de la jumătatea anilor '90, educația și formarea profesională inițială s-a aflat într-un proces continuu de reformă care a vizat modernizarea și o mai bună capacitate de răspuns la cerințele unei societăți care a cunoscut schimbări majore la nivel economic și social. O componentă importantă a acestor reforme se referă la conținutul învățării în formarea profesională inițială și se bazează pe conceptul de „învățare pe tot parcursul vieții”: procesul începe cu dezvoltarea calificărilor profesionale, apoi, pe baza standardelor de pregătire profesională, se dezvoltă curriculum-ul și, în final, în cadrul procesului de certificare, competențele (exprimate sub formă de descriptori de performanță în cadrul standardelor de pregătire profesională) sunt evaluate cu ocazia examenului final. În formarea profesională inițială, dezvoltarea calificărilor este organizată prin implicarea directă a partenerilor sociali

⁹ Institutul de Științe ale Educației, „Studiu privind învățământul preșcolar, 2003”.

relevanți. Deoarece calificările nu mai sunt direct legate de tipul de furnizor (școli sau furnizori privați) sau de tipul de formare (inițială sau continuă), validarea acestora se află în responsabilitatea Comitetelor Sectoriale¹⁰, care se înființează treptat de către Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților care funcționează ca Autoritate Națională pentru Calificări. Acest proces urmărește creșterea coerenței între formarea profesională inițială și formarea profesională continuă. Până în prezent, standardele de pregătire profesională pentru calificările de nivel I, II și III, care pot fi obținute prin sistemul IPT inițial au fost reactualizate și sunt implementate la nivel național. Dezvoltarea metodologică și expertiza în ceea ce privește dezvoltarea și validarea calificărilor obținute în cadrul învățământului profesional și tehnic au fost transferate la întreg sistemul de formare profesională.

În vederea creșterii calității educației și pe baza progresului obținut în planificarea la nivel local și regional a ofertei de învățământ profesional și tehnic (PRAI și PLAI), începând cu anul școlar 2006/2007 vor fi adoptate măsuri de optimizare a rețelei școlare din IPT. Activitățile implementate, pe lângă cele destinate creșterii capacității de școlarizare în zonele rurale, au constat în dezvoltarea ofertelor de formare profesională inițială și continuă în zonele rurale, dezvoltarea capacității instituționale a unităților școlare din învățământul profesional și tehnic în vederea asigurării dimensiunii incluzive a educației și formării pentru elevii cu cerințe educaționale speciale.

Asigurarea calității este într-o fază mai avansată în cazul învățământului profesional și tehnic față de celelalte componente ale sistemului educațional. Acest proces a început mai devreme în cadrul proiectului Phare TVET și, drept urmare, este implementat un sistem de asigurare a calității, pe baza Cadrului Comun de Asigurare a Calității (CCAC) acceptat la nivel european. Experiența obținută a permis demararea implementării instrumentelor de asigurare a calității din IPT la nivelul întregului sistem de formare profesională.

Rezultatele așteptate în urma deciziilor prezentate mai sus privesc îmbunătățirea asigurării calității în furnizarea ofertelor de educație și formare profesională inițială. Efectele acestora vor putea fi măsurate începând din iunie 2008, atunci când primii absolvenți de IPT vor intra pe piața muncii sau își vor continua studiile.

În cazul învățământului postliceal, actualul sistem de finanțare nu asigură condițiile adecvate pentru dezvoltarea acestui tip de educație în relație cu nevoile pieței muncii și cu experiența UE în domeniu. În prezent, așa cum s-a menționat, companiile co-finanțează învățământul postliceal, având în vedere nevoile lor specifice. Acest fapt ridică problema modului în care sunt abordate, într-o manieră coerentă, nevoile pieței muncii în cadrul căreia se manifestă o cerere ridicată pentru nivele intermediare de calificare, între învățământul liceal și învățământul superior. Absența unor strategii de dezvoltare a personalului în companii, în special în IMM-uri, afectează, de asemenea, dezvoltarea acestui nivel de educație.

Învățământul superior

Spre deosebire de învățământul secundar și postliceal, în cazul învățământului superior tendința de creștere a participării la educație specifică anilor '90 a continuat și între 2000/2001 și 2005/2006. Astfel, rata brută de cuprindere în învățământul superior a crescut de la 27,7% în 2000/2001 la 44,8% în 2005/2006 (Tabelul 9, Anexa 1). Creșterea participării în învățământul superior se explică prin: dezvoltarea învățământului superior privat; dezvoltarea

¹⁰ Comitetele Sectoriale sunt structuri de dialog social organizate la nivel de sector de activitate și sunt stabilite de către Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, prin acordul comun al partenerilor sociali reprezentativi la nivel de sector. Comitetele Sectoriale contribuie la dezvoltarea și modernizarea calificărilor pe sectoare de activitate.

rețelelor de universități prin înființarea de noi universități sau dezvoltarea filialelor marilor universități în locații netradiționale; creșterea numărului de studenți, creșterea interesului pentru învățământul superior determinat de gradul mare de absorbție pe piața muncii a forței de muncă cu nivel educațional superior și, în consecință, unui risc redus de șomaj pentru absolvenții învățământului superior. Pentru populația din mediul rural, comunitatea roma și alte grupuri vulnerabile, accesul și participarea la învățământul superior rămân scăzute din cauza costurilor relativ ridicate a acestui tip de educație și din cauza fenomenului de părăsire timpurie a școlii, care afectează cu precădere aceste categorii de populație. Pe cicluri „Bologna”, ponderea cea mai mare o dețin studenții în ciclul de licență. Numărul persoanelor înscrise în programe de master a crescut de-a lungul ultimilor ani datorită șanselor mai mari ale absolvenților acestui ciclu de a se integra pe piața muncii. Numărul absolvenților ciclului de doctorat a scăzut, ca urmare a modificării condițiilor de admitere la acest nivel de educație, cu efecte negative asupra potențialului uman din cercetare și dezvoltare (a se vedea Tabelul 10, Anexa 1).

Restructurarea învățământului superior a demarat în anul universitar 2005/2006, ca parte a procesului Bologna. În cadrul acestor eforturi de restructurare și modernizare, s-au înregistrat progrese recente în ceea ce privește cadrul instituțional și metodologic pentru dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior. În anul 2005, a fost înființată Agenția Națională pentru Calificări din Învățământul Superior și a fost stabilit Parteneriatul cu Mediul Economic și Social și în prezent se înregistrează progrese în vederea dezvoltării Registrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior.

- **Învățarea pe tot parcursul vieții**

Învățarea pe tot parcursul vieții nu este abordată într-o manieră coerentă și cuprinzătoare la nivelul sistemului și al politicilor educaționale. Acest fapt limitează coerența și flexibilitatea rutelor individuale de învățare pe tot parcursul vieții. În ciuda progresului înregistrat în reglementarea validării învățării anterioare, utilizarea insuficientă a cadrului legal existent (cu excepția formării profesionale inițiale) rămâne unul din punctele slabe ale procesului de introducere a abordării de tip „învățare pe tot parcursul vieții” în educație și formare. Insuficienta dezvoltare a mecanismelor de transfer al achizițiilor de învățare obținute între diferite contexte de învățare limitează posibilitățile populației, în special ale populației adulte, de a obține acreditarea formală a competențelor acumulate pe piața muncii și de a reintra în sistemul formal de educație. De asemenea, la nivelul elaborării politicilor este necesară o mai mare coerență între politicile din domeniul educației, formării profesionale inițiale și formării profesionale continue.

Validarea achizițiilor de învățare obținute, o corelare mai bună între educația și formarea profesională inițială și formarea profesională continuă (FPC), îmbunătățirea definirii și transparenței calificărilor profesionale sunt aspecte care vor fi abordate prin dezvoltarea și implementarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC). Progrese în acest domeniu au fost obținute în plan *instituțional* - (Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților a fost desemnat Autoritate Națională pentru Calificări și a fost creată o Agenție Națională pentru Calificări în Învățământul Superior), dezvoltarea și activarea Comitetelor Sectoriale (progresul este încă insuficient și modul de finanțare a Comitetelor Sectoriale limitează eficiența și dezvoltarea acestora; astfel, doar 16 Comitete Sectoriale erau operaționale în 2006), și în plan *metodologic* în ceea ce privește dezvoltarea și validarea calificărilor. CNC sprijină dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții pentru indivizi și va crea un sistem transparent de calificări profesionale care va permite dezvoltarea coerentă a sistemelor de formare profesională inițială și continuă, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții și având sprijinul actorilor relevanți implicați.

Calitatea capitalului uman în România

Competitivitatea capitalului uman este direct influențată de nivelul de educație. Pentru grupa de vârstă 25-64 ani, datele indică faptul că ponderea populației din acest segment de vârstă, care a absolvit cel puțin învățământul secundar superior, este apropiat de media înregistrată la nivelul UE, dar inferior nivelului atins în cele 10 Noi State Membre și țintei UE, de 85%, stabilită pentru 2010. Datele indică faptul că ponderea populației care a absolvit cel puțin învățământul secundar superior, a crescut în perioada 1999 - 2005 de la 67,9% la 73,1%. În funcție de gen, valori mai mari, de peste 75%, s-au înregistrat în perioada de referință în cazul populației masculine, iar valori mai mici în cazul populației feminine - pentru care indicatorul s-a stabilizat în jurul valorii de aproximativ 67,7% în 2005. Decalajul pe criteriul de gen s-a redus la 10,8 puncte procentuale în 2005, față de decalajul de peste 13 puncte procentuale cât se înregistra în 1999 (a se vedea Tabelul 11, Anexa 1).

În aceeași grupă de vârstă, ponderea populației cu studii superioare, aflată de altfel pe o curbă ascendentă, (de la 8,7% în 1999 la 11,1% în 2005), rămâne sub nivelul înregistrat în țările dezvoltate (date la nivelul anului 1999: SUA – 27,7%, Franța – 16,4%, Germania – 15%, Marea Britanie – 15,4%) (Cartea Albă a Forței de Muncă, DTI/UK – 2003) (a se vedea Tabelul 12, Anexa 1). Evoluția acestui indicator, pe criteriul de gen, reflectă o ușoară reducere a decalajului dintre populația feminină și cea masculină care a absolvit învățământul superior.

Nivelul de educație a populației din grupa de vârstă 15-29 ani este prezentat în Tabelul 13 din Anexa 1. Datele obținute în urma Recensământului Populației din 2002 și de la INS din 2005 indică o creștere, în termeni absoluți și relativi, a numărului persoanelor din această grupă de vârstă care au absolvit învățământul superior între 1995-2005. De asemenea, ponderea absolvenților de învățământ postliceal și cea a absolvenților de învățământ primar a crescut pentru aceeași grupă de vârstă, în aceeași perioadă. Se înregistrează o scădere în cazul absolvenților ciclului inferior al liceului în cadrul grupei de vârstă 15-29 ani (de la 43,1% în 1992 la 38,4% în 2002). Per total, în 2002, în cadrul grupei de vârstă 15-29 ani, peste 6% au absolvit învățământul superior, 84% au absolvit învățământul secundar (inclusiv școli post-liceale și școli de maiștri), 8% învățământul primar și 3% nu au absolvit nicio formă de învățământ.

Creșterea competitivității capitalului uman poate fi obținută prin dobândirea de cunoștințe și competențe pe tot parcursul vieții, printr-o continuă actualizare a stocului individual de cunoștințe și competențe, prin educație și formare continuă. Oferta de formare profesională continuă rămâne fragmentată din moment ce se adresează în special nevoilor individuale și nu cerințelor companiilor. Cei mai mulți dintre furnizorii de formare profesională continuă evită programele modulare de formare, din cauza inconsistențelor legislative și a faptului că finalizarea unuia sau mai multor module ale programului de formare nu oferă o „profesie” și nu dă participantului dreptul de a practica o ocupație pe piața muncii. Ciclurile/programele de calificare completă, finalizate cu un certificat de calificare recunoscut la nivel național, sunt mai apreciate deoarece oferă dreptul de a practica una sau mai multe ocupații pe piața muncii.

- **Resursele umane din educație**

Datele disponibile arată că, în anul școlar 2004/2005, resursele umane angajate în sistemul de educație reprezentau 4,32% din populația ocupată a României. Analiza dinamicii personalului didactic în perioada 2000-2005 indică faptul că personalul din sistemul învățământ s-a redus, cu excepția învățământului preșcolar și a învățământului profesional (Școala de Arte și Meserii) (a se vedea Tabelul 14, Anexa 1).

În perioada 2002-2006, ponderea personalului didactic calificat a cunoscut o tendință continuu ascendentă la toate nivelele de educație. O tendință ușor descrescătoare s-a înregistrat în anul școlar 2005/2006, comparativ cu anul anterior, în cazul învățământului preșcolar (0,7 puncte procentuale) și în învățământul profesional (0,6 puncte procentuale). Pe medii de rezidență, la toate nivelele, pe durata întregii perioade de referință analizate, se constată un decalaj în ceea ce privește ponderea personalului didactic calificat între mediul rural și mediul urban, în favoarea mediului urban. În învățământul superior, nu există personal necalificat (a se vedea Tabelul 15, Anexa 1).

Scăderea prognozată a populației școlare cu 20% până în 2013 (comparativ cu anul 2005), va atrage după sine o serie de efecte majore asupra rețelei școlare și recrutării profesorilor. Această tendință demografică va conduce la un surplus relativ de cadre didactice și, implicit, la necesitatea reducerii personalului didactic cu aproximativ 10% la nivelul întregului sistem de educație și formare profesională inițială. În ciuda acestui surplus relativ prognozat la nivel de sistem, există un deficit în creștere de personal calificat, mai ales în domeniul solicitat și mai bine remunerat pe piața muncii (de exemplu, tehnologia informației și comunicațiilor, limbi străine). Deficitele de personal didactic calificat sunt specifice domeniilor/ariilor curriculare referitoare la noile ocupații solicitate pe piața muncii precum și în cazul noilor profesii în educație (de exemplu asistenți educaționali calificați pentru copiii cu cerințe educaționale speciale), pentru care nu sunt, încă, disponibile programe de formare inițială și continuă.

Tendința de îmbătrânire a populației se manifestă în cazul personalului didactic și va contribui, per ansamblu, la reducerea acestuia. Slaba atractivitate a carierei didactice, sistemul relativ rigid de salarizare și de dezvoltare a carierei cadrelor didactice, limitează posibilitățile furnizorilor de educație și de formare profesională inițială de a recruta și de a menține într-o carieră didactică pe cei mai buni tineri absolvenți de învățământ superior. Alături de tendința de îmbătrânire a personalului, se așteaptă ca deficitul existent să se accentueze și să coexiste totodată cu un surplus relativ de personal didactic, per ansamblul sistemului. Toate acestea vor afecta în mod negativ calitatea și capacitatea de reacție adecvată a sistemului educațional și de formare profesională inițială la cerințele pieței muncii, mai ales în cazul noilor ocupații. Aceste evoluții precum și tendințele demografice, reliefează importanța calificării și calității resurselor umane din educație și formare profesională inițială.

- **Resursele umane din cercetare dezvoltare (CD)**

În România, în anul 2004, numărul de angajați în domeniul CD era de 0,46 la o sută de angajați. Raportul este de 3 ori mai mic decât în cazul UE – 15 (1,41 angajați în domeniul CD la 100 de angajați). Numărul angajaților în domeniul CD, în special în domeniul de înaltă specializare, a înregistrat o creștere constantă (a se vedea diagrama 4, Anexa 1).

Salariile mici, dotarea insuficientă și necorespunzătoare, precum și oportunitățile oferite de programele de cercetare din alte state au condus, treptat, la o creștere a mediei de vârstă a personalului cu înaltă calificare din domeniul CD din România, astfel încât, în 2004, aproximativ 63% din totalul cercetătorilor români aveau vârste peste 40 de ani. În 2005, structura pe vârste a cercetătorilor s-a schimbat, datele nemaifiind comparabile cu cele din anii precedenți (a se vedea Tabelul 16, Anexa 1).

Ponderea cea mai mare o reprezintă cercetătorii din domeniul tehnic și inginerie (aproximativ 60%), domeniu cu capacitate mare de adaptare la schimbările economice. În 2004, specialiștii din unitățile de CD au obținut un număr de 1.282 de brevete, din care 435 obținute de inventatori români, 170 de inventatori străini, iar 677 au fost certificate în Europa.

Evoluția numărului de absolvenți ai ciclului de doctorat și distribuția acestora pe domenii de cercetare sunt relevante pentru dezvoltarea potențialului uman din CD (a se vedea Tabelul 17, Anexa 1). Majoritatea absolvenților ciclului de doctorat sunt în domeniile științelor exacte, matematicii și științelor umaniste. S-a înregistrat o creștere semnificativă a numărului titlurilor de doctor în 2004, comparativ cu întreaga perioadă 2001-2003 (numărul absolvenților de doctorat a crescut de trei ori), urmată de o scădere accentuată în 2005, care se datorează costurilor ridicate ale programelor doctorale precum și sprijinului insuficient acordat doctoranzilor. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, prin Consiliul Național al Cercetării Științifice din Învățământul Superior (CNCSIS), a acordat, pe bază de competiție, sprijin financiar pentru activități de cercetare și, într-o măsură mai mică, sprijin pentru cercetătorii tineri. În cadrul componentei de sprijin pentru tinerii cercetători, au fost susținuți de asemenea pe bază de competiție, doctoranzii și activitățile de cercetare desfășurate de aceștia.

- **Asigurarea și managementul calității**

Declarațiile oficiale făcute de-a lungul ultimilor 15 ani s-au referit la educație ca fiind o prioritate națională și la faptul că este necesar ca procesele de reformă a sistemelor de educație și formare profesională inițială trebuie să aibă în vedere realizarea progreselor necesare în ceea ce privește asigurarea calității. În cazul sistemului de învățământ, anterior anului 2005, asigurarea calității se baza aproape în mod exclusiv pe evaluări externe, precum inspecția școlară și acreditarea, în timp ce mecanismele și procedurile interne de asigurare a calității nu erau operaționale la nivel de sistem. Anterior anului 2005, în cadrul proiectelor Phare-TVET s-au realizat progrese semnificative în dezvoltarea standardelor și mecanismelor pentru asigurarea și managementul calității în învățământul profesional și tehnic.

La nivel de sistem, în decursul ultimilor 2 ani (2005 și 2006), s-au înregistrat progrese în ceea ce privește definirea cadrului instituțional pentru asigurarea calității în educație. Au fost create două agenții pentru asigurarea calității în învățământul superior și învățământul preuniversitar. Pentru perioada următoare, noi standarde și mecanisme de asigurare a calității (bazate pe standarde interne și externe – stipulate de noul cadru legal adoptat în 2005-2006) vor fi dezvoltate și implementate de către agențiile mai sus menționate și de către furnizorii de educație și formare profesională inițială. Imediat ce ghidurile și metodologiile de asigurare, evaluare și management al calității sunt adoptate/validate la nivel de sistem, furnizorii de educație și formare profesională inițială vor trebui să întreprindă acțiuni specifice pentru implementarea acestor noi instrumente: transpunerea noilor standarde de calitate, dezvoltarea de programe de formare profesională specifică pentru personalul din unități școlare/universități (peste 45.000 de persoane – personalul din unități școlare/universități și alți actori relevanți) și formarea evaluatorilor externi de calitate și a personalului implicat în procesul de acreditare (aproximativ 4.000 de persoane).

În prezent, nu există niciun studiu disponibil cu privire la evaluarea calității în educație și formare. Calitatea scăzută sau calitatea ridicată în educație și formare profesională inițială pot fi evaluate, în prezent, mai ales prin performanțele obținute de absolvenții de învățământ preuniversitar/universitar pe piața muncii, fiind reflectată în termeni de rată de ocupare și rată a șomajului, deși relevanța acestor indicatori în evaluarea calității educației și a formării profesionale inițiale este diminuată, având în vedere că există și alte cauze de ordin economic și social care pot produce efecte asupra structurii și ratelor ocupării și șomajului.

În termeni de restructurare sistemică, descentralizarea învățământului preuniversitar reprezintă provocarea majoră pentru anii ce urmează. Procesul descentralizării a fost inițiat la

sfârșitul anului 2005 și este, în prezent, implementat, printr-un proiect pilot, în 50 de școli. Pe baza rezultatelor din aceasta fază „pilot”, descentralizarea va fi extinsă la nivelul întregului sistem de învățământ preuniversitar. Descentralizarea în educație vizează aspectele de ordin financiar, managementul resurselor umane la nivel local, creșterea relevanței curriculum-ului pentru nevoile de dezvoltare și cererea de competențe existente la nivel local (prin creșterea ponderii componentei de curriculum la dispoziția școlii), etc. Un factor crucial pentru succesul descentralizării va fi instruirea specifică a tuturor actorilor relevanți implicați în acest proces (managerii de școli și factori de decizie, inspectori școlari, administrația locală etc.). Se va sprijini dezvoltarea unui sistem de învățământ care să ofere, în mod flexibil și mai accesibil, o educație mai bună tuturor indivizilor.

- **Educație și formare profesională în sprijinul dezvoltării aptitudinilor manageriale și de antreprenoriat**

O atenție deosebită a fost acordată consolidării capacității educației și formării profesionale inițiale de a contribui la furnizarea competențelor necesare viitorilor absolvenți pentru ocuparea unui loc de muncă. Restructurarea învățământului profesional și tehnic, văzută ca un proces continuu și coerent este un bun exemplu pentru importanța dată nevoii de îmbunătățire a cooperării cu angajatorii și de abordare a nevoilor individuale de educație și formare profesională. Curriculum-ul din IPT este dezvoltat pe baza standardelor de pregătire profesională validate de către Comitetele Sectoriale. Metodologiile și mecanismele pentru actualizarea standardelor de pregătire și a curriculei au fost dezvoltate și aplicate în cadrul proiectelor Phare - TVET și vor fi actualizate, în continuare, cu sprijinul proiectelor Phare destinate construcției instituționale a Autorității Naționale pentru Calificări. Noul curriculum în IPT a introdus câteva inovații concentrate pe dezvoltarea metodologiilor de predare centrate pe elev și pe oferte educaționale individualizate. Noul curriculum, bazat pe competențe și pe sistemul de credite transferabile, creează premisele pentru o ofertă de formare profesională inițială flexibilă și mai bine adaptată nevoilor pieței muncii și pentru promovarea antreprenoriatului. Educația antreprenorială este parte a competențelor cheie și este reflectată în toate activitățile de dezvoltare de curriculum. Educația antreprenorială este, de asemenea, parte a curriculum-ului obligatoriu din învățământul gimnazial (modul în cadrul ariei curriculare de Educație Tehnologică) și în ciclul inferior al liceului – clasa a X-a. Oferta de educație și formare profesională inițială cuprinde educația antreprenorială ca parte a curriculum-ului din învățământul secundar superior. Formarea specifică a profesorilor pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial la elevi este încă insuficientă și rămâne o prioritate a sistemului. Cooperarea școală-întreprinderi, ca predictor pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale, este încă insuficient exploatată, în special în mediul rural.

În cazul învățământului superior, abordarea educației antreprenoriale este mai puțin coerentă și sistematică comparativ cu învățământul preuniversitar, cât și cu experiențele și practicile celorlalte State Membre UE, care au creat catedre pentru antreprenoriat (Belgia), programe de masterat în antreprenoriat (Danemarca) și centre pentru dezvoltare antreprenorială (Marea Britanie) etc.

Învățământul terțiar, universitar și non-universitar (în speță învățământul postliceal) contribuie la dobândirea aptitudinilor manageriale. Primul nivel de referință pentru asigurarea abilităților manageriale este reprezentat de liceu. Totuși, piața muncii solicită ca învățământul post-liceal să furnizeze aptitudinile manageriale ca parte a unui pachet de competențe care să cuprindă și cunoștințe profesionale specifice unei ocupații.

- **Corelarea ofertelor de educație și formare profesională inițială cu cerințele pieței muncii**

Creșterea relevanței educației și formării profesionale inițiale pentru nevoile pieței muncii rămâne un obiectiv major urmărit în elaborarea politicilor educaționale și în activitățile desfășurate de furnizorii de educație. Rata șomajului în rândul tinerilor (a se vedea de asemenea secțiunea „Șomajul în rândul tinerilor” de mai jos) ridică problema relevanței educației pentru piața muncii. În acest context, au fost adoptate o serie de măsuri vizând adaptarea ofertei de educație și formare profesională inițială la nevoile pieței muncii: îmbunătățirea planificării strategice a ofertelor din învățământul profesional și tehnic, furnizarea de servicii de orientare profesională și furnizarea competențelor cheie.

Printre factorii care limitează gradul de corelare a educației și formării profesionale inițiale cu piața muncii se numără:

- Insuficienta implicare a partenerilor relevanți în planificarea activităților/ofertelor educaționale;
- Instruire specifică insuficientă furnizată partenerilor implicați în planificarea în educație și în formare profesională inițială;
- Date și studii insuficiente și neactualizate privind nevoile pe termen lung ale pieței muncii, fiind astfel afectată calitatea planificării și capacitatea de răspuns/adaptare a educației și formării profesionale inițiale;
- Dezvoltarea și valorizarea insuficientă a parteneriatului în educație și formare, cooperarea redusă în dezvoltarea programelor de învățare continuă și a programelor de tipul „învățare prin muncă” etc;
- Absența mecanismelor de monitorizare a inserției și a evoluției profesionale a absolvenților (“tracer studies”).

La nivel de sistem, unele dintre aceste probleme (cum ar fi cele legate de implicarea partenerilor sociali, a autorităților locale precum și a altor parteneri relevanți) vor fi rezolvate odată cu implementarea Cadrelor Naționale al Calificărilor și a noilor instrumente de asigurare a calității în educație.

Studiile disponibile, realizate în 2005 în cadrul proiectelor Phare TVET 2002, relevă faptul că, pentru absolvenți, indiferent de nivelul de educație absolvit, este necesară o perioadă mai mare de timp pentru adaptarea la cerințele locului de muncă, spre deosebire de persoanele care au experiență profesională. Această situație este direct influențată de insuficienta corelare dintre ofertele educaționale și de formare profesională inițială cu nevoile pieței muncii. Cele mai scăzute corelații sunt specifice nivelurilor de calificare intermediare. Unul dintre factorii care explică această situație este faptul că sistemul de învățământ profesional și tehnic a fost conceput pentru dezvoltarea carierei. Calificările obținute permit absolvenților de învățământ profesional și tehnic să practice mai multe ocupații. Astfel, pentru a fi capabili să practice și să se adapteze cerințelor unui anumit loc de muncă/ocupație, absolvenții trebuie să fie incluși în programe de tranziție de la școală la locul de muncă. Programele derulate la ora actuală nu sprijină suficient inserția efectivă a absolvenților pe piața muncii, iar „învățarea prin muncă” și consilierea în carieră nu corespund încă cerințelor programelor de studii. În acest sens, au fost inițiate acțiuni specifice în vederea creșterii relevanței calificărilor oferite de sistemul de IPT și au fost înregistrate anumite progrese. Un alt aspect care trebuie abordat în cazul educației și formării profesionale inițiale este reprezentat de creșterea contribuției la dezvoltarea managementului de nivel mediu prin învățământul postliceal.

1.2 Ocuparea forței de muncă

Analiza structurală a pieței muncii

Piața muncii din România s-a confruntat cu schimbări importante în contextul procesului de tranziție economică, manifestat prin reducerea populației active și ocupate, menținerea ratei șomajului la valori relativ constante și creșterea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată, fiind afectată în principal de capacitatea limitată de creare de noi locuri de muncă. În paralel cu reducerea severă a populației ocupate, au apărut modificări importante privind structura ocupării pe sectoare, domenii de activitate, regiuni, tipuri de proprietate, vârstă și statut profesional.

Tabelul 18. **Principalii indicatori ai ocupării, 1999-2005***)

Indicator / An	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005	
	RO							EU25	EU15
Populația activă (mii persoane)	11.566	11.585	11.447	10.079	9.915	9.957	9.851		
Rata de activitate 15-64 ani (%)	68,7	68,6	67,5	63,6	62,4	63,2	62,4	70,2	71,0
Populația ocupată (mii persoane)	10.776	10.764	10.697	9.234	9.223	9.158	9.147		
Rata ocupării 15-64 ani (%)	63,5	63,2	62,6	58,0	57,8	57,9	57,7	63,8	65,2
Rata șomajului BIM (%)	6,8	7,1	6,6	8,4	7,0	8,0	7,2	8,8	7,9
Rata șomajului de lungă durată BIM (%)	3,0	3,6	3,2	4,5	4,3	4,7	4,0	3,9	3,3
Rata șomajului în rândul tinerilor BIM (%)	18,8	18,6	17,5	21,7	18,5	21,0	19,7	18,2	15,6

Sursa pentru UE-25 și UE-15: EUROSTAT, New Cronos, 2005

Sursa pentru RO: Institutul Național de Statistică, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMIGO), medii anuale; datele pentru 2002-2005 au fost extinse pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002

*) Datele referitoare la 1999-2001 nu sunt complet comparabile cu seriile de date 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor referitoare la categoriile principale de populație (populație activă, populație inactivă, populație ocupată, șomeri).

În ultimul deceniu, evoluția resurselor umane a fost sub influența unor fenomene demografice și sociale, cum ar fi: reducerea accelerată a ratei natalității și menținerea unei rate ridicate a mortalității, creșterea procesului de emigrare, reducerea calității serviciilor de asistență medicală și socială. Acești factori au contribuit la creșterea ponderii segmentului populației de 60 de ani și peste, precum și la menținerea la un nivel ridicat a ratei de dependență demografică, mai ales în zonele rurale.

a) Structura ocupării

- **Rata de ocupare**

În 2005, populația ocupată a atins cifra de 9,85 milioane de persoane. Comparativ cu anul 2002, rata de ocupare s-a redus în 2005 cu 0,3 puncte procentuale, atingând nivelul de 57,7% (a se vedea Tabelul 19, Anexa 1). Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă situează România în 2005 la o distanță de 12,3 puncte procentuale față de obiectivul Lisabona ce urmează să fie atins până în 2010 - rata generală de ocupare de 70%. Pe de altă parte, rata de

ocupare a femeilor a atins 51,5% în 2005, cu 8,5% sub nivelul obiectivului Lisabona (60% în 2010). În 2005, rata de ocupare pentru grupa de vârstă 15-64 ani a înregistrat o diferență pe sexe de 12,4 puncte procentuale (63,9% la bărbați, față de 51,5% la femei).

Reducerea ocupării se află în legătură directă cu variațiile creșterii economice. Rata ocupării afectată de perioada de creștere economică negativă (1997 - 2000) nu a putut fi influențată prea mult de creșterea economică pozitivă înregistrată începând cu anul 2000.

- **Ocuparea pe grupe de vârstă**

Rata de ocupare pentru grupa de vârstă 15-24 ani a înregistrat cea mai semnificativă scădere, 4,9 puncte procentuale în perioada 2002-2005, ajungând la valoarea de 25,6% în 2005, mai mică decât la nivelul UE 25 (36,8%).

Grupa de vârstă 25-54 de ani a înregistrat o scădere a ratei de ocupare de 0,5% în perioada 2002-2005, atingând valoarea de 73,3% în 2005, mai scăzută decât media UE 25 (77,2%).

Grupa de vârstă 55-64 de ani a înregistrat o scădere de 1,7 puncte procentuale în perioada 2002-2005, atingând valoarea de 39,4% în 2005, comparativ cu 42,5% în UE-25. Rata ocupării de 39,4% din 2005 pentru grupa de vârstă 55-64 ani, situează România la 10,6 puncte procentuale față de obiectivul Lisabona pentru 2010 (50%) (a se vedea Tabelul 19, Anexa 1).

- **Forța de muncă în mediul urban și rural**

În mediul rural, în perioada 1999-2001, rata ocupării pentru grupa de vârstă 15-64 ani a înregistrat valori fără fluctuații majore, dar continuă să fie mai mare decât în mediul urban (a se vedea Diagrama 5, Anexa 1). Începând cu 2002, rata a scăzut exclusiv pe baza micșorării grupei de populație cu vârsta între 15-64 de ani ocupate în agricultură, respectiv de la 64,2% în 2002 la 60,2% în 2005. Creșterea economică continuă înregistrată în decursul ultimilor ani ar putea conduce, pe de o parte, la o importantă scădere a ocupării în agricultură, și implicit a ocupării în mediul rural. Aceasta poate conduce în viitor la o nouă structură a ocupării în mediul rural mai puțin bazată pe agricultură, și posibil la o creștere a ocupării în mediul urban. Parțial, descreșterea ponderii agriculturii¹¹ în ocuparea totală poate fi explicată prin creșterea deschiderii economice a României, care, încet dar sigur, face neprofitabilă agricultura de subsistență.

În mediul urban, în perioada 2002-2005, rata ocupării pentru grupa de vârstă 15-64 ani a crescut ușor cu 1,3 puncte procentuale, de la 53,7% la 55,0%. În 2005, potrivit anchetei asupra forței de muncă a INS, locuitorii din mediul rural reprezentau 45,2% din totalul populației României și 46,6% din totalul populației ocupate (9.147 mii persoane). Persoanele din mediul rural ocupate cu normă întreagă au reprezentat 41,9% din totalul persoanelor ocupate cu normă întreagă, iar persoanele din mediul rural angajate cu timp parțial au reprezentat 87,3% din totalul angajaților cu timp parțial.

Din perspectiva statutului ocupării, locuitorii din mediul rural angajați cu normă întreagă reprezentau 24,7% din totalul angajaților (salariați), aproximativ 86,3% din totalul lucrătorilor independenți și peste 94% din totalul lucrătorilor familiali neremunerați. De fapt, lucrătorii

¹¹ Totodată, o parte a descreșterii poate fi atribuită și schimbării de metodologie introdusă în anul 2002 de INS, care a „împins” ocuparea de subsistență la categoria „inactivitate”, prin schimbarea definițiilor. Astfel, nu toată reducerea ponderii agriculturii în total ocupare se traduce efectiv în creșterea ocupării în industrie sau sfera serviciilor. Ea se poate la fel de bine traduce în inactivitate.

independenți și cei care nu primesc o retribuție pentru munca depusă în gospodărie reprezentau, în 2005, 33,5% din totalul populației ocupate, 89,8% din ei fiind din mediul rural. Concret, în mediul rural, numărul lucrătorilor independenți în agricultură, silvicultură și pescuit era de 1.429.000 de persoane, iar 1.179.000 lucrau ca muncitori neremunerați în gospodărie, în timp ce numărul angajaților (remunerați) era de 116.000 de persoane. Principalele ocupații ale locuitorilor din mediul rural sunt agricultura, silvicultura și pescuitul (54,9%), precum și artizanatul și meșteșugurile (10,7%).

În 2005, ponderea populației ocupate în agricultură¹² din totalul populației ocupate era de 32,2%, iar în cazul grupei de vârstă 15-64 de ani, ponderea era de 28,7%.

Datele prezentate mai sus oferă o imagine globală a sub-ocupării în agricultura de subzistență¹³. Ținând cont de rata scăzută a șomajului, provocarea constă în alegerea măsurilor active corespunzătoare pentru îmbunătățirea statutului social și incluziunea pe piața formală a muncii (inclusiv în activități cu valoare adăugată). În afara lucrătorilor pe cont propriu și lucrătorilor familiali neremunerați, zonele rurale includ o parte importantă a persoanelor inactice și descurajate, aceia care nu au loc de muncă și sunt disponibili să înceapă lucrul, dar care nu mai caută loc de muncă, deoarece ei cred că nu mai sunt locuri de muncă disponibile. De altfel, în concordanță cu Ancheta Forței de Muncă în Gospodărie 2005, durata medie a șomajului a fost de 20,6 luni, zonele rurale înregistrând valori mai mari decât cele urbane pentru grupa de vârstă 25-54 ani. Cea mai lungă perioadă este de 26,9 luni în cazul locuitorilor din zonele rurale cu vârsta de peste 55 ani. Mediul urban este afectat preponderent de șomajul de lungă durată (58,4% față de 51,7% în mediul rural). În cazul șomajului de lungă durată în rândul tinerilor, în mediul urban a fost înregistrată o valoare mai mare (69,1% față de 62,4% în mediul rural).

În termeni de inactivitate, persoanele casnice reprezintă în mediul rural o proporție de 53,1% din totalul de 1.264 mii persoane. Merită menționat faptul că persoanele casnice sunt reprezentate exclusiv de femei. De asemenea, cel mai mare decalaj dintre zona rurală și cea urbană în ceea ce privește numărul persoanelor casnice este înregistrat în cazul grupelor de vârstă cuprinse între 15-34 ani, unde în mediul rural se constată cele mai ridicate cifre (dublu față de mediul urban pe grupele de vârstă cuprinse între 15-19 și 20-24 ani).

Populația totală inactivă, în 2005, a fost de 11.790 mii persoane (elevi, studenți, pensionari beneficiari de asistență socială, casnice și alții), dintre care 5.665 mii persoane aparțin grupei de vârstă 15-64 ani. O resursă potențială este reprezentată de cele 8.385 mii persoane inactice (peste 15 ani) care au căutat un loc de muncă, dar care nu au fost disponibili pentru a munci sau care nu au căutat un loc de muncă, dar erau pregătiți să înceapă munca.

- **Ocuparea pe sectoare economice**

Din punct de vedere al împărțirii pe sectoare economice (a se vedea Diagrama 6, Anexa 1), 30,3% din persoanele angajate lucrau în 2005 în activități industriale și în domeniul construcțiilor, reprezentând o proporție în creștere față de 2002 (29,5%). În perioada 2002-2004, ponderea populației ocupate în agricultură, incluzând silvicultura și pescuitul, a

¹² În contextul POS DRU, populația ocupată în agricultură va reprezenta populația care câștigă un venit din activități agricole, fie ca tehnicieni sau fermieri în întreprinderile agricole și zootehnice sau producătorii agricoli autorizați, care desfășoară activități pe cont propriu (sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodărie).

¹³ *Agricultura de subzistență* corespunde producției agricole din gospodărie pentru consumul final. Ea implică rar orice venit bănesc și este luată în calcul ca ocupare informală (sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodărie).

înregistrat o tendință descrescătoare (de la 36,4% la 31,6%), înregistrând în 2005 o creștere ușoară până la 32,2%. Ponderea persoanelor ocupate în domeniul serviciilor a avut o evoluție crescătoare, de la 34,1% în 2002 la 37,5% în 2005.

În perioada 1997-2005, populația ocupată în agricultură a scăzut în toate regiunile țării, în special în regiunile Nord-Est și Sud Muntenia (a se vedea Tabelul 20, Anexa 1). Această tendință poate fi corelată cu apariția de noi locuri de muncă în mediul urban, în contextul creșterii ponderii sectorului privat în cadrul întregii economii și, de asemenea, cu scăderea naturală a populației.

Ca o reflectare a tendințelor existente în economia României, populația civilă ocupată în industrie a scăzut în 2005, în comparație cu 1997, în toate regiunile țării, cu excepția Regiunii Vest unde a fost înregistrată o creștere de 9,2 mii persoane. Populația ocupată în construcții a scăzut în 2005, comparativ cu 1997 în toate regiunile țării, cu doar 3 excepții: Regiunile Vest, Nord-Vest și București-Ilfov. Cea mai mare creștere din sectorul construcțiilor a fost înregistrată în Regiunea București-Ilfov (49,4 mii persoane).

În aceeași perioadă de timp (1997-2005), sectorul serviciilor a înregistrat o creștere în toate regiunile, cea mai mare creștere fiind înregistrată în zona București-Ilfov și în regiunea Nord-Vest (228,9 mii persoane, respectiv 93,5 mii persoane). Decalajul dintre București-Ilfov și alte regiuni ale țării din punct de vedere al ocupării în sectorul serviciilor este cauzat de dezvoltarea rapidă a sectorului afacerilor, de numărul relativ mare al persoanelor înscrise în învățământul universitar și de investițiile de mare anvergură din sectorul telecomunicațiilor.

- **Ocuparea forței de muncă în funcție de timpul de lucru**

Populația angajată cu normă întreagă reprezintă majoritatea din totalul populației ocupate din România (a se vedea Tabelul 21, Anexa 1), ponderea bărbaților și a femeilor fiind aproape egală. În perioada 2002-2005, proporția populației angajate cu program de lucru parțial a înregistrat o scădere, mai ușoară la populația masculină (0,7 puncte procentuale) comparativ cu populația feminină (2,3 puncte procentuale). În 2005, se poate observa că, la nivelul UE25, proporția angajaților cu timp parțial de lucru este de aproximativ 4 ori mai ridicată în rândul populației feminine, deși în România, proporția de femei și bărbați este aproximativ egală, ceea ce indică o utilizare foarte scăzută a programelor flexibile de timp de lucru pentru populația feminină. Ponderea aproape egală a populației masculine și cea a populației feminine în ocuparea cu timp parțial, indică faptul că populația masculină desfășoară activități suplimentare în vederea creșterii bugetului familial.

- **Distribuția populației ocupate în funcție de nivelul de educație**

Distribuția actuală a populației ocupate în funcție de nivelul de educație¹⁴ (a se vedea Diagrama 7, Anexa 1) demonstrează o tendință descrescătoare a populației ocupate cu nivel scăzut de educație, dar aceasta rămâne încă la o pondere ridicată în ocuparea totală (26,4% în 2005).

Ponderea populației ocupate cu studii superioare a crescut constant atingând 12,6% în 2005. Creșterea numărului absolvenților instituțiilor de învățământ mediu caracterizează nivelul

¹⁴ Nivel de educație:

- superior - studiile universitare de scurtă durată, studiile universitare de lungă durată (inclusiv masterat, doctorat)
- mediu - școală post-liceală specializată sau școala tehnică, liceu, primul ciclu al liceului, școala de arte și meserii, anul de completare sau ucenicia, elementar - gimnazial, primar, fără absolvire.

întreaga economie, având ca rezultat o rată crescută a persoanelor cu studii medii, care pătrund pe piața muncii. Persoanele cu studii medii reprezintă majoritatea persoanelor ocupate.

- **Contribuția IMM-urilor la ocuparea forței de muncă**

În perioada 2001-2004, întreprinderile mici și mijlocii au avut o contribuție importantă la crearea de noi locuri de muncă și, implicit, la ocuparea forței de muncă în România. Tendința de creștere a numărului personalului angajat în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii a început în anii '90, iar numărul de angajați din marile companii a înregistrat scăderi importante. Numărul de angajați din cadrul IMM-urilor a crescut de la 2.122.617 în 2001 la 2.778.967 în 2005 (Tabelul 22, Anexa 1), cu o rată medie anuală de creștere de 1%.

În funcție de mărimea IMM-urilor (a se vedea Diagrama 8, Anexa 1), s-a produs o creștere a numărului angajaților pentru toate tipurile de întreprinderi. În cazul microîntreprinderilor, evoluția a fost pozitivă începând cu anul 2003. Întreprinderile mijlocii sunt categoria cea mai dinamică în ceea ce privește crearea de noi locuri de muncă.

În funcție de sectorul de activitate, în perioada 2002-2004, numărul angajaților a crescut semnificativ în servicii, industrie și construcții, în timp ce în agricultură a avut loc o ușoară scădere (a se vedea Tabelul 23, Anexa 1).

În funcție de regiuni, Regiunea Vest, cu un pronunțat profil industrial și cu multe IMM-uri, înregistrează cea mai ridicată rată de creștere în privința ocupării în IMM-uri, cu un indice de modificare de 118; pe locul al doilea se situează Regiunea București-Ilfov, cu un indice de 112, urmată de Regiunea Sud-Muntenia cu 111, Regiunea Centru cu 109, Regiunea Sud-Est cu 108, Regiunea Nord-Vest cu 105 și Nord-Est cu 104. Singura regiune cu un procent scăzut de ocupare în IMM-uri din totalul populației ocupate a zonei este Regiunea Sud-Vest Oltenia. Cele mai industrializate regiuni ale țării, Nord-Vest, Centru și București-Ilfov, înregistrează o rată ridicată de ocupare a populației locale în cadrul IMM-urilor. Cu toate acestea, cel mai important aspect este creșterea ocupării în IMM-uri cu cele mai mari valori din Regiunile Sud-Muntenia și Sud-Est, regiuni mai puțin industrializate.

- **Ocuparea forței de muncă pe regiuni**

În 2005, rata de ocupare a populației active (15-64 ani) a atins cele mai scăzute valori în regiunile Centru (54,2%) și Sud-Est (54,7%). Se poate menționa faptul că regiunile Nord-Est și Sud-Vest Oltenia, care au înregistrat cele mai mari rate de ocupare, de 61,5%, respectiv 60,1%, beneficiază de așa-numitele „protecție” a ocupării de subzistență din mediul rural (reprezentând ponderea persoanelor ocupate în agricultură) (a se vedea Tabelul 24, Anexa 1).

În funcție de sectorul de activitate, regiunile Nord-Est și Sud-Vest au o valoare crescută a ocupării în agricultură (mai mult de 48% în 2005, a se vedea Tabelul 25, Anexa 1) datorită numărului mare de persoane care trăiesc din agricultura de subzistență, ceea ce relevă incapacitatea pieței muncii de a absorbi populația activă din mediul rural.

- **Munca nedeclarată**

Sondajele recente privind munca nedeclarată oferă o imagine asupra ponderii acesteia în PIB (între 20% și 30%). Principalele motive sunt durată îndelungată a perioadei de tranziție de la stadiul de economie centralizată la economia de piață și, în special, modelul acestei tranziții de tip „stop and go”.

Potrivit estimărilor recente, în fenomenul muncii nedeclarate se înregistrează aproximativ 2,7 milioane persoane. Sectoare afectate de munca nedeclarată sunt construcțiile și serviciile. Un alt aspect al acestui fenomen este combinarea dintre o ocupare formală, cu salariu scăzut și o parte informală a salariului (salariul „în plic”). Munca nedeclarată¹⁵ este favorizată de existența pe scară largă a unei producții gospodărești, finalizată în consum propriu. Cu toate acestea, trebuie făcută o distincție clară între munca nedeclarată și producția gospodărească destinată consumului final propriu.

Activitățile economice cu o valoare adăugată scăzută sunt mai susceptibile să devină informale datorită productivității scăzute. Deci, ele tind să utilizeze pe o scară mai mare munca nedeclarată sau ocuparea cu venituri scăzute. Frecvența evaziunii fiscale, a infracțiunii de dare de mită sau corupție este în creștere în cazul întreprinderilor cu un nivel mai scăzut de valori adăugate.

- **Migrația externă a forței de muncă**

Cauzele și consecințele migrației interne sau externe rămân strâns legate de dezvoltarea pieței muncii. Intrarea României pe piața muncii a UE va crește mobilitatea muncii, prin deplasarea lucrătorilor către zona europeană, pe de o parte, și atragerea forței de muncă adiționale din alte state, pe de altă parte.

Un studiu efectuat în noiembrie 2006¹⁶ relevă faptul că ponderea populației adulte, care a lucrat în străinătate în ultimii 17 ani, a fost de 10% la momentul sondajului. O primă fază a migrației temporare în scop de muncă a fost între 1990 și 1995, perioadă în care ratele de migrație nu au depășit 5%. A doua fază s-a desfășurat între 1996 și 2001, când rata migrației a atins 6-7%. După eliminarea cerințelor de viză din Spațiul Schengen la 1 ianuarie 2002, procesul migrației a crescut, iar rata migrației temporare a fluctuat între 10% și 28%. Opțiunea de a lucra în străinătate a înregistrat o variație semnificativă pe categorii ale populației, cum ar fi: mai mulți tineri decât persoane vârstnice; ponderea bărbaților a fost mai mare decât cea a femeilor. Pentru bărbații cu vârsta între 18-59 ani, migrația a fost mai intensă din zonele rurale. Pentru femei, modelul rezidențial al migrației a fost mai diferențiat: migrația temporară a fost mai mare pentru femeile cu vârsta între 18-29 ani din mediul rural, decât pentru aceeași categorie din mediul urban. Din contră, migrația temporară a fost mai importantă pentru femeile cu vârste între 30-59 ani din mediul urban, comparativ cu cele din aceeași categorie din mediul rural.

În ceea ce privește intenția de a lucra în străinătate, aproximativ 11% dintre românii cu vârsta între 18-59 ani doreau să lucreze în străinătate în următorul an. Totuși, aproximativ 40% dintre persoanele care au lucrat în străinătate, doreau să revină acolo. În luarea deciziei de a migra contează nu numai experiența proprie, ci și familia. Cel mai dinamic segment este grupa persoanelor cu vârsta între 18-29 ani, în timp ce pentru grupa de peste 40 ani intenția este aproape absentă. Ponderea bărbaților comparativ cu cea a femeilor este dublă.

Pentru următorul deceniu, se estimează că numărul lucrătorilor migranți va înregistra o anumită scădere, pe măsură ce economia României se dezvoltă și oferă progresiv, dar sigur, mai multe oportunități de ocupare și performanță personală indivizilor.

¹⁵ Ocuparea de subzistență în micile ferme familiale constituie ceea ce este cunoscut ca “producție gospodărească pentru consumul final propriu”, fiind un sector distinct al economiei neobservate/neînregistrate, conform Sistemului Național de Conturi din România (SNCR). Munca nedeclarată este un concept larg folosit de Comisia Europeană și acoperă de fapt, într-o mare măsură ceea ce în clasificarea SNCR este cunoscut sub numele de sectorul “subteran” al economiei neînregistrate.

¹⁶ Locuirea temporară în străinătate, Migrația economică a românilor: 1990-2006, Fundația pentru o Societate Deschisă, noiembrie 2006

b) Șomajul

În perioada 2002-2005, rata șomajului BIM a înregistrat o evoluție ușor descrescătoare (de la 8,4% la 7,2%). Totuși, nivelul din 2005 a fost sub media UE25 (9,0%) (a se vedea Diagrama 9, Anexa 1).

În funcție de criteriul de gen, în perioada 2002-2005, ratele șomajului BIM au fost mai ridicate la bărbați decât la femei. În 2005, rata șomajului BIM pentru bărbați la nivel național a fost de 7,7 %, comparativ cu 8,4% în UE-25. Rata șomajului BIM pentru femei a fost în același an de 6,4%, comparativ cu 9,8% în UE-25 (a se vedea Diagrama 10, Anexa 1).

În funcție de mediul de rezidență, în perioada 2002-2005, cele mai semnificative schimbări ale ratelor de șomaj BIM au fost înregistrate în mediul urban. Rata șomajului BIM a scăzut de la 11,2% în 2002 la 8,8% în 2005, pentru mediul urban, în timp ce în mediul rural, rata șomajului BIM a avut o evoluție oscilantă de la 5,4% în 2002 la 5,2% în 2005 (a se vedea Diagrama 11, Anexa 1).

În funcție de regiuni, în anul 2005, cea mai mare rată a șomajului BIM a fost în Regiunea Sud Muntenia (9,2 %) și cea mai mică în Regiunea Nord-Est (5,7%) (a se vedea Diagrama 12, Anexa 1).

Ponderea diferită a regiunilor de dezvoltare în totalul ocupării reflectă atât modelele de tranziție, cât și modelele recente ale dezvoltării economice din România. De exemplu, Municipiul București și județul Ilfov au o rată a șomajului BIM/AMIGO aproape de media națională, dar o rată a șomajului înregistrat (ANOFM) mult mai scăzută decât media de la nivel național. În același timp, regiuni precum Nord-Est au o rată relativ scăzută a șomajului (AMIGO/BIM), dar o rată a șomajului relativ ridicată dacă se utilizează definiția ANOFM. Acest fenomen se explică prin faptul că economii mai dezvoltate, atrăgând fluxuri de investiții mai mari, cum ar fi București și regiunea din jur, nu determină oamenii să solicite ajutorul de șomaj ca o sursă de venit bănesc, dar îi pot determina să se autodeclare ca șomeri, deși ei pot câștiga între timp o sumă sigură de bani, în cele mai multe cazuri derivată din surse externe economiei formale. Suma este, desigur, destul de mare pentru a nu-i determina să se înregistreze la oficiile ANOFM. În același timp, în regiunile mai puțin dezvoltate unde oportunitățile pentru ocupare, chiar și în economia neagră sunt mai mici și sursele de venituri bănești insuficiente, se manifestă tendința de înscriere a persoanelor la oficiile ANOFM, având în vedere faptul că ajutorul de șomaj le oferă o sursă de venit de care au nevoie.

- **Structura și evoluția șomajului pe grupuri specifice**

- *Șomajul în funcție de nivelul de educație*

Scăderea numărului șomerilor absolvenți de învățământ secundar sau profesional (a se vedea Tabelul 26, Anexa 1) reflectă structura actuală a economiei românești, caracterizată prin sectoare de producție cu o valoare adăugată scăzută sau medie, și reprezintă, în prezent, „principalul motor” al creșterii economice. Aceasta înseamnă că investițiile în învățământul profesional și în formarea profesională continuă reprezintă, în același timp, o necesitate și o oportunitate pentru persoanele aflate în căutarea unor calificări mai bune, legate de locurile de muncă solicitate pe piața muncii.

Diferențele existente în funcție de criteriul de gen sunt explicate de două elemente:

- restructurarea și modelele tranziției au afectat în primul rând sectoarele ocupate preponderent de bărbați;

- creșterea economică actuală se datorează, într-o mare măsură sectoarelor economice unde predomină femeile.

Scăderea ratei șomajului în rândul lucrătorilor cu un nivel de educație foarte scăzut este în mare parte rezultatul retragerii lor de pe piața muncii.

○ *Șomajul în rândul tinerilor*

Șomajul în rândul tinerilor este un aspect important al dezavantajului social al tinerilor. Potrivit Eurostat¹⁷, rata armonizată a șomajului în rândul tinerilor în România a fost de 17,2% în 1999, 21% în 2002 și 23,8% în 2005. Această creștere ar putea fi interpretată ca o consecință a faptului că economia României nu este capabilă încă să genereze suficiente locuri de muncă, în special locuri de muncă solicitând calificări superioare, deținute în mod normal de tineri. În același timp, locurile de muncă vacante nu oferă salarii atractive, potrivit așteptărilor tinerilor. Abilitățile și competențele dobândite de tineri nu sunt întotdeauna pe deplin relevante pentru cererea de pe piața muncii, ceea ce contribuie, de asemenea, la rata ridicată a șomajului.

○ *Șomajul de lungă durată*

Potrivit Eurostat¹⁸, rata armonizată a șomajului de lungă durată a crescut de la 2,8% în 1999 la 4,0% în 2002 și 4,4% în 2005. Comparativ, în anul 2005, această rată era de 3,9% la nivelul UE-25 și de 3,3% în UE-15.

În perioada 1999-2005, rata armonizată a șomajului de lungă durată a fost mai mare la bărbați decât la femei. Ponderea bărbaților șomeri de lungă durată în populația activă a fost de 2,8% în 1999 și 4,7% în 2005 (3,5% în UE 25 în 2005). Ponderea șomajului de lungă durată în rândul femeilor în populația activă a fost de 2,7% în 1999 și 3,9% în 2005, comparativ cu 4,5% în UE 25 în 2005.

Șomajul de lungă durată (peste 12 luni) în rândul tinerilor, în 2000 și 2004 (Eurostat, AMIGO) indică o creștere de la aproximativ 46,0% în 2000 la 48,5% în 2004¹⁹. Șomajul de lungă durată în rândul tinerilor amenință integrarea totală a acestora în societate. Cel mai important factor de vulnerabilitate este reprezentat de calificarea scăzută, pasivitatea pe piața muncii și o situație financiară precară.

Analizând datele INS, rata șomajului BIM de lungă durată pe medii și grupe de vârstă înregistrează o tendință descrescătoare pentru mediul urban de la 6,6% în 2002 la 5,2% în 2005 (a se vedea Tabelul 27, Anexa 1). În mediul rural, rata a avut o creștere ușoară, de la 2,2% în 2002 la 2,7% în 2005.

Incidența șomajului BIM de lungă durată arată o tendință ascendentă accentuată, de la 44,3% în 1999 la 56,2% în 2005, o creștere ridicată comparativ cu 45,0% în 2005 pentru UE-25. Incidența șomajului BIM de lungă durată în funcție de criteriul de gen este mai ridicată la bărbați decât la femei: la bărbați, rata a crescut de la 41,9% în 1999 la 59,0% în 2005, comparativ cu 44,5% în UE-25, iar pentru femei de la 47,8% în 1999 la 52,2% în 2005, comparativ cu 45,5% în UE-25. Rata șomajului BIM de lungă durată, după mediul de

¹⁷ Comisia Europeană, Ocuparea în Europa 2006, Direcția Generală Ocupare, Serviciul D1, octombrie 2006

¹⁸ Idem 17

¹⁹ Studiu tematic privind măsurile de politică referitoare la tinerii dezavantajați, Programul Comunitar de Acțiune privind Excluziunea Socială, Comisia Europeană, 2006.

rezidență arată, cu excepția anului 2004, o incidență mai ridicată în mediul urban față de mediul rural, cu o tendință ascendentă în perioada analizată, de la 47,8% în 1999 la 58,4% în 2005, în mediul urban, respectiv de la 34,4% în 1999 la 51,7% în 2005, în mediul rural.

Rata șomajului BIM de lungă durată în rândul tinerilor de 15-24 ani a crescut în mod continuu de la 11,2% în 1999 la 13,1% în 2005 (de 4 ori mai ridicată în 2005, comparativ cu rata șomajului tinerilor de 25 ani și peste); pentru femei, indicatorul a fost 11,7% în 1999 și în 2005, în timp ce pentru bărbați a fost înregistrată o creștere de la 10,9% în 1999 la 14,0% în 2005. După mediul de rezidență, șomajul BIM de lungă durată în rândul tinerilor din mediul urban a scăzut de la 25,3% în 1999 la 18,2% în 2005, în timp ce în mediul rural, a crescut de la 5,1% în 1999 la 8,7% în 2005.

Incidența șomajului BIM de lungă durată în rândul tinerilor, în perioada 1999-2005 a crescut semnificativ de la 59,5% în 1999 la 66,5% în 2005, fiind mai scăzută pentru femei (de la 63,0% în 1999 la 63,5% în 2005) decât pentru bărbați (de la 57,1% în 1999 la 68,4% în 2005). Incidența șomajului BIM de lungă durată în rândul tinerilor, pe medii de rezidență, arată o scădere de la 86,4% în 1999 la 69,1% în 2005, în mediul urban și o creștere de la 48,7% în 1999 la 62,4% în 2005 în mediul rural.

c) Adaptabilitatea forței de muncă și antreprenoriatul

• Probleme generale privind adaptabilitatea angajaților și a întreprinderilor

Măsurile preconizate pentru îmbunătățirea adaptabilității forței de muncă servesc atât interesului lucrătorilor, cât și al angajatorilor, astfel încât recrutarea în muncă să se realizeze în condiții avantajoase și competitive pentru ambele părți, cu efecte pozitive asupra vieții economice și sociale pe ansamblu. Reglementarea pieței muncii a fost un proces foarte activ. Au fost reglementate relațiile de muncă individuale²⁰, relațiile de muncă colective, administrarea muncii (organismele jurisdicționale și inspectoratele de muncă) și activitatea sindicatelor, asociațiilor patronale, organismelor tripartite și bipartite și dialogul social. A fost creat un sistem pentru protecția socială a angajaților și pentru susținerea intereselor angajatorului.

Tendențele ocupării în cadrul IMM-urilor în 2005, comparativ cu 2004, arată o evoluție pozitivă reflectată de numărul angajaților în aceste unități, subliniind eforturile întreprinse de IMM-uri pentru creștere economică și competitivitate. Astfel, este important de menționat că 48,95% din întreprinderi au înregistrat o creștere a numărului angajaților, 44,40% menținându-l și numai 6,66% din IMM-uri au redus numărul angajaților. Ținând cont de activitățile asupra cărora se vor concentra nivelurile de management, 52,23% din IMM-uri se vor focaliza pe noi produse/servicii, 33,68% își vor dedica mai multe eforturi pentru elaborarea strategiilor și politicilor firmei, 14,41% vor introduce noi procese tehnologice, iar 7,72% se vor concentra pe noi metode de distribuție și logistică²¹.

• Organizarea muncii, condițiile de muncă, timpul de lucru

Intrarea în vigoare a Codului Muncii conduce la relații de muncă mai flexibile atât în beneficiul angajatorilor, cât și al angajaților. Noile condiții vor impulsiona activitățile economice și vor determina trecerea în legalitate a muncii nedeclarate. Noile dispoziții prevăd obligația angajatorilor de a finanța și asigura participarea angajaților la formare profesională.

²⁰ Codul Muncii - Legea nr. 53/2003

²¹ Cartea Albă a IMM din România 2006, Consiliul Național pentru IMM în România și Agenția Națională pentru IMM în România.

Analiza privind organizarea muncii presupune o abordare a problemelor privind natura și distribuția sarcinilor, a responsabilităților, autonomiei lucrătorilor și controlului asupra performanței muncii și organizării. Datele din 2003 pentru România privind activitățile repetitive și monotone arată că 49% dintre lucrători execută munci repetitive folosindu-și mâinile și brațele tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului de lucru (Q.9.3)²². Diferențele dintre țări sunt semnificative în ceea ce privește acest indicator, variind de la 13% pentru Slovenia la 47% pentru Ungaria. Prin comparație, în același an, indicatorul a fost de 31% pentru UE15. În privința autonomiei și controlului la locul de muncă, indicatorul privind controlul asupra pauzelor de muncă, concediilor anuale și orelor de muncă indică faptul că 57% dintre lucrătorii din UE-15 nu au libertatea de a-și alege perioada de concediu anual sau zilele libere, în timp ce indicatorul pentru România este la valoarea de 55%.

Indicatorii referitori la intensitatea muncii, ritmul, pauzele și întreruperile în timpul orelor de lucru variază mult între UE15 și România. În România, indicatorul privind ritmul de muncă (Q.19)²³, care măsoară influența cererii externe (clienți, pacienți ș.a.), se situează la 53%, față de 69% în UE-15. Acest indicator reflectă că economia României trebuie să se concentreze mai mult pe sectorul de servicii.

În ceea ce privește formarea profesională și calificările, valorile indicatorului de oportunități de formare profesională la locul de muncă (Q.26)²⁴ variază de la 12% în România și 19% în Bulgaria la 31% media în UE-15. În România, indicatorul care reflectă numărul angajaților incluși în programe de formare profesională în ultimele 12 luni, se situează la 17% comparativ cu 34% (media UE-15).

În general, categoriile profesionale cele mai calificate sunt și cele mai frecvent incluse în activități de formare profesională. În 2003, cele mai active sectoare în domeniul formării profesionale au fost intermediile financiare și sectoarele de transport și comunicații. Diferențele în formarea profesională pentru femei și bărbați nu sunt semnificative. De regulă, angajații cu contracte de muncă pe durată nedeterminată participă mai frecvent la formare profesională decât angajații cu contracte de muncă pe durată determinată. În România, media timpului de formare profesională la locul de muncă a fost de 3,7h/persoană, mai mică decât media în UE-15 (4,4h/persoană).

- **Accesul la formare profesională a lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă**

JAP a identificat unele provocări pentru politicile de ocupare din România privind: îmbunătățirea accesului la formarea profesională și la programe de dezvoltare profesională, atât pentru angajați, cât și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; diversificarea măsurilor active de ocupare în vederea facilitării răspunsului la transformările de pe piața muncii; asigurarea personalului calificat corespunzător în cadrul Serviciului Public de Ocupare în vederea furnizării de asistență timpurie celor care caută un loc de muncă conform noilor reglementări privind ocuparea; asigurarea egalității de șanse; promovarea unui rol mai activ al partenerilor sociali, în special prin intermediul dialogului bilateral.

Din perspectiva DRU, FPC rămâne încă o provocare majoră deoarece participarea la FPC este cea mai mică în Europa: 1,0% în 2001, 1,0% în 2002, 1,1% în 2003, 1,5% în 2004, 1,6% în

²² Studiul „Condițiile de muncă în statele în curs de aderare și candidate”, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, 2003

²³ Idem 22

²⁴ Idem 22

2005. Participarea la formare profesională a lucrătorilor, în special a lucrătorilor cu abilități reduse este foarte slabă. Cadrul legal și instituțional care reglementează activitatea de formare profesională la nivel de întreprindere este acum constituit, dar fără impact semnificativ privind rata participării la formarea profesională.

Una dintre principalele bariere ale accesului la formare profesională în România este costul de formare profesională (a se vedea Diagrama 13, Anexa 1). Astfel, firmele cu profit scăzut și indivizii cu venit scăzut sunt cei mai afectați din moment ce nu-și permit ușor costurile pentru formarea profesională. Angajații cu venituri scăzute și angajatorii cu profit scăzut preferă pregătirea profesională mai ieftină, respectiv cursuri de scurtă durată, pentru primul nivel de calificare, în loc de nivele superioare de calificare, așa cum se solicită. În același timp, oferta pentru FPC este limitată și concentrată asupra nivelului secundar de calificare. Pentru IMM-uri, FPC rămâne o problemă sensibilă, mai bine de o treime dintre firme (33,61%) menționând formarea profesională, recrutarea și menținerea personalului printre dificultățile cu care se confruntă²⁵.

Politica angajatorilor în domeniul dezvoltării resurselor umane este determinată de o serie de factori și condiții, cum ar fi nivelul performanței și capacitatea de investiții, poziția pe piața muncii, mărimea companiei, domeniul de activitate, stabilitatea și motivația personalului etc. Cheltuiala pentru DRU este considerată încă un cost și nu o investiție.

Există, de asemenea, discrepanțe în ceea ce privește strategiile manageriale și de administrare. Programele de formare profesională par să fie mai accesibile în special lucrătorilor din întreprinderile restructurate, acestea având ca scop dobândirea de noi competențe. Angajatorii explică tendința politicilor de formare profesională de a se adresa în principal managerilor sau persoanelor cu poziții manageriale și sarcini importante în cadrul unei companii, prin supraoferta muncii slab calificate pe piața muncii. Potrivit Monografiei privind Educația și Formarea Profesională și Serviciile de Ocupare din România²⁶, în 1999, companiile românești au investit în medie numai 0,5% din cheltuielile de personal în formarea profesională continuă. România a ocupat ultimul loc în ceea ce privește costurile totale per capita destinate formării profesionale continue în 1999.

Concluziile sondajelor existente²⁷ indică faptul că peste 1/3 din companiile intervievate au afirmat că se confruntă cu o criză de personal calificat să presteze anumite activități și că anumite tipuri de abilități sunt greu de găsit pe piața muncii. Criza abilităților este mai evidentă în următoarele domenii de activitate: energie electrică, gaze naturale și apă, hoteluri, restaurante și comerț. În ultimii ani, numeroase companii din aceste sectoare au implementat noi tehnologii, echipamente sau servicii care solicită noi abilități.

- **Sănătatea și securitatea la locul de muncă**

Legislația națională stabilește faptul că angajatorul poartă întreaga responsabilitate pentru aplicarea măsurilor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă. În ciuda măsurilor luate la nivel național și a scăderii ușoare a numărului accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor

²⁵ Cartea Albă a IMM din România 2006, Consiliul Național pentru IMM din România și Agenția Națională pentru IMM din România;

²⁶ Sursa: Fundația Europeană pentru Formare Profesională și Observatorul Național Român, București 2003

²⁷ Fundația Europeană pentru Formare Profesională, „Skills Audit Survey – Romania”, 2004. Sondajul a fost efectuat în 100 de companii din București și nord-estul României (județele Botoșani, Suceava, Bacău, Neamț). Sondajul a investigat probleme cum ar fi: politica privind dezvoltarea resurselor umane și formarea profesională, impactul schimbării economice asupra companiilor, caracteristicile și tendințele în ceea ce privește calificarea forței de muncă, recrutarea forței de muncă și fluctuația personalului.

profesionale, cifrele din acest domeniu rămân ridicate, iar indicatorul duratei medii a incapacității de muncă ca urmare a accidentelor este în creștere ușoară. Aceasta demonstrează o cultură de prevenire a riscului insuficient dezvoltată în firme și necesitatea stimulării responsabilității sociale a companiilor.

Statisticile Inspecției Muncii din primul semestru al anului 2006 relevă un indice de frecvență pentru totalul lucrătorilor accidentați de 0,73‰ și un indice de frecvență pentru totalul lucrătorilor accidentați grav de 0,04‰. Numărul total al lucrătorilor accidentați a fost de 2.155 de persoane.

Potrivit celei de-a patra Anchete Europene privind Condițiile de Muncă, studiul Fundației de la Dublin (2005), starea de sănătate la locul de muncă a populației a înregistrat o situație negativă comparativ cu UE-25, respectiv: munca ce afectează sănătatea – în România 54,4%, în UE-25 34,3%; dureri de spate – în România 42,4%, în UE-25 23,8%; dureri musculare – în România 39,2%, în UE-25 21,9%; alergii în România – 7,3%, în UE-25 3,8%; oboseală – în România 44,6%, în UE-25 21,3%; stres – în România 35,0%, în UE-25 21,7%; răniri – în România 12,6%, în UE-25 9,5%; boli de inimă – în România 9,4%, în UE-25 2,1%; afecțiuni respiratorii – în România 14,8%, în UE-25 4,2%.

- **Antreprenoriatul**

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM) reprezintă 97,9% din totalul companiilor din România în 2005²⁸. Dat fiind rolul important pe care îl joacă în generarea de noi locuri de muncă și contribuția lor semnificativă la creșterea ratelor de ocupare, strategia Guvernului României pentru 2004-2008 privind dezvoltarea IMM-urilor a anticipat și și-a propus crearea a 760.000 de noi locuri de muncă prin sprijinirea dezvoltării pe termen lung a sectorului IMM-urilor, ca unul dintre obiectivele sale prioritare.

Sprijinirea sectorului IMM-urilor reprezintă soluția optimă pentru contracararea efectelor negative ale ajustărilor structurale și ale restructurării industriale, capabilă să genereze alternative economice și sociale. Așadar, acțiunile specifice întreprinse până acum s-au concentrat în principal pe construirea cadrului instituțional, legislativ și financiar pentru sprijinirea dezvoltării IMM-urilor, inițiativelor private și investițiilor prin: crearea unui mediu de afaceri favorabil pentru înființarea și dezvoltarea IMM-urilor; dezvoltarea IMM-urilor în sectoarele de producție și servicii; îmbunătățirea accesului IMM-urilor la finanțare; intensificarea accesului IMM-urilor pe piețele externe, promovarea culturii antreprenoriale.

d) Serviciul Public de Ocupare (SPO)

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este instituția responsabilă pentru formarea profesională, plasarea pe piața muncii și consilierea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. ANOFM a fost înființată în 1999, ca o instituție publică cu o conducere tripartită, în vederea implementării politicilor naționale de ocupare și în scopul conformității cu cele mai importante cerințe privind calitatea metodelor de organizare și privind calitatea serviciilor de ocupare adresate șomerilor.

Pentru a face serviciile de ocupare mai eficiente și moderne, având în vedere recomandările JAP privind modernizarea SPO, ANOFM a direcționat intervențiile sale către dezvoltarea rețelei de agenții teritoriale, aducând serviciile sale (agenții locale sau puncte de lucru) mai

²⁸ Idem 25

aproape de clienții săi. Structura teritorială a ANOFM conține 42 de agenții județene pentru ocupare, 89 de agenții locale pentru ocupare și 175 de puncte de lucru. Pentru creșterea capacității furnizării de servicii de formare profesională pentru șomeri, în cadrul structurii ANOFM au fost înființate 6 centre regionale pentru formarea profesională a adulților, 20 de centre județene pentru formarea profesională, 3 fundații româno-germane și un centru pentru formarea profesională a personalului ANOFM. De asemenea, la nivelul structurilor teritoriale ale ANOFM, există 173 centre de informare și consiliere în carieră. Structurile teritoriale nu au spațiile și echipamentele adecvate pentru asigurarea condițiilor de furnizare a serviciilor de tip „self-service” pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, informare și consilierea în carieră.

Începând cu 2001, activitatea ANOFM și a unităților sale subordonate se desfășoară pe baza programelor anuale de ocupare și a indicatorilor de performanță. În 2002, ANOFM a întreprins primii pași către modernizarea managementului serviciilor oferite, prin dezvoltarea și aprobarea „Strategiei pentru îmbunătățirea calității serviciilor de ocupare”.

Bugetul total alocat în perioada 2003-2005 pentru modernizarea SPO a fost insuficient și sunt necesare în continuare investiții substanțiale pentru organizarea corespunzătoare și modernă a spațiilor de acces liber al clienților, formarea profesională a personalului agenției, documentarea individuală privind serviciile de ocupare, oferte de locuri de muncă, formare profesională pentru clienți, pregătirea documentelor necesare pentru accesarea serviciilor oferite și stabilirea unui contact direct și confidențial cu agenții de ocupare.

În 2005, ANOFM a funcționat cu un număr de 3.475 de persoane, din care 68% au fost femei. Echipa de conducere a reprezentat 11,9% din numărul total al personalului (a se vedea Tabelul 28 prezentat mai jos).

Tabelul 28. Structura personalului ANOFM după nivelul de educație

	Total	Studii medii	Studii superioare de scurtă durată	Studii superioare de lungă durată
ANOFM – nivel central	205	44	7	154
Agenții județene pentru ocupare, din care:	3.155	1.304	162	1.689
- agenții locale și puncte de lucru	2.208	910	93	1.205
- centre de formare profesională	98	30	3	65
Centre regionale de formare profesională a adulților	115	12	8	95
Total	3.475	1.360	177	1.938

Sursa: ANOFM

Resursele financiare insuficiente au rămas un obstacol important în dezvoltarea competențelor personalului de a furniza servicii specializate. În 2004, numărul personalului ANOFM care a participat la cursuri de formare profesională a fost de circa 30% din numărul total, în timp ce în 2005 procentajul a fost de numai 25%. Această pondere nu este satisfăcătoare, dat fiind că ANOFM, prin specializarea personalului, dorește să realizeze: o îmbunătățire continuă a competențelor profesionale privind piața muncii; dezvoltarea abilităților personalului de abordare „față în față” în lucrul cu clienții (individual sau în grupuri), precum și abilități pentru dezvoltarea unor parteneriate cu toți actorii relevanți de pe piața muncii (autoritățile locale și județene, parteneri sociali, ONG-uri etc.); îmbunătățirea continuă a cunoștințelor în domeniul TIC, dezvoltarea competențelor pentru monitorizarea implementării măsurilor active etc.

În vederea posibilității înregistrării posturilor vacante, SPO a lansat în 2000 „Serviciul electronic de mediere a muncii” (SEMM). Acest program a fost extins la nivelul agențiilor locale, dar nu mai corespunde evoluțiilor și cerințelor pieței muncii. În prezent, programul necesită modernizare și ajustări pentru a deveni un instrument eficient pentru căutare activă și mediere a locului de muncă.

În cadrul sistemului ANOFM de informare și consiliere în carieră, în 2005, 111.045 persoane în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile de ocupare au beneficiat de servicii de informare și consiliere în carieră (reprezentând 17,14% din totalul persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate la ANOFM), dintre care 5.737 de persoane au fost consiliate prin intermediul furnizorilor privați contractați de ANOFM.

Furnizarea formării profesionale reprezintă una dintre măsurile active de pe piața muncii implementate de ANOFM. În ciuda rolului important al măsurilor active pentru a răspunde cerințelor actuale ale pieței muncii și pentru anticiparea schimbărilor viitoare ale pieței muncii, ponderea acestora în PIB a înregistrat o scădere ușoară în ultimii ani: de la 0,16% în 2003 la 0,11% în 2005. Ponderea cheltuielilor privind măsurile active în cheltuielile Bugetului Asigurărilor pentru Șomaj a fost de 19% în 2005, comparativ cu 16,5% în 2004.

Oportunități de integrare pe piața muncii prin intermediul SPO

Serviciile oferite pe piața muncii (Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă) prin măsuri active de ocupare au fost îmbunătățite. Ca rezultat, măsurile active au fost diversificate și adaptate și a fost extinsă categoria beneficiarilor eligibili pentru a beneficia gratuit de pregătire profesională, consultanță de afaceri, mediere și consiliere profesională, cât și de mici împrumuturi.

SPO a implementat un program destinat dezvoltării sistemului național de informare și consiliere în dezvoltarea carierei. Principalele obiective au fost elaborarea materialelor specifice pentru informare și consiliere în dezvoltarea carierei profesionale, dezvoltarea procedurilor moderne de testare și evaluare a abilităților și intereselor profesionale și formarea profesională a consilierilor în orientarea profesională.

Se oferă pregătire profesională gratuită persoanelor care lucrează în zonele rurale, care câștigă mai puțin decât ajutorul de șomaj, care se reîntorc la muncă după concediul de maternitate, termină serviciul militar, reintră pe piața muncii după o perioadă de absență datorită incapacității de muncă, precum și deținuților în timpul ultimelor 9 luni de detenție, străinilor și apatrizilor angajați în condiții legale, în timpul șederii lor în România.

e) Parteneriate regionale și locale privind ocuparea și incluziunea socială

În vederea promovării principiului parteneriatului la nivel regional și local, în perioada 2005-2006 s-au creat 8 parteneriate regionale și 34 parteneriate locale privind ocuparea și incluziunea socială, având ca scop promovarea inițiativelor locale de ocupare, îmbunătățirea formării profesionale și, deci, creșterea ocupării și lupta împotriva discriminării pe piața muncii și promovarea incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile.

În 2006, la nivelul fiecăreia dintre cele 8 regiuni, au fost încheiate Pacte Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială și a fost semnată Carta Pactelor. Aceasta își propune să abordeze problemele existente la nivel regional, prin aplicarea principiului parteneriatului, care va reprezenta interesele comunității și ale sectorului privat. În același timp, Carta

Pactelor promovează inițiative locale de ocupare în vederea menținerii și promovării creșterii ocupării sustenabile, reducerii șomajului, luptei împotriva excluziunii sociale.

Fiecare Pact Regional privind Ocuparea și Incluziunea Socială va fi sprijinit de un Secretariat Tehnic Permanent, cu statut de ONG non-profit, care are rolul să furnizeze consiliere membrilor Pactului într-o serie de domenii, cum ar fi: elaborarea și monitorizarea Planurilor Regionale de Acțiune privind Ocuparea și Incluziunea Socială și alte documente relevante la nivel regional, sprijinind membrii Pactului, în calitatea lor de promotori de proiecte, să transmită proiecte eligibile pentru a fi finanțate din fonduri comunitare. Secretariatele Tehnice Permanente vor fi finanțate în conformitate cu Planul de Acțiune pentru creșterea ratei de absorbție a Fondurilor Structurale și de Coeziune, funcționarea lor fiind asigurată din Fondului Social European, cu respectarea regulamentelor comunitare.

f) Tendințe privind piața muncii

Potrivit tendințelor demografice, resursele de muncă vor fi limitate. Se estimează că, după un declin în 2003 și 2004 de 0,3% pe fiecare an, populația totală va scădea și mai mult, în special, pe termen mediu. Comisia Națională de Prognoză estimează că totalul populației ocupate în România va cunoaște o scădere ușoară în fiecare an (0,1%). Totuși, populația aptă de muncă (15-64 ani) va crește cu aproximativ 0,2% în fiecare an, ceea ce va conduce la o rată crescută de participare.

Schimbările recente în structura ocupării, în special reducerea ocupării în agricultură și creșterea ocupării în sectoarele construcțiilor și serviciilor, vor continua și se vor extinde în perioada 2005-2008. Rezultatele vor fi:

- o reducere a populației care nu realizează venituri salariale din agricultură;
- o rată de creștere mai mare în sectorul serviciilor și al construcțiilor.

Creșterea numărului persoanelor din grupa de vârstă 15-59 ani și scăderea pronunțată a grupei de vârstă 0-14 ani (ca rezultat al creșterii naturale negative) duce la îmbătrânirea populației active, cu consecințe asupra politicilor de ocupare. În plus, populația în vârstă de 60 ani și peste a înregistrat, de asemenea, o creștere importantă și constantă în ultimii 15 ani, contribuind în viitor la îmbătrânirea forței de muncă. Schimbările demografice au modificat dimensiunea și structura populației apte de muncă, în sensul că rezerva disponibilă de forță de muncă se va reduce, dacă nu în viitorul apropiat, cu siguranță, pe termen mediu.

Evoluția productivității muncii a înregistrat o tendință crescătoare, dar insuficientă, de la 27,9% în 2000 la 35,3% în 2004. Cele mai multe dintre companii își bazează strategiile pe reducerea costurilor, nu pe creșterea productivității muncii.

Tendința productivității în România este crescătoare, iar în perioada 2000-2003, productivitatea muncii în industrie a crescut în medie cu 11,6% pe an. Aceasta este mai mare decât în noile State Membre, cum ar fi Polonia (9,8%), Republica Cehia (7,7%) și Ungaria (8,9%)²⁹. Cu toate acestea, România este în urma mediei țărilor UE, pentru majoritatea activităților economice.

Pe termen mediu și lung, declinul populației active și îmbătrânirea forței de muncă sunt tendințele majore care vor caracteriza evoluțiile demografice din România, cauzând probleme speciale economice și sociale. Reducerea populației în vârstă de muncă poate avea drept consecințe probleme structurale pe piața muncii. Tranziția demografică va reduce progresiv disponibilitatea resurselor umane pe piața muncii.

²⁹ Sursa: publicația Oficiului Central de Statistică – Buletin Statistic 2003/4

Tendențele demografice și ale pieței muncii vor reclama o politică de încurajare a populației vârstnice de a rămâne activă, dar aceasta nu va avea efect dacă lucrătorii nu vor avea aptitudinile solicitate de angajatori.

Îmbătrânirea populației active reclamă noi abordări privind relația dintre vârstă, pe de o parte și productivitatea muncii, organizarea muncii, creșterea motivației, păstrarea stării de sănătate, diminuarea stresului și a riscului îmbolnăvirilor profesionale, pe de altă parte.

O atenție specială trebuie acordată politicii de educație, resurselor umane și politicii de ocupare a tinerilor, promovării mobilității geografice și competențelor.

Procesul de îmbătrânire a populației privește toate grupele de vârstă și impune necesitatea adaptării măsurilor în funcție de specificul fiecărei grupe de vârstă, conducând la creșterea oportunităților, prin includerea măsurilor care iau în considerare nevoile uneia sau ale altei grupe de vârstă. Practicile sunt concentrate pe îmbătrânirea activă care implică educație, învățare pe tot parcursul vieții și retragere târzie din viața activă.

Reformele generatoare de locuri de muncă și creștere economică vor asigura o reacție adecvată la presiunea îmbătrânirii populației și menținerea constantă a ratei beneficiilor sociale.

1.3 Incluziunea socială

a) Situația actuală a grupurilor vulnerabile pe piața muncii

- **Premise generale**

Începând mai ales cu anii '80, România a intrat într-un proces de pauperizare a populației, accentuat în perioada de tranziție de cele două șocuri: 1991-1993 și 1997-2000. Evoluțiile socio-economice înregistrate în ultimii ani au condus la un nivel al sărăciei de 18,8% în 2004³⁰, și la unul al sărăciei extreme de 5,9% în 2004. Drastica reducere a numărului locurilor de muncă, diminuarea nivelului net al salariilor și nivelul ridicat de impozitare, în special pentru salariile mici au reprezentat o cauză importantă a deprecierii veniturilor. Creșterea costului vieții din perioada 1997-2000 nu a fost susținută de o creștere proporțională a veniturilor, ceea ce a dus implicit la sărăcie extremă³¹.

În 2000, standardul de viață estimat pe baza pragului de sărăcie a reprezentat 42,2% din salariului mediu net. Prin intermediul tendinței sale ascendente de-a lungul următorilor ani, pragul de sărăcie a fost de 36,4% din salariul mediu net din anul 2003.

Începând cu 2001, a început un proces de scădere a gradului de sărăcie a populației, dar numai în cursul anilor 2002-2003 acest proces a produs efecte pozitive asupra categoriilor cu un grad ridicat de vulnerabilitate (a se vedea Diagrama 14, Anexa 1).

- **Factori care influențează riscul de sărăcie**

Poziția socială și cariera. Analiza nivelului de sărăcie pe indivizi relevă o reducere a riscului de sărăcie pentru lucrătorii independenți din agricultură, această categorie socială aflându-se la un nivel critic al sărăciei extreme, legat de ponderea populației (10,1%). În perioada 1995-2004, cea mai importantă reducere a riscului sărăciei a fost înregistrată în rândul angajatorilor și al angajaților.

Nivelul de educație. Participarea persoanelor la niveluri superioare de educație (liceu sau universitate) elimină în mare măsură riscul de sărăcie. Fiecare nivel de educație suplimentar dobândit reduce în mod semnificativ riscul de sărăcie.

Pe **grupe de vârstă**, reducerea sărăciei în 2004 a avut un impact asupra tuturor grupelor de vârstă, mai ales asupra persoanelor în vârstă. Dacă în 1995 riscul de sărăcie a fost mai ridicat în rândul persoanelor vârstnice decât în rândul tinerilor și copiilor, cele mai vulnerabile grupuri din ultimii ani sunt tinerii și copiii. Cu toate acestea, ca o consecință a ponderii importante a persoanelor vârstnice în rândul populației, un număr semnificativ al acestui grup este afectat de sărăcie. Nivelul de sărăcie în rândul persoanelor în vârstă apropiat de cel al persoanelor active din punct de vedere economic (25 – 64 ani) și riscul de sărăcie ridicat în rândul tinerilor arată că în România s-a proliferat sărăcia, având o strânsă legătură cu schimbările structurale de pe piața muncii (a se vedea Diagrama 15, Anexa 1).

Starea de sănătate precară a populației și gradul de îmbolnăvire au ca rezultat scăderea productivității muncii, reducerea timpului de lucru, scăderea veniturilor. Pentru persoanele cu

³⁰ Metodologia de măsurare a nivelului de sărăcie a fost elaborată de către Institutul Național de Statistică, Banca Mondială și Comisia Anti-sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale, pe baza nivelului costurilor de consum al populației;

³¹ Sărăcia extremă reprezintă lipsa resurselor care să satisfacă nevoile de trai minime individuale ale unui individ: hrană, locuință, îmbrăcăminte.

o perioadă îndelungată de îmbolnăvire, probabilitatea de a găsi un loc de muncă este redusă, iar efectul constă în accelerarea creșterii riscului de sărăcie.

Distribuția sărăciei pe zone de reședință. În 2004, cea mai mare parte a reducerii gradului de sărăcie s-a datorat diminuării incidenței acestui fenomen în zonele rurale, rata sărăciei fiind mai mică cu 10,7 puncte procentuale, sau, comparativ cu anul precedent, o reducere cu 28,1% (a se vedea Diagramele 16 și 17, Anexa 1). Printre motivele acestei scăderi se numără efectele cumulative ale unor măsuri implementate în anul 2004, cum ar fi creșterea nivelului pensiilor pentru populația ocupată în agricultură și a subvențiilor agricole convertite în bani lichizi pentru anul precedent. Cu toate acestea, există încă disparități între cele două medii de rezidență, mediul rural fiind considerabil afectat de sărăcie. Cei mai săraci oameni provin din mediul rural (66,7% din totalul persoanelor afectate de sărăcie), iar riscul de sărăcie este mult mai ridicat în acest mediu de rezidență; cu toate acestea, sărăcia este mai profundă în zonele urbane (deficitul de consum este mai mare). Reducerea tendinței de polarizare dintre zonele rurale și zonele urbane este dovedită și de evoluția ratelor de sărăcie extremă (a se vedea, de asemenea, Tabelul 29, Anexa 1).

Distribuția sărăciei pe regiuni. Disparitățile dintre regiuni în funcție de nivelul de sărăcie s-au redus considerabil; cea mai vulnerabilă regiune, Regiunea Nord-Est, nu se mai detașează de alte regiuni în privința riscului de sărăcie, ca în perioada anterioară, datorită faptului că această regiune a fost cel mai important beneficiar al măsurilor de reducere a sărăciei în 2003 și printre principalii beneficiari ai reducerii sărăciei în 2004 (a se vedea Diagrama 18, Anexa 1).

Atenuarea disparităților este, de asemenea, considerabilă între grupul celor mai sărace patru regiuni (Nord-Est, Sud-Est, Sud și Sud-Vest) și grupul celorlalte regiuni mai puțin sărace. Singura regiune care înregistrează o situație diferită rămâne regiunea București, prin riscul extrem de scăzut al sărăciei (a se vedea Tabelul 30, Anexa 1).

- **Copiii din instituțiile pentru protecția copilului**

În practică, rezultatele Strategiei Guvernului în domeniul protecției copilului aflat în dificultate, sunt următoarele:

- numărul de copii instituționalizați a scăzut de la 57.181 în decembrie 2001 la 27.188 în iunie 2006;
- numărul de servicii alternative pentru protecția copilului a crescut de la 131 la 589, în perioada 2001- 2004;
- numărul părinților adoptivi a crescut de la 30.572 în decembrie 2000 la 49.180 în iunie 2005;
- numărul de asistenți maternali profesioniști a crescut de la 3.228 în decembrie 2000 la 14.289 în martie 2006;
- numărul copiilor din familii substitutive (asistenți maternali profesioniști, rude până la gradul al 4-lea) a crescut de la 15.532 în 2000 la 23.847 în decembrie 2006.

Mai mult, 330 de case și 403 apartamente au fost puse la dispoziție, astfel încât copiii să poată beneficia de o formă de protecție de tip familial. Numărul de instituții mari, cu peste 100 copii, a scăzut de la 205 la începutul lui 2001, la 40 la sfârșitul lui martie 2006.

În efortul său de a îmbunătăți calitatea serviciului public de protecție a copiilor, UE a sprijinit financiar România cu aproximativ 160 milioane euro în ultimii 15 ani (între 1999 și 2003 suma a fost de 59.5 milioane euro). Ca rezultat, majoritatea centrelor rezidențiale mari au fost

închise și înlocuite cu o forme alternative de protecție a copiilor, de la centre rezidențiale de dimensiuni mici la familii substitutive. Începând cu 2001, a avut loc o amplă campanie publică de conștientizare (cu finanțare de la UE) cu scopul de a informa populația, în general, și pe cei care se ocupă de protecția copiilor, în special, privind alternativele de instituționalizare și dreptul copiilor la ocrotire adecvată.

- **Incluziunea socială a copiilor străzii**

Din datele existente referitoare la copiii străzii, la nivelul ANPDC, în septembrie 2004, sunt disponibile următoarele statistici:

- numărul copiilor care locuiesc pe stradă împreună cu familiile lor: 225;
- numărul copiilor care locuiesc pe stradă fără familiile lor: 606;
- numărul copiilor care își petrec timpul pe stradă fără a locui pe stradă: 1.720;
- numărul asistenților sociali de proximitate: 95;
- numărul serviciilor oferite copiilor străzii: 106.

- **Famiiliile cu mai mult de 2 copii și famiiliile monoparentale**

Aceste famiiliile reprezintă o altă categorie de persoane confruntate cu un risc ridicat de sărăcie. În 2003, nivelul de sărăcie a început să scadă în mod vizibil în rândul famiiliilor cu peste 3 copii (riscul de sărăcie a scăzut cu 6,1 puncte procentuale față de 2002) (a se vedea Tabelul 31, Anexa 1).

- **Tinerii peste 18 ani care părăsesc Sistemul de Stat pentru Protecția Copilului**

La nivel național, integrarea socială și profesională a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului este un obiectiv important. O perioadă lungă de timp nu a existat nici o soluție pentru acești adolescenți, nevoiți să părăsească instituțiile fără a avea perspectiva unei locuințe, a unui loc de muncă și fără a avea aptitudinile adecvate necesare pentru obținerea lor și pentru a se integra în societate.

Din numărul total de 32.456 de copii protejați în cadrul instituțiilor de îngrijire publice și private pentru protecția copilului, la sfârșitul lui martie 2005, 12.148 aveau vârste cuprinse între 14 și 17 ani și 6.329 erau peste 18 ani.

Pentru pregătirea adolescenților și a tinerilor pentru viață, au fost dezvoltate servicii³² specifice în cadrul structurii Direcțiilor pentru Protecția Copilului. În prezent, la nivel național, există 50 de servicii specifice și se află în derulare câteva proiecte de dezvoltare a acestor servicii. Cele 50 servicii menționate, se adresează adolescenților și tinerilor în evidența Serviciului de Stat pentru Protecția Copilului și operează în 22 de județe. Acestea sunt servicii de consiliere, desemnate special pentru dezvoltarea aptitudinilor de a duce o viață independentă. Specialiștii acestor centre cooperează cu personalul din Centrele de Plasament, monitorizând activitatea din acest punct de vedere. În aprilie 2004, s-au stabilit cerințele standard minime obligatorii pe care trebuie să le îndeplinească Serviciile de Consiliere pentru dezvoltarea aptitudinilor necesare adolescenților pentru a avea o viață independentă. Pe parcursul anului 2005, s-au organizat sesiuni de pregătire profesională pentru personalul care lucrează în cadrul acestor servicii.

³² În concordanță cu OUG nr. 26/1997, aprobată prin Legea nr. 108/1998 privind protecția copilului aflat în dificultate.

- **Populația de etnie roma**

Comunitatea romă reprezintă a doua mare minoritate etnică, după populația de etnie maghiară. Recensământul din 2002 a înregistrat 535.140 persoane de etnie roma, respectiv cei care și-au recunoscut în mod voluntar apartenența la etnia roma. Datele furnizate tot de Recensământul din 2002 arată, de asemenea, că 60,1% dintre aceștia trăiesc în zonele rurale. Estimări independente realizate de către sociologi români și străini, precum și de către reprezentanți ai etniei roma arată că există o populație de etnie roma de 1 – 2,5 milioane de persoane. Raportul de monitorizare din 2004, prezentat de către Comisia Europeană, estimează că numărul celor de etnie roma este de 1,8 – 2,5 milioane de persoane.

În conformitate cu studiile sociale realizate, populația de etnie roma are cel mai scăzut respect de sine și conștientizare, comparativ cu toate celelalte mari minorități etnice din România. În conformitate cu Barometrul Relațiilor Etnice, publicat în 2002, aproximativ 33% din populația de etnie roma se consideră români, 37% de etnie roma, în timp ce restul populației își asumă identitatea locală/regională.

Decalajul existent între realitate și statisticile oficiale, sunt explicate prin faptul că mulți romi preferă să se considere ca fiind români pentru a beneficia de un statut social mai bun și pentru a se diferenția de populația roma mai puțin educată.

Populația roma trăiește în condiții de sărăcie extremă. Riscul de sărăcie în cadrul comunității roma este de 3 ori mai mare comparativ cu media riscului la nivel național în 2003. Un raport al Băncii Mondiale relevă faptul că în 2000, aproximativ 68,8% din populația roma trăia cu mai puțin 4,3 USD pe zi. O parte semnificativă a comunităților de romi cumulează un spectru larg de dizabilități sociale: un nivel redus de educație și calificare sau lipsa educației și calificărilor, neparticiparea la educația formală, număr mare de copii, condiții de viață precare, experiență scăzută pe piața muncii etc.

Nivelul de sărăcie înregistrat pentru populația roma în 2004 se situează în continuare peste nivelul înregistrat în 1995 și la o distanță foarte mare de celelalte categorii etnice, 3 din 4 persoane fiind sărace. În 2004, aproximativ 74,3% din populația roma se confrunta cu un nivel înalt al riscului sărăciei, excluziunii sociale și marginalizării, ca rezultat al decalajelor cronice de dezvoltare, susținute de menținerea unei atitudini discriminatorii. Evoluția ponderii populației roma confruntată cu riscul sărăciei a înregistrat o tendință generală descrescătoare în perioada 2001 – 2004 (a se vedea Diagrama 19, Anexa 1).

- **Ocuparea populației roma**

Nivelul slab de participare pe piața muncii reprezintă problema principală a populației roma. În conformitate cu datele oficiale cuprinse în „Recensământul populației și gospodăriilor din anul 2002”, numai 122.573 persoane, reprezentând 22,9% din populația roma, de 535.140 persoane declarate, erau parte a populației active. Dintre aceștia, doar 71,5% reprezentau populația angajată, restul de aproape 28,5% fiind șomeri, în căutarea unui loc de muncă. Aproximativ 41% dintre persoanele ocupate lucreau în agricultură (din care o treime sunt femei) și 31% erau muncitori necalificați.

În cadrul populației roma, sunt înregistrate deficiențe majore în domeniul pregătirii profesionale. Peste 70% din populația roma nu are nici o calificare sau desfășoară activități care nu necesită o formare profesională formală.

Pondere mare a muncitorilor zilieri (41,7%) din totalul populației roma indică faptul că aceștia se află într-o situație dificilă în ceea ce privește ocuparea și implicit, asigurarea venitului minim pentru nevoile lor de bază³³.

Există multe persoane fără experiența unei activități economice acceptate legal sau care au avut perioade lungi de șomaj (mai mult de 50% din populația roma au fost șomeri mai mult de 27 luni³⁴), în timp ce ponderea populației angajate este foarte scăzută (numai 13% din venitul mediu al familiilor roma, comparativ cu începutul perioadei de tranziție). Sursele principale de venit sunt acelea ocazionale, în mare parte din economia informală, care nu pot să asigure decât o supraviețuire precară: activități ocazionale, muncitori zilieri etc. O parte importantă din venitul familiilor roma provine din ajutoarele sociale. Potrivit sondajelor recente, rata reală de șomaj pentru comunitatea roma este de numai 24%, cea mai mare parte a populației roma desfășurând activități în economia subterană. Potrivit aceluiași sondaj, 16% din populația roma trăiește exclusiv din ajutoarele sociale de stat³⁵.

În ceea ce privește ocuparea femeilor de etnie roma, există unele disparități comparativ cu situația bărbaților romi. Astfel, din numărul total al populației roma angajate, femeile reprezintă mai puțin de o treime³⁶. De asemenea, ponderea femeilor casnice este de patru ori mai mare decât media națională³⁷ (a se vedea Tabelul 32, Anexa 1).

o *Educația copiilor romi*

Condițiile precare de trai și veniturile scăzute ale populației roma au produs efecte în ceea ce privește participarea la educație și nivelul de educație al acestei comunități. Astfel, abandonul școlar și neparticiparea în educație sunt mai frecvente în cazul populației roma în comparație cu media națională. În cazul comunității roma, aproximativ 12% dintre copiii din grupa de vârstă 7-16 ani părăsesc școala înainte de a absolvi învățământul obligatoriu, în timp ce 18% nu sunt înscriși în nicio formă de învățământ.

În ansamblu, aproximativ 80% din copiii care nu sunt înscriși în nicio formă de învățământ (în cadrul grupei de vârstă 7-16 ani) sunt membri ai comunității roma³⁸. Din totalul populației roma cu vârsta cuprinsă între 7 și 16 ani, 18% nu au fost înscriși la școală niciodată și 12% au renunțat la școală înainte de finalizarea învățământului obligatoriu. Mai mult de o treime din populația roma (38,6%) sunt afectați de analfabetism funcțional³⁹. În afara cauzelor materiale (de natură economică sau logistică), nivelul educațional al părinților și al persoanelor roma vârstnice influențează puternic participarea în educație a tinerilor romi. De asemenea, neparticiparea în învățământul preșcolar și deficiențele de comunicare în limba română ale multor copii romi, afectează performanțele în educație. Unele practici discriminatorii ale cadrelor didactice în relația cu populația romă, printre care gruparea romilor în clase separate, produc aceleași efecte în ceea ce privește participarea la educație și integrarea copiilor romi⁴⁰.

³³ Institutul de Cercetare a Calității Vieții, „Indicatori privind comunitățile de romi din România”, București, 2002, p.12

³⁴ Recensământul populației și locuințelor, 2002

³⁵ A se vedea Dena Ringold, Mitchell A. Orenstein, Erika Wilkens “Romii într-o Europă extinsă - Să stopăm perpetuarea sărăciei” Conference Edition, Washington, 2003, p. 73

³⁶ Idem 31

³⁷ Institutul de Cercetare a Calității Vieții, „Indicatori privind comunitățile de romi din România”, București, 2002.

³⁸ MEDC, Institutul de Științe ale Educației, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, UNICEF, “Participarea copiilor romi la educație”, București, 2002, p.47

³⁹ “Romii în România”, CASPIS, 2002

⁴⁰ Ministerul Educației și Cercetării a abordat această problemă prin Nota Ministerială nr. 29323/20.04.2004, privind interzicerea discriminării copiilor romi.

Pe parcursul anului școlar 2002-2003, elevii de etnie romă reprezentau 4,23% din totalul elevilor înscriși în sistemul național de educație și formare profesională. Analiza datelor disponibile pe niveluri de educație indică următoarele: o mai mică participare în învățământul preșcolar comparativ cu participarea în învățământul primar, tendințe de scădere în ceea ce privește participarea de la învățământul gimnazial la nivelul secundar superior, nivel la care rata de participare a populației roma este de aproximativ 1,04% (rapoarte interne, MEDCT).

În 2003/2004, aproximativ 20.528 dintre elevii romi și-au exprimat opțiunile pentru studierea limbii romani, a literaturii, tradiției, istoriei, ca disciplină suplimentară. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului a derulat diverse proiecte cu scopul reducerii abandonului școlar și stimulării participării școlare în rândul populației de romi. Predarea limbii romani s-a intensificat. Există estimări care arată că în anul școlar 2004/2005, aproximativ 18.000 elevi au studiat limba romani, reprezentând aproximativ 10% dintre elevii romi înscriși la școală (în conformitate cu datele oficiale). Spre deosebire de minoritatea maghiară, care și-a exprimat opțiunea de a avea școli separate pentru membrii săi, comunitatea roma a refuzat această formă de organizare a educației.

Problema sensibilă este aceea că, în general, populația roma trăiește la periferie, în cartiere rău famate, iar școlile din aceste zone oferă condiții precare de învățare. În aceste școli, în care majoritatea elevilor sunt de etnie roma, rata repetenției este de aproximativ 11,3%, peste indicatorul mediu național.

- **Persoanele cu dizabilități**

Înainte de 1989, abordarea integrată privind persoanele cu dizabilități era scăzută. Informațiile disponibile erau limitate la recunoașterea existenței acestor persoane, a căror incluziune socială era foarte dificilă, datorită dizabilităților fizice, mentale sau asociate. Statul a ales doar să instituționalizeze persoanele cu dizabilități în „centre speciale”, fără a se implica sau fără a acorda asistență familiilor sau comunităților confruntate cu această problemă.

Ponderea persoanelor cu dizabilități din totalul populației s-a menținut la aproximativ la 1,8-1,9% între 1999 și 2005 (a se vedea Tabelul 33, Anexa 1). O analiză a datelor pentru perioada 1999-2005 arată o creștere a numărului persoanelor cu dizabilități până la un vârf de 23.572 în 2001, comparativ cu anul 2000, urmată de o scădere constantă în perioada 2001-2003 (a se vedea Tabelul 34, Anexa 1). Ultimii ani ai perioadei de referință au înregistrat o creștere a numărului persoanelor cu dizabilități.

În anul 2000, tendința de a aplica într-un sens mai larg definiția dizabilității și a gradelor de handicap a condus la situația în care orice persoană în vârstă suferindă de afecțiuni specifice vârstei, putea fi ușor catalogată ca fiind o persoană cu dizabilități. Ca rezultat, cifrele reprezentând numărul estimativ al persoanelor cu dizabilități în România au început să crească în mod necontrolat. Acest fapt a necesitat o înăsprire a legislației în domeniu și o definiție mai precisă a termenului de „dizabilitate”. Au fost adoptate două acte legislative. Rezultatul a fost că în 2003, cifrele au coborât la valori mai realiste. Pentru anul 2003 statisticile arată o scădere și pentru anul 2004 se înregistrează o ușoară creștere a numărului persoanelor cu dizabilități fizice, somatice, auditive și vizuale, făcând excepție numărul persoanelor cu dizabilități mentale și neurologice, care a crescut constant (Organizația Mondială a Sănătății estimează că pentru anul 2020, psihoza bipolară va deveni a treia cauză a mortalității în lume).

În 2004, 19.949 de persoane cu dizabilități erau instituționalizate. Personalul care lucra în aceste instituții era de 13.031 de angajați (față de 16.071 necesari), ceea ce ilustrează o lipsă de personal pe beneficiar de 19%. Proportia personalului angajat pe beneficiar (0,65%) nu este suficientă pentru a asigura calitatea serviciilor pentru persoanele cu dizabilități asistate. Numărul personalului implicat în asistența persoanelor cu dizabilități nu este suficient (din cauza lipsei de fonduri), atât în ceea ce privește sprijinul cât și reabilitarea.

Există o serioasă lipsă de asistenți sociali, psihologi, consilieri, ergo-terapeuți, consilieri etc. Personalul medical și administrativ este predominant, ceea ce demonstrează o mai mare preocupare pentru asistența medicală a pacientului și o preocupare redusă sau inexistentă pentru incluziunea socială a acestuia. Lipsa fondurilor este o altă cauză a capacității limitate de a pune la dispoziție numărul de personal conform standardelor.

Scăderea numărului persoanelor cu dizabilități instituționalizate și creșterea sprijinului statului acordat familiilor pentru a le încuraja să păstreze persoanele cu dizabilități în grija lor este încă limitat de insuficienta dezvoltare a serviciilor comunitare în ceea ce privește cuprinderea, diversitatea și calitatea. Numărul de centre de zi la nivelul țării, care oferă servicii terapeutice și programe de incluziune socială a persoanelor cu handicap, este extrem de mic (4 centre).

○ *Persoanele cu dizabilități cu asistenți personali*

În perspectiva stimulării sprijinului familial acordat persoanelor cu dizabilități, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 102/1999 prevede posibilitatea angajării asistenților personali pentru persoanele cu dizabilități.

O măsură importantă în acest domeniu este pregătirea asistenților personali. Majoritatea acestora sunt membri ai familiilor persoanelor cu dizabilități, astfel încât sumele acordate de stat reprezintă o formă indirectă de sprijin al familiei. În cazul acesta, avantajul este că asistentul este disponibil permanent pentru a răspunde nevoilor persoanei asistate. Pe de altă parte însă, asistenții familiari nu au competențele necesare pentru tipul de activitate pe care o desfășoară. Calificarea asistenților personali a început în 2001, după adoptarea legislației specifice. Datele disponibile, din 2003, arată faptul că 23% din totalul asistenților personali au participat la cursuri de formare, dar nu există informații despre evaluările calității rezultatelor formării profesionale.

○ *Ocuparea persoanelor cu dizabilități*

Până în 2002, rata ocupării persoanelor cu dizabilități nu a fost niciodată analizată. Mai mult, ocuparea persoanelor cu dizabilități nu a făcut niciodată obiectul unei politici active și coerente de abordare a nevoilor speciale ale persoanelor cu dizabilități. De aceea, nu există date disponibile pentru anii 1999 și 2002, care să descrie evoluția ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități.

La 31 decembrie 2004, conform statisticilor ANPH, erau angajate 11.872 persoane cu dizabilități (Diagrama 20, Anexa 1). Înregistrările se bazează pe date furnizate de serviciile publice de asistență socială din țară și din București și de Asociația Nevăzătorilor din România.

Până în 2004, au fost autorizate 40 de unități de producție protejate în 11 județe inclusiv București, care acopereau o sferă largă de activități, de la confecționarea de perii, cartoane de împachetat, măhuri, mobilă, proteze modulare, scaune cu rotile, până la activități de tipărire,

broderii, confecții, croitorie, lăcătușerie și reparații etc. Există încă 28 de județe în țară fără nici o unitate de producție protejată autorizată; există, în schimb, un număr mare de ateliere în curs de autorizare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Extinderea rețelei de unități de producție protejate ar trebui să devină o prioritate atât pentru serviciile publice de asistență socială, cât și pentru ONG-uri. La sfârșitul anului 2004, din totalul de 11.782 persoane cu dizabilități angajate, 1.152 lucrau în unități protejate.

Bursele locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități organizate în perioada 2003-2004 au demonstrat că, în ciuda unei creșteri de aproximativ 43% a numărului de oferte de locuri de muncă, nu sunt diferențe semnificative în numărul de persoane cu dizabilități angajate. Astfel, în timp ce în 2003 au fost 7.461 oferte de locuri de muncă, care au avut ca rezultat 284 angajări, în 2004 aceste cifre au fost de 10.696 oferte și respectiv 294 angajări. S-a evidențiat de fiecare dată că oferta de locuri de muncă nu a fost adaptată calificărilor și abilităților persoanelor cu dizabilități.

b) Situația generală în domeniul Asistenței Sociale

O caracteristică a sistemului de asistență socială în România este creșterea participării și contribuției ONG-urilor și a altor parteneri sociali la acțiunile de protecție socială, într-un context în care guvernul nu poate asigura decât un sprijin financiar și instituțional limitat, care să satisfacă nevoile sociale ale populației. Pentru a remedia acest fapt, CE, prin programul multin anual Phare 2004 – 2006 pentru servicii sociale, a stabilit obiectivul de întărire a capacității autorităților publice pentru furnizarea acestor servicii. Până la sfârșitul anului 2006, s-au încheiat 109 contracte pentru servicii sociale de către autoritățile locale și regionale, majoritatea acestora fiind realizate în parteneriat cu ONG-uri.

Programul de Guvernare din perioada 2001-2004 și Planul de măsuri prioritare pentru integrare europeană pentru anul 2003 și anul 2004 au inclus un set de măsuri pentru combaterea excluziunii sociale și promovarea incluziunii sociale, inclusiv prin elaborarea unui set de reglementări legislative care să asigure construirea unui sistem coerent, a unui management eficient, îmbunătățirea continuă a diferitelor măsuri menite să sprijine financiar familiile, copiii, persoanele expuse riscului excluziunii sociale și să consolideze și să dezvolte în viitor rețeaua de servicii sociale naționale.

În vederea consolidării rolului autorităților publice și creșterii calității serviciilor sociale furnizate, Programul de Guvernare 2005–2008 prevede obligativitatea formării profesionale a personalului din cadrul sistemului de servicii sociale. Mai mult, Programul de Guvernare urmărește contractarea în exterior a serviciilor și intensificarea cooperării cu organizațiile non-profit, cât și instituționalizarea practicilor inovative, într-un sistem coerent. Este de așteptat ca implementarea acestor măsuri să ducă la un sistem de servicii sociale mai eficient și mai diversificat, bine conectat la realitățile societății românești.

- **Sistemul de servicii sociale conceput să reducă marginalizarea și excluziunea socială**

Sistemul de servicii sociale reprezintă un „set complex de măsuri și acțiuni, implementate ca răspuns la cererea de asistență socială a indivizilor, familiilor și grupurilor de oameni, cu scopul de a-i ajuta să depășească situațiile dificile, să păstreze autonomia și protecția individului și să prevină marginalizarea și excluziunea socială în favoarea incluziunii sociale”.

Realizarea unui cadru comun pentru organizarea și coordonarea sistemului național de asistență socială, cu includerea întregii sfere de problematici din acest domeniu (protecția familiei, a copilului, a persoanelor cu handicap și a oricăror persoane aflate în situație de nevoie) s-a dovedit o necesitate absolută. A fost înființat un grup de ONG-uri active în domeniul asistenței sociale, cu asistență comună din partea organizațiilor internaționale și locale. Unele dintre acestea au dezvoltat și au atins un nivel înalt de performanță și competență, elemente foarte utile acum pentru dezvoltarea viitoare a sectorului, în timp ce alte ONG-uri au eșuat din cauza lipsei de resurse.

În ciuda evoluției pozitive recente, sistemul este încă fragmentat, iar gama serviciilor sociale disponibile este încă foarte limitată.

c) Egalitatea de șanse

Conform Recensământului din 2002, în România femeile reprezintă 51,3% din populație. În prezent, datorită scăderii ratei natalității și scăderii populației cu vârsta între 0-14 ani, numărul femeilor din zonele rurale este în scădere, în timp ce în zonele urbane se înregistrează o ușoară tendință de creștere (a se vedea Tabelul 35, Anexa 1).

- **Rata de ocupare pentru femei**

În perioada 2000-2005, ponderea femeilor în totalul populației ocupate din România a înregistrat o ușoară scădere de la 46,4% în 1999 la 45,2% în 2005 (a se vedea Tabelul 36, Anexa 1).

Rata de ocupare a femeilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani este mai scăzută decât pentru alte grupe de vârstă și este comparabilă cu rata de ocupare a bărbaților din aceeași grupă de vârstă.

În ceea ce privește timpul de lucru parțial, există mari diferențe față de indicatorii UE (a se vedea Tabelul 37, Anexa 1). Forța de muncă feminină cu timp de lucru parțial reprezintă în 2005 doar 10,5% din totalul populației feminine angajate, comparativ cu 32,4% în UE-25. În 2005, ponderea populației masculine care lucrează cu timp de lucru parțial a fost peste media UE-25 și UE-15 (9,9% în România față de 7,4% în UE-25 și 7,7% în UE-15).

Violența și discriminarea la locul de muncă pot îmbrăca forme diferite și sunt percepute diferit în România față de celelalte State Membre. Violența fizică la locul de muncă (index Q.28.1 și index Q.28.2) afectează mai mult bărbații decât femeile atât în statele în curs de aderare și în cele candidate (noile State Membre – 10 plus România și Bulgaria) și UE-15. Comparativ cu statele în curs de aderare și cu statele candidate, unde 1% din angajați au fost afectați de violența oamenilor de la locul lor de muncă și 3% de violența oamenilor în afara locului lor de muncă, în ultimele 12 luni, în România aceste procentaje sunt mai ridicate, respectiv de 1,5% și 4%, dar sunt sub mediile UE-15 (respectiv 2% și 4%).

Hărțuirea sexuală la locul de muncă afectează femeile mai mult decât bărbații. În România, hărțuirea sexuală la locul de muncă reprezintă 3%, comparativ cu 2% în noile State Membre (cele 10 state) plus România și Bulgaria și 2% în UE-15.

- **Veniturile femeilor**

În perioada 1999 – 2003, veniturile femeilor în România au variat între 82% și 83% din veniturile bărbaților, dar au crescut la 87%, în 2005. În ultimul deceniu, raportul salarial

dintre femei și bărbați a avut fluctuații în funcție de tipul de activitate, cu descreșteri în anumite domenii (ex. sistemul financiar și bancar, în care predomină femeile) și creșteri în alte domenii (ex. administrația publică).

O analiză a structurii ocupării în 2005, în funcție de veniturile salariale brute și de sectoare de activitate a arătat că 57,1% din femeile angajate au câștigat mai puțin decât salariul mediu brut, în primul rând pentru că erau angajate cu precădere în sectoare precum industria textilă și industria alimentară, unde salariile sunt mici și, în al doilea rând, pentru că femeile predomină în domeniile slab plătite.

În 2005, din totalul populației ocupate în industrie, 43,1% erau femei. Activitățile specifice populației feminine sunt cele din sănătate și asistență socială (77,2%), educație (73,3%), hoteluri și restaurante (65,4%), activități de brokeraj (64,7%) și comerț (54,1%).

- **Șomajul în rândul femeilor**

În perioada 2002-2005, rata șomajului feminin a fluctuat între 7,7% și 6,4%, comparativ cu 9,8% în UE-25 și 8,9% în UE-15. În comparație cu șomajul feminin în aceeași perioadă, șomajul în rândul bărbaților a fost mai mare, cu 1,2 puncte procentuale în 2002, cu 1,1 puncte procentuale în 2003, cu 2,1 puncte procentuale în 2004 și cu 1,3 puncte procentuale în 2005. Rata șomajului BIM în 2005, pentru grupa de vârstă 15-24 ani, a atins valoarea de 20,5% pentru bărbați și respectiv de 18,4% pentru femei. Pentru aceeași grupă de vârstă, în 2005, comparativ cu 2002, rata șomajului BIM de lungă durată (6 luni și peste) a scăzut cu 3,7% pentru femei și cu 0,2% pentru bărbați.

1.4 Sănătatea

Analiza datelor statistice relevante din ultimii 10 ani indică o situație nefavorabilă a celor trei componente majore ale dinamicii populației – rata natalității, mortalității și migrației externe, precum și o deteriorare a întregii construcții demografice și o tendință de a intra într-o iminentă criză demografică – ca rezultate directe sau indirecte ale întregului context politic, economic și social al perioadei de tranziție. În plus, incapacitatea sistemului de sănătate de a reacționa corespunzător și concertat la aceste provocări a jucat un important rol în evoluția datelor.

În ultimul deceniu, ratele natalității și mortalității s-au deteriorat și vor afecta în timp evoluția demografică și piața muncii. În România, indicatorul mortalității generale a crescut, surclasând rata natalității și de aceea, începând cu anul 1992, au fost înregistrate un deficit demografic natural și o îmbătrânire a populației. Rata natalității a scăzut de la 13,6 nou-născuți la 1000 de locuitori, în 1990, la 10,2‰, în 2005, și a fost înregistrată o creștere semnificativă a ratei mortalității de la 10,6 decese la 1000 de locuitori în 1990, la 12,1‰ în 2005. În perioada 2003-2005, speranța medie de viață în România a fost de 71,76 ani (INS, Anuarul Statistic al României 2005), cu diferențe semnificative între bărbați și femei, comparativ cu media UE-15, de peste 75 ani pentru bărbați și 80 ani pentru femei. Sistemul de sănătate a fost incapabil de a face față cerințelor, din cauza lipsei capacității și a dotărilor necorespunzătoare. Mai mult, în ultimii ani se constată o lipsă de medici și de personal medical, cauzat de migrația externă. Tendința ultimilor ani în ceea ce privește personalul medical pregătit a fost de a emigra cu scopul de a obține salarii mai mari. Nu există statistici oficiale pentru a dovedi acest lucru, dar această situație este foarte bine cunoscută în mediul academic.

Principalii factori care au condus la această stare de fapt sunt condițiile socio-economice dificile din timpul ultimilor 20 de ani ai regimului comunist și ai celor 17 ani de transformare și tranziție economică. Mai mult, situația din domeniul sănătății este influențată și de alte politici sau sectoare precum politicile sociale, de mediu, educația etc. Stilul de viață nesănătos, deficiențele de sănătate, agresivitatea schimbărilor de mediu și nu în ultimul rând, lipsa performanței și a profesionalismului în domeniul medical, precum și sistemul sanitar deficitar, incapabil să facă față solicitărilor, în principal datorită lipsei de capacitate și a dotărilor necorespunzătoare au accentuat situația existentă în sănătate.

În ceea ce privește incidența îmbolnăvirii, noile cazuri de îmbolnăviri înregistrate în 2005⁴¹ arată faptul că afecțiunile respiratorii au principala incidență (36.146,4 cazuri noi la 100.000 persoane), urmate de afecțiunile digestive (7.196,3), afecțiunile aparatului locomotor (5.075,8), afecțiunile sistemului nervos și senzitiv (4.733,7) și afecțiunile sistemului circulator (3.453,4 noi cazuri la 100.000 de persoane). Creșterea nivelului de incidență a îmbolnăvirii ar putea fi explicată prin influența factorilor externi precum: factorii socio-economici, mediul înconjurător și stilul de viață.

Este nevoie de îmbunătățirea slabei infrastructuri de sănătate a țării și promovarea de servicii eficiente, care vor sprijini dezvoltarea economică în regiuni. Acțiunile vor viza modalitățile de îmbunătățire a serviciilor, precum și furnizarea tehnologiilor corespunzătoare pentru modernizarea serviciilor medicale.

⁴¹ Statisticile Ministerului Sănătății Publice, 2005

În ceea ce privește accesul la serviciile de sănătate, există diferențe majore între mediul urban și mediul rural. Astfel, numărul medicilor este de 5 ori mai mic în mediul rural decât în mediul urban. În anul 2005, România a înregistrat 188,9 medici/100.000 locuitori, cu o diferență majoră între mediul urban (301,4/100.000) și mediul rural (58,2/100.000). Există, de asemenea, diferențe regionale semnificative în ceea ce privește furnizarea serviciilor de sănătate. Speranța de viață în mediul urban este mai mare decât în mediul rural. Serviciile de sănătate din mediul rural sunt afectate de numărul redus de personal medical (mai puțin de 15% din personalul medical deservește 44% din populația țării). Numărul unităților medicale din acest mediu este, de asemenea, în scădere.

Din cauza infrastructurii necorespunzătoare și a deficiențelor în formarea de specialitate a personalului medical, există un număr mare de cazuri medicale la nivelul județelor și spitalelor universitare, care ar putea fi rezolvate la nivelele inferioare (nivel local sau ambulatoriu).

Existența unor condiții medicale precare, a afectat starea generală de sănătate a populației, în special în mediul rural și a avut drept consecință rata scăzută de participare pe piața muncii, precum și o îmbătrânire activă precară. Copiii sunt la fel de afectați de lipsa condițiilor medicale, fapt ce a condus la rate scăzute de frecvență școlară în unele comunități.

O stare bună de sănătate este esențială pentru participarea în economie și reprezintă un mijloc pentru asigurarea standardelor decente de viață pentru membrii familiei. În consecință, îmbolnăvirea poate deschide cercul vicios al sărăciei pentru oamenii amenințați de riscul marginalizării sociale. În același timp, mentalitățile și insuficiența dezvoltare a culturii de îngrijire a sănătății au ca rezultat expunerea la îmbolnăviri premature și accidente.

Schimbarea atitudinilor presupune conștientizarea pacienților asupra drepturilor și obligațiilor lor, o toleranță mai redusă pentru discriminare și creșterea respectului față de profesioniștii din sistemul de sănătate. Nevoia pentru o libertăți de alegere și a unor servicii individualizate, precum și nevoia unui acces la o gamă mai variată de tratamente medicale sunt larg recunoscute. Este important ca nevoile de bază ale populației privind sănătatea să fie corect evaluate și rezolvate, pentru că acest lucru poate să contribuie la eliminarea serviciilor medicale ineficiente sau chiar dăunătoare.

1.5 Experiențe anterioare în asistența de pre-aderare

În general, asistența de pre-aderare în domeniul dezvoltării resurselor umane și al construcției instituționale îndeplinește nevoile post-aderare. Asistența a fost în general eficientă, au fost implementate numeroase activități și au fost obținute rezultatele preconizate (a se vedea Anexa 2).

Instituțional, programele Phare au contribuit substanțial la consolidarea capacității administrative la nivel central, regional și local, prin îmbunătățirea legislației, furnizând programe de formare și seminarii, dotare cu echipamente, calculatoare, software etc.

În ceea ce privește sectorul educației, cele mai importante rezultate ale proiectelor Phare/de pre-aderare implementate au constat în:

- Instrumente și soluții pentru îmbunătățirea accesului la educație pentru comunitățile dezavantajate – educație de tip „a doua șansă”, Mediator Școlar pentru creșterea participării la educație în comunitățile dezavantajate, în special în cazul comunităților roma, dezvoltarea conceptului de „educație incluzivă”;
- Dezvoltarea instrumentelor pentru planificarea și asigurarea calității în Educația și Formarea Profesională Inițială – instrumente pentru planificare în Educația și Formarea Profesională Inițială (PRAI și PLAI), instrumente pentru asigurarea calității, dezvoltarea standardelor profesionale și curricula pentru nivelurile de calificare 1, 2 și 3, învățământul post-liceal non-universitar avansat, în Phare TVET 2001/2006, componenta "construcție instituțională". În plus, au fost finanțate componente de investiții în cadrul proiectelor Phare TVET;
- Dezvoltarea parteneriatelor în planificarea Educației și Formării Profesionale Inițiale: Consorțiile Regionale pentru dezvoltarea Educației și Formării Profesionale Inițiale sunt rezultatele proiectelor Phare TVET.

În sectorul pieței muncii și cel social, obiectivele principale ale construcției instituționale au fost:

- Îmbunătățirea capacității și fluxului de informații în cadrul MMFES la toate nivelurile și crearea serviciilor comunitare corespunzătoare;
- Un mecanism național pentru promovarea egalității de șanse, coordonat de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
- Îmbunătățirea sistemului de securitate socială pentru lucrătorii migranți;
- Înființarea Fondului Național pentru accidente de muncă și boli profesionale, inclusiv a unui sistem informațional;
- Întărirea capacității MMFES de a promova și dezvolta dialogul social bipartit;
- Înființarea unui sistem legislativ unitar și armonizat prin noul Cod al Muncii.

Schema Phare 1997 pre-DRU s-a concentrat pe măsurile relevante în vederea promovării măsurilor destinate resurselor umane din întreprinderi. Evaluarea a demonstrat că, în ciuda multor exemple individuale bune, impactul la nivelul sistemului și al întreprinderii a fost limitat.

Evaluarea schemei de finanțare nerambursabilă Phare 1998 DRU a demonstrat că FPC a fost stimulată prin lansarea cererii pentru proiecte și a avut un impact pozitiv asupra ocupării forței de muncă în multe cazuri. Totuși, evaluarea nu a reușit să demonstreze impactul efectelor la nivel structural.

Programul Phare 2000 DRU a stimulat interesul pentru dezvoltarea resurselor umane și participarea diverselor organizații. Programul s-a concentrat mai mult pe mecanismele schimbării structurale, oferind o mai bună înțelegere a rolului pe care furnizorii de servicii, beneficiarii, grupurile țintă și alte grupuri îl joacă pentru succesul măsurilor FSE. Măsurile de formare profesională au ocupat un loc foarte important în cadrul proiectelor Phare DRU 2000, iar persoanele pregătite profesional au fost în cea mai mare parte persoane ocupate (64,5%), 17% dintre beneficiari erau șomeri și 13,1% erau categorii dezavantajate.

În cadrul Programului Phare 2002 (Construcție Instituțională), a fost implementat proiectul de înfrățire instituțională „Sprijin acordat Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse pentru întărirea capacității administrative în vederea implementării activităților de tip Fond Social European (FSE)”. Obiectivul specific al proiectului a constat în pregătirea MMFES, ca viitoare Autoritate de Management pentru POS DRU, și a ANOFM și a MECT, ca viitoare Organisme Intermediare, pentru rolul lor de a gestiona implementarea programelor FSE în conformitate cu regulamentele CE.

Cel mai important obiectiv a constat în atingerea unei înțelegeri comune a procedurilor, structurilor instituționale și importanței strategice pentru procesele viitoare de programare. De aici, proiectul a fost orientat spre elaborarea unui manual care descrie metodologia pentru elaborarea documentelor de programare, cu accent special pe POS DRU. Aceste procese au fost acompaniate de diferite măsuri de formare profesională, cu un accent special pe îmbunătățirea și sprijinul partenerilor români în pregătirea și elaborarea POS DRU.

În cadrul Programului Phare 2003, a fost derulată o schemă de finanțare nerambursabilă în valoare de 7,74 milioane Euro în vederea facilitării accesului pe piața muncii a șomerilor (tineri și șomeri de lungă durată) și creșterii nivelului abilităților forței de muncă pe baza programelor de calificare și recalificare, în acord cu cerințele pieței muncii. Programul Phare 2003 a finanțat, de asemenea, crearea și dezvoltarea parteneriatelor regionale și locale, care au vizat ocuparea și incluziunea socială.

Începând cu 2004, investițiile în DRU sunt mult mai semnificative. În cadrul programului multianual Phare 2004-2006, componenta Coeziune Economică și Socială, în cadrul priorității „Dezvoltarea Resurselor Umane”, se implementează proiecte în trei domenii principale: abordarea șomajului structural (22,92 mil. Euro), îmbunătățirea adaptabilității pe termen lung a forței de muncă (33,51 mil. Euro) și combaterea excluziunii sociale (30,78 mil. Euro). În cadrul aceluiași program, prioritatea „Constituirea structurilor instituționale în scopul realizării, după aderare, a unui management eficient și sănătos al instrumentelor structurale UE și a unui management eficient al programelor conform cerințelor EDIS” beneficiază de o finanțare de aproximativ 7,75 mil. Euro.

Ca un punct forte, principala concluzie a implementării programelor Phare pentru DRU, în special legat de formarea profesională, este existența unui interes ridicat pentru finanțarea formării. Deși un management mai bun al resurselor umane devine absolut necesar, nu există destule stimulente pentru formarea profesională continuă. Există încă o slabă recunoaștere printre angajatori a importanței competențelor și calificărilor angajaților (și, desigur, a managementului prin competențe) în creșterea competitivității firmelor. Această conștientizare redusă face dificilă elaborarea curriculei de formare în concordanță cu planul de dezvoltare a firmei, mai ales în cazul IMM-urilor.

Experiența dobândită prin Phare a permis autorităților din România o înțelegere a faptului că este absolut necesar să aibă o abordare pro-activă în asistarea promotorilor de proiecte

(management, raportare, clarificare a condițiilor contractuale, aspecte financiare, reguli de achiziție, monitorizare și evaluare), o comunicare mai bună, o selecție și o monitorizare mai atentă a proiectelor, utilizând indicatori relevanți, care permit reducerea numărului de proiecte cu risc mare din punct de vedere al viabilității și sustenabilității lor. Asistența tehnică și sprijinul adecvat în pregătirea și implementarea proiectelor sunt, de asemenea, necesare pentru creșterea ratei de absorbție. În aceeași măsură, este importantă motivarea autorităților locale pentru o implicare mai activă în activitățile proiectului și crearea stimulentei pentru creșterea participării șomerilor și a categoriilor dezavantajate la proiectele pentru DRU.

Rapoartele de evaluare a proiectelor Phare, care sprijină reforma în domeniul educației și formării profesionale (EFP) inițiale, au evidențiat că dificultățile în identificarea tendințelor strategice de creștere economică au condus la un impact limitat al investiției Phare în IPT, având în vedere că rata ocupării în rândul tinerilor este încă redusă. Rezultatele privind EFP incluzivă nu au fost cele așteptate din cauza faptului că personalul didactic nu a fost format metodologic suficient sau deloc, iar diferențele de dezvoltare economică între mediile rural și urban, precum și lipsa unor previziuni în legătură cu strategiile de dezvoltare pentru mediul rural, fac dificilă planificarea și dezvoltarea unei oferte relevante a EFP pentru astfel de medii. Calitatea educației în mediul rural este încă redusă din cauza faptului că nu au putut fi asigurate în totalitate și în mod adecvat resursele materiale și umane necesare pentru școlile care au început să ofere EFP. Au apărut, de asemenea, dificultăți în cooperarea inter-instituțională referitor la mecanismul de implementare. Participarea partenerilor sociali a fost limitată în comparație cu rolurile pe care aceștia trebuie să le aibă. De asemenea, procedurile au fost aplicate parțial de către diverse instituții cu roluri în managementul fondurilor de pre-aderare.

Experiența Phare a evidențiat, de asemenea, și rigoarea necesară în utilizarea ajutorului financiar din partea UE, a creat bazele pentru parteneriatului în adresarea problemelor sociale, a creat și a dezvoltat sistemul managementului de proiect, din punct de vedere tehnic și financiar, a îmbunătățit sistemul de control al cheltuielilor și a reprezentat primul exercițiu de programare multianuală.

Procesul îmbunătățirii capacității instituționale a AM, OI și de sprijinire a beneficiarilor va beneficia de asistență de preaderare în cadrul programului Phare multi-anual 2004-2006, Prioritatea E “Sprijin pentru gestionarea fondurilor UE – Sprijin pentru Autorități de Management și Organisme Intermediare”. Trei mari proiecte de Asistență Tehnică vor fi implementate (a se vedea Anexa 2). În plus, în cadrul Reprezentanței Comisiei Europene în România s-a înființat o “Echipă de tranziție de la Phare”. Aceasta furnizează AM pregătire și asistență și răspunde la cererile de clarificare a unor aspecte problematice privind implementarea ajutorului UE.

Autoritatea de Management pentru POS DRU este pe deplin conștientă de provocarea semnificativă care îi este adresată și ia în considerare experiența acumulată din programele de pre-aderare. Se va asigura că toate instituțiile își cunosc rolul, îndatoririle și responsabilitățile ce le revin. Recrutarea și formarea personalului, stabilirea clară a procedurilor etc. au fost recunoscute ca fiind premisele cruciale pentru un management eficient și corect al fondurilor. Până la sfârșitul perioadei de asistență de pre-aderare, în 2009, AM va asigura coordonarea între cele două instrumente, Phare și FSE, și toate experiențele Phare vor fi luate în considerare.

2. ANALIZA SWOT

Analiza situației actuale în domeniul dezvoltării resurselor umane și ocupării a evidențiat o serie de caracteristici concretizate în puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări.

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> - stabilitatea macroeconomică; - finalizarea privatizării întreprinderilor de stat; - statutul României de Stat Membru al UE; - continua creștere a investițiilor străine directe; - ponderea mare a IMM-urilor în totalul ocupării forței de muncă; - creșterea atractivității economiei României datorită creșterii economice susținute și a aderării; - costuri reduse cu forța de muncă în comparație cu UE; - extinderea permanentă și susținută a pieței tehnologiei informației și comunicațiilor; - resurse umane bine pregătite în domeniile IT și inginerie; - strategii județene pentru îmbunătățirea accesului la educație pentru grupurile dezavantajate; - cadrul legal ce conturează principalele măsuri privind incluziunea socială; - implicarea activă a sectorului ONG-urilor în promovarea serviciilor pe piața muncii și incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile; - existența unor programe naționale menite să acorde sprijin categoriilor de persoane vulnerabile; - experiența în folosirea fondurilor de pre-aderare; - Planuri regionale și locale de acțiune pentru dezvoltarea IPT; - Planuri regionale de acțiune pentru ocupare și incluziune socială; - Pacte Regionale și Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială. 	<ul style="list-style-type: none"> - nivel relativ ridicat de abandon școlar/părăsire timpurie a școlii; - capacitatea limitată a diferiților furnizori, în special școli și universități, de a oferi educație și formare profesională continuă; - insuficienta adecvare a calificărilor și competențelor la nevoile pieței muncii ; - adecvarea limitată a instrumentelor naționale și a mecanismelor specifice pentru dezvoltarea calității și calificărilor la nivelul european; - slaba adaptare a ofertei de educație și de formare înainte de angajare și la locul de muncă; - insuficienta dezvoltare a sănătății și securității la locul de muncă; - gradul scăzut de implicare a partenerilor sociali în programele specifice de dezvoltare a resurselor umane; - nivelul scăzut de participare la FPC; - parteneriate eficiente limitate între universități și centre de cercetare și tehnologice și întreprinderi; - cultura antreprenorială limitată; - dezvoltarea insuficientă a Serviciului Public de Ocupare, calitatea relativ scăzută a serviciilor oferite – în special formare profesională, în vederea corelării cu dinamica pieței muncii; - rată mare de participare a populației în agricultură, mai ales în agricultura de subzistență; - numărul relativ mare al persoanelor care lucrează în economia informală; - mobilitatea scăzută pe piața muncii; - nivelul redus de participare la activități lucrative cu regim temporar; - rata crescută a șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată, în special pentru tineri și pentru cei din zonele rurale; - insuficienta integrare a grupurilor vulnerabile în educație, formare și pe piața muncii formală; - insuficienta dezvoltare a serviciilor comunitare care să răspundă nevoilor persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile; - zone îndepărtate care au nevoie să fie reconectate la educație și ocupare; - slaba participare la niveluri superioare de educație și formare și pe piața muncii a tinerilor peste 18 ani care părăsesc instituțiile de stat pentru protecția copilului.

Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> - noi surse de investiții – Fondurile Structurale; - acceptarea calificărilor profesionale din România în spațiul Uniunii Europene; - creșterea cererii interne pentru servicii și produse; - creșterea importanței economiei bazate pe cunoaștere; - restructurarea sistemului educațional; - participarea crescută la educația post-universitară; - crearea unui cadru instituțional, legislativ și financiar favorabil dezvoltării IMM-urilor și inițiativei private și atractiv pentru investiții; - continuarea procesului de descentralizare a serviciilor publice; - existența cooperării și a parteneriatelor între diferiți actori în educație și formare în vederea asigurării accesului extins pe piața muncii; - întărirea sectorului ONG-urilor; - posibilitatea generalizării experiențelor și bunelor practici obținute în programele de pre-aderare privind accesul la educație și dezvoltarea resurselor umane din educație, modernizarea educației și formării profesionale și tehnice, precum și a celor obținute în cadrul Programelor Comunitare. 	<ul style="list-style-type: none"> - tendința demografică nefavorabilă; - capacitatea de absorbție limitată a fondurilor structurale/adaptarea dificilă la cerințele fondurilor structurale; - migrația unor sectoare industriale către locații externe, în care costurile cu forța de muncă sunt mai reduse; - migrația externă a lucrătorilor calificați și/sau a lucrătorilor cu un nivel educațional superior; - competitivitatea economică și a întreprinderilor scăzută în comparație cu partenerii din UE, cu consecințe în crearea locurilor de muncă și astfel în diminuarea atractivității educației și formării; - creșterea nivelului sărăciei determinate de creșterea prețurilor produselor și serviciilor; - continuarea restructurării sectoarelor economice care va genera concedieri masive; - lipsa atractivității carierei didactice; - posibilitatea creșterii inechităților în furnizarea educației și formării profesionale, ca rezultat al procesului descentralizării; - slaba capacitate managerială a autorităților administrației locale și din învățământ în promovarea și susținerea reformelor, a unei reglementări mai bune și a unei bune guvernări; - starea precară de sănătate a populației.

Analiza SWOT prezintă contextul general în care va opera POS DRU, în ceea ce privește elementele care sprijină atingerea obiectivelor sale, domeniile în care sunt necesare intervenții viitoare precum și cele mai puțin favorabile aspecte, care pot periclita implementarea sa.

Capitolul dedicat Analizei prezintă cele mai relevante date referitoare la educație, participarea la FPC, ratele ocupării și șomajului, situația actuală a SPO, situația grupurilor vulnerabile privind participarea lor la educație și pe piața muncii.

Axele prioritare și domeniile majore de intervenție identificate în Strategie au fost stabilite pe baza punctelor tari din analiza SWOT, precum și pe baza contextului general favorabil dezvoltării economice, al unui personal bine pregătit în managementul FSE și unei societăți civile bine informată asupra implementării proiectelor FSE.

Cu toate acestea, domeniile care vor primi sprijin din fondurile FSE, au rezultat din analiza punctelor slabe ale dezvoltării resurselor umane din România, precum și din obiectivele strategice pe care România le are ca Stat Membru în perioada de programare 2007-2013. Necesitatea sprijinului pentru cele mai slab dezvoltate regiuni din România în vederea reducerii decalajului față de celelalte regiuni mai dezvoltate, ca un obiectiv al politicii de coeziune a UE, a fost echilibrată de obiectivele Lisabona de creștere a competitivității și promovarea societății bazate pe cunoaștere.

În vederea îndeplinirii acestor obiective, intervențiile FSE vor sprijini sectoarele care întâmpină cele mai mari dificultăți, așa cum arată indicatorii și tendințele din ultimii cinci ani. Pe lângă eforturile naționale, POS DRU va ținti către furnizarea de educație și FPC de calitate către un număr cât mai mare de oameni, promovând ocuparea forței de muncă, adaptabilitatea și flexibilitatea, precum și promovarea oportunităților sporite pe piața muncii pentru grupurile cu risc de marginalizare socială.

Punctele slabe identificate de analiza SWOT vor fi abordate în Axele Prioritare și în Domeniile Majore de Intervenție stabilite. Distribuția echilibrată a FSE între cele trei priorități POS DRU indică preocuparea pentru abordarea tuturor aspectelor privind dezvoltarea resurselor umane și pentru furnizarea unui imbold domeniilor vitale pentru asigurarea solidarității, coeziunii sociale și parteneriatelor.

3. STRATEGIA

Strategia de Dezvoltare a Resurselor Umane se bazează pe analiza situației actuale în acest domeniu și pe analiza SWOT.

Programul Operațional a ținut cont, de asemenea, de Agenda de la Lisabona revizuită, Liniile Directoare de Coeziune 2007-2013, Strategia Europeană de Ocupare, Liniile Directoare Integrate pentru Dezvoltare și Ocupare 2005-2008. POSDRU este elaborat în concordanță cu cea de-a patra prioritate tematică din Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 („Dezvoltarea și utilizarea eficientă a capitalului uman din România”) pentru obiectivul „Convergență”, și cu Programul de Guvernare 2005 – 2008 în domeniul resurselor umane.

În conformitate cu strategia evidențiată în CSNR, creșterea competitivității economice necesită o utilizare mai eficientă a resurselor umane. Ca răspuns la problemele structurale de pe piața muncii privind rata scăzută de participare și lipsa forței de muncă calificate în regiuni și sectoare de activitate specifice, se va acorda o atenție sporită promovării dezvoltării resurselor umane în legătură cu piața muncii, în ansamblu. În acest sens, în conformitate cu Strategia Europeană de Ocupare revizuită și cu concluziile cuprinse în Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare (și concluziilor rezultate în urma Rapoartelor ulterioare de Progres), se va acorda prioritate furnizării politicilor active de ocupare care se adresează șomerilor (inclusiv tinerii, șomerii de lungă durată, lucrătorii în vârstă), persoanelor cu nivel redus de calificare, grupurilor vulnerabile, precum și populației inactive.

Dezvoltarea resurselor umane se va concentra pe creșterea investițiilor în educație și formare, inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, creșterea ofertei de muncă, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, promovarea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

Acțiunile concrete care vor fi promovate vor viza dezvoltarea de noi profesii și standarde profesionale în educație, promovarea culturii antreprenoriale, consolidarea parteneriatelor cu partenerii sociali, promovarea formării profesionale continue, promovarea măsurilor active de ocupare, combaterea șomajului ascuns, modernizarea Serviciului Public de Ocupare, promovarea incluziunii sociale în educație și pe piața muncii.

În plus, POS DRU va promova cultura antreprenorială, cooperarea dintre universități și întreprinderi, adaptabilitatea lucrătorilor și a întreprinderilor. Se va intensifica participarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii și vor fi sprijinite comunitățile durabile prin promovarea economiei sociale.

O atenție deosebită se va acorda situației din mediul rural având în vedere că un procent mare al populației active locuiește în aceste zone. Fenomenul de șomaj ascuns și sub-ocuparea reprezintă o preocupare și necesită acțiuni specifice de identificare și maximizare a tuturor oportunităților de integrare a șomerilor de lungă durată pe piața muncii. În consecință, se vor crea noi nișe de ocupare în domenii non-agricole în mediul rural la care vor avea acces categorii largi ale populației inactive.

Strategia de dezvoltare a resurselor umane este în conformitate cu **Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea 2007-2013** și reprezintă o componentă esențială pentru atingerea obiectivului general al Comunității privind creșterea economică și locuri de muncă mai multe și mai bune.

Legătura dintre POS DRU și OSCC 2007 – 2013 sunt prezentate în tabelul următor:

OSCC 2007-2013 Axa Prioritară (AP)	Atragerea și menținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii și modernizarea sistemelor de protecție socială	Îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor și flexibilizarea pieței muncii	Creșterea investiției în capitalul uman prin educație și formare	Capacitate administrativă	Menținerea sănătății forței de muncă
AP1 Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere			<ul style="list-style-type: none"> - Acces la educație și formare profesională inițială de calitate; - Calitate în învățământul superior; - Dezvoltarea resurselor umane în educație și formare; - Calitate în FPC; - Programe doctorale și post-doctorale în sprijinul cercetării. 		<ul style="list-style-type: none"> - Acces la educație și formare profesională inițială de calitate (inclusiv orientare și consiliere privind sănătatea și igiena personală); - Dezvoltarea resurselor umane în educație și formare.
AP 2 Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	<ul style="list-style-type: none"> - Tranziția de la școală la viața activă; - Acces și participare la FPC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acces și participare la FPC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii; - Accesul și participarea la FPC. 		<ul style="list-style-type: none"> Acces și participare la FPC (incluzând furnizarea de informații privind îngrijirea preventivă a sănătății și acțiuni privind igiena la locul de muncă și în viața privată).
AP 3 Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor		<ul style="list-style-type: none"> - Promovarea culturii antreprenoriale; - Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității; - Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor partenerilor sociali și societății civile 		<ul style="list-style-type: none"> - Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați în vederea promovării adaptabilității (inclusiv acțiuni de promovare a sănătății și securității la locul de muncă și îmbunătățirea stării de sănătate a forței de muncă)
AP 4	- Întărirea		- Formarea	- Întărirea capacității de	

Modernizarea Serviciului Public de Ocupare	capacității de furnizare a serviciilor de ocupare; -Formarea personalului SPO.		personalului SPO.	furnizare a serviciilor de ocupare; -Formarea personalul SPO.	
AP 5 Promovarea măsurilor active de ocupare	-Dezvoltarea măsurilor active de ocupare; -Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă;		- Dezvoltarea măsurilor active de ocupare.		-Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă (inclusiv module specifice de asigurare a sănătății în toate programele de formare).
AP 6 Promovarea Incluziunii Sociale	-Dezvoltarea economiei sociale; -Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii; -Promovarea egalității de șanse și combaterea excluziunii sociale a femeilor; -Inițiative transnaționale pe piața inclusivă a muncii.				-Dezvoltarea economiei sociale (acțiuni de promovare a stilului de viață sănătos); -Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii (module specifice de asigurare a sănătății în toate programele de formare, sprijin și asistență pentru persoanele cu probleme de sănătate în vederea întoarcerii la locul de muncă).
AP 7 Asistență tehnică				-Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POS DRU; -Sprijin pentru promovare și comunicare POSDRU.	

POS DRU sprijină **Strategia de la Lisabona** îndeosebi în ceea ce privește atingerea obiectivului de ocupare deplină. POS DRU are în vedere reintegrarea populației inactive pe piața muncii (șomerii de lungă durată), șomerii neînregistrați, în special din mediul rural, precum și grupurile vulnerabile, printre care populația roma reprezintă grupul principal urmărit a fi atras pe piața muncii. Pentru toate aceste grupuri, precum și pentru populația activă, formarea profesională continuă va deveni o condiție obligatorie în vederea dezvoltării unui capital uman performant în următorii ani. Promovarea măsurilor active de ocupare (AP 5 „Promovarea măsurilor active de ocupare”), dezvoltarea ofertei de formare profesională continuă și creșterea accesului la formare profesională continuă (AP 2 “Învățarea pe tot parcursul vieții și piața muncii”), sprijinirea învățării pe tot parcursul vieții și a schemelor de învățare bazate pe muncă (AP 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”) vor constitui baza necesară pentru creșterea nivelului de ocupare și pentru asigurarea competențelor necesare pentru o participare corespunzătoare pe piața muncii.

Conceptul de economie bazată pe cunoaștere va fi abordat prin promovarea educației și formării profesionale de calitate la toate nivelele (API) și asigurarea unui acces mai bun. Mai mult, vor fi sprijinite programele doctorale și postdoctorale în sprijinul cercetării și conectarea întreprinderilor, universităților și centrelor de cercetare.

România va urmări obiectivul de creștere a competitivității Europei prin sprijinirea acțiunilor care promovează spiritului antreprenorial și eficientizează serviciile publice. Întărirea culturii și spiritului antreprenorial reprezintă un domeniu major de intervenție în cadrul AP 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor”, prin intermediul căruia antreprenoriatul poate deveni o opțiune de carieră pentru fiecare, o soluție importantă pentru contrabalansarea efectelor negative ale ajustării structurale și ale proceselor de restructurare industrială, precum și pentru generarea alternativelor economice și sociale.

POS DRU va contribui la dezvoltarea capitalului uman și la creșterea competitivității prin încurajarea inovației și dezvoltării economiei bazate pe cunoaștere, inclusiv utilizarea noilor tehnologii informaționale și de comunicare. Inovația va reprezenta o temă orizontală. Toate axele prioritare vor avea în vedere aspecte ale inovației (în special AP 1, 2 și 6) și un număr mare de proiecte vor avea un accent specific inovativ.

Intervențiile FSE vor sprijini modernizarea Serviciului Public de Ocupare în ceea ce privește întărirea capacității acestuia de a elabora și implementa strategii, de a dezvolta noi servicii și de a se apropia de necesitățile șomerilor, ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și ale antreprenorilor.

Totodată, în cadrul POS DRU, provocarea tehnologică este abordată atât ca o acțiune specifică în cadrul axei prioritare privind creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor (AP 3), cât și ca o prioritate orizontală privind accesul tuturor, indiferent de categoria socială, la societatea informațională. În acest fel, POS DRU urmărește promovarea unui factor important pentru îmbunătățirea competitivității și pentru crearea de noi locuri de muncă și pentru întărirea potențialului de îmbunătățire a calității vieții.

Având în vedere creșterea numărului persoanelor vârstnice și rolul lor în societate, necesitatea promovării unor politici eficiente de promovare a oportunităților pentru forța de muncă vârstnică devine din ce în ce mai relevantă. .

Până recent, în România s-a acordat o atenție nesemnificativă promovării “îmbătrânirii active” și creșterii ratei de ocupare în rândul populației vârstnice, în special a femeilor și a

celor cu nivel de calificare redus. Succesul rezultatelor depinde nu numai de angajamentele la nivelul managementului de vârf, dar și de instruirea managerilor și a supraveghetorilor de nivel mediu, de implicarea reprezentanților angajaților și de campaniile de conștientizare în rândul companiilor.

Promovarea îmbătrânirii active prezintă beneficii pentru angajatori, prin: implicarea în echipe mixte a persoanelor cu vârste diferite, care combină avantajele competențelor diferitelor grupe de vârstă, studiile de caz indică creșterea bunăstării, atitudini mai pozitive privind munca și creșterea capacității de ocupare a persoanelor vârstnice. În plus, există un impact pozitiv asupra tuturor angajaților în ceea ce privește relațiile dintre generații, și asupra cunoașterii și atitudinilor față de colegii mai vârstnici.

În cadrul POS DRU, îmbătrânirea activă va fi urmărită în intervențiile FSE ca o problemă orizontală.

Liniile Directoare Integrate pentru creștere și ocupare (2005-2008) au fost de asemenea luate în considerare la elaborarea strategiei pentru DRU. POS DRU va sprijini investițiile în capitalul uman și creșterea accesului la ocupare prin reducerea șomajului și inactivității, în special pentru grupurile cu potențial ridicat de integrare în educație și pe piața muncii. În acest sens, PO va avea o contribuție substanțială în atragerea și menținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii active (linii directoare 17, 18, 19, 20) și va îmbunătăți adaptabilitatea lucrătorilor și a întreprinderilor, în special pentru a fi capabile să răspundă introducerii continue de noi tehnologii (liniile directoare 21, 22).

Relația dintre POS DRU și Liniile Directoare Integrate (LD) este prezentată mai jos:

Axă prioritară	AP 1	AP 2	AP 3	AP 4	AP 5	AP 6
Linii directoare						
LD 17: Implementarea politicilor de ocupare în vederea obținerii ocupării depline, îmbunătățirii calității și productivității muncii și întăririi coeziunii sociale și teritoriale		♦	♦		♦	♦
LD 18: Promovarea unei abordări a muncii pe tot parcursul vieții	♦	♦	♦		♦	♦
LD 19: Asigurarea unei piețe inclusive a muncii, creșterea atractivității și valorizării muncii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv pentru persoanele dezavantajate și persoanele inactive				♦	♦	♦
LD 20: Îmbunătățirea corelării cu nevoile de pe piața muncii	♦	♦	♦	♦		
LD 21: Promovarea flexibilității corelată cu asigurarea securității muncii și reducerea segmentării pieței muncii, luând în considerare rolul partenerilor sociali		♦	♦			
LD 22: Asigurarea unei evoluții a salariilor și celorlalte costuri asociate forței de muncă care să favorizeze ocuparea			♦			
LD 23: Creșterea și îmbunătățirea investițiilor în capitalul uman	♦	♦	♦	♦	♦	♦
LD 24: Adaptarea sistemelor de educație și formare profesională la noile cerințe de competențe	♦		♦	♦		

POS DRU sprijină, de asemenea, Strategia de Dezvoltare a Resurselor Umane promovată în **Cadrul Strategic Național de Referință**, în cadrul Priorității Tematice **“Dezvoltarea și eficientizarea utilizării capitalului uman în România”**. Fiind concentrate pe principiul

învățării pe tot parcursul vieții, creșterea adaptabilității și a antreprenoriatului, axele prioritare ale PO contribuie la atingerea obiectivelor strategice ale CSNR, respectiv furnizarea unei educații de calitate, calificări superioare și capacitate de management îmbunătățită și asigurarea corelării educației și formării cu nevoile economiei moderne și în expansiune.

Așa cum este prevăzut în CSNR, România urmărește să devină o țară cu o economie performantă, care să satisfacă atât așteptările investitorilor, cât și pe ale angajaților. Motorul unei astfel de economii este creșterea productivității prin investiții în capitalul productiv, în echipamente și tehnologii, dar și în capitalul uman. În acest sens, contribuția POS DRU la obiectivul CSNR se realizează prin mai multe Axe Prioritare, prin care se acordă atenție sporită îmbunătățirii calității și productivității muncii, precum și inovării și modernizării organizării muncii. În acest scop, Axa Prioritară 3 “Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor” include domenii majore de intervenție referitoare la promovarea culturii antreprenoriale și furnizarea pregătirii specifice în sectoarele puternic tehnologizate.

În același timp, domeniul major de intervenție 5 “Programe doctorale și post-doctorale în sprijinul cercetării”, din cadrul Axei Prioritare 1, “Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere” are ca scop sprijinirea unui număr cât mai mare de absolvenți în vederea participării la programele doctorale care au o componentă economică.

De asemenea, POS DRU va sprijini dezvoltarea capitalului uman din educația inițială și continuă, prin atragerea și menținerea unui număr mare de oameni pe piața muncii, precum și prin incluziunea socială a persoanelor provenind din grupuri vulnerabile care pot aduce o contribuție semnificativă la dezvoltarea economică și socială (populația roma, tinerii de peste 18 ani care au părăsit sistemul de stat de protecție a copilului, persoanele cu dizabilități care pot participa la viața economică a comunității).

Formarea profesională va fi necesară în multe domenii menționate în CSNR. Complementaritatea cu alte Programe Operaționale este detaliată într-un capitol separat, inclusiv în ceea ce privește formarea profesională. Din acest punct de vedere, principalele programe cu care POS DRU este complementar sunt POS Creșterea Competitivității Economice (de exemplu sectoarele economice cu potențial de creștere, în care formarea profesională trebuie furnizată cu predilecție) și Programul Operațional Regional (ex. sectoarele cu valoare adăugată ridicată așa cum rezultă ele din Planurile de Dezvoltare Regională pentru care trebuie organizate cursuri de formare profesională). Nu în ultimul rând, a fost avută în vedere complementaritatea cu Programul Național pentru Dezvoltare Rurală, în ceea ce privește abordarea problemelor populației din zonele rurale.

Relația dintre axele prioritare POS DRU și domeniile strategice de intervenție din CSNR este evidențiată în tabelul de mai jos:

Axe Prioritare POSDRU	AP 1	AP 2	AP 3	AP 4	AP 5	AP 6
Intervențiile CSNR						
Educație și formare profesională	♦	♦	♦		♦	♦
Orientare și consiliere	♦	♦			♦	♦
Ocupare și combaterea șomajului				♦	♦	♦
Adaptabilitate și flexibilitate	♦	♦	♦		♦	
Incluziune socială		♦				♦
Sănătate și bunăstare	♦	♦	♦		♦	♦

În relația cu **Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare**, POS DRU are în vedere următoarele priorități:

- consolidarea eforturilor pentru a asigura accesul la învățământul al tuturor copiilor și absolvirea ciclului obligatoriu și pentru a mări accesul la învățământul secundar superior; intensificarea eforturilor de a îmbunătăți condițiile pentru educația grupurilor minoritare și vulnerabile și implementarea strategiei existente; finalizarea cât mai rapid posibil a reformei sistemului formării profesionale și îmbunătățirea adaptării învățământului profesional și tehnic la nevoile pe termen lung ale pieței muncii; evaluarea măsurii în care învățământul superior este adaptat necesităților pe termen mediu în termeni de strategie, infrastructură, curricula, mecanisme financiare și resurse; asigurarea unei alocări adecvate a responsabilităților și resurselor;
- dezvoltarea strategiei pentru formarea profesională continuă în strânsă cooperare cu partenerii sociali, cât și a unui cadru adecvat și stimulativ pentru formarea profesională a persoanelor angajate; dezvoltarea capacității de formare profesională a șomerilor luând în considerare schimbările pe termen mediu legate de restructurare;
- promovarea programelor active în vederea creșterii ofertei de formare profesională; monitorizarea implementării noului cadru pentru politica activă, îmbunătățirea focalizării și impactului programelor, astfel încât politica activă să poată contribui în mod real la adaptarea forței de muncă având în vedere provocările viitoare. Ca urmare, odată cu implementarea strategiei actuale de îmbunătățire a calității și eficienței SPO, managementul serviciului public de ocupare trebuie să se preocupe de alocarea adecvată a personalului la nivel teritorial și de controlul înregistrării, astfel încât persoanele în căutarea unui loc de muncă să poată fi efectiv sprijinite, iar resursele SPO să fie utilizate eficient;
- implementarea strategiilor pentru o mai bună integrare a grupurilor minoritare etnice, în special a romilor, în educație și pe piața forței de muncă și monitorizarea atentă a rezultatelor acestora;
- continuarea implementării legislației și a măsurilor de asigurare a accesului egal pe piața muncii pentru toate persoanele, indiferent de sex, rasă, origine etnică, religie sau credință, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

În conformitate cu analiza realizată în **JIM**, POS DRU abordează aspectele cele mai stringente în vederea reducerii sărăciei și excluziunii sociale:

- încurajarea participării pe piața muncii, cu accent pe învățarea pe tot parcursul vieții și pe educație și formare profesională și pe lupta împotriva formelor de discriminare din toate domeniile socio-economice;
- intensificarea măsurilor de eliminare a absenteismului din învățământul obligatoriu, reducerea abandonului școlar și creșterea participării în învățământul secundar, cel puțin la standarde europene, îmbunătățirea adaptabilității învățământului profesional și tehnic la cerințele pieței muncii și intensificarea învățării pe tot parcursul vieții;
- îmbunătățirea serviciilor de asistență socială;
- îmbunătățirea accesului la educație și pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile, în special pentru populația roma.

Strategia DRU a luat, de asemenea, în considerare strategiile naționale și documentele politice relevante în domeniul educației, ocupării și incluziunii sociale.

Acțiunile propuse în domeniul educației sunt în conformitate cu următoarele documente:

- Strategia privind formarea profesională continuă pe termen scurt și mediu 2005-2010;
- JAP și Rapoartele de Progres;

- Strategia pentru descentralizarea învățământului 2005;
- Liniile Directoare Strategice pentru Educație și Cercetare 2006-2008;
- Strategia pentru Dezvoltarea Învățământului Preuniversitar 2001-2010;
- Planurile regionale de acțiune pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic.

Liniile de acțiune stabilite prin axele prioritare și domeniile majore de intervenție care sprijină adaptabilitatea, ocuparea și combaterea șomajului de lungă durată sunt fundamentate pe următoarele documente strategice:

- Strategia Națională pentru Ocupare 2005-2010;
- Strategia pentru formare profesională continuă pe termen scurt și mediu 2005-2010;
- JAP și Rapoartele de Progres;
- PNAO 2002-2003 și 2004-2005.

Strategia pentru Formarea Profesională Continuă pe termen scurt și mediu 2005-2010 stabilește drept obiectiv pentru anul 2010, o rată de participare a adulților la FPC de 7%, obiectiv la atingerea căruia contribuie și intervențiile FSE în România. Este de menționat faptul că INS desfășoară în prezent un studiu privind FPC. În funcție de rezultatele acestui studiu, obiectivul poate suferi modificări. Activitatea depusă în cadrul procesului de programare al POSDRU a condus la aprecierea că intervențiile în domeniul FPC vor contribui la atingerea unei rate de 8% pentru participarea adulților la FPC, până în 2015.

În vederea îmbunătățirii situației grupurilor vulnerabile și pentru promovarea incluziunii sociale au fost luate în considerare următoarele strategii:

- Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială (JIM 2006);
- Strategia Națională pentru dezvoltarea serviciilor sociale (HG nr. 1826/2005);
- Strategia Națională pentru dezvoltarea sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice 2005-2008 (HG nr. 541/ 2005);
- Strategia Națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități 2006-2013 (HG nr.1175/2005);
- Strategia Națională privind prevenirea și combaterea fenomenului de violență domestică (HG nr.686/2005);
- Strategia Națională privind incluziunea socială a tinerilor de peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului 2006-2008;
- Strategia Guvernamentală privind îmbunătățirea situației romilor (HG nr. 430/2001);
- Strategia Națională privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (HG nr. 319/2006).

Cele patru **principii importante EQUAL** (parteneriat, inovație, abordare integrată și cooperare transnațională) sunt avute în vedere în operațiunile finanțate de Fondul Social European.

Parteneriatul și inovația sunt încurajate în cadrul AP 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor”, domeniul major de intervenție „Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali”. Conceptul de abordare integrată va fi implementat în AP 6 „Promovarea incluziunii sociale”, prin activități dedicate asigurării de oportunități egale pentru toate grupurile vulnerabile, asigurându-se astfel evitarea excluderii anumitor categorii de cetățeni și distribuirea în mod egal a beneficiilor creșterii economice.

Cooperarea transnațională este prezentă în toate axele prioritare, dar în mod specific prin AP 6, în domeniul major de intervenție „Inițiative transnaționale pe piața inclusivă a muncii”. Prin asigurarea transpunerii principiilor EQUAL, POS DRU urmărește încurajarea transferului experienței și a bunelor practici obținute în cadrul proiectelor de succes finanțate din FSE în alte State Membre.

Strategia POS DRU a fost elaborată și va fi implementată având în vedere strategia UE de dezvoltare durabilă. Activitățile Programului vor urmări principiile dezvoltării durabile pe parcursul diverselor etape de implementare, astfel încât să se asigure protecția mediului, a resurselor și a biodiversității. De altfel, Programul va oferi pregătire pentru dezvoltarea competențelor de management al mediului și tehnologiilor de mediu. Obiectivul general este de a avea oameni mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor prezente și viitoare și pentru a acționa cu responsabilitate față de generațiile viitoare. În acest scop, inițiativele avute în vedere vor avea în vedere toate domeniile fundamentale ale învățării, respectiv: a învăța pentru a cunoaște, pentru a acționa, pentru a a conviețui și de se înnoi pe sine și societate.

3.1 Obiective

Intervențiile FSE în România în domeniul Dezvoltării Resurselor Umane, așa cum sunt stabilite în Cadru Strategic Național de Referință 2007-2013, vor asigura investiția în capitalul uman, modernizarea sistemelor de educație și formare profesională, creșterea accesului la ocupare și consolidarea incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile.

Necesitatea de a asigura resurse umane pregătite și competitive pe piața europeană a muncii apare din înțelegerea faptului că avantajele competitivității, care determină actuala creștere economică a României, nu pot asigura o dezvoltare durabilă pe termen lung, având în vedere presiunile crescute provocate de procesul de globalizare și introducerea continuă a noilor tehnologii. Numai o forță de muncă flexibilă și superior calificată va putea să reacționeze la modificările constante înregistrate pe piața muncii.

Din analiza socio-economică se pot evidenția următoarele fenomene:

- rate constant scăzute de participare la educație și formare profesională, la toate vârstele, în special în mediul rural, determinând un nivel scăzut de calificare a forței de muncă din România;
- incapacitatea structurilor de educație și de ocupare de a se adapta rapid la nevoile în continuă schimbare ale pieței muncii;
- o structură de producție care a suferit o serie de modificări în ultimii ani, cu o creștere a sectorului serviciilor, dar care nu va înregistra o scădere dramatică a sectorului primar până la nivelul european;
- o scădere a populației active și ocupate, pe fundalul unui proces lent, dar continuu de îmbătrânire și al unei tendințe de creștere a emigrației;
- creșterea fenomenului sărăciei, în special în rândul grupurilor de risc (populația de etnie roma, familiile monoparentale cu peste doi copii, tinerii post-instituționalizați).

Având în vedere acest context, **obiectivul general al POS DRU** îl constituie *dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane*. Acest obiectiv reprezintă echivalentul a aproximativ 18% din totalul populației ocupate în 2006.

Cadrul Strategic Național de Referință estimează că “va exista o creștere a numărului populației ocupate de aproximativ 164.000 de persoane până în 2013 comparativ cu 2005”, cifra indicând creșterea netă a numărului mediu de angajați în economia generală, ca rezultat al diferențelor dintre locurile de muncă nou create și reducerile de personal. Pentru atingerea acestui obiectiv național, POS DRU își va aduce propria contribuție la creșterea competențelor pe piața muncii, prin furnizarea de educație de calitate pentru elevi, studenți și pentru resursele umane din educație și din FPC pentru cei existenți pe piața muncii, prin promovarea măsurilor active pentru șomeri și persoanele inactive, precum și prin promovarea incluziunii sociale și a integrării pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, în total 1.650.000 de persoane participante la proiectele finanțate în cadrul POSDRU.

POS DRU propune indicatorul programului (1.650.000 de persoane), precum și un număr de indicatori de realizare imediată (output) și de rezultat, cu ținte cuantificate pentru fiecare axă prioritară. Progresul în implementare va fi urmărit prin alți indicatori de monitorizare detaliați, care vor fi ulterior defalcați pe sex, grupuri vulnerabile, grupe de vârstă, zone rurale, cazuri particulare etc.

Capitolul „Analiză” a prezentat principalele dificultăți cu care se confruntă România, care, împreună cu analiza SWOT, au evidențiat principalele domenii în care intervențiile FSE trebuie concentrate în perioada de programare 2007-2013.

Așa cum s-a arătat, sistemele de educație și formare profesională necesită investiții suplimentare în educația de calitate și în competențele personalului din educație. În vederea asigurării acestui proces calitativ, împreună cu modernizarea ofertei educaționale, intervențiile FSE vor sprijini actualizarea cunoștințelor și competențelor a 75.000 profesori, formatori și alte categorii de personal din educație. În același timp, obiectivul Lisabona de promovare a societății bazate pe cunoaștere va fi de asemenea sprijinit prin finanțarea a 15.000 de persoane care vor beneficia de programe doctorale și postdoctorale pentru cercetare în economie și sectoare de înaltă tehnologie.

Elaborarea noilor oferte educaționale va include module moderne și accesibile pentru revenirea în sistemul educațional a persoanelor care au părăsit școala (25.000 persoane), va asigura o mai bună capacitate de ocupare a absolvenților, precum și o îmbunătățire a relevanței educației și formării profesionale inițiale față de cerințele pieței muncii. Astfel, 25.000 studenți vor fi sprijiniți în tranziția de la școală la piața muncii.

Creșterea competitivității și ocupării forței de muncă va fi, de asemenea, asigurată prin furnizarea programelor de formare profesională continuă pentru un număr de 538.000 de persoane (260.000 în cursuri de calificare și recalificare și 278.000 în cursuri de perfecționare și specializare). Separat, aproximativ 30.000 de persoane vor beneficia de formare în sectoarele de tehnologie avansată și inginerie, mediu înconjurător, TIC etc. În plus, adaptabilitatea va fi sprijinită prin oferirea de cursuri de formare pentru dezvoltarea aptitudinilor manageriale pentru 15.000 de persoane, și prin promovarea antreprenoriatului prin pregătirea a 30.000 de persoane privind inițierea unei afaceri, elaborarea planului de afaceri, legislația aplicabilă, marketingul produselor și serviciilor etc.

Se va oferi sprijin pentru ocupare și integrare/reintegrare pe piața muncii prin măsuri active de ocupare unui număr de 215.000 de persoane, acestea fiind reprezentate de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, în special șomerii tineri de lungă durată, persoane care au ieșit din baza de date a ANOFM, alte persoane inactive și descurajate, inclusiv lucrători familiari

neremunerați din zonele rurale. Modernizarea Serviciului Public de Ocupare va sprijini furnizarea de servicii de ocupare de calitate șomerilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și antreprenorilor. Realizarea acestor obiective va fi asigurată prin formarea profesională și îmbunătățirea competențelor a 3.000 de persoane din personalul SPO.

Incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile reprezintă altă problemă abordată de POS DRU. Statisticile arată că aproximativ 10% din populația totală este în starea de sărăcie, din care jumătate sunt persoane de etnie romă. Intervențiile FSE din cadrul POS DRU vor avea în vedere 150.000 de persoane aparținând grupurilor vulnerabile, dintre care 65.000 de persoane de etnie romă. O atenție sporită se va acorda acestui grup, având în vedere că aceste persoane reprezintă categoria cea mai expusă discriminărilor și se confruntă cu cel mai ridicat risc de marginalizare și excludere socială. Așa cum este prevăzut în JIM, alte categorii de persoane reprezintă grupul persoanelor vulnerabile. Pentru acoperirea lor, restul de 85.000 de persoane vulnerabile vor fi reprezentate de tineri peste 18 ani care au părăsit sistemul de stat pentru protecția copilului, persoane cu dizabilități, familii cu mai mult de doi copii, inclusiv familii monoparentale, femei, persoane dependente de droguri, foști deținuți, persoane fără locuință, victime ale violenței domestice, persoane infectate cu HIV/SIDA etc. Sistemul serviciilor sociale va fi sprijinit prin formarea profesională a 10.000 specialiști în domeniu (lucrători sociali, asistenți personali, asistente comunitare, mediatori familiari, mediatori sanitari, asistenți maternali, îngrijitori și personalul asociat din instituțiile rezidențiale).

Pe baza abordării schițate anterior și a analizei SWOT în domeniul resurselor umane, **obiectivele specifice** prezentate în tabelul următor vor contribui la realizarea obiectivului general al programului. Axele prioritare identificate în cadrul strategiei vor aduce o contribuție substanțială la realizarea acestor obiective specifice, în scopul atragerii și menținerii pe piața activă a muncii a cât mai multor persoane, inclusiv a grupurilor vulnerabile și îmbunătățirii adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor, în special pentru a putea răspunde la introducerea continuă de noi tehnologii.

Obiective specifice POS DRU	Axă Prioritară					
	AP 1	AP 2	AP 3	AP 4	AP 5	AP 6
Promovarea educației și formării inițiale și continue de calitate, inclusiv educația superioară și cercetarea	♦	♦	♦			
Promovarea culturii antreprenoriale și creșterea calității și productivității muncii	♦		♦			
Facilitarea inserției tinerilor pe piața muncii		♦			♦	
Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive			♦	♦	♦	♦
Promovarea inserției/reinserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv din zonele rurale				♦	♦	♦
Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare				♦		
Facilitarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și pe piața muncii		♦				♦

Problemele specifice identificate în zonele rurale sunt aspecte generale care vor fi abordate și în cadrul celorlalte axe prioritare ale POS DRU, nu numai în cadrul AP 5. Astfel, modernizarea sistemului de învățământ și îmbunătățirea competențelor profesorilor vor acoperi și școlile din zonele rurale (AP 1). Mai mult, corelarea școlii cu piața muncii (AP 2) va cuprinde și școlile generale, tehnice și profesionale din zonele rurale, în ceea ce privește

asigurarea tranziției de la școală la muncă și combaterea părăsirii timpurii a școlii și a abandonului școlar. Axa prioritară 2 va aborda, de asemenea, nevoia de promovare a “educației de a doua șansă” pentru persoanele din zonele rurale. Prin modernizarea Serviciului Public de Ocupare (AP 4), furnizarea serviciilor de ocupare va fi extinsă în viitor, prin îmbunătățirea serviciilor SPO pentru abordarea șomajului neînregistrat, inclusiv în zonele rurale.

Ca obiective orizontale, POS DRU are în vedere: TIC și inovarea, egalitatea de șanse, dezvoltarea durabilă, abordarea trans-națională și inter-regională, prin încurajarea proiectelor a căror implementare va contribui la promovarea acestor obiective.

3.2 Lista axelor prioritare

<i>Axa Prioritară 1</i>	Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere
<i>Axa Prioritară 2</i>	Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii
<i>Axa Prioritară 3</i>	Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor
<i>Axa Prioritară 4</i>	Modernizarea Serviciului Public de Ocupare
<i>Axa Prioritară 5</i>	Promovarea măsurilor active de ocupare
<i>Axa Prioritară 6</i>	Promovarea incluziunii sociale
<i>Axa Prioritară 7</i>	Asistență tehnică

Conținutul Axelor Prioritare 1-6 abordează problemele de sistem și individuale, la nivel național și regional.

Axa Prioritară 1 „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere” are în vedere nevoia de modernizare și o mai bună adaptare, atât a educației și formării profesionale inițiale, cât și a formării profesionale continue, la nevoile pieței muncii. În cadrul acestei axe prioritare se va urmări creșterea coerenței între sistemele de educație, formare profesională inițială și formarea profesională continuă, precum și între diferite contexte de învățare. Această axă prioritară abordează sistemele de educație și formare profesională inițială și continuă, la nivel național și într-o manieră integrată: îmbunătățirea și modernizarea sistemelor vor fi susținute prin acțiuni de sistem, urmate de măsuri de sprijin pentru unitățile de învățământ/furnizorii de formare profesională pentru transpunerea efectivă a rezultatelor acțiunilor întreprinse la nivel de sistem și vor fi completate de măsuri specifice de instruire/dezvoltare a personalului implicat. Acțiunile vor viza sistemul (standarde, metodologii, instrumente și dezvoltarea personalului), furnizorii de educație și formare profesională, ofertele de educație și de formare profesională, resursele umane implicate în furnizarea de educație și de formare profesională (sprijin orientat către ofertă). Sistemele de educație și formare profesională vor fi abordate la nivel național, în ceea ce privește asigurarea calității, dezvoltarea de curriculum în sprijinul competitivității, relevanța ofertelor educaționale și de formare profesională pentru piața muncii. Principiul fundamental al acestei priorități îl constituie faptul că învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă cadrul general pentru restructurarea și dezvoltarea sistemelor de educație și formare profesională și asigurarea coerenței între contextele de învățare formală, informală și non-formală, în vederea creării condițiilor necesare pentru furnizarea de competențe cheie pe tot parcursul vieții. Școala trebuie să devină un centru de resurse pentru învățarea continuă, care să ofere nu numai posibilități noi de învățare pentru generațiile tinere, ci și să extindă posibilitățile de învățare continuă în rândul populației adulte. Aceste centre de învățare trebuie să garanteze nivele înalte de calitate prin intermediul unor structuri educaționale modulare și flexibile, articulate printr-un cadru coerent al calificărilor și oferite de un personal calificat.

Axa Prioritară 2 “Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii” va avea în vedere, la nivel național, asigurarea accesului egal al tuturor persoanelor la procesul de învățare și formarea acelor competențe și abilități necesare integrării durabile pe piața muncii. Participarea scăzută la educație are ca efect creșterea riscului de șomaj, a șomajului de lungă durată sau de excludere de pe piața muncii. Având în vedere faptul că populația de etnie roma și persoanele din mediul rural sunt categoriile cele mai expuse riscului de părăsire timpurie a școlii, vor fi promovate măsuri specifice care vor viza aceste grupuri. Diminuarea fenomenului de părăsire timpurie a școlii și sprijinul acordat pentru creșterea accesului și a participării la formarea profesională continuă vor avea o contribuție importantă la promovarea învățării și a muncii pe tot parcursul vieții, sprijinind în acest fel integrarea pe piața muncii și

ocuparea. Formarea profesională continuă va avea în vedere, de asemenea, asigurarea sănătății forței de muncă. În cadrul cursurilor de formare a angajaților vor fi furnizate module specifice privind menținerea sănătății, prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor de muncă. Vor fi sprijinite dezvoltarea parteneriatelor și tranziția de la școală la viața activă, facilitându-se inserția absolvenților pe piața muncii. Această Axă Prioritară are în vedere nevoile specifice ale indivizilor, atât pentru perioada în care sunt implicați într-o formă de educație și pregătire profesională inițială și/ sau continuă, cât și după absolvire, ca și persoane active, problematica fiind abordată la nivel național. De asemenea, Axa Prioritară 2 abordează evoluțiile negative identificate la nivel național cu privire la fenomenul de părăsire timpurie a școlii, șomaj ridicat în rândul tinerilor, participare scăzută la FPC; amploarea acestor fenomene necesită întreprinderea unor acțiuni la nivel național, nu doar intervenții regionale care, realizate separat, pot avea efect și impact limitat.

În mod asemănător, Axa Prioritară 4, „Modernizarea Serviciului Public de Ocupare” propune o abordare la nivel național, în încercarea de a diversifica serviciile oferite de SPO, de a le îmbunătăți calitativ, făcându-le mai vizibile și mai accesibile și aducându-le mai aproape de beneficiari. Prin activitățile de formare a personalului Serviciului Public de Ocupare, se va consolida, la nivel național, capacitatea Serviciului de a furniza analize ale pieței muncii, de a interpreta datele, de a anticipa tendințele și noile evoluții ale forței de muncă și dinamicii companiilor.

Axele Prioritare 3, 5 și 6 se adresează indivizilor, în ceea ce privește creșterea capacității de ocupare și a adaptabilității, consolidarea antreprenoriatului și promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse. Aceste axe prioritare propun o abordare la nivel regional având în vedere existența anumitor disparități între regiuni în ceea ce privește ratele de ocupare, ratele de șomaj și anumite particularități (șomajul de lungă durată și șomajul structural, inclusiv în mediul rural), participarea la formarea profesională continuă, cultura antreprenorială, rata de sărăcie, probleme specifice populației române, statutul femeilor pe piața muncii etc. Toate aceste aspecte vor fi abordate la nivel regional, acesta fiind nivelul ce permite implicarea comunităților și a celorlalți actori locali în identificarea și rezolvarea eficientă a acestor aspecte.

AXE PRIORITARE

1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	2. Corelarea învățarea pe tot parcursul vieții cu piața muncii	3. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	4. Modernizarea serviciului public de ocupare	5. Promovarea măsurilor active de ocupare	6. Promovarea incluziunii sociale	7. Asistență tehnică
---	---	--	--	--	--	-----------------------------

DOMENII MAJORE DE INTERVENȚIE

<i>1.1 Acces la educație și formare profesională inițială de calitate</i>	<i>2.1 Tranziția de la școală la viața activă</i>	<i>3.1 Promovarea culturii antreprenoriale</i>	<i>4.1 Întărirea capacității Serviciului Public de Ocupare pentru furnizarea serviciilor de ocupare</i>	<i>5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare</i>	<i>6.1. Dezvoltarea economiei sociale</i>	<i>7.1 Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POSDRU</i>
<i>1.2 Calitate în învățământul superior</i>	<i>2.2 Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii</i>	<i>3.2 Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității</i>	<i>4.2 Formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare</i>	<i>5.2 Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă</i>	<i>6.2 Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii</i>	<i>7.2 Sprijin pentru promovare și comunicare POSDRU</i>
<i>1.3 Dezvoltarea resurselor umane în educație și formare profesională</i>	<i>2.3 Acces și participare la FPC</i>	<i>3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor partenerilor sociali și societății civile</i>			<i>6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii</i>	
<i>1.4 Calitate în FPC</i>					<i>6.4 Inițiative trans-naționale pentru o piața inclusivă a muncii</i>	
<i>1.5 Programe doctorale și post-doctorale în sprijinul cercetării</i>						

3.2.1 Axa Prioritară 1: Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere

Obiective

Obiectivul general al acestei axe prioritare îl reprezintă dezvoltarea rutelor flexibile de învățare pe tot parcursul vieții și creșterea accesului la educație și formare prin furnizarea unei educații inițiale și continue moderne și de calitate, incluzând învățământul superior și cercetarea.

Următoarele *obiective specifice* vor contribui la realizarea obiectivului general:

- îmbunătățirea sistemului de asigurare a calității în învățământul preuniversitar și formarea profesională inițială, prin **susținerea unităților de învățământ** în vederea îmbunătățirii managementului și a capacității de furnizare a calificărilor relevante pentru piața muncii;
- îmbunătățirea sistemului de asigurare a calității în învățământul superior, prin **susținerea universităților** în vederea îmbunătățirii managementului și a capacității de furnizare a calificărilor relevante;
- îmbunătățirea calificărilor profesorilor, formatorilor și a altor categorii de personal din educație și formare, prin **sprijinul acordat pentru formarea inițială și continuă a acestora**;
- asigurarea calității în FPC, prin **sprijinirea furnizorilor de FPC** în vederea dezvoltării sistemului de asigurare și management al calității;
- sprijinirea obținerii de cunoștințe și competențe mai bune de către tinerii cercetători prin **studii doctorale și postdoctorale**.

Fundamentare

Contribuția educației și formării la creșterea și dezvoltarea economică a fost intens studiată. Datele și studiile disponibile indică faptul că educația și formarea sunt principalii factori care contribuie la dezvoltarea economică și la progres. Datele demonstrează faptul că investițiile în educație și formare generează cele mai importante câștiguri și că orice creștere a nivelului de educație al forței de muncă constituie un factor important de creștere economică. Realizarea obiectivelor Strategiei Lisabona este posibilă doar în condițiile existenței unei forțe de muncă înalt calificate și adaptabile, capabilă să utilizeze, în mod eficient, cunoștințele și noile tehnologii existente. Acest obiectiv poate fi realizat prin creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții, creșterea nivelului de educație, creșterea capacității sistemului de educație și formare profesională inițială de a furniza competențe și abilități cerute de piața muncii etc. Sistemele de educație și formare profesională trebuie să fie dezvoltate și modernizate în vederea unei mai bune adaptări la nevoile în permanentă schimbare și la evoluțiile rapide din economie și societate.

Principalele grupuri țintă pentru această axă prioritară sunt:

- personalul de conducere, îndrumare și control din sistemul MECT;
- manageri ai unităților de învățământ preuniversitar și din universități, inspectori, decidenți, alte categorii de personal implicat în activități de management al sistemului de educație și formare profesională inițială;
- membrii ai consiliilor de administrație și ai comitetelor de asigurare a calității din unitățile de învățământ preuniversitar și din universități, experți implicați în evaluarea calității în educație și formare profesională inițială, agenți de evaluare și acreditare;
- elevi și studenți, în special din comunitățile sărace și rurale, roma și persoane cu dizabilități;
- profesori și personal didactic;

- instructori și formatori din învățământul profesional și tehnic;
- consilieri pentru orientare în carieră;
- mentori, mediatori, tutori, personal din grădinițe;
- membrii ai CNFPA și ai comitetelor sectoriale;
- doctoranzi și cercetători.

Modernizarea și restructurarea sistemelor de educație și formare vor fi sprijinite prin intervențiile FSE. În acest sens, POS DRU se va adresa sistemului și furnizorilor din învățământul preuniversitar, formarea profesională inițială, învățământul superior și formare profesională continuă (FPC). Acțiunile avute în vedere la nivel de sistem constau în dezvoltarea de metodologii, instrumente și standarde, pentru prioritățile identificate: dezvoltarea sistemelor de calificări, asigurarea și managementul calității, îmbunătățirea planificării ofertelor de educație și formare și a managementului educațional, descentralizarea efectivă a învățământului preuniversitar, validarea și recunoașterea învățării anterioare, dezvoltarea dimensiunii incluzive în educație și formare profesională. În ceea ce privește furnizorii de educație și formare, intervențiile FSE vor sprijini implementarea eficientă a noilor instrumente, standarde și metodologii. La nivel de sistem și furnizori, vor fi sprijinite programele de formare specifică a personalului, decidenților și actorilor relevanți implicați în dezvoltarea și implementarea măsurilor de reformă și a noilor instrumente.

Absența unei abordări de tip „pe tot parcursul vieții” în educație, formare și ocupare limitează oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții. Din această perspectivă, este necesară o abordare coerentă și sistemică a educației și formării. Existența unor sisteme și mecanisme operaționale de validare a învățării anterioare reprezintă o condiție necesară pentru acest demers; progrese ulterioare și asigurarea coerenței sunt necesare, atât în educație, cât și în formare. Introducerea învățării pe tot parcursul vieții ca principiu fundamental al sistemelor de educație și formare trebuie să fie susținută prin recunoașterea în sistemul formal de educație a competențelor anterior dobândite în contexte nonformale și informale de învățare.

Educația și formarea bazate pe competențe reprezintă un factor esențial pentru introducerea unei abordări de tipul „pe tot parcursul vieții” în educație, formare și ocupare, pentru asigurarea calității și pentru creșterea relevanței educației și formării față de nevoile în permanentă schimbare ale pieței muncii. În acest sens, POS DRU va sprijini dezvoltarea și implementarea Cadrului Național al Calificărilor.

În ceea ce privește asigurarea calității și managementul în educația și formarea profesională inițială, în 2006 a devenit operațional, la nivel de sistem, un cadru instituțional specific. Astfel, se poate observa că, atât în învățământul preuniversitar cât și în învățământul superior, se înregistrează progrese în ceea ce privește dezvoltarea de standarde și metodologii pentru evaluarea și acreditarea furnizorilor de educație și formare profesională inițială. În vederea accelerării progreselor în acest domeniu, sprijinul FSE va viza, la nivel de sistem: dezvoltarea, actualizarea și îmbunătățirea ghidurilor, metodologiilor și standardelor de asigurare a calității; sprijin specific pentru asigurarea și managementul calității, evaluare și acreditare – formarea și perfecționarea personalului din agențiile de asigurare a calității din învățământul preuniversitar și superior, evaluatori de calitate, inspecți școlari, actori relevanți la nivel național care participă la managementul și asigurarea calității în educație și formare profesională inițială. În acest domeniu, sprijinul FSE acordat furnizorilor de educație și formare profesională inițială va completa acțiunile întreprinse la nivel de sistem și va viza următoarele tipuri de activități: transpunerea standardelor, formarea și perfecționarea personalului implicat în implementarea acestor standarde și metodologii (ex. manageri și membri ai comitetelor de asigurare a calității din școli și universități etc.).

În vederea unei integrări durabile pe piața muncii, este necesară îmbunătățirea și actualizarea permanentă, prin programe de formare profesională continuă, a abilităților și cunoștințelor furnizate de către sistemul de educație și formare profesională inițială. Dacă, atât educația, cât și formarea profesională continuă eșuează în a furniza competențe, cunoștințe și abilități relevante pentru piața muncii sau eșuează în a-și asigura, în mod reciproc, complementaritatea, va crește riscul șomajului pe termen lung. Astfel, asigurarea calității și dezvoltarea sistemului de FPC devin elemente esențiale pentru realizarea obiectivului de creștere a competitivității capitalului uman și o componentă importantă a strategiei POS DRU.

Dezvoltarea învățământului profesional și tehnic reprezintă un obiectiv cheie al Strategiei României pentru Învățământul Preuniversitar 2001-2010. Rezultatele pozitive obținute până în prezent (ex. standarde de pregătire profesională, adaptarea curriculum-ului la cerințele specifice ale pieței locale a muncii/comunității locale etc.) vor fi continuate, iar consolidarea și extinderea acestora va fi avută în vedere în cadrul strategiei POS DRU. Cu toate acestea, rutele de profesionalizare, în special cele de profesionalizare progresivă, sunt considerate mai puțin atractive decât rutele teoretice. Acțiunile avute în vedere în cadrul strategiei POS DRU sunt în concordanță cu recomandările europene⁴² de a se acorda prioritate “utilizării de instrumente, cadre de referință și principii comune în sprijinul reformei și dezvoltării sistemelor și practicilor în formarea profesională, de exemplu în ceea ce privește(...) asigurarea calității (...)”, inclusiv “*întărirea legăturilor reciproce între aceste instrumente și creșterea gradului de conștientizare a partenerilor relevanți la nivel național, regional și local din Statele Membre*” (...) și “creșterea relevanței și calității formării profesionale prin implicarea sistematică a tuturor partenerilor relevanți la nivel național, regional și local, în special în ceea ce privește asigurarea calității”.

Eforturile întreprinse vor urmări creșterea atractivității educației și formării profesionale inițiale, dezvoltarea standardelor de pregătire profesională, creșterea eficacității parteneriatului în planificarea și furnizarea de formare profesională, creșterea capacității unităților din învățământul profesional și tehnic de a furniza programe de FPC și de educație a adulților, îmbunătățirea curriculum-ului din formarea profesională inițială, furnizarea competențelor specifice pentru dezvoltarea carierei și antreprenoriat, validarea învățării anterioare, dezvoltarea de rute flexibile de transfer și acces către niveluri superioare de educație (în special, accesul în învățământul superior), dezvoltarea unor legături mai strânse cu piața muncii și sprijin pentru creșterea implicării partenerilor sociali în formarea profesională etc. Sunt necesare investiții în vederea creșterii atractivității formării profesionale inițiale/învățământului profesional și tehnic pentru angajatori și pentru participanții la procesele de învățare, pentru transformarea sa într-un instrument important de echipare a tinerilor cu competențe cheie necesare pe tot parcursul vieții, de îmbunătățire a cunoștințelor și competențelor persoanelor cu un nivel de calificare scăzut și pentru reducerea fenomenului de părăsire timpurie a școlii. Majoritatea eforturilor de dezvoltare a educației și formării profesionale inițiale depuse până în prezent s-au concentrat asupra nevoilor tinerilor, dar acțiunile avute în vedere pentru îmbunătățirea capacității unităților de IPT de a furniza oferte de formare profesională continuă pentru populația adultă vor crea premisele unui răspuns corespunzător la nevoile de formare ale adulților și ale lucrătorilor în vârstă pentru actualizarea abilităților și îmbunătățirea competențelor acestora. Activitățile specifice de dezvoltare a unui sistem de formare profesională inițială atractivă și de calitate, vor fi completate prin acțiuni destinate dezvoltării profesionale a profesorilor, instructorilor și formatorilor.

⁴² Concluziile Consiliului și Comunicarea de la Maastricht privind Prioritățile viitoare pentru îmbunătățirea Cooperării Europene în Educație și Formare Profesională.

Universitățile reprezintă actorii principali în furnizarea forței de muncă înalt calificată și în crearea de „cunoaștere”. Din acest punct de vedere, se poate afirma că universitățile se află la „intersecția” dintre cercetare, educație și inovare și că, din mai multe puncte de vedere, dețin „cheia” pentru dezvoltarea societății și economiei bazate pe cunoaștere⁴³. Sprijinul acordat universităților pentru dezvoltarea ofertelor educaționale trebuie să urmărească creșterea și îmbunătățirea capacității acestora de a forma studenți cu nivele superioare de calificare, contribuind astfel la creșterea competitivității economice. Aceste activități vor fi completate cu acțiuni de sprijin pentru creșterea accesului populației din mediul rural și din comunitatea roma la învățământul superior.

Datele disponibile pentru România indică un grad relativ redus de corelare între ofertele educaționale/calificările furnizate de sistemul de educație și formare profesională inițială, inclusiv învățământul superior și cerințele pieței muncii. Din păcate, rata ridicată a șomajului în rândul tinerilor susține această concluzie. Astfel, investițiile în educație ar trebui să pună accentul pe asigurarea de competențe-cheie pentru toți și pe furnizarea unor calificări adecvate, din punct de vedere cantitativ și structural, pentru cerințele în continuă schimbare ale pieței muncii. Îmbunătățirea procesului de planificare în educație și formare profesională inițială reprezintă primul pas pentru realizarea obiectivului de creștere a relevanței și a capacității de a răspunde la cerințele pieței muncii. Cu sprijin FSE, experiența anterioară din învățământul profesional și tehnic (PRAI și PLAI) poate fi îmbunătățită și extinsă la nivelul tuturor furnizorilor de educație și formare profesională inițială, cu precădere prin acțiuni de formare specifică a decidenților din școli și a actorilor regionali și locali relevanți implicați în procesul de planificare în educație și formare. Dezvoltarea parteneriatelor în educație va asigura fundamentul pentru creșterea relevanței și capacității de răspuns a educației la nevoile pieței muncii.

Creșterea relevanței educației și formării pentru nevoile pieței muncii reprezintă un obiectiv care va fi urmărit prin sprijinul FSE acordat furnizorilor de educație, formare profesională inițială și FPC pentru îmbunătățirea și diversificarea ofertelor/programelor de studii și curriculum-ului. În acest sens, sprijinul FSE avut în vedere pentru acești furnizori va urmări cu precădere aspecte precum creșterea flexibilității furnizării educației și formării profesionale, dezvoltarea unei educații bazate pe competențe și adaptarea programelor de educație și formare la cadrul/sistemul calificărilor.

Această axă prioritară va sprijini, de asemenea, dezvoltarea ofertelor de educație și formare profesională, inclusiv dezvoltarea de curriculum (în special, componenta de curriculum la dispoziția școlii), ca parte a procesului de modernizare a sistemului de educație și formare profesională inițială și de creștere a capacității de răspuns/adaptare la nevoile pieței muncii. Ofertele de educație și formare profesională dezvoltate vor răspunde la nevoile identificate în capitolul „Analiză”, respectiv:

- necesitatea unei mai bune adaptări a ofertelor de educație și formare profesională la piața muncii și la nevoile societății bazate pe cunoaștere, inclusiv prin dezvoltarea învățământului postliceal;
- furnizarea de competențe-cheie (așa cum sunt definite în documentele europene) pentru toți; în acest caz, o atenție deosebită va fi acordată populației din zonele rurale și celei de etnie romă.

Obiectivele de creare de locuri de muncă și de ocupare avute în vedere în POS DRU vor putea fi susținute și prin sprijinul acordat sistemului de educație și formare profesională inițială în vederea întăririi/îmbunătățirii capacității de a oferi cunoștințe, abilități și calificări relevante

⁴³ Comisia Europeană, Comunicat al Comisiei, “Rolul universităților într-o Europă a cunoașterii”, februarie 2003

pentru economie și comunitate. Operațiunile promovate în vederea creșterii calității în învățământul superior vor avea ca obiectiv furnizarea de programe de studii universitare mai bine adaptate la nevoile studenților, astfel încât să faciliteze inserția acestora pe piața muncii, după absolvire. Oferta universitară trebuie să aibă în vedere, într-o mai mare măsură, evoluțiile din economie și să asigure o mai bună corelare cu cerințele pieței muncii.

Capacitatea sistemului de educație de a răspunde schimbărilor rapide de pe piața muncii și asigurarea calității în educație și formare profesională inițială și continuă sunt, în mod semnificativ, dependente de dezvoltarea continuă a resurselor umane din educație, formare profesională inițială și FPC. Formarea și perfecționarea profesorilor, formatorilor și a altor tipuri de personal didactic din educație și FPC, inclusiv formarea și perfecționarea în parteneriat cu companii, vor contribui la realizarea obiectivului de îmbunătățire a calificării capitalului uman.

Obiectivul politicii educaționale din România, de asigurare a oportunităților egale și a accesului egal la educație de calitate pentru toți, poate fi realizat atunci când cunoștințele sunt furnizate de profesori calificați. FSE va sprijini, astfel, atât dezvoltarea/îmbunătățirea formării inițiale a profesorilor (programele de licență și masterat), cât și îmbunătățirea formării continue a acestora. Eforturile avute în vedere pentru îmbunătățirea formării inițiale a profesorilor vor fi completate cu acțiuni de dezvoltare a unei oferte flexibile de formare continuă. Formarea profesorilor va viza, atât pregătirea pedagogică, cât și metodică a disciplinei. Ca parte a acțiunilor de îmbunătățire a sistemelor de educație și formare, precum și pentru asigurarea accesului egal la educație, sprijinul FSE va viza dezvoltarea programelor de formare și perfecționare specifice pentru noile profesii în educație și formare, a programelor de formare și perfecționare a profesorilor în domenii legate de ocupații noi și a celor derulate în parteneriat cu companii.

Disparitățile existente între mediul rural și urban, în ceea ce privește calificarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar, tind să afecteze realizarea obiectivului de asigurare a accesului egal la educație de calitate și capacitatea de ocupare a capitalului uman din mediul rural. În ultimii ani, Guvernul României a depus eforturi semnificative în vederea reducerii decalajului de calificare a profesorilor din educație și formare profesională inițială existent între mediul rural și urban. În cadrul POS DRU, în cazul zonelor rurale, acțiunile de formare și perfecționare a profesorilor vor fi completate cu măsuri de sprijin pentru extinderea practicii mentorilor școlari și pentru formarea continuă a acestora. În ceea ce privește comunitatea româ, vor fi întreprinse demersuri în vederea extinderii practicii mediatorilor școlari și pentru formarea continuă și dezvoltarea acestui tip de resurse umane. Aceste acțiuni vor contribui, în mod semnificativ la creșterea accesului și participării la educație. Eforturile întreprinse în vederea asigurării de personal calificat în educație vor contribui la asigurarea accesului egal al tuturor la educația de calitate și vor fi complementare acțiunilor întreprinse pentru dezvoltarea ofertelor educaționale și pentru creșterea gradului de conștientizare și participare a comunității la procesul de planificare, management și dezvoltarea conținuturilor învățării în educație și formare profesională inițială.

Orientarea și consilierea sprijină dezvoltarea unor rute de învățare flexibile orientate către piața muncii, rate ridicate de tranziție către niveluri superioare de educație, creșterea ocupării și diminuarea discrepanțelor existente între rezultatul educației și cerințele pieței muncii. Analizele și studiile realizate la nivel european⁴⁴ au evidențiat contribuția serviciilor de orientare și consiliere la atingerea a trei dintre obiectivele Lisabona privind educația și

⁴⁴ Comisia europeană, "Educație și formare profesională 2010", grup de lucru "Lifelong Guidance", Raport de Progres decembrie 2004

formarea: creșterea participării în învățământul secundar superior (ISCED 3), participarea ridicată la educația și formarea adulților, reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii. În România, în sistemul educațional, accesibilitatea serviciilor de orientare și consiliere rămâne limitată la toate nivelurile. De aceea sunt necesare eforturi, atât pentru dezvoltarea și îmbunătățirea instrumentelor de orientare și consiliere și formarea consilierilor, cât și pentru asigurarea accesului la aceste servicii, în unitățile de învățământ.

În ceea ce privește formarea profesională continuă (FPC), această axă prioritară are ca scop creșterea capacității sistemului public și privat de FPC de a furniza servicii de calitate în vederea susținerii acțiunilor de creștere a participării la FPC. Această axă prioritară se va concentra, în principal, pe dezvoltarea sistemului (elaborarea și implementarea de instrumente, mijloace, metodologii, standarde etc.), asigurarea și managementul calității. Acțiunile întreprinse în cadrul acestei axe prioritare vizează atât sistemul, cât și furnizorii de FPC.

Toate aspectele referitoare la sistemele de educație și formare, abordate în cadrul POS DRU, sunt conforme cu liniile de acțiune ale Comisiei Europene de abordare a reformelor în sistemele de educație și formare, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții și cu obiectivele altor documente relevante ale UE, OCDE și ale Băncii Mondiale.

În vederea creșterii eficienței intervențiilor programate, va fi posibilă aplicarea principiului complementarității Fondurilor Structurale, în conformitate cu art. 34 din Regulamentul (CE) 1083/2006, respectiv finanțarea de acțiuni care fac obiectul intervențiilor din FEDR, în limitele și condițiile stabilite în acest sens, până la 10% din finanțarea Comunitară alocată pentru această axă prioritară, cu condiția ca aceste acțiuni să fie necesare pentru implementarea corespunzătoare a operațiunii și să aibă o legătură directă cu aceasta.

Domenii majore de intervenție

- Acces la educație și formare profesională inițială de calitate;
- Calitate în învățământul superior;
- Dezvoltarea resurselor umane din educație și formare;
- Calitate în FPC
- Programe doctorale și postdoctorale în sprijinul cercetării.

Indicatori

Indicator	Unitate	Valoare de bază	An de bază	Țintă (2015)	Sursa
Indicatori de realizare imediată (Output)					
Număr de unități școlare sprijinite	Nr.	272 ^{a)}	2005/2006	6,500	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr de universități sprijinite	Nr.	56 ^{b)}	2006	70	Sistemul de monitorizare a Programului
Personal din educație și formare instruit/perfecționat	Nr.	37,300 ^{c)}	2006	75,000 ^{d)}	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr de doctoranzi sprijiniți	Nr.	2,900	2006	15,000	Sistemul de monitorizare a Programului

Indicator	Unitate	Valoare de bază	An de bază	Țintă (2015)	Sursa
Număr de furnizori de FPC sprijiniți pentru introducerea standardelor de asigurare a calității	Nr.	0	2006	5,000	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr de calificări profesionale dezvoltate în FPC	Nr.	758	1999-2006	700	Sistemul de monitorizare a Programului
Indicatori de rezultat					
Pondere unităților școlare sprijinite care au primit acreditare prin prisma noilor standarde de asigurare a calității ^{e)}	%	-	-	80	Sistemul de monitorizare a Programului
Pondere universităților sprijinite care au primit acreditare prin prisma noilor standarde de asigurare a calității ^{f)}	%	-	-	90	Sistemul de monitorizare a Programului
Pondere doctoranzilor sprijiniți care au obținut titlul de doctor	%	- ^{g)}	-	90	Sistemul de monitorizare a Programului
Rata personalului din educație și formare pregătit care a fost certificat	%	95	2006	97	Sistemul de monitorizare a Programului
Pondere furnizorilor de FPC sprijiniți care au fost autorizați/certificați prin prisma standardelor de asigurare a calității	%	0	2006	80	Sistemul de monitorizare a Programului

- a) unități școlare sprijinite în cadrul programului Phare TVET 2003 și 2004;
- b) universități sprijinite pentru activități educaționale din bugetul de stat;
- c) indicatorul de referință se referă la profesori calificați și recalificați prin programe acreditate desfășurate în perioada 2003-2006 de către Centrul Național pentru Pregătirea profesorilor din sistemul pre-universitar. Include în total personalul și profesorii pregătiți cu finanțare de la bugetul de stat, Banca Mondială și programe/proiecte Phare și cuprinde numai programele acreditate. Aceste date nu cuprind pregătirea obligatorie a profesorilor (o dată la 5 ani);
- d) indicatorul include profesori, formatori, manageri de școli și universități, evaluatori de calitate, consilieri școlari, membri ai comitetelor de asigurare a calității, ca rezultat net al formării. Nu cuprinde personalul instruit asupra dezvoltării/implementării adecvate a metodologiilor/instrumentelor specifice dezvoltate în cadrul proiectelor. Indicatorul de referință și indicatorul țintă nu sunt comparabili, având în vedere că formarea finanțată prin FSE va diferi substanțial față de programele de formare dezvoltate înainte de anul 2006;
- e) în conformitate cu legislația și metodologiile în vigoare până în anul 2004, toate școlile din învățământul profesional și tehnic sprijinite pentru asigurarea calității au fost acreditate; metodologia de acreditare a fost revizuită în anul 2005;
- f) în conformitate cu legislația și metodologiile în vigoare până în anul 2004, toate universitățile finanțate pentru asigurarea calității au fost acreditate; metodologia de acreditare a fost revizuită în anul 2005;
- g) nu există date disponibile; se vor determina ulterior.

3.2.1.1 Acces la educație și formare profesională inițială de calitate

Acțiunile promovate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vizează modernizarea și restructurarea educației și formării profesionale inițiale, într-o abordare integrată:

- acțiuni pentru sistem;
- sprijin pentru furnizori;
- dezvoltarea personalului;
- dezvoltarea și furnizarea ofertelor/programele de educație și formare profesională inițială;
- servicii integrate de sprijin în educație și formare profesională inițială, precum servicii de orientare și consiliere;
- acțiuni inovative în vederea asigurării accesului egal la educație și formare profesională inițială de calitate.

În cadrul acestui domeniu major de intervenție, FSE va sprijini dezvoltarea și implementarea de instrumente, standarde și metodologii necesare pentru îmbunătățirea învățământului preuniversitar. Domeniile avute în vedere cuprind, în special: planificarea și managementul educațional (inclusiv descentralizarea în educație); recunoașterea și validarea învățării anterioare, sistemele de certificare; asigurarea calității; monitorizarea participării, absenteismului și absolvirii studiilor. În cadrul acestui domeniu major de intervenție sunt eligibile pentru finanțare din FSE dezvoltarea și implementarea de reforme pentru îmbunătățirea învățământului preuniversitar și de formare inițială. La nivel de sistem, acțiunile FSE vor viza, cu precădere, dezvoltarea și elaborarea de noi instrumente, standarde, metodologii etc. și vor fi completate prin acțiuni specifice necesare, la nivel de furnizor de educație și formare profesională inițială, pentru implementarea coerentă și eficientă a acestor instrumente (ex. transpunerea standardelor, elaborarea procedurilor interne, sprijin pentru introducerea și alinierea la noile componente ale sistemelor de asigurare a calității). Aceste activități vor fi completate de promovarea intervențiilor pentru dezvoltarea personalului implicat în aceste activități și procese. Principalele grupuri țintă ale acestor operațiuni sunt directorii de școli, inspectorii, decidenții, personalul implicat în formularea de politici în domeniul educației și formării profesionale inițiale, actorii relevanți implicați, cu excepția administrației publice centrale și locale care face obiectul intervențiilor POS DCA. Realizarea de studii, sondaje, analize de politici, dezvoltarea și implementarea de reforme viitoare în educație și formare profesională inițială vor fi, de asemenea, eligibile în cadrul acestui domeniu major de intervenție. Pentru a crește eficiența intervențiilor, asistența financiară va fi destinată atât sistemului cât și furnizorilor de educație și formare profesională inițială.

În prima parte a perioadei de programare, sprijinul FSE destinat îmbunătățirii învățământului preuniversitar și formării profesionale inițiale se va concentra asupra descentralizării, asigurării calității și accesului egal la educație. În ceea ce privește asigurarea calității, FSE va sprijini, cu precădere: dezvoltarea metodologiilor de asigurare și evaluare a calității pentru Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, formarea evaluatorilor de calitate și agenților de acreditare, sprijinirea furnizorilor de educație și formare profesională inițială pentru implementarea noilor instrumente și alinierea la noile standarde, formarea personalului din grupurile țintă menționate mai sus.

Acțiunile care vizează dezvoltarea serviciilor de orientare și consiliere (în vederea îmbunătățirii rezultatelor școlare, a nivelului ridicat de educație și sănătate al forței de muncă) vor consta în dezvoltarea de instrumente specifice, sprijin pentru creșterea accesului și îmbunătățirea capacității de furnizare a acestor servicii în școli. În cadrul acestor operațiuni, o atenție deosebită se va acorda furnizării serviciilor de orientare și consiliere în zonele rurale, pentru comunitatea romă și alte comunități și categorii dezavantajate, pentru care măsurile de îmbunătățire a accesului la aceste servicii vor viza atât elevii, cât și familiile acestora. Operațiunile vor putea fi constituite din mai multe acțiuni integrate (instrumente, formarea personalului și furnizarea serviciilor).

Mecanismele de asigurare a calității creează condițiile de bază pentru ca sistemul educațional să poată furniza cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru creșterea competitivității. În acest scop, îmbunătățirea ofertei educaționale va fi asigurată prin sprijinul FSE acordat pentru dezvoltarea de programe de educație și formare profesională inițială relevante pentru piața muncii și pentru nevoile individuale de învățare. O atenție specială va fi acordată dezvoltării componentei de curriculum la dispoziția școlii, complementară acțiunilor specifice FSE destinate introducerii noilor tehnici de predare centrate pe nevoile individuale ale elevului, promovarea inovației în predare și învățare etc. Activități precum dezvoltarea și modernizarea curriculum-ului, învățarea centrată pe elev, flexibilizarea modurilor de furnizare

a educației, identificarea timpurie a nevoilor de educație și formare în vederea adaptării ofertei educaționale la cerințele pieței muncii sunt eligibile pentru finanțare în cadrul POS DRU. Acțiunile preconizate vor urmări nu doar dezvoltarea curriculară, dar și diversificarea modalităților de furnizare a educației și formării profesionale; astfel, intervențiile FSE vor viza, în special, creșterea capacității unităților de învățământ de a furniza programe de educație a adulților, creșterea gradului de utilizare a TIC în educație și formare profesională inițială, flexibilizarea modurilor de furnizare a educației pentru comunități și grupuri dezavantajate, furnizarea competențelor și abilităților necesare pentru ocupațiile noi.

În cadrul acestui domeniu major de intervenție, realizarea obiectivului de creștere a accesului la educație pentru toți (în special, dezvoltarea învățământului preșcolar, educația pentru comunitatea romă, pentru copiii din zonele rurale și pentru copiii cu dizabilități etc.) va fi susținută prin: dezvoltarea instrumentelor specifice la nivel de sistem și de furnizori de educație (precum monitorizarea ratei de cuprindere și participare în învățământul preșcolar și în învățământul preuniversitar, formarea managerilor școlari în vederea dezvoltării educației/școlilor incluzive); flexibilizarea modalităților de furnizare a educației și formării profesionale inițiale; flexibilizarea modului de furnizare și creșterea accesului la servicii de orientare și consiliere școlară și în carieră; sprijin pentru cadrele didactice itinerante, educația părinților și servicii de sprijin pentru elevii cu dizabilități; campanii de conștientizare; sprijin financiar/stimulente pentru categoriile defavorizate pentru creșterea participării acestora la educație. Intervențiile FSE urmăresc, de asemenea, extinderea și generalizarea la nivel de sistem a rezultatelor pozitive obținute până în prezent, în ceea ce privește asigurarea accesului la învățământ de calitate, în cadrul unor proiecte pilot dezvoltate de MECT, precum: sprijin pentru furnizarea serviciilor de mentorat școlar în mediul rural și extinderea acestor servicii în comunitățile urbane sărace; sprijin pentru furnizarea serviciilor de mediator școlar în comunitățile dezavantajate.

În vederea creșterii contribuției educației și formării profesionale la dezvoltarea economică, o atenție specială va fi acordată accesului la formarea profesională inițială și corelării acesteia cu transformările survenite pe piața muncii. Abilitățile manageriale specifice managementului de nivel mediu asociate cu abilități ocupaționale specifice vor fi dezvoltate în cadrul programelor de educație și formare sprijinite în cadrul acestui domeniu de intervenție. Învățământul terțiar neuniversitar (învățământul postliceal) va constitui o prioritate în ceea ce privește furnizarea acestui tip de educație din punct de vedere al accesului, inclusiv prin învățământ deschis la distanță.

Programe specifice de promovare a regulilor elementare de igienă (ex. educația pentru sănătate furnizată în școli, campanii de conștientizare derulate în școlile și comunitățile țintă, activități extracurriculare etc.) vor fi dezvoltate și adaptate pentru populația roma și pentru persoanele din mediul rural, categoriile cele mai afectate de sărăcie, cu o stare de sănătate și condiții de viață precare. Astfel de programe vor conduce la îmbunătățirea stării de sănătate a viitoarei forțe de muncă.

Dezvoltarea spiritului antreprenorial și a cetățeniei active poate contribui, de asemenea, la creșterea ratei de ocupare și la o mai bună guvernare. Cu cât aceste atitudini sunt dezvoltate mai devreme și devin parte a procesului de dezvoltare a individului, cu atât impactul acestor acțiuni va fi mai mare. În primele etape de promovare a culturii antreprenoriale în educație, elevii vor beneficia de cursuri cu caracter aplicativ, care le vor furniza instrumentele de bază pentru inițierea unor activități cu caracter antreprenorial la momentul inserției pe piața muncii. În cadrul acestui domeniu major de intervenție vor fi sprijinite proiecte care vizează dezvoltarea abilităților antreprenoriale și de cetățenie activă, în particular prin activități extracurriculare.

Operațiuni orientative:

- dezvoltarea și implementarea de instrumente și mecanisme de îmbunătățire a învățământului preuniversitar, inclusiv acțiuni inovative și transnaționale, sprijin pentru furnizorii de educație și pentru dezvoltarea personalului;
- dezvoltarea și implementarea sistemului de asigurare a calității în învățământul preuniversitar, inclusiv dezvoltarea personalului și acțiuni inovative;
- sprijin pentru dezvoltarea serviciilor de orientare și consiliere în scopul creșterii performanțelor școlare și a ratelor de tranziție către nivele superioare de educație;
- sprijin pentru dezvoltarea și diversificarea ofertelor educaționale și de formare profesională inițială;
- sprijin pentru inovare și pentru dezvoltarea instrumentelor și mecanismelor pentru îmbunătățirea accesului la educație și formare profesională inițială pentru toți;
- sprijin pentru dezvoltarea educației antreprenoriale și a cetățeniei active.

3.2.1.2 Calitate în învățământul superior

Acțiunile promovate în cadrul acestui domeniu de intervenție vizează modernizarea și restructurarea învățământului superior, într-o abordare integrată:

- acțiuni pentru sistem;
- sprijin pentru furnizori;
- dezvoltarea personalului;
- dezvoltarea și furnizarea ofertelor de învățământ superior;
- acțiuni inovative în vederea îmbunătățirii și dezvoltării învățământului superior.

Acțiunile dezvoltate la nivel de sistem și de furnizor implică acordarea de sprijin pentru dezvoltarea și implementarea de instrumente, standarde și metodologii, în special pentru dezvoltarea de calificări în învățământul superior, asigurarea calității, planificarea ofertelor și managementul educațional în învățământul superior, validarea și certificarea învățării anterioare. Acțiunile care vor fi întreprinse în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor urmări furnizarea de educație universitară de calitate prin asigurarea efectivă a calității și managementului, sisteme eficiente de management și administrare a învățământului superior și cercetării universitare, schimburi de bune practici etc. Factorii de decizie și personalul implicat în elaborarea de politici constituie grupul țintă principal vizat de acțiunile de formare avute în vedere, ca parte a acțiunilor de îmbunătățire a învățământului superior.

Prioritatea în ceea ce privește restructurarea și îmbunătățirea învățământului superior este reprezentată de elaborarea și dezvoltarea sistemului național de calificări în învățământul superior (Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior și asigurarea calității) și implică o serie de acțiuni atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor (ex. implementarea standardelor de asigurare a calității, adaptarea programelor de studii la calificările din Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior).

Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior reprezintă un alt domeniu important care va fi abordat în acest domeniu major de intervenție. Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior constituie instrumentul care va permite dezvoltarea calificărilor în învățământul superior în contextul unui cadru național coerent al calificărilor. Acest instrument va facilita dezvoltarea educației și formării permanente care să susțină o abordare de tip învățare pe tot parcursul vieții, prin creșterea transparenței descrierii calificărilor. Sprijinul acordat pentru dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior (CNCIS) presupune derularea unor activități specifice de actualizare a metodologiei și dezvoltare a soluțiilor informatice de management al CNCIS, de dezvoltare a instrumentelor de definire a calificărilor și elaborarea procedurilor de validare a acestora,

îmbunătățirea capacității instituționale etc. În cadrul acestui domeniu major de intervenție, FSE va sprijini numai acțiunile specifice care vizează calificările din învățământul superior (calificările profesionale fiind excluse). Sprijinul FSE pentru dezvoltarea personalului va avea ca grup țintă decidenții și personalul de conducere din universități, decidenții și personalul implicat în elaborarea de politici (personalul din Agenția Română de Asigurare a Calității din Învățământul Superior, Autoritatea Națională pentru Calificări în Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Social și Economic etc.), evaluatori de calitate, alți actori relevanți etc.

În ceea ce privește dezvoltarea învățământului superior bazat pe competențe, activitățile avute în vedere în cadrul acestui domeniu de intervenție cuprind: realizarea de sondaje, studii necesare în vederea creșterii relevanței învățământului superior pentru piața muncii, elaborarea și dezvoltarea de programe de studii de licență și masterat conform condițiilor specifice cuprinse în Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior și în sistemul național de calificări în învățământul superior. Interacțiunea dintre universități, comunitatea de afaceri și sectorul de cercetare-dezvoltare, în special sub forma dezvoltării și consolidării de parteneriate, va fi utilizată ca un instrument pentru creșterea capacității de răspuns a învățământului superior la schimbările produse în societate, pentru stimularea competitivității economice și a inovației și pentru promovarea educației, competențelor și abilităților antreprenoriale. Pentru a răspunde la cerințele societății bazate pe cunoaștere, se va pune accent pe acțiunile care au ca obiectiv dezvoltarea ofertelor de educație postuniversitară (în sprijinul acumulării de noi cunoștințe și creșterii nivelului de calificare a capitalului uman) și pe acțiuni care să asigure fundamente solide pentru creșterea competitivității capitalului uman din educație și formare profesională (ex. masterate pedagogice).

În scopul creșterii ratei de participare la educație și a nivelului de calificare a capitalului uman în România, în cadrul acestui domeniu major de intervenție, va fi acordată o atenție specială creării posibilităților de creștere a accesului și participării în învățământul superior, inclusiv pentru studenții non-tradiționali, cum ar fi studenții proveniți din medii defavorizate socio-economic. În scopul largirii accesului la învățământul superior pentru populația din mediul rural, comunitatea romă și alte grupuri dezavantajate, în cadrul POS DRU vor fi proiectate și sprijinite programe specifice.

Operațiuni orientative

- Dezvoltarea și implementarea instrumentelor și mecanismelor pentru îmbunătățirea învățământului superior, inclusiv sprijin pentru dezvoltarea sistemului național al calificărilor în învățământul superior, acțiuni inovative și sprijin pentru furnizori;
- Dezvoltarea și implementarea sistemului de asigurare a calității în universități, inclusiv dezvoltarea personalului;
- Creșterea accesului la educația universitară;
- Dezvoltarea învățământului superior bazat pe competențe (programe de licență și masterat);
- Sprijin pentru dezvoltarea rețelelor între universități, institute de cercetare și companii, pentru dezvoltarea învățământului superior, promovarea antreprenoriatului, formarea continuă a cercetătorilor, stimularea și dezvoltarea carierei în cercetare.

3.2.1.3 Dezvoltarea resurselor umane din educație și formare

Nivelul ridicat de calificare a profesorilor, personalului didactic și formatorilor constituie un instrument de bază pentru asigurarea calității în educație, formare profesională inițială și FPC. Investițiile în dezvoltarea resurselor umane din educație sunt necesare în vederea îmbunătățirii capacității de răspuns a sistemului de educație și formare profesională inițială la schimbările rapide produse în societate și pe piața muncii.

În vederea obținerii unor rezultate durabile, sprijinul FSE va fi destinat atât modernizării formării inițiale și formării continue a profesorilor, cât îmbunătățirii sistemelor de recrutare și menținere în cariera didactică a celor mai buni absolvenți de universitate. Acțiunile de dezvoltare și modernizare a formării inițiale a profesorilor se vor concretiza sub forma sprijinului acordat pentru dezvoltarea studiilor de licență și masterat pentru profesori, inclusiv dezvoltare de curriculum pentru astfel de programe și acces la masterat pedagogic și interdisciplinar, pentru dezvoltarea unui nou model de carieră, mai flexibil etc. Aceste acțiuni vor fi completate de măsuri de îmbunătățire a accesului la formare profesională continuă pentru profesori și formatori. O atenție deosebită se va acorda programelor de formare care sprijină dezvoltarea de noi profesii în educație (ex. „learning developer”, asistent educațional pentru copiii cu cerințe educaționale speciale). Dezvoltarea ofertelor și furnizarea de formare specifică pentru mediatorii și mentorii școlari va fi, de asemenea, finanțată în cadrul acestui domeniu major de intervenție în scopul creșterii accesului la educație și formare profesională de calitate pentru toți.

Finanțarea FSE în cadrul acestui domeniu major de intervenție va avea în vedere următoarele grupuri țintă: personal didactic din învățământul preșcolar, primar, secundar, postliceal și superior, formatorii de cadre didactice, maiștrii instructori din formarea profesională inițială, formatorii din FPC, tutorii, mentorii și mediatorii școlari, consilierii școlari și alte categorii de personal care participă la furnizarea programelor flexibile de educație și formare profesională inițială și continuă.

Pentru toate tipurile de formare furnizată în cadrul acestui domeniu major de intervenție, se au în vedere certificarea și acordarea de credite profesionale transferabile. Modalitățile de furnizare a formării vor consta în: conferințe, seminarii și cursuri modulare, instruire la locul de muncă, formare în parteneriat cu companiile, **programe de specializare și perfecționare**. Utilizarea TIC în activitățile de predare/instruire se situează la un nivel scăzut în România, comparativ cu alte state membre ale Uniunii Europene. Pentru a reduce acest decalaj, toate programele de formare a profesorilor și formatorilor co-finanțate în cadrul POS DRU vor include module obligatorii de TIC, care vor contribui la dezvoltarea competențelor și abilităților de utilizare a TIC în activitățile curente de predare/instruire, contribuind astfel la dezvoltarea societății informaționale în România. Această abordare POS DRU furnizează condițiile necesare pentru asigurarea complementarității cu acțiunile din cadrul axei prioritare “TIC pentru sectorul public și privat” din POS CCE.

Pentru a putea gestiona impactul tendințelor demografice negative asupra personalului didactic, vor fi avute în vedere programe de reconversie a profesorilor către activitățile de orientare și consiliere și activități extracurriculare. Acțiunile eligibile vor consta în reconversie profesională și tutorat. Pentru a răspunde deficiențelor identificate în capitolul „Analiză socio-economică”, vor fi încurajate programele de formare a profesorilor și formatorilor în domenii cerute pe piața muncii și în domenii legate de noi ocupații. Pentru a asigura un acces ridicat la educația de bază și competențe cheie, în cadrul POS DRU vor fi susținute programe de mobilitate geografică și ocupațională a profesorilor, în special pentru profesorii care activează în zonele rurale și în comunitatea romă. De asemenea, se are în vedere acordarea unor stimulente financiare, cum ar fi stimulente financiare pentru reconversie, dezvoltarea carierei, transport, documentare etc. pentru profesorii din mediul rural și pentru profesorii din școlile profesionale și tehnice care predau discipline specifice noilor calificări.

În vederea asigurării unei oferte de calificări adecvate cerințelor pieței muncii, unitățile de învățământ vor trebui să extindă și să intensifice dialogul cu partenerii relevanți la nivel local. Astfel, unitățile de învățământ își vor adapta oferta educațională prin diseminarea unor broșuri

cu profilele ocupaționale, date privind școlarizarea/ratele de cuprindere în educație pe specializări, motivația pentru a urma o carieră sau alta etc. În acest mod, școlile pot funcționa ca „organisme vii”, receptive la schimbările care au loc în societate și întotdeauna subordonate unor nevoi sociale mai largi. În acest scop, obiectivul activității de formare a profesorilor ar trebui să vizeze asigurarea condițiilor adecvate de pregătire a elevilor în vederea integrării rapide și eficiente într-o societate în continuă schimbare.

Cariera didactică nu reprezintă cea mai atractivă alegere pentru absolvenții de studii universitare. Finanțarea redusă a educației (în medie sub 4% din PIB în intervalul 1990 – 2005) a afectat nivelul salarizării cadrelor didactice și a personalului didactic auxiliar din educație și formare profesională. De asemenea, rigiditatea relativă a carierei didactice a condus la scăderea atractivității acestei profesii având drept principal efect reducerea bazei de recrutare a personalului și îmbătrânirea resurselor umane din educație. Intervențiile FSE materializate sub formă de sprijin pentru îmbunătățirea modelului de carieră și de stimulente pentru debutul în cariera didactică pentru absolvenții de universitate sunt necesare pentru combaterea tendinței de îmbătrânire a personalului didactic și didactic auxiliar, asigurarea calității și pentru compensarea deficitelor existente.

Operațiuni orientative

- Formarea inițială și continuă a cadrelor didactice și a resurselor umane din educație și formare profesională inițială, inclusiv formare în parteneriat cu companii;
- Formarea și perfecționarea profesorilor instructori și formatorilor în FPC;
- Sprijin pentru programe integrate de mobilitate și reconversie a profesorilor către activități nedidactice;
- Sprijin pentru debutul și dezvoltarea carierei didactice.

3.2.1.4 Calitate în FPC

Acest domeniu major de intervenție are ca obiectiv creșterea capacității sistemului public și privat de FPC de a furniza servicii de calitate în vederea susținerii obiectivului de creștere a participării la formare profesională continuă. Acțiunile întreprinse se vor concentra, în principal, asupra dezvoltării sistemului de FPC (instrumente, metodologii, standarde etc.) și asigurării calității. Intervențiile FSE vor fi direcționate atât către sistem, cât și către furnizorii de FPC, acoperind următoarele domenii: asigurarea calității, structurarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) și dezvoltarea creditelor transferabile.

La *nivel de sistem*, au fost identificate două priorități pentru perioada următoare:

- dezvoltarea și implementarea CNC;
- dezvoltarea și implementarea sistemelor de asigurare a calității.

Acțiunile pentru dezvoltarea și implementarea CNC, cu excepția sistemului de calificări obținute prin învățământul superior (parte a acțiunilor din cadrul domeniului major de intervenție „Învățământul superior de calitate”) și prin învățământul profesional și tehnic (parte a acțiunilor din cadrul domeniului major de intervenție “Acces la educație și formare profesională inițială de calitate”) sunt parte a acestui proces. Acțiunile care vor fi întreprinse pentru dezvoltarea CNC se referă în principal la calificările profesionale obținute prin sistemul de FPC și vor consta în: dezvoltarea de calificări și competențe la nivel național, sectorial și de ramură, dezvoltarea de mecanisme pentru evaluarea competențelor și validarea calificărilor etc. În vederea dezvoltării și implementării eficiente a CNC, intervențiile FSE se vor materializa sub forma sprijinului pentru Comitetele Sectoriale, inclusiv prin formarea profesională specifică a membrilor Comitetele Sectoriale în vederea asigurării capacității acestora de a-și îndeplini atribuțiile în procesul de validare a calificărilor din sistemul de formare profesională.

Asigurarea calității este relativ absentă în cazul FPC. Totodată, sistemele actuale de asigurare a calității trebuie să răspundă provocărilor reprezentate de evoluțiile recente înregistrate la nivelul statelor membre UE în ceea ce privește validarea competențelor dobândite în contexte nonformale și informale de învățare. Instrumentele, metodologiile și mecanismele existente, în prezent, în ceea ce privește asigurarea calității, procesul de autorizare a furnizorilor de FPC necesită îmbunătățiri, în special în ceea ce privește capacitatea de răspuns la provocările reprezentate de învățarea în contexte nonformale și informale. De asemenea, insuficiența, din punct de vedere calitativ și cantitativ, a evaluatorilor de calitate și a agenților de autorizare, la nivelul Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților afectează în mod negativ realizarea obiectivului de furnizare de FPC de calitate. În acest sens, acțiunile cofinanțate din FSE vor consta în: dezvoltarea, îmbunătățirea și implementarea de instrumente specifice de asigurare a calității; îmbunătățirea metodologiei actuale de autorizare a furnizorilor de FPC; formarea și perfecționarea evaluatorilor de calitate. Acțiunile FSE pentru asigurarea și managementul calității vor fi conforme cu Cadrul European pentru Asigurarea Calității. În ceea ce privește furnizorii de FPC, aceștia vor beneficia de sprijin FSE pentru autorizare și pentru transpunerea standardelor de asigurare a calității.

În vederea dezvoltării unei abordări de tipul „pe tot parcursul vieții” în educație și formare, flexibilizarea furnizării de FPC și asigurarea calității, acțiunile de dezvoltare, la nivel de sistem, a creditelor transferabile și a mecanismelor de validare a învățării anterioare sunt acțiuni eligibile pentru sprijin FSE.

De asemenea, cunoașterea și înțelegerea cererii de formare și promovarea unei culturi a învățării reprezintă acțiuni importante pentru îmbunătățirea sistemului de FPC. În prezent, nu există suficiente informații cantitative și calitative cu privire la evoluțiile competențelor, cererea de formare profesională, nevoile specifice ale unor segmente de populație și analize de impact privind participarea acestora la FPC. Toate acestea sunt necesare pentru asigurarea oportunităților corespunzătoare de formare profesională, care să furnizeze participanților nu doar competențele cerute pe piața muncii, ci și alte competențe necesare pentru dezvoltarea personală sau pentru cetățenia activă. Măsurile întreprinse în cadrul acestui domeniu de intervenție vor urmări să răspundă nevoii de elaborare de studii, analize, cercetări, identificată la toate nivelele (național, regional, local și de companie).

Operațiuni orientative

- Dezvoltarea și implementarea Cadrului Național al Calificărilor, inclusiv sprijin pentru Comitetele Sectoriale;
- Implementarea sistemului de asigurare și management al calității în FPC, la nivel de sistem și de furnizor în concordanță cu Cadrul European de Asigurare a Calității;
- Dezvoltarea capacității instituționale a structurilor implicate în validarea învățării anterioare;
- Elaborarea de studii, analize, cercetări, care să furnizeze informații de calitate și date relevante și suficiente pentru dezvoltarea FPC și schimb de bune practici;
- Dezvoltarea de rețele și parteneriate pentru promovarea unor medii de lucru care stimulează învățarea și „regiunile de învățare”.

3.2.1.5 Programe doctorale și postdoctorale în sprijinul cercetării

Cercetarea-Dezvoltarea-Inovarea reprezintă unul din pilonii de bază ai strategiei Lisabona, contribuind din plin la dezvoltarea societății europene competitive bazate pe cunoaștere. Acumularea de cunoștințe, ca rezultat al activităților de cercetare, este, în mod critic, dependentă de competitivitatea capitalului uman din acest sector. În România, numărul

angajaților în cercetare-dezvoltare a scăzut semnificativ începând cu 1996, așa cum este menționat în secțiunea „Analiza situației actuale”. Această evoluție afectează în mod nefavorabil potențialul sectorului de cercetare-dezvoltare din România de a genera cunoaștere. Situația este cu atât mai critică dacă luăm în considerare tendința de îmbătrânire a capitalului uman angajat în acest sector, mai ales în universități și în institutele de cercetare. Principala cauză o reprezintă salariile mici și atractivitatea scăzută a carierei din cercetare, în special pentru tinerii absolvenți de învățământ superior. În ceea ce privește valorificarea rezultatelor cercetării, România se confruntă cu aceleași probleme ca și celelalte state ale Europei.

Nivelul înalt de exigență al economiei bazate pe cunoaștere impune existența în România, alături de cercetători și a unui număr însemnat de doctori în științe. Activitatea de cercetare efectuată de persoane bine pregătite, care să dispună de mijloacele necesare pentru a participa la astfel de programe, va fi benefică pentru a se putea face față exigențelor înalte ale societății bazate pe competitivitate și creație științifică.

Nivelele înalte de calificare furnizate de învățământul superior sunt în general asociate cu nivelele ridicate de productivitate, cu creșterea economică și a nivelului de trai. Aproape toate Statele Membre se confruntă cu problematica mobilizării resurselor și utilizării acestora în mod eficient în vederea atingerii cu maximă eficacitate a obiectivelor strategice ale societății.

Subvențiile acordate din bugetul de stat pentru învățământul superior depind în mod direct de veniturile obținute din taxe, într-un moment în care se exercită o presiune crescută în vederea reducerii cheltuielilor bugetare. Alte priorități precum, cheltuielile cu pensiile, asistența medicală și combaterea excluziunii sociale, impun și ele presiuni asupra bugetului public destinat educației. În plus, în cadrul bugetului alocat educației (care cuprinde contribuții private ne semnificative) sectorul învățământului superior se află, din punct de vedere al investițiilor, după învățământul preuniversitar, educația timpurie și educația continuă.

Comisia Europeană subliniază faptul că, la nivel european, în contextul restricțiilor impuse bugetului public, deși se acordă o mai mare importanță dimensiunii economice a educației și formării, se ignoră adesea dimensiunea socială a învățării, acest lucru având drept consecință costuri ridicate, cum ar fi cele asociate sănătății, combaterii infracționalității și altor cheltuieli sociale.⁴⁵

La ora actuală, UE alocă instituțiilor de învățământ superior (inclusiv finanțări publice și private, pentru toate activitățile desfășurate, inclusiv educație, cercetare și altele) doar 1,2% din PIB, în comparație cu 2,6% în SUA. Comisia Europeană a propus ca toate Statele Membre să aloce în următorii zece ani cel puțin 2% din PIB învățământului superior pentru toate activitățile sale (inclusiv finanțări publice și private).⁴⁶

Prin investițiile realizate în sistemul public de învățământ superior, Guvernul României poate să contribuie la creșterea productivității și să încurajeze investițiile care creează locuri de muncă. În 2006, 0,98% din PIB-ul României a fost alocat învățământului superior, din care 0,16% a revenit studiilor doctorale. Pentru anul 2007, se preconizează alocarea a 1,2% din PIB pentru învățământul superior. Până în prezent, programele postdoctorale nu au beneficiat de finanțare publică.

⁴⁵ “Eficiența și echitatea în sistemele europene de educație și formare” (Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European) adoptată în 8 Septembrie 2006

⁴⁶ Comunicarea Comisiei “Implementarea agendei de modernizare a universităților: educație, cercetare și inovare”, COM (2006)208, 10 mai 2006

Promovarea educației postuniversitare va asigura deschiderea către noi domenii de cercetare, va atrage mai mulți oameni spre noi direcții de cercetare științifică, va stimula gândirea critică și independentă. Prin acestea, vor fi promovate profesionalismul, precum și responsabilitatea civică, în spiritul valorilor europene și a înțelegerii culturii ca un factor cheie de creștere economică.

Domeniile în care vor fi încurajate programe doctorale vor fi cele menționate în Strategia Națională privind Cercetarea, Dezvoltarea și Inovarea, care stabilește cadrul de acțiune în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării pentru perioada 2007-2013. Operațiunile finanțate din FSE urmăresc cele 9 arii prioritare identificate în Strategie, cu cel mai mare potențial în atingerea progresului social și economic: TIC; energie; mediu; sănătate; agricultură, securitatea și siguranța alimentelor, biotehnologii; produse, procese și materiale inovative; spațiu și securitate; cercetări în științe umaniste, sociale și economice.

În același timp, în strânsă legătură cu programul național IMPACT, operațiunile din acest domeniu major de intervenție vor sprijini perspectivele de cercetare pentru dezvoltarea economică și tehnologică și inovare. Activitățile de formare a specialiștilor vor fi corelate astfel încât să fie în concordanță cu sectorul productiv.

Integrarea rezultatelor cercetării în cadrul activităților de predare, mai ales în cazul învățământului superior, contribuie din plin la dezvoltarea societății bazate pe cunoaștere. Inovarea va genera și va favoriza integrarea rezultatelor activităților de cercetare în domeniul economic și social.

Programele doctorale sunt parte a învățământului superior, conform ciclurilor de studii „Bologna”. Finalizarea programelor doctorale conduce la obținerea titlului de doctor în diverse domenii. Absolvenții de programe de doctorat reprezintă cel mai important capital uman în sectorul de cercetare deoarece dețin cunoștințele și competențele necesare activității de cercetare și, într-o măsură mai redusă, competențe de predare. Astfel, programele doctorale pregătesc studenții pentru a deveni cercetători și de aceea ar trebui să se bucure de sprijin în acest sens. Costurile ridicate ale programelor doctorale și finanțarea limitată a statului pentru doctoranzi determină absolvenții de master să prefere inserția pe piața muncii în locul continuării studiilor prin al treilea ciclu de învățământ superior (programele doctorale). Susținerea doctoranzilor și a programelor postdoctorale este conformă cu obiectivele strategice ale Planului Național pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovație. Rezultatele pozitive ale universităților românești în furnizarea de programe comune de studiu și programe doctorale în co-tutelă ar putea fi extinse cu sprijinul FSE. Aspectele menționate anterior reprezintă oportunități pentru creșterea participării la studii doctorale și postdoctorale.

Pentru a crea un mediu de cercetare mai atractiv în România, a fost adoptată Strategia Națională privind Cercetarea, Dezvoltarea și Inovarea 2007-2013. Acest document prezintă viziunea autorităților române în ceea ce privește rolul științei, tehnologiei și inovării pentru dezvoltarea în România a societății bazate pe cunoaștere, vizând progresul economic și social. Prin lansarea strategiei, România demonstrează că este decisă să construiască o societate bazată pe cunoaștere, deschisă valorilor internaționale și competiției. Se vor promova colaborarea și parteneriatul internațional în cercetări avansate, pe teme de interes științific și tehnologic general. Aceasta va conduce la creșterea competitivității sistemului de cercetare, dezvoltare și inovare din România.

Prin Strategia Națională privind Cercetarea, Dezvoltarea și Inovarea 2007-2013, România intenționează să atingă media europeană a indicatorilor de bază care descriu structura și performanța sistemului. Prin aceasta, va fi creat fundamentul pentru abordarea domeniilor de

nișă unde România înregistrează o masă critică și necesită îndrumare. În același timp, Strategia va sprijini dezvoltarea socială și economică a României, putând crea o economie bazată pe cunoaștere, competitivă la nivel mondial.

Printre acțiunile destinate să creeze un mediu de cercetare mai atractiv în România, va fi adoptată, de către autoritățile publice și de către instituțiile din sectorul cercetare (universități, centre de cercetare etc.), o abordare strategică și cuprinzătoare a politicilor de resurse umane din cercetare. Acest demers implică, de asemenea, adoptarea și implementarea documentelor cheie ale Uniunii Europene, de natură legislativă și de politică, cum ar fi Recomandarea Comisiei Europene cu privire la Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor (COM (2005) 575 of 11/03.2005) și transpunerea Directivei Consiliului UE 2005/71/EC din 12 octombrie 2005 cu privire la procedura specifică de admitere a rezidenților din țări terțe pentru scopuri de cercetare științifică (OJ L 289 din 3.11.2005). România va acorda, de asemenea, atenția necesară acquis-ului în domeniul educației și cercetării.

Operațiunile orientative propuse vor urmări acordarea de sprijin doctoranzilor în vederea absolvirii studiilor doctorale și postdoctorale precum și îmbunătățirea aspectelor legate de cercetare din Agenda de Modernizare a Universităților, în scopul dezvoltării ulterioare, în sectorul CDI, a unui grup de cercetători cu înaltă specializare, într-o abordare interdisciplinară. Operațiunile care vor fi dezvoltate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor sprijini participarea la studii doctorale și postdoctorale, inclusiv prin programe desfășurate în colaborare cu alte universități europene. În scopul dezvoltării de școli doctorale și postdoctorale, ca structuri administrative de sine stătătoare, vor fi încurajate diplomele în cotutelă pentru al treilea ciclu Bologna, formare continuă pentru profesorii universitari (care desfășoară atât activități didactice, cât și activități de cercetare) și cercetătorii (din universități și centrele/institutele de cercetare). Prin POS DRU vor fi sprijinite programele doctorale și postdoctorale, urmărindu-se atât transferul de cunoștințe între universități, centrele/institutele de cercetare și companii, cât și stabilirea unei rețele între actorii implicați în sectorul CDI și economia de piață.

Datele empirice existente indică o valorificare slabă a rezultatelor cercetării în activitatea economică prin activități de tipul „spin off” și „spin out”. Există, pe de o parte, o insuficiență implicare a cercetătorilor în valorificarea rezultatelor activității lor în ceea ce privește transferarea acestora la nivelul întreprinderilor, iar, pe de altă parte, un interes scăzut al companiilor în utilizarea/valorificarea rezultatelor cercetării. Eliminarea acestor deficiențe va fi urmărită prin dezvoltarea de module pentru dezvoltarea competențelor manageriale, ca parte componentă a tuturor programelor doctorale și postdoctorale, care vor fi sprijinite în vederea creșterii capacității cercetătorilor de a răspunde la nevoile de inovare ale întreprinderilor (pentru creșterea eficienței și competitivității întreprinderilor în economia de piață).

În acest context, programele doctorale și postdoctorale contribuie la realizarea obiectivelor Lisabona.

Operațiuni orientative

- Consolidarea sistemului național de studii doctorale și postdoctorale și sprijin pentru formarea de rețele între universități, centre de cercetare și întreprinderi;
- Sprijinirea programelor doctorale și postdoctorale prin dezvoltarea conținuturilor inovative, inclusiv prin dezvoltarea abilităților manageriale ale cercetătorilor în vederea promovării valorificării rezultatelor cercetării în activități economice;
- Sprijin pentru doctoranzi și cercetători în vederea participării la programe doctorale și la activități de cercetare postdoctorală, inclusiv prin dezvoltarea cooperării transnaționale și mobilității.

3.2.2 Axa Prioritară 2: Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii

Obiective

Obiectivul principal al acestei axe prioritare îl constituie facilitarea accesului la educație, creșterea ocupabilității și a nivelului de educație și formare profesională al resurselor umane printr-o abordare de tip „pe tot parcursul vieții”, în contextul societății bazate pe cunoaștere.

Următoarele **obiective specifice** vor contribui la atingerea obiectivului principal:

- o mai bună tranziție de la școală la viața activă;
- îmbunătățirea participării la programe de educație de tip „a doua șansă” și prevenirea părăsirii timpurii a școlii, în special a grupurilor vulnerabile;
- întărirea capacității întreprinderilor de a sprijini creșterea nivelului de calificare a angajaților;
- creșterea gradului de calificare a angajaților.

Fundamentare

În conformitate cu politicile și strategiile europene, învățarea pe tot parcursul vieții este esențială pentru dezvoltarea personală, civică și socială, precum și din perspectiva creșterii șanselor de ocupare. Învățarea se desfășoară în contexte diverse, atât în cadrul sistemului formal de educație și formare profesională, cât și în afara acestuia. Promovarea învățării pe tot parcursul vieții deschide accesul la cunoaștere și valorifică rezultatele învățării dobândite atât în contexte formale, cât și în contexte non-formale și informale, de la educația timpurie până la studiile postuniversitare și alte forme de educație a adulților.

Dobândirea cunoștințelor și competențelor pe parcursul întregii vieți este o condiție esențială pentru dezvoltarea individuală și profesională, pentru creșterea capacității de ocupare și a adaptare. Necesitatea de a moderniza sistemele de educație și formare profesională în vederea înlăturării barierelor dintre diversele contexte de învățare și a creșterii accesului și participării la învățare sunt priorități ale politicilor naționale. Din perspectiva ocupării, modernizarea sistemelor de educație și formare ar trebui să urmărească flexibilizarea modalităților de furnizare, creșterea relevanței competențelor și cunoștințelor furnizate pentru piața muncii și creșterea accesului la învățare pe tot parcursul vieții.

Această axă prioritară se concentrează asupra învățării pe tot parcursul vieții din perspectiva beneficiilor acesteia pentru ocupare și dezvoltare profesională individuală, prin extinderea și diversificarea formelor de învățare, creșterea participării la educație și formare profesională, prin furnizarea de competențe care să faciliteze adaptarea rapidă a absolvenților la exigențele locului de muncă.

România se confruntă cu un fenomen accentuat de șomaj în rândul tinerilor (rata șomajului în rândul tinerilor este de aproximativ 3,5 ori mai mare decât rata șomajului general). Furnizarea unei oferte relevante pentru piața muncii, prin sistemul de educație și formare profesională inițială, va contribui la diminuarea șomajului în rândul tinerilor. Tranziția de la școală la viața activă este dezvoltată ca o completare a acțiunilor realizate în cadrul Axei Prioritare 1.

Un alt fenomen îngrijorător cu care se confruntă România este rata ridicată de părăsire timpurie a școlii. Așa cum a fost evidențiat și în capitolul „Analiză situației actuale”, categoriile cele mai expuse acestui fenomen sunt populația roma, populația săracă și cea din mediul rural, și din acest motiv, intervențiile FSE în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor avea în vedere, în special, nevoile specifice ale acestor grupuri vulnerabile. Șansele de ocupare a unui

loc de muncă de către cei care părăsesc timpuriu școala sunt reduse, deoarece aceștia nu posedă competențele de bază și cunoștințele necesare, iar acest lucru le afectează integrarea pe piața muncii. Astfel, prevenirea și reducerea acestui fenomen vor crea, pe de o parte premisele pentru reducerea șomajului și, pe de altă parte vor contribui la îmbunătățirea nivelului de calificare, deci a competitivității capitalului uman din România. Amploarea fenomenului impune o abordare la nivel național în vederea soluționării adecvate a acestei probleme. Abordarea POS DRU referitoare la părăsirea timpurie a școlii include atât acțiuni de prevenire, cât și de remediere, într-o abordare integrată (ex. furnizarea serviciilor de orientare și consiliere, educație remedială, programe de tipul „a doua șansă”, campanii de conștientizare, sprijin financiar). Intervențiile timpurii vor sprijini creșterea accesului la educație și la servicii de orientare și consiliere de calitate pentru elevii cu risc de părăsire timpurie a școlii și pentru familiile lor.

Concluziile diverselor studii și anchete realizate subliniază importanța educației preșcolare în prevenirea părăsirii timpurii a școlii. Astfel, acțiunile cofinanțate în cadrul acestei axe prioritare vor avea ca scop dezvoltarea și creșterea participării la învățământul preșcolar, în special pentru grupurile cele mai expuse fenomenului de părăsire timpurie a școlii.

Conform unei anchete realizate în 1999 de către Institutul Național de Statistică, doar 11% dintre întreprinderi au implementat programe de formare profesională pentru angajați și doar 5,4% dintre acestea au dezvoltat o strategie de dezvoltare a resurselor umane. Aproximativ două treimi dintre întreprinderi au preferat să recruteze persoane noi decât să aloce resurse financiare pentru formarea profesională a angajaților. Întreprinderile mari sunt, de regulă, cele care desfășoară o politică activă de formare profesională continuă; IMM-urile sunt mai puțin interesate de politica DRU, fie pentru că nu conștientizează încă importanța FPC, fie pentru că nu au posibilitatea să investească în dezvoltarea resurselor umane.

Accesul la FPC este inegal. Angajatorii preferă să susțină formarea muncitorilor cu înaltă calificare sau a tinerilor, decât a celor cu un nivel scăzut de calificare sau în vârstă, a celor angajați pe perioadă nedeterminată, decât a celor angajați pe perioadă determinată. Minoritățile, persoanele cu cerințe educaționale speciale, populația care trăiește în comunități mici sau în zone rurale și șomerii, au, de asemenea, un acces redus la formare profesională. Este important să se asigure dezvoltarea de conținuturi de formare profesională adecvate, metodologii și metode de predare individualizate și să se acompanieze ofertele de formare profesională cu servicii de orientare a carierei pentru a răspunde astfel nevoilor diferiților participanți la FPC.

Accesul la FPC în zonele rurale este foarte limitat. Disponibilitatea ofertelor este, de asemenea, foarte limitată. Pentru a soluționa aceste deficiențe, în cadrul acestei Axe Prioritare, se va acorda o atenție deosebită zonelor rurale, prin creșterea flexibilității furnizării de FPC (ex. unități mobile de formare profesională) și prin sprijin financiar pentru participanții la FPC. Principalele domenii în care vor fi dezvoltate programe de FPC, inclusiv în mediul rural, sunt: servicii, construcții, infrastructură de transport, energie, TIC și cercetare.

Principalele grupuri țintă abordate în cadrul acestei axe prioritare sunt:

- elevi, studenți, angajați la primul loc de muncă, ucenici;
- personal din întreprinderi, desemnat a fi mentor pentru angajații aflați la primul loc de muncă, tutori pentru stagiile de pregătire practică a elevilor, studenți și angajați, maiștri de ucenicie;
- elevi din zonele rurale, din comunitățile sărace, de etnie roma, precum și cei care au un nivel scăzut de performanță școlară;
- persoane care au părăsit de timpuriu școala și familiile lor;
- angajați, în special cei cu un nivel scăzut de calificare sau cei necalificați.

În vederea creșterii eficienței intervențiilor programate, va fi posibilă aplicarea principiului complementarității Fondurilor Structurale, în conformitate cu art. 34 din Regulamentul (CE) 1083/2006, respectiv finanțarea de acțiuni care fac obiectul intervențiilor din FEDR, în limitele și condițiile stabilite în acest sens, până la 10% (15% în cazul în care se aplică Articolul 3(7) al Regulamentului 1081/2006) din finanțarea Comunitară alocată pentru această axă prioritară, cu condiția ca aceste acțiuni să fie necesare pentru implementarea corespunzătoare a operațiunii și să aibă o legătură directă cu aceasta.

Domenii majore de intervenție

- Tranziția de la școală la viața activă;
- Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii;
- Acces și participare la formare profesională continuă.

Indicatori

Indicator	Unitate	Nivel de bază	An nivel de bază	Țintă (2015)	Sursa
Indicatori de realizare imediată (Output)					
Număr de studenți sprijiniți în tranziția de la școală la viața activă	Nr.	-	-	150.000	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr de beneficiari ai serviciilor de consiliere în carieră	Nr.	86.161 ^{a)}	2005	400.000	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr de participanți la programe de tipul educație „de a doua șansă”, din care -femei	Nr.	5.747 ^{b)}	2006/2007	35.000 ^{c)} 12 000	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr participanți la programe de FPC (calificare și re-calificare), din care - femei	Nr.	187.000	2004	360.000 160.000	Sistemul de monitorizare a Programului
Indicatori de rezultat					
Ponderea elevilor/studentilor sprijiniți în tranziția de la școală la viața activă care au obținut un loc de muncă sau au participat activ la cursuri ulterioare	%	-	-	65	Sistemul de monitorizare a Programului/ anchete
Ponderea absolvenților de programe de educație de tip „a doua șansă”	%	-	-	75	Sistemul de monitorizare a Programului
Ponderea întreprinderilor care furnizează FPC pentru personalul propriu	%	11	1999	20	Sistemul de monitorizare a Programului
Ponderea participanților la programe de FPC certificați	%	85	2004-	90	Sistemul de monitorizare a Programului; anchete FPC

a) finanțate în cadrul programelor ANOFM;

b) elevi asistați prin educația „de a doua șansă”(educația primară și secundară) în 2006/2007;

c) ținta se referă la elevii/studentii asistați, însă persoanele pot fi sprijinite în programe de educație de „a doua șansă” pe durata mai multor ani.

d) nu există date disponibile, se vor determina ulterior.

3.2.2.1 Tranziția de la școală la viața activă

Acțiunile care vizează tranziția de la școală la viața activă vor facilita inserția absolvenților pe piața muncii. Educația și formarea profesională furnizate prin formare profesională inițială, învățământul secundar și superior vor fi completate cu stagii de ucenicie, stagii de pregătire practică în întreprinderi, programe de specializare pentru elevi și studenți etc., organizate în parteneriat cu întreprinderile. Dezvoltarea și furnizarea serviciilor de orientare și consiliere vor completa acțiunile menționate mai sus, contribuind astfel la facilitarea tranziției de la școală la locul de muncă și, respectiv a schimbării statutului de elev sau student cu cel de angajat. Acțiunile întreprinse în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor furniza un sprijin sistematic pentru organizarea stagiilor de practică, urmărind pregătirea viitorului absolvent pentru a răspunde cerințelor pieței muncii și ale viitorului angajator.

În cadrul acestui domeniu major de intervenție, operațiunile care vizează programele de învățare la locul de muncă pentru elevi și studenți urmăresc dezvoltarea competențelor și aptitudinilor absolvenților de învățământ secundar și de învățământ universitar, necesare integrării pe piața muncii și adaptării la statutul de angajat. Cercetările arată că absolvenții recent integrați pe piața muncii, se confruntă cu dificultăți de adaptare la cerințele locului de muncă. Soluția oferită de POS DRU acestor probleme constă în dezvoltarea situațiilor de învățare la locul de muncă, realizate înainte de absolvirea studiilor, asigurarea consilierii și orientării, a mentoratului și asistenței până la integrarea în muncă, ca parte a procesului de tranziție de la școală la viața activă.

Pentru a atinge aceste obiective, școlile și universitățile își vor putea prezenta oferta educațională prin campanii promoționale și de conștientizare care vor include editarea de broșuri prezentând profilurile ocupaționale, motivația pentru a ocupa un loc de muncă etc. De asemenea, întreaga activitate a personalului didactic urmărește pregătirea elevilor și a studenților, în vederea integrării socio-profesionale eficiente într-o societate în continuă schimbare.

Învățarea la locul de muncă trebuie să sprijine mai bună tranziția de la școală la viața activă. În acest sens, procesul de educație și formare profesională cuprinde atât cursurile teoretice, cât și stagiile de pregătire practică în care elevii și studenții realizează activități specifice calificării pentru care sunt pregătiți. Operațiunile promovate în cadrul acestui domeniu de intervenție pot, să includă, de asemenea, programe de cultivare a inițiativei, inovării și motivării pentru muncă, astfel încât fiecare individ să devină conștient de rolul pe care îl are în cadrul societății sau comunității.

În același timp, curriculum-ul în dezvoltare locală, elaborat cu implicarea actorilor economici locali și a altor instituții active în domeniul educației reprezintă o măsură prin care se asigură creșterea relevanței pentru piața muncii a competențelor obținute prin învățământul profesional și tehnic. Monitorizarea inserției absolvenților pe piața muncii va sprijini identificarea potențialelor bariere în căutarea și găsirea unui loc de muncă și va facilita acțiunile corective privind programele de studiu și acțiunile specifice tranziției de la școală la locul de muncă.

Operațiuni orientative

- Sprijinirea programelor de învățare la locul de muncă pentru elevi și studenți;
- Sprijinirea inițiativelor de parteneriat între școli, universități și întreprinderi;
- Dezvoltarea și furnizarea serviciilor de orientare, consiliere și îndrumare în sprijinul tranziției de la școală la viața activă;
- Monitorizarea inserției tinerilor absolvenți pe piața muncii;
- Dezvoltarea acțiunilor inovative în vederea îmbunătățirii tranziției de la școală la viața activă.

3.2.2.2 Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii

Nivelul scăzut de educație și părăsirea timpurie a școlii sunt considerate a fi factori care conduc la sporirea riscului de a deveni șomer și de a intra în rândul șomerilor de lungă durată. Acțiunile care abordează aceste probleme vizează creșterea atractivității educației, precum și menținerea în sistem a persoanelor expuse riscului de părăsire timpurie a școlii. Acțiunile întreprinse pentru prevenirea și diminuarea fenomenului de părăsire timpurie a școlii sunt în conformitate cu noile linii directoare integrate privind tinerii din cadrul Agendei Lisabona⁴⁷ și din cadrul Pactului European privind Tinerii.

Acțiunile care vizează reducerea fenomenului de părăsire timpurie a școlii vor avea un caracter integrat:

- *Preventiv* – prin dezvoltarea și creșterea accesului la învățământ preșcolar și învățământ obligatoriu, programe de tipul „școala după școală”, furnizarea serviciilor de orientare și consiliere, dezvoltarea curriculei relevante, predare centrată pe elev, campanii de sensibilizare etc.;
- *Remedial/corectiv* – prin dezvoltarea programelor de reintegrare în educație a celor care părăsesc timpuriu școala, educația „de a doua șansă”, educația remedială, forme flexibile de educație etc.

Comunitatea romă, populația săracă și cea din mediul rural vor fi vizate, în mod special, în cadrul acestui domeniu de intervenție, iar sprijinul FSE va fi direcționat, când este cazul, atât către elevi/copii, cât și către familiile acestora. Operațiunile finanțate vor urmări să asigure educația de bază pentru toate categoriile care dintr-un anumit motiv au fost nevoite să părăsească școala timpuriu sau prezintă un risc ridicat de părăsire timpurie a școlii, în vederea asigurării competențelor elementare de scris, citit și socotit cerute de piața muncii. Pentru elevii cu performanțe școlare scăzute, categorie expusă, de asemenea, riscului de părăsire timpurie a școlii, vor fi avute în vedere acțiuni specifice de educație remedială și furnizarea de servicii de orientare și consiliere.

Având în vedere faptul că studiile disponibile arată că un număr foarte mic dintre cei care părăsesc școala timpuriu sunt reintegrați în educație sau participă la FPC, în cadrul POS DRU vor fi dezvoltate programe de sprijin pentru reintegrarea acestora în educație și formare (ex. dezvoltarea programelor de educație de „a doua șansă”, creșterea flexibilității în furnizarea acestui tip de programe, sprijin financiar etc.). Pentru a susține integrarea durabilă pe piața muncii a celor care au părăsit timpuriu școala, toate programele de tipul „educația a doua șansă” din cadrul POS DRU vor sprijini dobândirea competențelor de bază de către grupul țintă vizat.

Operațiunile derulate în cadrul acestui domeniu major de intervenție acoperă nivelele învățământului preșcolar, precum și învățământul primar până la învățământul secundar superior/ciclul superior al liceului.

Operațiuni orientative

- Sprijinirea și dezvoltarea de programe pentru menținerea elevilor în educație și prevenirea părăsirii timpurii a școlii;
- Dezvoltarea de programe integrate pentru creșterea accesului și participării în învățământul primar și secundar pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile, inclusiv sprijin financiar pentru familiile acestora;

⁴⁷ Comisia Europeană, COMUNICAREA CONSILIULUI EUROPEAN DE PRIMĂVARĂ, „Working together for growth and jobs – A new start for the Lisbon Strategy, 2005”.

- Promovarea unor servicii integrate și soluții alternative pentru învățământul preșcolar;
- Implementarea programelor de tip „școala după școală”, educație remedială și învățare asistată;
- Reintegrarea în educație a celor care au părăsit timpuriu școala (inclusiv programe de educație de „a doua șansă”);
- Furnizarea serviciilor integrate de orientare și consiliere pentru persoanele expuse riscului de părăsire timpurie a școlii

3.2.2.3 Acces și participare la formare profesională continuă

Întreprinderile ar trebui să devină principalul promotor al FPC, dar, în prezent, contribuția lor la creșterea gradului de participare a angajaților la formare a profesională este foarte scăzută. În vederea creșterii participării la FPC este esențială încurajarea întreprinderilor de a implementa programe de formare pentru angajați, susținerea lucrătorilor independenți și membrilor asociațiilor familiale de a participa la programe de formare și sprijinirea parteneriatelor locale, care reunesc întreprinderile, sindicatele, furnizorii de formare profesională, furnizorii de consiliere în carieră și organizațiile non-guvernamentale, în scopul promovării oportunităților inovative ale FPC. Acțiunile inovative vor fi direcționate către facilitarea creșterii participării adulților la FPC.

Utilizarea programelor modulare de formare profesională va fi avută în vedere pentru creșterea participării și accesului la FPC. Validarea și recunoașterea competențelor dobândite anterior în contexte nonformale și informale de învățare vor contribui la creșterea participării la FPC. Creditele, ca și certificare a performanței învățării, vor fi finanțate stimulat, fiind acordate pe baza rezultatelor certificate ale învățării. În acest sens vor fi promovate „conturile pentru rezultatele învățării”. De asemenea, este necesar sprijinul acordat direct indivizilor, având în vedere că una dintre cele mai importante probleme, care afectează participarea, este aceea a lipsei resurselor necesare participării la programele de FPC. Dezvoltarea programelor modulare bazate pe competențe este, de asemenea, o modalitate de a promova flexibilitatea și de a reduce atât timpul necesar pentru dobândirea calificării cât și costul formării profesionale. Este necesară dezvoltarea unui conținut adecvat al programelor de formare, al metodologiilor și a modalităților de predare și adaptarea sistemului de formare profesională la nevoile grupului țintă. În vederea extinderii și îmbunătățirii investițiilor în formarea profesională a forței de muncă, acest domeniu major de intervenție promovează dezvoltarea mecanismelor de acordare a stimulentelelor adecvate și de preluare a unei părți din costurile formării atât de către întreprinderilor cât și de către indivizilor.

Este, de asemenea, necesară utilizarea metodologiilor bazate pe TIC în vederea facilitării accesului indivizilor la FPC. Fundamentată pe rezultatele studiilor efectuate pe piața muncii, dezvoltarea ofertelor de FPC va fi sprijinită prin FSE, în principal în următoarele domenii: protecția mediului, construcții, servicii (în special turism).

Acest domeniu de intervenție se va concentra pe dezvoltarea competențelor și cunoștințelor profesionale prin cursuri de formare pentru dobândirea unei calificări complete, fie prima calificare sau o nouă calificare a persoanei care participă la FPC (calificarea și recalificarea forței de muncă).

Promovarea atractivității formării profesionale, inclusiv ucenicia, este o altă operațiune orientativă pe care FSE o va finanța în cadrul acestui domeniu major de intervenție. Crearea de programe de FPC flexibile și accesibile angajaților care să răspundă, astfel, nevoilor acestora de formare generală și specifică, menite a spori încrederea în capacitățile lor de învățare și în final capacitatea de ocupare pe piața muncii, reprezintă alte posibile operațiuni care vor fi

finanțate. De asemenea, printre operațiunile orientative propuse se numără și asigurarea unei oferte de FPC mai flexibilă (ex. unități mobile de formare) precum și furnizarea de stimulente financiare motivante pentru participanții la FPC (ex.: taxe, transport, cazare, hrană, burse de merit, servicii de îngrijire pentru membrii de familie aflați în îngrijire, alocații individuale pentru costuri adiționale consecvente participării la FPC). Va fi acordat sprijin special pentru pregătirea populației adulte necalificată sau slab calificată (așa numiții indivizi „greu de motivat”).

În același timp, operațiunile vor sprijini creșterea nivelului de conștientizare a managerilor din domeniul afacerilor și serviciilor, astfel încât să fie posibilă obținerea unor nivele înalte de calificare de către angajații lor. Dezvoltarea industriei și, prin urmare, dezvoltarea ocupării forței de muncă în acest sector va depinde de capacitatea de a asimila informații noi, mai rapid și mai eficient și de a le pune în practică. Se estimează faptul că se va înregistra o creștere a producției și a serviciilor, în sectoarele și profesiile care necesită cunoștințe noi, știință, cercetare și dezvoltare, ceea ce implică folosirea tehnologiilor de vârf și existența unei forțe de muncă cu un nivel înalt de calificare.

Turismul poate contribui în mod semnificativ la creșterea PIB-ului în România. În vederea obținerii unor performanțe comparabile cu ale Statelor Membre, dezvoltarea turismului în România necesită, pe lângă dezvoltarea infrastructurii și produselor de calitate, crearea unor condiții adecvate de calificare a forței de muncă, astfel încât să fie asigurate și servicii turistice competitive.

Având în vedere coordonare cu PNDR, așa cum se menționează în secțiunea privind complementaritatea, FPC din cadrul Axei Prioritare 2 va oferi oportunități de calificare completă în sectoarele agricol și forestier, indiferent dacă acea calificare este prima sau este o nouă calificare.

Spre deosebire de Axa Prioritară 6, care se concentrează exclusiv asupra problemelor grupurilor care prezintă risc de excludere de pe piața muncii și prin care este sprijinită integrarea pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile (populația roma, persoane cu dizabilități, tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului, ș.a), această Axă Prioritară se adresează întregii populației, respectiv angajaților care vor beneficia de FPC în întreprinderi. Operațiunile propuse în cadrul acestui domeniu major de intervenție includ și campanii de promovare a unui climat general favorabil în întreprinderi pentru populația romă și pentru persoane cu dizabilități, astfel încât operațiunile promovate în cadrul Axei Prioritare 6 să fie complementare cu și susținute de operațiunile dezvoltate în cadrul Axei Prioritare 2.

Acest domeniu major de intervenție prezintă complementarități semnificative cu DMI 3.2. (Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității), cu Programul Operațional Regional și cu Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice, în ceea ce privește domeniile FPC în care forța de muncă ar trebui pregătită. Aceste două Programe Operaționale vor sprijini sectoare dinamice și cu valoare adăugată, cu potențial ridicat de creștere economică, iar POS DRU va finanța programele de FPC pentru cele mai productive și profitabile sectoare economice.

Operațiuni orientative

- Furnizare de cursuri de calificare și recalificare a angajaților;
- Acordare de sprijin și stimulente angajaților în vederea participării la FPC;
- Sprijinirea angajaților pentru validarea cunoștințelor dobândite anterior;
- Sprijinirea furnizorilor de FPC pentru dezvoltarea și diversificarea ofertelor de FPC;

- Acordare de facilități pentru indivizii „greu de motivat” (adulții necalificați sau cu un nivel scăzut de calificare);
- Sprijinirea angajatorilor pentru a încuraja participarea la FPC a angajaților, inclusiv prin stimulente;
- Sprijinirea companiilor de conștientizare și informare precum și a serviciilor de consiliere în carieră;
- Sprijinirea activităților inovative privind accesul și participarea la FPC și dobândirea de noi competențe.

3.2.3 Axa Prioritară 3: Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor

Obiective

Obiectivul general al acestei axe prioritare este: promovarea culturii antreprenoriale, flexibilității și adaptabilității prin sprijinirea forței de muncă și a întreprinderilor competente, pregătite și adaptabile.

Următoarele *obiective specifice* vor contribui la realizarea obiectivului general:

- dezvoltarea antreprenoriatului, prin sprijinirea indivizilor pentru inițierea afacerilor;
- îmbunătățirea nivelului de calificare al specialiștilor din managementul și organizarea muncii;
- creșterea nivelului de specializare a angajaților, prin actualizarea și îmbunătățirea calificărilor;
- creșterea nivelului de participare a partenerilor sociali și a ONG-urilor în furnizarea de servicii comunității.

Fundamentare

Măsurile luate pentru îmbunătățirea adaptabilității întreprinderilor, în special a IMM-urilor și a angajaților la condițiile în schimbare, în special în vederea introducerii de tehnologii moderne și de soluții organizaționale pe o scară largă, trebuie să reprezinte, printre altele, o promovare a flexibilității organizaționale și de ocupare (aplicarea unor diferite forme de organizare a muncii și contracte de muncă flexibile) și a flexibilității funcționale (adaptarea sarcinilor angajaților la sarcinile firmei). Acțiunile întreprinse se vor concentra pe crearea capacității interne a firmelor pentru dezvoltarea resurselor umane proprii. Este necesar, de asemenea, ca procesul de modernizare a organizării muncii să se desfășoare cu implicarea partenerilor sociali.

România a dezvoltat relativ recent antreprenoriatul și, prin urmare, mai sunt încă multe de făcut pentru extinderea și dinamizarea sectorului privat. POS DRU urmărește dezvoltarea spiritului antreprenorial prin formare în vederea îmbunătățirii competențelor manageriale la nivelul întreprinderii. Va fi furnizată formare întreprinderilor, astfel încât acestea să poată gestiona mai eficient schimbarea, restructurarea economică, dezvoltarea comerțului, pentru a diminua costurile sociale ale acestora și pentru a facilita adaptarea. Atât managerii de nivel superior și mediu cât și angajații vor beneficia de formare în domenii precum: metode de marketing, formare intensivă a personalului în dobândirea cunoștințelor antreprenoriale, diversificarea producției, utilizarea TIC în procesele productive, noul sistem de management al calității și promovarea inovației, pregătire pentru aplicarea reglementărilor europene privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, managementul organizațional și al restructurării etc.

Operațiunile finanțate din FSE vor sprijini, de asemenea, forme inovative de organizare a muncii, inclusiv asigurarea sănătății și securității la locul de muncă și diversificarea relațiilor contractuale și de muncă, în scopul îmbunătățirii calității și productivității muncii.

Această axă prioritară va include, de asemenea, sprijin pentru întreprinderi privind formarea profesională specifică, cu accent pe noile tehnologii. Din punct de vedere al complementarității cu Axa Prioritară 2 (care abordează formarea profesională generală a angajaților pentru îmbunătățirea competențelor și aptitudinilor lor generale), operațiunile din cadrul acestei Axe Prioritare vor fi direcționate spre sprijinirea formării specifice, în cadrul întreprinderilor care, în efortul lor pentru promovarea adaptabilității, vor adopta tehnologii avansate. În astfel de cazuri, angajații întreprinderilor din domeniul protecției mediului sau tehnologiilor de vârf vor fi sprijiniți în obținerea noilor informații din domeniile lor de activitate.

Dezvoltarea economică va depinde de abilitatea întreprinderilor și a lucrătorilor de a absorbi noile informații, de a-și îmbunătăți procedurile de control la nivelul întreprinderii, de a reorganiza rețeaua de furnizori și de a redistribui adecvat sarcinile și de a le duce la îndeplinire.

Axa prioritară urmărește creșterea productivității și promovarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie. Aceasta poate să includă, de asemenea, campanii de conștientizare cu privire la responsabilitatea socială a întreprinderilor și încurajarea transformării muncii nedeclarate în muncă legală.

Aceste intervenții sunt complementare cu alte operațiuni semnificative, care urmăresc să sprijine IMM-urile și să dezvolte antreprenariatul, incluse în POS „Creșterea Competitivității Economice”. Delimitarea față de POS CCE este aceea că POS DRU va pregăti și sprijini adaptabilitatea angajaților și a întreprinderilor în vederea dezvoltării competențelor lor manageriale, atât la nivelurile executive cât și de conducere (managementul de vârf și de nivel mediu). Pe de altă parte, POS CCE va sprijini întreprinderile pentru dezvoltarea incubatoarelor de afaceri, va furniza sprijin în consultanță, precum și sprijin pentru integrarea întreprinderilor în lanțurile și grupurile de furnizori.

Totodată, în cadrul acestei Axe prioritare va fi asigurată formarea profesională specifică, complementară cu tipul operațiunilor din cadrul PO CCE. POS DRU urmărește îmbunătățirea competențelor specialiștilor implicați în sectoarele specifice ce utilizează tehnologie avansată, ca un tip de operațiune distinctă la nivel sectorial, în timp ce PO CCE va furniza formare profesională ca operațiune secundară sub regula flexibilității, legată de achiziționarea echipamentelor specifice.

Dezvoltarea parteneriatelor va fi benefică pentru promovarea de noi metode și modele care să conducă la schimbarea organizării și atitudinilor actuale tradiționale. Promovarea parteneriatului reprezintă un domeniu specific de intervenție în cadrul acestei axe prioritare care va fi încurajat și în cadrul celorlalte axe prioritare, ca un principiu orizontal, acolo unde va fi considerat relevant. Parteneriatul este recunoscut drept un mijloc eficient de promovare a dezvoltării, iar implicarea tuturor actorilor relevanți este un alt mod de cooperare în scopul progresului.

Un alt domeniu specific, în care este necesară acțiunea imediată, este combaterea fenomenului muncii nedeclarate. Acest fenomen afectează economia românească și ocuparea forței de muncă într-o măsură semnificativă (aproximativ 2,7 milioane de oameni lucrează fără forme legale de muncă).

Principalele grupuri țintă avute în vedere în cadrul acestei Axe prioritare, sunt:

- întreprinderile publice și private;
- angajații;
- personalul managerial din întreprinderi, în mod special din IMM-uri;
- antreprenorii;
- partenerii sociali și asociațiile și organizațiile societății civile.

În vederea creșterii eficienței intervențiilor programate, va fi posibilă aplicarea principiului complementarității între Fondurile Structurale, în conformitate cu art. 34 din Regulamentul (CE) 1083/2006, respectiv finanțarea de acțiuni care fac obiectul intervențiilor din FEDR, în limitele și condițiile stabilite în acest sens, până la 10% din finanțarea Comunitară alocată pentru această axă prioritară, cu condiția ca aceste acțiuni să fie necesare pentru implementarea corespunzătoare a operațiunii și să aibă o legătură directă cu aceasta.

Domenii majore de intervenție

- Promovarea culturii antreprenoriale;
- Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității;
- Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă.

Indicatori

Indicator	Unitate	Bază	An de bază	Ținta (2015)	Sursa
Indicatori de realizare imediată (Output)					
Numărul de cursanți pregătiți pentru inițierea unei afaceri, din care:	Nr.	805 ^{a)}	2006	30.000	Sistemul de monitorizare a Programului
• femei				• 15.000	
Numărul de cursanți în managementul și organizarea muncii, din care:	Nr.	88 ^{b)}	2006	15.000	Sistemul de monitorizare a Programului
• femei				• 6.500	
Numărul de cursanți pentru actualizarea și îmbunătățirea competențelor, din care:	Nr.	- ^{c)}	-	280.000	Sistemul de monitorizare a Programului
• medici				• 10.000	
• asistente medicale				• 60.000	
Numărul partenerilor sociali și al ONG-urilor sprijinite	Nr.	-	2006	500	Sistemul de monitorizare a Programului
Indicatori de rezultat					
Ponderea beneficiarilor de cursuri de formare care inițiază noi afaceri	%	20	2006	35	Sistemul de monitorizare a Programului/studii
Ponderea cursanților certificați în managementul și organizarea muncii	%	76	-	80	Sistemul de monitorizare a Programului/studii
Ponderea cursanților certificați pentru actualizarea și îmbunătățirea competențelor	%	- ^{c)}	-	80	Sistemul de monitorizare a Programului/studii
Ponderea partenerilor sociali și a ONG-urilor sprijinite, care oferă servicii comunității	%	- ^{c)}	-	50	Sistemul de monitorizare a Programului/studii

a) formare profesională finanțată de ANOFM;

b) formare profesională finanțată de ANIMMC pentru grupa de vârstă între 18-35 ani

c) nu există date disponibile; se vor determina ulterior

3.2.3.1 Promovarea culturii antreprenoriale

Rigiditatea pieței muncii și capacitatea încă redusă a economiei românești de a crea noi locuri de muncă, în special în sectoare cu o valoare adăugată ridicată, contribuie la menținerea unui nivel ridicat al ratei șomajului. În ceea ce privește formarea profesională continuă pentru obținerea abilităților manageriale și antreprenoriale, obiectivul urmărit va fi transformarea antreprenoriatului într-o opțiune de carieră pentru fiecare, ca o soluție importantă pentru contracararea efectelor negative ale ajustărilor structurale și ale procesului de restructurare a industriei, generând alternative economice și sociale și îmbunătățind statutul economic al unui număr semnificativ de persoane.

O condiție necesară în vederea creșterii competitivității este folosirea sistemelor moderne de management, cu accent pe managementul conceptual al resurselor umane, în special în întreprinderile mici și mijlocii. În cadrul acestui domeniu de intervenție, operațiunile FSE vor urmări ca managerii să obțină cunoștințele necesare despre utilizarea optimă a oportunităților existente pe piață, despre factorii de succes care cresc competitivitatea afacerilor, strategii de management și de marketing etc.

Operațiunile se vor adresa, de asemenea, persoanelor interesate să-și deschidă o afacere, ca persoană independentă sau ca angajator, prin furnizarea informațiilor necesare privind mediul de afaceri, oportunitățile, elaborarea unui plan de afaceri, legislația relevantă etc.

Operațiuni orientative:

- creșterea conștientizării și promovarea atitudinii pozitive față de cultura antreprenorială;
- implementarea de programe și servicii inovative pentru încurajarea antreprenoriatului și dezvoltarea culturii antreprenoriale;
- formarea abilităților manageriale, în special pentru micro-întreprinderi și IMM-uri;
- încurajarea antreprenoriatului prin servicii de sprijin pentru inițierea unei afaceri.

3.2.3.2 Formare profesională și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității

Creșterea adaptabilității forței de muncă și întreprinderilor este o necesitate, dat fiind procesul de schimbări structurale de pe piața muncii din România. Prin asigurarea creșterii adaptabilității va crește capacitatea pieței muncii de a anticipa și de a asimila schimbările economice și sociale. Obiectivul dezvoltării unei piețe a muncii moderne și flexibile este în concordanță cu prioritatea UE de îmbunătățire a calității și productivității muncii, prin dezvoltarea și actualizarea competențelor în funcție de tehnologiile moderne și sectoarele cu valoare adăugată.

Forța de muncă și întreprinderile vor trebui să se adapteze noilor tehnologii, situându-se în poziția necesară unei abordări inovative permanente. De asemenea, lucrătorii și întreprinderile vor trebui să fie mai bine pregătiți pentru a putea răspunde cererii crescute, atât a angajaților cât și a angajatorilor, de a crește calitatea locului de muncă prin introducerea de noi metode de lucru, utilizarea sporită a TIC, schimbările în statutul ocupațional, mobilitatea ocupațională și geografică etc. În ceea ce privește furnizarea formării profesionale specifice pentru experții în domeniile de înaltă tehnologie, intervențiile FSE vor sprijini, de asemenea, dezvoltarea abilităților relevante pentru sectoarele cu potențial de creștere la nivel regional sau local. În domeniul protecției mediului, se va desfășura o pregătire specifică semnificativă, știut fiind faptul că formarea profesională adecvată în acest domeniu poate conferi avantaje forței de muncă, printr-o cunoaștere mai bună a măsurilor legate de atenuarea efectelor încălzirii globale și a riscurilor asociate acesteia, precum și a nevoii de adaptare. Astfel, va fi furnizată formare

profesională în: managementul poluării atât preventiv cât și corectiv, optimizarea utilizării resurselor materiale, reducerea riscului distrugerii mediului sau înlăturarea respectivelor efecte, tehnologii și produse "curate", managementul resurselor, precum energiile regenerabile și managementul ecosistemului. Aceste acțiuni vor avea ca rezultat condiții de muncă mai curate și mai sănătoase. Se va ține cont și de cerințele de dezvoltare ale zonelor cel mai puțin favorizate (orașe mici, sate, dar și localități izolate și montane cu economii în creștere).

Se va furniza formare profesională atât personalului medical cât și medicilor, inclusiv în domeniul medicinei muncii (sănătatea și securitatea la locul de muncă). Totodată, problematica mediului și asigurarea sănătății vor fi abordate transversal în cadrul programelor de formare. Se vor organiza campanii pentru prevenirea îmbolnăvirilor, cum ar fi promovarea controalelor medicale regulate, informarea asupra efectelor dăunătoare ale tutunului și alcoolului, promovarea păstrării unor condiții adecvate de muncă, fără factori de risc (cum sunt stresul, zgomotul și poluarea), prevenirea unor eventuale valuri de căldură asupra copiilor și bătrânilor. Activitățile din cadrul acestor intervenții vor contribui, în ansamblu, la sensibilizarea angajaților asupra schimbărilor economice, sociale, tehnologice și asupra condițiilor de mediu.

Operațiunile propuse se vor concentra pe creșterea cunoștințelor specifice, expertizei și competențelor, atât pentru angajatori cât și pentru angajați, privind schimbările și evoluțiile economice actuale. Acest domeniu major de intervenție va încuraja furnizarea formării profesionale specializate, introducerea unor forme moderne de organizare a muncii, acțiuni inovative menite să crească productivitatea muncii și armonizarea muncii cu viața de familie, inclusiv prin programe de lucru mai flexibile. În același timp, se va urmări promovarea inițiativelor din domeniul ocupării, în ceea ce privește flexibilitatea și securitatea (flexicuritatea) pe piața muncii, în special pentru promovarea îmbătrânirii active și participării femeilor pe piața muncii.

În România, flexibilitatea diversitatea formelor de organizare a muncii sunt reduse și nu există o flexibilitate și o mobilitate a forței de muncă. Prin POS DRU se vor promova activități care se vor concentra pe utilizarea formelor flexibile de organizare a muncii și pe sprijinul competitivității întreprinderilor și organizațiilor din sectoarele economice cu potențial de creștere.

Operațiuni orientative

- Sprijinirea metodelor inovative de organizare flexibilă a muncii, inclusiv noi practici de lucru și îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- Furnizarea de formare profesională la locul de muncă pentru dezvoltarea competențelor angajaților în scopul creșterii calității și productivității muncii;
- Sprijinirea activităților și măsurilor de prevenire a bolilor profesionale, de promovare a sănătății și securității în muncă, cât și pentru asigurarea unui mediu de lucru prietenos și încurajarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie;
- Promovarea și sprijinirea formării profesionale a personalului din domeniul managementului sănătății și a personalului medical;
- Campanii de informare și conștientizare pentru schimbarea în mediile de lucru a atitudinilor sociale și stereotipurilor față de grupurile vulnerabile;
- Promovarea formării profesionale în domeniul noilor tehnologii, inclusiv TIC, protecției mediului și controlului poluării;
- Promovarea schimburilor de experiență trans-naționale în ceea ce privește creșterea adaptabilității;
- Acordarea de certificate de calitate/premii întreprinderilor care promovează organizarea flexibilă a muncii și servicii pentru facilitarea reconcilierii vieții de familie a propriilor angajați cu activitatea profesională.

3.2.3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă

Promovarea inițiativelor pentru partenerii sociali și dezvoltarea capacității acestora, ca parte a dialogului social, sunt domenii care trebuie consolidate. Operațiunile promovate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor sprijini îmbunătățirea capacității partenerilor sociali și a societății civile, respectiv a sindicatelor, patronatelor, comitetelor sectoriale, ONG-urilor, Pactelor Regionale și Parteneriatelor Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială și Secretariatelor Tehnice Permanente ale acestora, a altor rețele relevante în domeniile ocupării forței de muncă și în domeniul social, pentru a contribui pe deplin la dezvoltarea resurselor umane din România.

Eforturile pentru implementarea dezvoltării durabile implică schimbări și oportunități la nivel național și la nivel de întreprindere, cu o influență semnificativă asupra lucrătorilor. În calitate de reprezentanți ai acestora, sindicatele joacă un rol deosebit de important în facilitarea atingerii dezvoltării durabile ținând cont de experiența lor în abordarea schimbărilor industriale, de faptul că acordă prioritate protecției condițiilor de muncă și a mediului înconjurător și de promovarea pe care o realizează privind responsabilitatea socială și dezvoltarea economică. Rețeaua de colaborare existentă între sindicate și membrii lor reprezintă canale importante prin care pot fi sprijinite conceptele și practicile de dezvoltare durabilă. Tripartitismul și bipartitismul oferă baza pentru consolidarea colaborării dintre angajați și reprezentanții lor, guvern și angajatori în implementarea dezvoltării durabile. De aceea este deosebit de important ca sindicatele și patronatele să își continue eforturile pentru creșterea capacității, în special în vederea dezvoltării activităților din domeniul educației, învățării pe tot parcursul vieții, măsurilor de ocupare a forței de muncă și incluziunii sociale. Operațiunile FSE finanțate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor consolida parteneriatul atât dintre partenerii sociali, Comitetele Sectoriale, societatea civilă, cât și dintre acestea și autoritățile și instituțiile publice și alți actori economici importanți, pentru oferirea celor mai bune strategii de dezvoltare la nivel național, regional și local.

Totodată societatea civilă, ONG-urile sunt angajate activ, deși nu pe scară largă, în dezvoltarea unei abordări comprehensive și multidisciplinare față de prevenirea și lupta împotriva excluziunii sociale a grupurilor vulnerabile. Domeniile de activitate în care intervențiile serviciilor publice nu au avut rezultatele scontate au fost preluate de reprezentanții societății civile care doresc să rezolve cât mai multe din problemele persoanelor supuse riscului excluziunii sociale. Pentru a extinde și eficientiza intervențiile lor, ONG-urile trebuie să-și consolideze capacitatea administrativă și să-și crească potențialul de acțiune ca parteneri de încredere ai entităților din domeniul serviciilor sociale, autorităților și instituțiilor publice, spre beneficiul publicului larg.

Prin tipul de operațiuni promovate se va urmări îmbunătățirea capacității reprezentanților partenerilor sociali și ai societății civile de a furniza informații publice de încredere și servicii de consiliere civică, de a încuraja inițiativele de implicare a comunităților locale în viața publică, de monitorizare a activității instituțiilor publice, de participare la procesele decizionale etc. În general, operațiunile vor sprijini sindicatele, patronatele și ONG-urile, inclusiv ONG-urile active în problematica populației roma, să își dezvolte capacitatea de a elabora strategii, planuri de acțiuni și reglementări proprii, cu scopul de a crește impactul lor în societate.

În vederea promovării și stimulării principiului parteneriatului, în cadrul acestui domeniu major de intervenție va fi acordat sprijin pentru măsurile și activitățile întreprinse în comun de partenerii sociali. Astfel, vor fi sprijinite Pactele Regionale și Parteneriatele locale pentru Ocupare și Incluziune socială. Pentru asigurarea funcționalității acestor Pacte, FSE va contribui

la finanțarea Secretariatelor Tehnice Permanente ale acestora, în conformitate cu regulamentele comunitare.

Alocarea financiară pentru partenerii sociali, în cadrul acestei axe prioritare, reprezintă, în conformitate cu art. 5 din Regulamentul nr. 1081/2006, 2,26% din alocarea financiară totală a programului. Având în vedere că există și alte activități destinate partenerilor sociali, finanțate în cadrul altor axe prioritare, cum ar fi calitate în FPC, adaptabilitate (formare în domeniul flexicurității, al noilor forme de organizare a muncii etc;), alocarea totală pentru partenerii sociali se ridică la aproximativ 3%.

Operațiuni orientative

- Asistență și sprijin pentru elaborarea planurilor de acțiune pentru încurajarea și dezvoltarea parteneriatelor;
- Identificarea și implementarea modalităților de creștere a interesului angajatorilor și al altor actori relevanți pentru creșterea investițiilor în resursele umane și creșterea responsabilității sociale a întreprinderilor;
- Dezvoltarea capacității interne a partenerilor sociali de a promova dezvoltarea resurselor umane, cu accent pe standarde și certificare;
- Consolidarea capacității ONG-urilor de cooperare cu autoritățile publice centrale și locale, în vederea promovării inițiativelor comune pentru incluziune socială, inclusiv dezvoltarea serviciilor de voluntariat și caritate;
- Îmbunătățirea capacității de sprijinire a inițiativelor de dezvoltare a responsabilității civice, prin participarea la dezbateri publice și facilitarea accesului la informații publice;
- Dezvoltarea inițiativelor de încurajare a rețelelor la nivel național și al UE;
- Dezvoltarea serviciilor de consultanță pentru ONG-uri și pentru inițiativele care promovează ocuparea și incluziunea socială, inclusiv pentru partenerii sociali activi pe piața muncii;
- Campanii de conștientizare și sprijin pentru parteneriatele sociale și locale în vederea transformării muncii nedeclarate în ocupare formală.

3.2.4 Axa Prioritară 4: Modernizarea Serviciului Public de Ocupare

Obiective

Obiectivul general al acestei axe prioritare este: creșterea calității, eficienței și transparenței serviciilor de ocupare furnizate de Serviciul Public de Ocupare (ANOFM).

Următoarele *obiective specifice* vor contribui la realizarea obiectivului general:

- creșterea nivelului de servicii de tip „self service” promovate de agențiile de ocupare;
- creșterea calității managementului în Serviciul Public de Ocupare (SPO);
- îmbunătățirea competențelor angajaților SPO pentru furnizarea serviciilor către clienți;
- creșterea furnizării măsurilor active de ocupare, în special a programelor de formare profesională pentru șomeri.

Fundamentare

Dinamica semnificativă și rapiditatea schimbărilor de pe piața muncii din România necesită atât identificarea și implementarea de noi măsuri de ocupare, cât și dezvoltarea și extinderea celor existente, ca răspuns la noile cerințe ale pieței muncii, precum și dezvoltarea și modernizarea SPO, ca o cerință identificată și în Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare a Forței de Muncă 2005 (JAP).

Grupul țintă al acestei AP îl reprezintă personalul ANOFM, inclusiv al structurilor sale teritoriale.

Măsurile de modernizare și de creștere a calității implementate până în prezent de SPO au fundamentat dezvoltarea unor servicii de ocupare moderne. Tendințele în domeniul ocupării pun accentul pe furnizarea de servicii personalizate și pe planuri individuale de acțiune. În acest sens, este necesară creșterea nivelului de competențe sociale și profesionale ale personalului propriu SPO în scopul elaborării și aplicării planurilor individuale de acțiune pentru și împreună cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă precum și ale efectuării preselecției candidaților în funcție de cererile de forță de muncă. Toate informațiile din planul individual de acțiune vor fi integrate într-o bază de date a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care va include și informații nestructurate cu privire la experiența în muncă și la competențele solicitantului, ca parte standardizată pentru toți solicitanții de locuri de muncă.

Informațiile privind cererea de competențe pe piața muncii sunt insuficiente și din cauza sistemului limitat de înregistrare a locurilor de muncă vacante utilizat în prezent de SPO. Astfel, informațiile se referă doar la denumirea postului, conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) și la câteva din cerințele postului, în special certificatul reprezentând nivelul calificării solicitate, ceea ce nu reprezintă suma tuturor competențelor dobândite la locul de muncă. Această lipsă de informații în clasificarea locurilor de muncă vacante determină dificultăți în procesul de mediere a locurilor de muncă. În acest sens, SPO trebuie să își dezvolte propriul sistem de înregistrare a locurilor de muncă vacante, bazându-se în special pe Standardul Internațional de Clasificare a Ocupațiilor (ISCO), care are ca principal avantaj clasificarea ocupațiilor în funcție de activitatea desfășurată și de tipul și nivelul de competențe necesare.

În același timp, SPO își va dezvolta propriul sistem de înregistrare a informațiilor de pe piața muncii, în scopul asigurării transparenței serviciilor de ocupare oferite și implementării serviciilor de tip „self-service” la nivelul tuturor agențiilor de ocupare.

În acest context, operațiunile din cadrul acestei axe prioritare vor sprijini întărirea capacității administrative a agențiilor de ocupare la nivel național, județean și local, luând în considerare necesitatea viitoare de modernizare a acestui serviciu, cât și necesitatea dezvoltării serviciilor oferite în prezent indivizilor.

Abordarea modernizării SPO va ține cont, de asemenea, de considerente geografice, economice și sociale. În acest scop, pe lângă procesul general de modernizare care va avea loc la nivel național, agențiile de ocupare județene își vor elabora propriile planuri de dezvoltare, adaptate la particularitățile și profilul regiunilor lor.

Mai mult chiar, intervențiile finanțate din FSE vor sprijini SPO în vederea reconsiderării problematicii combaterii șomajului neînregistrat, în special în zonele rurale și pentru grupurile vulnerabile (populație romă, persoane cu dizabilități, tineri de peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat pentru protecția copilului, cât și alte categorii de persoane aflate în dificultate).

Prin asigurarea transparenței serviciilor oferite și a calității informațiilor privind piața muncii, SPO poate realiza o implementare adecvată a programelor de ocupare. Pentru îmbunătățirea calității informațiilor privind piața muncii, așa cum este recomandat și în JAP, SPO își va îmbunătăți capacitatea de a realiza studii, analize și prognoze pe piața muncii. Informațiile furnizate de aceste analize, studii și prognoze sunt necesare atât în procesul de elaborare a strategiilor și politicilor de ocupare, cât și pentru implementarea acestora.

În vederea creșterii eficienței intervențiilor programate, va fi posibilă aplicarea principiului complementarității între Fondurile Structurale, în conformitate cu art. 34 din Regulamentul (CE) 1083/2006, respectiv finanțarea de acțiuni care fac obiectul intervențiilor din FEDR, în limitele și condițiile stabilite în acest sens, până la max.10% din finanțarea Comunitară alocată pentru această axă prioritară, cu condiția ca aceste acțiuni să fie necesare pentru implementarea corespunzătoare a operațiunii și să aibă o legătură directă cu aceasta.

Domenii majore de intervenție:

- Întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare;
- Formarea personalului propriu SPO.

Indicatori

Indicator	Unitate	Bază	An de bază	Țintă (2015)	Sursă
Indicatori de realizare imediată (Output)					
Număr agenții de ocupare sprijinite	nr.	35	2005	200	Sistemul de monitorizare al Programului
Număr analize și prognoze privind piața muncii	nr	-	2005	36	Sistemul de monitorizare al Programului
Număr personal cuprins la cursuri de formare	nr	1.048	2004	3.000 ^{a)}	Sistemul de monitorizare al Programului
Indicatori de rezultat					
Număr de agenții de ocupare care oferă „self-service”	Nr.	0	2006	100	Sistemul de monitorizare al Programului
Ponderele agențiilor de ocupare certificate în sistemul de management al calității	%	90	2005	95	Sistemul de monitorizare al Programului
Ponderele personalului participant la cursuri care a obținut certificat	%	70	2004	80	Sistemul de monitorizare al Programului
Ponderele șomerilor cuprinși în programele de formare din totalul șomerilor care au beneficiat de cel puțin o măsură activă de ocupare	%	6.68	2005	10	Sistemul de monitorizare al Programului/studii

a) Ținta se referă la numărul de persoane din grupurile țintă sprijinite, indiferent de numărul de cursuri finanțate din FSE la care acestea au participat.

3.2.4.1. Întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare

Modernizarea Serviciului Public de Ocupare, reprezentat de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă și agențiile sale județene, a început în anul 2002 și a vizat descentralizarea serviciilor de ocupare, îmbunătățirea și diversificarea serviciilor furnizate beneficiarilor, respectiv angajatorilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și șomerilor. Pentru a avea un impact decisiv pe piața muncii, SPO trebuie să dețină capacitatea de a acționa rapid și dacă este posibil, chiar de a anticipa schimbările. De aceea, este esențial să se consolideze capacitatea de analiză a pieței muncii, de a elabora previziuni în acest sens și de a acționa strategic în furnizarea serviciilor de ocupare. În acest scop, SPO trebuie, de asemenea, să își

consolideze principalul rol de coordonator al diferiților furnizori de servicii de ocupare de pe piața muncii. În cadrul procesului de extindere și îmbunătățire a serviciilor de ocupare, SPO va lua în considerare și necesitatea abordării șomajului neînregistrat, în special în zonele rurale și pentru grupurile vulnerabile (populație romă, persoane cu dizabilități, tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat pentru protecția copilului etc.). Operațiunile finanțate din FSE vor sprijini, de asemenea, intervenții diferențiate din punct de vedere geografic și social, răspunzând astfel dificultăților specifice și grupurilor sociale existente la nivel regional și local. Astfel, vor fi promovate acțiuni care vor conduce la îmbunătățirea relației dintre SPO și clienții săi, precum și la un acces crescut la măsurile active de ocupare.

SPO va dezvolta o atitudine pro-activă față de cei aflați în căutarea unui loc de muncă, urmărindu-se nu numai înregistrarea solicitantului, ci și acordarea de servicii personalizate, orientate spre creșterea capacității de ocupare a acestuia, începând cu analiza imediată a profilului solicitantului, identificarea potențialelor obstacole în integrarea/reintegrarea pe piața muncii și continuând cu dezvoltarea unui plan personalizat de acțiune pentru integrare/reintegrare și asigurarea sprijinului chiar și după semnarea contractului de muncă.

Pentru a-și îndeplini principala sa atribuție de furnizor de informații și pentru a-și îmbunătăți metodele de lucru, SPO va asigura un sistem informatizat comprehensiv. Acest sistem va facilita accesul la informație pentru clienți. SPO trebuie să garanteze calitatea, conținutul și relevanța informațiilor și trebuie să ofere asistență extinsă utilizatorilor sistemului. De asemenea, pentru a facilita procesul de furnizare a serviciilor de ocupare, în majoritatea agențiilor de ocupare vor fi promovate serviciile de tip „self-service”. Resursele economisite prin intermediul noilor metode vor fi redirecționate către consiliere și asistență personalizată, care urmăresc eliminarea lipsurilor privind nivelul de calificare și forța de muncă, precum și către problemele legate de organizarea internă.

În scopul creșterii numărului locurilor de muncă intermediare, SPO va dezvolta rețele puternice cu autoritățile regionale/locale, cu partenerii sociali și cu furnizorii de educație și formare profesională. Aceștia sunt actorii care trebuie implicați în implementarea politicilor de ocupare și sociale, cu rol în luarea deciziilor la nivel local. Astfel de parteneriate sunt fundamentale pentru o abordare cuprinzătoare a șomajului și pentru reducerea nivelului dependenței de ajutoarele sociale și de cele de șomaj (în special în zonele rurale).

Modernizarea SPO crește oportunitățile pentru un număr mai mare de persoane în identificarea unui loc mai bun de muncă. Serviciul Public de Ocupare va fi mai bine dotat pentru a anticipa și pentru a soluționa eventualele neconcordanțe de pe piața muncii și pentru a garanta faptul că mobilitatea ocupațională și geografică a lucrătorilor va fi asigurată. Prin operațiunile de îmbunătățire a performanțelor SPO, se vor obține servicii personalizate mai bune de asistență pentru beneficiarii SPO.

Operațiuni orientative

- Dezvoltarea și implementarea acțiunilor inovative și transnaționale în sprijinul modernizării SPO;
- Dezvoltarea serviciului de asistență personalizată și abordare individuală pentru șomerii cu dificultăți de integrare/reintegrare pe piața muncii;
- Dezvoltarea serviciilor de tip “self-service”;
- Dezvoltarea soluțiilor pentru abordarea șomajului neînregistrat, în special în mediul rural și pentru grupurile vulnerabile;
- Dezvoltarea bazei de date privind serviciile furnizate, locurile de muncă vacante și angajatorii;
- Elaborarea de analize, studii, cercetări și prognoze privind piața muncii, incluzând

- nivelul general al muncii nedeclarate sau al ocupării informale;
- Extinderea sistemului de management al calității;
- Îmbunătățirea sistemului de furnizare a serviciilor de formare profesională pentru forța de muncă (ex. centre de formare profesională a adulților);
- Elaborarea și implementarea instrumentelor adecvate pentru monitorizarea și evaluarea impactului real al măsurilor active pe piața muncii;
- Dezvoltarea de acțiuni pentru o mai bună vizibilitate a SPO și a serviciilor pe care acesta le oferă.

3.2.4.2. Formarea personalului SPO

În crearea și dezvoltarea unui SPO modern, formarea profesională și actualizarea cunoștințelor personalului au o deosebită importanță. Personalul angajat va trebui să conștientizeze într-o mai mare măsură îndatoririle ce le revin ca urmare a proceselor care au loc în economie și pe piața muncii. Personalul SPO trebuie să răspundă la aceste schimbări rapid, eficient și la un înalt nivel profesional. Pentru a atinge acest obiectiv, SPO va elabora o strategie de pregătire pentru calificarea și recalificarea personalului implicat în furnizarea serviciilor de ocupare pentru clienți. Programele de formare vor trebui să crească nivelul de conștientizare în rândul funcționarilor publici privind o nouă cultură a serviciilor și vor oferi aptitudinile necesare pentru a face față principalelor schimbări ca urmare a evoluțiilor din economie și de pe piața muncii, la nivel regional și local. Se va urmări o corelare mai mare între programele de formare și activitățile desfășurate, precum și o mai mare coerență între activitățile de formare și inovațiile întreprinse la nivel organizatoric și al managementului.

Totodată, prin consolidarea noilor proceduri de lucru și printr-o nouă abordare a serviciilor furnizate de personalul care lucrează direct cu clienții, activitățile de formare vor avea în vedere crearea rețelelor instituționale și dezvoltarea și remodelarea competențelor manageriale. În ceea ce privește managerii, se vor asigura programe de formare, în domenii de calificare mai înalte, admitând că, în cadrul programelor furnizate până acum, anumite cerințe profesionale nu au fost satisfăcute încă, și că instrumente specifice, cum ar fi mai buna corelare a cererii cu oferta pieței muncii necesită o atenție deosebită. Mai mult, se va oferi formare în domeniul elaborării strategii de marketing și comunicare.

Operațiunile finanțate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor include: modele de programe de formare, vizând dezvoltarea unor competențe specifice pentru implementarea serviciilor de ocupare (informare și orientare, corelarea cererii cu oferta, furnizarea serviciilor personalizate), cu proiecte adresate calificării și uniformizării calității ofertei de servicii la nivelul întregii țări; dezvoltarea competențelor privind analiza și prognoza pieței muncii, medierea locurilor de muncă și noi servicii specializate inovative pentru clienții SPO.

Operațiunile finanțate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor sprijini activitățile desfășurate în vederea consolidării capacității Serviciului Public de Ocupare pentru furnizarea serviciilor de ocupare. Astfel, Serviciul Public de Ocupare își va intensifica eforturile pentru creșterea calității serviciilor furnizate, prin creșterea nivelului competențelor sociale și profesionale ale personalului, luând în considerare unul dintre principalele obiective ale Strategiei Europene de Ocupare, care stipulează că măsurile active de ocupare ar trebui să aibă cea mai mare pondere în cadrul serviciilor de ocupare.

Operațiuni orientative

- Îmbunătățirea sistemului de formare profesională a personalului SPO, inclusiv modele de programe de formare;
- Formarea personalului SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare și asistență,

- inclusiv a serviciilor pentru persoane cu nevoi speciale (populația romă, persoanele cu dizabilități, tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat pentru protecția copilului, alte categorii de persoane aflate în situație de risc);
- Formarea personalului SPO pentru promovarea unei abordări integratoare privind egalitatea de gen și nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile;
 - Formare pentru utilizarea intensivă a tehnologiilor moderne de informare și comunicare;
 - Formare și acțiuni inovative și trans-naționale pentru sprijinirea noilor forme de organizare și management;
 - Dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului pentru realizarea analizelor și prognozelor pe piața muncii, planificărilor, activităților cu grupurile speciale etc.

3.2.5 Axa Prioritară 5: Promovarea măsurilor active de ocupare

Obiective

Obiectivul general al acestei axe prioritare este: facilitarea integrării pe piața muncii a șomerilor tineri și a șomerilor de lungă durată, atragerea și menținerea unui număr mai mare de persoane pe piața muncii, inclusiv în zonele rurale și sprijinirea ocupării formale.

Următoarele *obiective specifice* vor contribui la realizarea obiectivului general:

- creșterea participării șomerilor de lungă durată la programe integrate de măsuri active de ocupare;
- creșterea participării la programe integrate de ocupare a persoanelor din agricultura de subzistență;
- îmbunătățirea ocupării participanților din zonele rurale în programe integrate de ocupare.

Fundamentare

Creșterea ratei de ocupare până la ocupare totală, așa cum este stabilit în cadrul SEO și în documentele strategice naționale, reprezintă un obiectiv principal și implică promovarea măsurilor active și preventive de ocupare, conducând la diminuarea ratei șomajului și a inactivității.

Principalele grupuri țintă pentru această axă prioritară sunt:

- șomerii tineri și șomerii de lungă durată;
- șomerii peste 45 de ani;
- persoanele inactive și descurajate;
- persoanele din mediul rural ocupate în agricultura de subzistență.

Luând în considerare efectele negative ale scăderii demografice continue, ale restructurării economice și adaptarea la nevoile pieței, politica de ocupare a României vizează combaterea șomajului și inactivității prin măsuri de ocupare cu caracter activ, preventiv, inovativ și flexibil. Aceste tipuri de măsuri au fost stabilite prin Legea asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (intrată în vigoare în 2002, cu modificările și completările ulterioare). Măsurile prevăzute au o abordare pe tot parcursul vieții, concentrându-se pe grupuri de persoane cu o situație dificilă pe piața muncii, de exemplu, tinerii și șomerii de lungă durată. O atenție specială se va acorda șomajului de lungă durată, care înregistrează rate peste media UE.

Promovarea măsurilor active de ocupare și a măsurilor preventive vor avea rezultate pozitive asupra mentalității șomerilor și a angajatorilor, în ceea ce privește ocuparea. Mai mult, aceasta înseamnă înlăturarea diferitelor obstacole privind accesul pe piața muncii, furnizarea de servicii de asistență și consiliere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, facilități pentru accesul la diferite măsuri active și înlăturarea capcanei inactivității.

Măsurile active de ocupare vor include, de asemenea, programe de formare în domeniul antreprenoriatului pentru tineri, șomerii de lungă durată și persoanele inactive, inclusiv din zona rurală și agricultura de subzistență, dându-le posibilitatea să devină activi pe piața muncii, să obțină cunoștințele de bază privind elaborarea unui plan de afaceri, legislația aplicabilă, aspecte de marketing, strategii orientate spre client etc. Odată ce devin persoane juridice, stimulentele și sprijinul financiar va fi furnizat în cadrul POS Creșterea Competitivității Economice.

Incidența șomajului de lungă durată are, la ora actuală, ponderea cea mai mare din totalul șomajului în România, ceea ce demonstrează că, în timp ce șomajul funcțional de scurtă durată a scăzut din diferite motive, șomajul de lungă durată a rămas relativ constant și uneori a avut o ușoară creștere. Persistența în România a ratei șomajului de lungă durată reflectă capacitatea scăzută a economiei românești de a genera suficiente locuri de muncă și rigiditatea pieței de muncă locale care, în unele cazuri, nu permite corelarea cererii cu oferta de forță de muncă.

O altă problemă, cu care se confruntă România, este rata ridicată a ocupării în agricultură (32,2% în 2005), aflată într-o tendință descrescătoare. Dacă se ia în considerare situația ocupării în agricultură (în cea mai mare parte lucrători familiari neremunerați și lucrători independenți) și eliberarea în viitor a surplusului de forță de muncă din agricultură, România trebuie să adopte măsuri urgente pentru redirectionarea acestei oferte uriașe de forță de muncă. Direcția cea mai potrivită este sectorul serviciilor, iar mijloacele de obținere a acestei schimbări de la agricultura de subzistență la ocuparea formală în alte sectoare economice sunt: promovarea educației, formării profesionale și a oportunităților de ocupare a populației din zonele rurale, consilierea și asistența pentru demararea unei afaceri și alte activități independente.

Luând în considerare toate acestea, două domenii majore de intervenție au fost stabilite: dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare și promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă. Având în vedere existența discrepanțelor semnificative la nivel regional și urban/rural în ceea ce privește ocuparea (în termeni de rată de activitate și rată de ocupare, șomaj, ratele de participare la sectoarele economice, participarea pe piața muncii pe grupuri de vârstă), aceste domenii majore de intervenție vor fi implementate în mod adecvat în fiecare regiune. Măsurile active de ocupare vor fi, de asemenea, promovate în cadrul proiectelor de regenerare urbană în vederea incluziunii sociale a grupurilor/comunităților locale marginalizate.

În vederea creșterii eficienței intervențiilor programate, va fi posibilă aplicarea principiului complementarității între Fondurile Structurale, în conformitate cu art. 34 din Regulamentul (CE) 1083/2006, respectiv finanțarea de acțiuni care fac obiectul intervențiilor din FEDR, în limitele și condițiile stabilite în acest sens, până la 10% (15% în cazul în care se aplică Articolul 3(7) al Regulamentului 1081/2006) din finanțarea Comunitară alocată pentru această axă prioritară, cu condiția ca aceste acțiuni să fie necesare pentru implementarea corespunzătoare a operațiunii și să aibă o legătură directă cu aceasta.

Domenii majore de intervenție

- Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare;
- Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă.

Indicatori

Indicator	Unitate	Baza	An de bază	Ținta (2015)	Sursa
(Indicatori de realizare imediată (Output))					
Numărul șomerilor de lungă durată participanți la programele integrate, dintre care: <ul style="list-style-type: none"> • femei • tineri 	Nr.	34.806 ^{a)} <ul style="list-style-type: none"> • 15.170 • 8.399 	2005	65.000 <ul style="list-style-type: none"> • 30.000 • 16.000 	Sistemul de monitorizare a Programului
Numărul participanților din zonele rurale la programe integrate	Nr.	96,790 ^{b)}	2005	150,000	Sistemul de monitorizare a Programului
Indicatori de rezultat					
Pondere șomerilor de lungă durată care au participat la programe integrate certificați, din care: <ul style="list-style-type: none"> • femei • tineri 	%	55	2005	60	Sistem monitorizare a Programului/studii
Pondere participanților din mediul rural la programele integrate certificați, dintre care: <ul style="list-style-type: none"> • femei 	%	c)	2005	50	Sistem de monitorizare a Programului/studii
Pondere participanților din zonele rurale certificați în cadrul programelor integrate, care au obținut un loc de muncă	%	^{0c)}	2005	15	Sistem de monitorizare a Programului/studii

a) participanți care au beneficiat în principal de servicii de consiliere și formare, din care 29.312 numai de servicii de consiliere (buget de stat)

b) participanți care au beneficiat în principal de programe de consiliere și informare (buget de stat)

c) nu există date disponibile, se vor determina ulterior.

3.2.5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare

Atragerea și menținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, reducerea șomajului și a inactivității, prin creșterea cererii și ofertei de muncă sunt obiective cheie ale Strategiei DRU a României. Activitățile finanțate prin FSE vor urmări îmbunătățirea atractivității locurilor de muncă și calitatea productivității muncii, prevenirea excluderii de pe piața muncii, reducerea disparităților regionale în ceea ce privește ocuparea, șomajul și productivitatea muncii, în special în regiunile mai puțin dezvoltate. Având în vedere faptul că ratele șomajului în rândul tinerilor și lucrătorilor vârstnici sunt mai ridicate decât pentru celelalte grupuri, acest domeniu major de intervenție va ținti facilitarea ocupării, indiferent dacă este vorba de prima angajare, revenirea pe piața muncii după o întrerupere sau dorința de a prelungi viața activă. În cadrul

acestui domeniu major de intervenție, vor fi sprijinite operațiuni în vederea creșterii participării tinerilor și șomerilor de lungă durată, între care tinerii constituie o prioritate, la măsuri active specifice, care le vor da posibilitatea să se reintegreze pe piața muncii.

Problema șomajului de lungă durată există de cele mai multe ori în orașele în care sunt și probleme legate de reconversie, pentru rezolvarea acestora fiind necesară inițierea unor măsuri adiționale, cum sunt centre pentru personalul restructurat al întreprinderilor, servicii de ocupare pentru grupurile defavorizate și agenții de muncă temporară.

Scopul principal al acțiunilor FSE în cadrul acestui domeniu major de intervenție este de a determina creșterea adaptabilității șomerilor tineri și de lungă durată la schimbările continue de pe piața muncii. Acesta este un domeniu corelat cu AP 4 "Modernizarea Serviciului Public de Ocupare" care stimulează, de asemenea, intervenția agenților private de plasare. Măsurile promovate vor urmări sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, furnizarea de servicii de ocupare angajatorilor privați și publici, sprijinirea persoanelor care primesc asistență socială în vederea găsirii rapide a unui loc de muncă, astfel încât să devină capabile să se întrețină singure și să își întrețină familiile, furnizarea de asistență persoanelor cu capacitate redusă de muncă pentru identificarea unui loc de muncă.

În acest scop, vor fi promovate măsuri de informare și consiliere profesională, asistență în planificarea carierei și căutarea unui loc de muncă, job-cluburi, perioade de probă, programe de educație și formare, formare la locul de muncă, programe locale de ocupare în lucrări publice etc.

În același timp, proiectele vor asigura stimulente de ocupare pentru angajatorii care angajează tineri și șomeri de lungă durată, în special persoane greu de angajat. În cadrul acestor scheme pot fi, de asemenea, promovate locurile de muncă cu caracter sezonier.

Operațiuni orientative

- Sprijinirea tuturor activităților privind măsurile active de ocupare:
- Elaborarea și implementarea de planuri de acțiune individualizate, furnizarea de asistență pentru căutarea unui loc de muncă, servicii de orientare și formare pentru șomeri tineri și șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă revenite pe piața muncii după o perioadă de absență;
- Dezvoltarea și implementarea unor măsuri și acțiuni trans-naționale pentru promovarea mobilității ocupaționale și geografice;
- Măsuri pentru o mai bună corelare între aptitudinile individuale, educație și potențialul de muncă și oportunitățile de pe piața muncii (echilibru și diagnoza muncii);
- Elaborarea și implementarea metodelor inovative pentru promovarea ocupării în rândul șomerilor tineri și de lungă durată;
- Promovarea sistemelor duale de finanțare pentru ocuparea tinerilor prin combinarea formării în școlile profesionale și practica în întreprinderi⁴⁸

⁴⁸ Sistemul dual combină formarea în școlile profesionale cu practica în întreprinderi. Persoanele formate sunt cursanți angajați în întreprinderi, cărora, pe perioada formării li se acordă salarii și li se plătesc asigurările sociale. Principalul avantaj este acela că, întrucât formarea este în mediu real, trecerea de la formare la muncă se face foarte ușor.

3.2.5.2 Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă

În ultimele decenii, s-au constatat schimbări semnificative în zonele rurale⁴⁹ și în structura activităților agricole. Pământul lucrat în cooperative a fost restituit foștilor proprietari sau a fost distribuit între lucrătorii cooperativelor care și-au pierdut locurile de muncă. Astăzi, deținerea pământului este foarte fragmentată, astfel încât majoritatea fermierilor sunt limitați la agricultura de subsistență.

În contextul POS DRU, prin populația ocupată în agricultură se înțelege populația care are un venit din activitățile agricole, fie ca tehnicieni sau fermieri în întreprinderile agricole zootehnice fie producători agricoli autorizați independenți, în timp ce populația din agricultura de subsistență înseamnă lucrători familiali neremunerați, în cadrul producției gospodărești pentru consumul final propriu.

POS DRU va finanța operațiuni care urmăresc scoaterea din inactivitate a populației din zonele rurale, inactive din punct de vedere economic, care își câștigă existența din activitățile agricole de subsistență, desfășurate în propriile gospodării. Produsele obținute de către aceștia nu pot fi introduse în circuitul comercial, ci sunt folosite pentru propriul lor consum.

Populația în această situație se confruntă cu mari dificultăți în trecerea la stadiul de populație ocupată, are: nivelul educație, în general, de nivel obligatoriu și secundar, cu participând puțin sau de loc la programe de formare continuă. Operațiunile propuse în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor urmări orientarea acestui grup țintă spre sectoarele non-agricole, respectiv sectoarele industriei și serviciilor.

Programul va sprijini, de asemenea, participarea populației rurale la programe de formare adecvate, permițând forței de muncă să profite de avantajul oportunităților inerente ce decurg din managementul mediului și încurajarea respectului pentru mediu.

Pentru acele persoane care vor dobândi noi calificări în sectoarele economice non-agricole, intervențiile FSE vor furniza servicii personalizate de orientare și consiliere, programe de formare specifice adaptate la nevoile lor speciale, programe de plasare la locul de muncă și alte programe care urmăresc facilitarea accesului pe piața muncii în sectoare/activități non-agricole.

Proiectele finanțate prin FSE vor asigura calificarea populației rurale, în special a populației implicate în agricultura de subsistență, în zonele cu cerere pe piața regională sau locală: construcții, turism, servicii complementare, meșteșuguri specifice, servicii sociale sau de îngrijire a sănătății, tehnologia informației/telecomunicații etc. În cadrul acestui domeniu major de intervenție, populația rurală implicată în agricultura de subsistență va fi, de asemenea, sprijinită pentru obținerea altor competențe necesare dezvoltării personale și pentru facilitarea inserției lor pe piața muncii: prin module de limbi străine și TIC obligatorii etc.

Programul va sprijini, de asemenea, participarea populației rurale la programe de formare profesională adecvate, permițând forței de muncă să profite de oportunitățile inerente ce decurg din managementul mediului și încurajarea respectului pentru mediu. Modalitățile de furnizare a acestor programe vor include: seminarii și cursuri modulare, formare la locul de muncă, specializări etc. Programele de formare profesională vor cuprinde, totodată, module privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (inclusiv limitarea factorilor de risc la locul de muncă). Se va pune accentul, în special, pe promovarea metodelor și formelor de pregătire moderne și flexibile.

⁴⁹ Vezi nota de subsol 1, de la pag. 5

Dat fiind faptul că nevoile educaționale sunt mai mari, programele de formare vor include, de asemenea, componente de activare și motivare. Vor fi incluse în programele de formare și alte module, cum sunt cele privind promovarea dezvoltării durabile în zonele rurale și păstrarea unei bune stări de sănătate, ca o condiție de participare pe piața muncii (campanii personalizate destinate prevenirii riscurilor de îmbolnăvire, campanii de promovare a controalelor medicale regulate, de combatere a efectelor dăunătoare ale tutunului sau alcoolului etc). Obiectivul integrării populației inactive din zonele rurale, ca urmare a măsurilor personalizate de activare, va crea premisele pentru asigurarea sustenabilității pe termen lung, prin reducerea agriculturii de subzistență și dezvoltarea activităților lucrative.

În ceea ce privește plasarea la locul de muncă, operațiunile vor urmări furnizarea unor servicii mai accesibile și personalizate acestui grup țintă având în vedere sectoarele non-agricole, respectiv industrie și servicii, prin desfășurarea de campanii de informare locală și de conștientizare în ceea ce privește oportunitățile de ocupare în activități non-agricole, prin furnizarea de sprijin personalizat în găsirea unui loc de muncă și servicii de plasare, prin organizarea de job-cluburi în zonele rurale și burse de locuri de muncă etc.

Pentru creșterea mobilității forței de muncă din mediul rural, este, de asemenea, importantă desfășurarea campaniilor de promovare (care includ broșuri prezentând profile ocupaționale, motivarea pentru obținerea unui loc de muncă etc.) pentru mobilitatea ocupațională, sectorială și geografică a forței de muncă și alte măsuri inovative în această direcție.

Vor fi furnizate stimulente adecvate și mecanisme de distribuire a costului pentru întreprinderi și pentru indivizi (transport, alocație pentru instalare într-o nouă locație, alocație pentru existența zilnică, prime acordate pe baza performanței, costuri adiționale apărute ca urmare a participării la proiect, ca de exemplu, costurile rezultate din acordarea serviciilor de îngrijire pentru familiile dependente, costurile de întreținere pentru aceia care nu primesc salariu sau venit pe perioada participării la formare etc.), sprijin și stimulente pentru angajatori.

Pentru dezvoltarea unei culturi antreprenoriale în zonele rurale, programul va sprijini, de asemenea, campanii de promovare a antreprenoriatului, programe de formare și consiliere și alte servicii suport pentru dezvoltarea antreprenoriatului, pentru cei care doresc să demareze o mică afacere în zonele rurale.

Operațiuni orientative

- Dezvoltarea programelor integrate pentru formare, ocupare și alte măsuri de sprijin pentru populația din zonele rurale, care urmăresc reducerea agriculturii de subzistență;
- Măsuri pentru promovarea mobilității ocupaționale și geografice a forței de muncă din mediul rural, pentru a beneficia de toate oportunitățile de ocupare existente și pentru creșterea coeziunii regionale;
- Măsuri pentru îmbunătățirea mediului înconjurător în zonele rurale și a stării de sănătate a populației din mediul rural, cu scopul de a-i crește motivația, disponibilitatea și oportunitățile de participare pe piața muncii;
- Sprijin pentru membrii de familie aflați în îngrijire, servicii de asistență și alte activități asociate pentru a permite indivizilor să participe pe piața muncii;
- Promovarea programelor care sprijină și încurajează demararea afacerilor în activități non-agricole.

3.2.6 Axa Prioritară 6: Promovarea incluziunii sociale

Obiective

Obiectivul general al acestei axe prioritare este: facilitarea accesului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile și promovarea unei societăți inclusive și coezive în scopul asigurării bunăstării tuturor cetățenilor.

Următoarele *obiective specifice* vor contribui la atingerea obiectivului general:

- promovarea și sprijinul creării de noi locuri de muncă în structurile economiei sociale;
- creșterea nivelului de calificare pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile;
- îmbunătățirea nivelului de competențe al specialiștilor din domeniul incluziunii sociale.

Fundamentare

Această axă prioritară urmărește dezvoltarea de programe specifice pentru dezvoltarea personală, atât în scopul consolidării motivației pentru formarea profesională și integrării grupurilor vulnerabile pe piața muncii, cât și pentru îmbunătățirea accesului acestora pe piața muncii. Acțiunile specifice de combatere a discriminării directe și indirecte vor fi completate de măsuri de creștere a ratei de activitate.

Grupurile țintă pentru această axă prioritară au fost identificate în Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială (JIM):

- Populația romă;
- Persoanele cu dizabilități;
- Tinerii care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului;
- Femeile;
- Familiile cu mai mult de 2 copii;
- Familiile monoparentale;
- Copiii în situații de risc;
- Infracatorii și foștii delincvenți;
- Persoanele dependente de droguri și alcool;
- Persoanele fără adăpost;
- Victimele violenței domestice;
- Persoanele infectate cu HIV/SIDA;
- Persoanele afectate de boli profesionale;
- Refugiații, azilanții.

Incluziunea socială poate fi realizată cu succes numai folosind o abordare complexă, care se adresează tuturor aspectelor (ocupare, educație, locuință, îngrijirea sănătății, protecție socială etc.) și, în același timp, utilizând resursele disponibile pe deplin, în mod eficient și concentrat. Totuși, coordonarea eficientă poate fi obținută în cazul în care toți actorii relevanți sunt interesați, conștienți de beneficiile și scopurile unei astfel de acțiuni sincronizate și doresc să fie implicați. Aceasta se poate obține prin furnizarea unui acces adecvat la serviciile de bază (apă, electricitate etc), la informare, cât și prin asigurarea unui tratament non-discriminatoriu pentru a avea acces la toate oportunitățile oferite de societate.

Obiectivul de perspectivă al României este să construiască o societate inclusivă bazată pe înțelegere generală și respect. Deși s-au realizat progrese importante, mai sunt încă lucruri de făcut în beneficiul persoanelor care aparțin grupurilor vulnerabile, pentru a elimina decalajele care îi separă de majoritatea populației în ceea ce privește educația, cultura pentru muncă și competențele necesare pe piața muncii.

Obiectivul este acela de a concentra eforturile de prevenire și de sprijinire a acestor oameni în vederea obținerii unei formări profesionale adecvate și creșterii oportunităților de integrare pe

piața muncii. Aspectele educaționale, inclusiv includerea unor persoane dezavantajate în învățământul de masă vor fi urmărite în cadrul Axei Prioritare 1. În cazul celor mai defavorizate grupuri, îmbunătățirea capacității de a ocupa un loc de muncă se va baza pe o abordare integrată, care va lua în considerare complexitatea și acumularea problemelor care se ivesc din cauza dezavantajelor economice și sociale. Planurile individualizate de intervenție care urmăresc îmbunătățirea capacității de a ocupa un loc de muncă, cât și serviciile de sprijin adaptate nevoilor individuale trebuie să reprezinte principala direcție de acțiune întreprinsă în cazul incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

Populația romă reprezintă unul dintre grupurile cele mai defavorizate din societatea românească în ceea ce privește integrarea pe piața muncii; prin urmare, o atenție specială va fi acordată în vederea asigurării participării unui număr din ce în ce mai mare de persoane de etnie romă în proiectele integrate de sprijin. Populația de etnie romă, având o rată de inactivitate mai mare de 75% reprezintă o sursă importantă de potențial neutilizat. Populația roma va avea posibilitatea de a-și îmbunătăți standardele educaționale, de a-și identifica aptitudinile potențiale, de a-și utiliza și formaliza abilitățile antreprenoriale în vederea îmbunătățirii standardelor de viață fără amenințarea hărțuirii și discriminării. Recunoașterea valorii și beneficiilor pe care diversitatea și obiceiurile tradiționale le aduc în economie poate conduce la o schimbare reală și la inovație, atât în societate cât și la locul de muncă. Operațiile vor urmări motivarea lor pentru integrarea pe piața muncii, pentru integrarea lor în activități lucrative și pentru schimbarea mentalităților în ceea ce privește beneficiile educației.

Cooperarea transnațională va sprijini activitățile acestui program prin schimbul de bune practici, prin învățarea din experiențele celorlalți, prin promovarea inovării și a muncii în echipă, cât și prin furnizarea de oportunități mai vaste pentru cercetare și dezvoltare.

Pentru a consolida și promova incluziunea socială, crearea parteneriatelor locale, respectiv cooperarea între ONG-uri, organizațiile de voluntari, mediul de afaceri și autoritățile locale trebuie, de asemenea, încurajate. Se prevede un rol activ pentru parteneriatul local în furnizarea de servicii de sprijin familiilor, astfel încât responsabilitățile domestice să nu constituie o piedică în participarea pe piața muncii. Facilitățile și finanțarea trebuie să fie disponibile pentru a asigura nerestricționarea opțiunilor participanților. Aducerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii va fi intensificată prin formarea profesională și asistarea lor în găsirea și păstrarea unui loc de muncă și prin încurajarea angajatorilor pentru a le oferi mai multe oportunități. Formarea și ocuparea persoanelor cu dizabilități vor necesita condiții speciale de acces, echipamente și dispozitive speciale.

În vederea furnizării de servicii către aceste grupuri țintă, ONG-urile trebuie să-și întărească propria capacitate prin formarea și îmbunătățirea aptitudinilor personalului și prin consolidarea cooperării între organizații. Această necesitate va face obiectul Axei Prioritare 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor”, domeniul major de intervenție 3 „Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă”, care va sprijini și va consolida capacitatea reprezentanților societății civile de a elabora și a implementa proiecte și, astfel, de a furniza servicii de calitate.

Consolidarea sectorului ONG-urilor va avea efecte pozitive în furnizarea serviciilor sociale către membrii familiei care altfel nu ar fi avut posibilitatea de a intra pe piața muncii. Serviciile de îngrijire a copilului și serviciile pentru persoanele dependente, furnizate de către aceste ONG-uri, vor avea ca rezultat integrarea pe piața muncii a unui număr crescut de persoane capabile să aducă o contribuție economică.

Autoritățile locale vor fi încurajate să creeze și să dezvolte parteneriate cu ONG-urile care reprezintă grupurile vulnerabile, cu scopul de a ajunge mai bine la persoanele sau comunitățile marginalizate care au nevoie cel mai mult de un astfel de sprijin, atât din zonele urbane, care reprezintă scopul intervențiilor de regenerare urbană, cât și din zonele rurale. Prin parteneriate și cooperare transnațională, POS DRU va sprijini economia socială privind creșterea rolului său în furnizarea de servicii inovative, de înaltă calitate, consolidând astfel propria contribuție la regenerarea comunității, dezvoltarea economică durabilă și integrarea pe piața muncii în România.

Pentru anumite categorii de femei, integrarea pe piața muncii, după ani de creștere a copiilor, poate fi o provocare. Inactivitatea de lungă durată înseamnă adesea pierderea competențelor și abilităților solicitate pe o piață a muncii în rapidă schimbare, fiind uneori însoțită de insecuritate sau de lipsa de încredere în sine la angajarea într-un nou loc de muncă.

Formarea, programele de învățare la distanță, serviciile de ocupare și consiliere trebuie să asigure actualizarea cunoștințelor și abilităților necesare pentru obținerea unui loc de muncă. Persoanele care intenționează să înceapă o afacere și lucrătorii independenți trebuie sprijiniți prin servicii de consultanță și dezvoltare a aptitudinilor antreprenoriale. Există o nevoie acută de a se crea în special oportunități extinse pentru femeile care desfășoară activități antreprenoriale în sectorul serviciilor, domeniu insuficient dezvoltat. Este nevoie de servicii de îngrijire diversificate, astfel încât femeile cu copii sau care au în îngrijire la domiciliu alte persoane, să poată participa la programele de formare, să poată ocupa un loc de muncă sau să poată întreprinde activități antreprenoriale. De aceea, se va acorda sprijin pentru furnizarea de astfel de servicii, în special când acestea oferă locuri de muncă femeilor șomere și inactive.

Deși intervențiile FSE pentru grupurile vulnerabile sunt obiectivul principal al acestei Axe Prioritare, persoanele aparținând grupurilor vulnerabile (ex populația romă, persoanele cu dizabilități, tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului, femeile etc.) sunt, de asemenea, eligibile în cadrul altor axe prioritare.

În vederea creșterii eficienței intervențiilor programate, va fi posibilă aplicarea principiului complementarității între Fondurile Structurale, în conformitate cu art. 34 din Regulamentul (CE) 1083/2006, respectiv finanțarea de acțiuni care fac obiectul intervențiilor din FEDR, în limitele și condițiile stabilite în acest sens, până la 15% din finanțarea Comunitară alocată pentru această axă prioritară (se aplică Art. 3 (7), din Regulamentul nr. 1081/2006), cu condiția ca aceste acțiuni să fie necesare pentru implementarea corespunzătoare a operațiunii și să aibă o legătură directă cu aceasta.

Domenii majore de intervenție

- Dezvoltarea economiei sociale;
- Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii;
- Promovarea oportunităților egale pe piața muncii;
- Inițiative trans-naționale pentru o piață inclusivă a muncii.

Indicatori

Indicator	Unitate	Baza	An de bază	Ținta (2015)	Sursa
Indicatori de realizare imediată (Output)					
Numărul structurilor economiei sociale înființate	Nr.	3	2005	830	Sistemul de monitorizare a Programului
Numărul de participanți la programele de calificare/recalificare destinate grupurilor vulnerabile, dintre care <ul style="list-style-type: none"> • Romi • Persoane cu dizabilități • Tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție 	Nr.	6.487 ^{a)} <ul style="list-style-type: none"> • 1.500 • 160 • 221 	2005	150.000 <ul style="list-style-type: none"> • 65.000 • 20.500 • 5.400 	Sistemul de monitorizare a Programului
Numărul de persoane dependente sprijinite	Nr.	12..526 ^{b)}	2005	40.000	Sistemul de monitorizare a Programului
Numărul de participanți la programele de formare destinate specialiștilor în domeniul incluziunii sociale	Nr.	4.795 ^{c)}	2005	10..000	Sistemul de monitorizare a Programului
Numărul inițiativelor trans-naționale și a parteneriatelor sprijinite	Nr.	0	2006	120	Sistemul de monitorizare a Programului
Indicatori de rezultat					
Numărul de locuri de muncă create de structurile economiei sociale	Nr.	12	2005	5.000	Sistemul de monitorizare a Programului
Ponderele participanților certificați la programele de calificare/recalificare pentru grupurile vulnerabile care obțin certificare, dintre care <ul style="list-style-type: none"> • Romi • Persoane cu dizabilități • Tineri post instituționalizați 	%	- ^{d)}		55 <ul style="list-style-type: none"> • 60 • 60 • 50 	Sistemul de monitorizare a Programului/ anchete
Ponderele participanților la programele de formare pentru specialiști în domeniul incluziunii sociale, care obțin certificare	%	83	2005	85	Sistemul de Monitorizare a Programului/ anchete

a) Participanți la programe de formare pentru șomeri (bugetul de stat)

b) finanțate în cadrul programului Phare Societatea Civilă, 2003 – Programul de Acces Social

c) servicii finanțate din bugetul de stat și din bugete locale

d) lipsă date, urmează a fi completat; Raportul de evaluare ex-post pe Phare 2002 furnizează date cu privire la rata de abandon a participanților (15,6% pentru post instituționalizați, 10,4% pentru populația roma), dar nu furnizează date cu privire la participanții certificați

3.2.6.1 Dezvoltarea economiei sociale

ONG-urile sunt recunoscute ca furnizori de servicii de interes general în multe domenii, precum cel social, medical și educațional. Dezvoltarea economiei sociale în România va avea o serie de rezultate pozitive. Pe de o parte, prin consolidarea acestui sector se va intensifica crearea unei ocupări flexibile și inovatoare, vor fi stabilite politici de dezvoltare locală puternice, vor fi promovate servicii pentru populație, cetățenia activă, cooperarea socială și

solidaritatea. Pe de altă parte, va fi încurajată apariția de noi actori în economie precum cooperativele, asociațiile de ajutor, fundațiile și alte asociații de voluntari. Din activitatea combinată a promotorilor economiei sociale va rezulta creșterea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile care sunt excluse din activitățile de pe piața muncii, contribuindu-se astfel semnificativ la realizarea coeziunii sociale.

Importanța economiei sociale rezidă și în faptul că o serie de acțiuni, altele decât munca efectivă, contribuie la consolidarea capacității de ocupare și la creșterea șanselor ulterioare de ocupare, inclusiv prin formarea, consilierea, întărirea încrederii în sine și promovarea stilului de viață sănătos, pentru participanți. Economia socială contribuie la o serie de obiective comunitare și are potențialul de a crea bunăstarea colectivă prin producerea de bunuri și servicii.

Operațiunile finanțate din FSE pentru promovarea economiei sociale vor sprijini entități precum ONG-urile, cooperativele sociale, asociațiile de ajutor reciproc, alte organizații de caritate și de voluntariat, ca instrumente flexibile și sustenabile de asistență a comunităților în atingerea propriilor obiective, precum:

- stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor;
- consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social;
- sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății;
- protecția mediului;
- mobilizarea grupurilor dezavantajate.

Astfel de servicii sociale de interes general au caracteristici specifice, care le disting de alte servicii de interes general. Activitățile promovate se vor baza pe principiul solidarității și, în același timp, pe participarea voluntară a cetățenilor și a organizațiilor non-profit. Acestea vor fi dezvoltate cât mai aproape posibil de utilizatori, în parteneriat cu autoritățile locale și alți actori economici importanți la nivel regional și local.

Constituirea unor astfel de parteneriate va avea, de asemenea, ca rezultat asumarea de către grupurile vulnerabile a responsabilității de a promova la nivelul comunității acțiunile pozitive în favoarea persoanelor care aparțin grupurilor vulnerabile, precum și câștigarea independenței financiare bazate pe tipurile de activități generatoare de venit desfășurate în entitățile de economie socială.

Prin promovarea acestui domeniu major de intervenție, este de așteptat ca și în România să se dezvolte un sector în care vor apărea multe oportunități de locuri de muncă în viitorii ani, aducându-se astfel o contribuție importantă la strategia UE privind creșterea economică și ocuparea forței de muncă.

Operațiuni orientative

- Dezvoltarea mecanismelor și instrumentelor necesare pentru implementarea integrală a conceptului de economie socială;
- Promovarea capacității de a ocupa un loc de muncă și adaptabilității persoanelor slab calificate, persoanelor cu dizabilități și persoanelor supuse riscului de excludere socială, în entitățile economiei sociale;
- Sprijinirea parteneriatelor între toți actorii relevanți implicați, din comunitate (sindicate, instituții publice, asociații patronale, lucrători, sectorul non-guvernamental, întreprinderi, mediul de afaceri și alte asociații etc.);
- Acțiuni de sensibilizare, promovare a serviciilor de consiliere și informare și schimburi de experiență în domeniul economiei sociale;

- Dezvoltarea instrumentelor și metodelor adecvate pentru furnizarea serviciilor sociale; furnizarea, dezvoltarea și crearea serviciilor flexibile și alternative pentru îngrijirea copiilor și/sau a altor membri ai familiei aflați în îngrijire pe parcursul zilei;
- Dezvoltarea programelor de formare pentru specialiștii implicați în sistemul serviciilor sociale (lucrători sociali, asistenți personali, asistente comunitare, mediatori familiali, mediatori sanitari, asistenți maternali, îngrijitori, personal din instituții rezidențiale).

3.2.6.2 Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii

Persoanele care aparțin grupurilor vulnerabile se confruntă cu mari dificultăți în ceea ce privește integrarea lor socială, dificultăți determinate de o serie de factori care pot fi întâlniți în diverse domenii: educație, ocupare, locuire, sănătate, accesul la utilitățile publice etc. Astfel, nu este un lucru neobișnuit faptul că persoanele în această situație se află în stare de sărăcie, marginalizare și discriminare în ceea ce privește accesul lor la educație și pe piața muncii.

Facilitarea accesului la educație și ocupare pentru aceste grupuri, asigurarea faptului că rămân pe piața muncii și creșterea capacității de a ocupa un loc de muncă sunt factori esențiali pentru creșterea participării pe piața muncii și combaterea excluziunii sociale. Activitățile întreprinse în acest domeniu major de intervenție vor urmări motivarea persoanelor în integrarea/reintegrarea pe piața muncii, asistarea lor în căutarea efectivă a unui loc de muncă, facilitarea accesului la formare și alte măsuri active de ocupare, inclusiv ajutorul acordat persoanelor cu probleme de sănătate pentru a reveni la locul de muncă, stimulând, în același timp valorizarea muncii și înlăturând capcana șomajului, a sărăciei și a inactivității.

Acest domeniu major de intervenție este complementar Axei Prioritare 1, care se adresează sistemului general de educație, în cadrul căreia vor beneficia de procesul de modernizare și școlile pentru copiii cu nevoi educaționale speciale. În cadrul prezentei axe prioritare, se vor avea în vedere toate acele grupuri marginale, care nu pot fi incluse în politicile ce adresează grupul majoritar și care au nevoie de o atenție specială. Indivizii cu dizabilități, care au părăsit sistemul educațional și care încă au nevoie de măsuri de acompaniere sau formare aparțin, de asemenea, grupurilor țintă ale operațiunilor care vor fi finanțate în cadrul acestei AP.

Proiectele care vor sprijini aceste persoane vor urmări furnizarea de educație în afara sistemului general de educație sau educația „a doua șansă”, favorizând o abordare personalizată, și finanțând campanii de sensibilizare privind problematica populației rome. Intervențiile vor sprijini, de asemenea, înlăturarea barierelor care blochează accesul la educație și la ocupare; vor fi furnizate servicii speciale de consiliere și orientare, precum și servicii sociale pentru persoanele cu risc de excludere socială.

Operațiuni orientative

- Dezvoltarea programelor specifice, inclusiv stimulente pentru angajatori, pentru (re)integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, în special a populației rome, persoanelor cu dizabilități și tinerilor peste 18 ani care au părăsit sistemul de stat de protecție a copilului;
- Programe de formare pentru dezvoltarea competențelor și calificărilor de bază pentru grupurile vulnerabile;
- Măsuri de acompaniere în vederea identificării și menținerii unui loc de muncă (sprijin pentru membrii de familie aflați în îngrijire, servicii de asistență și alte activități asociate care permit individului să participe pe piața muncii);
- Sprijin special pentru dezvoltarea unor noi locuri de muncă protejate în întreprinderi.

3.2.6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii

Noul cadru legislativ adoptat în România în ultimii ani prevede un tratament egal între femei și bărbați. Totuși, realitatea arată că, în practică există cazuri de discriminare a femeilor pe piața muncii, în ceea ce privește accesul în zonele economice de activitate care în mod tradițional aparțin bărbaților, diferențele de remunerație, accesul la poziții de conducere sau în politică etc. Femeile care se întorc pe piața muncii după o pauză datorată îngrijirii membrilor familiilor lor se confruntă deseori cu discriminare directă și cu prejudecăți. Dar nu numai femeile care se întorc pe piața muncii sunt deseori văzute ca angajați cu risc înalt, ci și cele aflate la vârsta procreării, angajatorii fiind reticenți să investească în formarea lor profesională și în dezvoltarea carierei.

Operațiunile finanțate în cadrul acestui domeniu major de intervenție vor urmări eliminarea discriminării și a practicilor discriminatorii din diferite motive, ca de exemplu originea etnică, dizabilitatea sau vârsta. În acest scop, proiectele vor sprijini programele și campaniile de sensibilizare cu privire la drepturile femeilor, protecția împotriva hărțuirii sexuale, violenței domestice, traficului de ființe umane etc.

În același timp, operațiunile propuse vor îmbunătăți oportunitățile de ocupare a femeilor, prin intervenții atât asupra ofertei cât și a cererii de pe piața muncii. Pe de o parte, ocupabilitatea femeilor va fi îmbunătățită, iar pe de altă parte noi locuri de muncă vor fi create prin extinderea serviciilor de îngrijire. Activitățile dezvoltate în cadrul acestui domeniu major de intervenție se vor concentra pe promovarea noilor oportunități pe piața muncii și a principiului egalității de șanse în ocupare și carieră, urmărind astfel crearea unei piețe a muncii inclusive. Femeile sunt slab reprezentate în multe domenii ocupaționale, iar cercetarea va trebui să identifice barierele. Se vor promova noi domenii de activitate non-tradiționale. De asemenea, se va acorda sprijin pentru modernizarea practicilor de lucru tradiționale și a condițiilor de muncă, pentru armonizarea vieții de familie cu viața profesională.

Vor fi luate în considerare posibile delocalizări din industriile (ex. industria textilă) care au absorbit până acum o proporție mare din femeile șomere precum și necesitatea de a reorienta și de a recalifica femeile în alte ocupații. Operațiunile vor sprijini, de asemenea, noi forme de participare pe piața muncii, prin, de exemplu, dezvoltarea spiritului și competențelor antreprenoriale ale femeilor; furnizarea de programe speciale pentru femei, cum sunt: munca la domiciliu, timpul flexibil de muncă; accesul egal la economia bazată pe cunoaștere; schimbul celor mai bune practici, crearea de parteneriate.

Operațiuni orientative

- Programe de calificare și recalificare pentru creșterea abilităților și calificărilor femeilor;
- Programe specifice adresate femeilor interesate de dezvoltarea carierei, inclusiv sprijin pentru inițierea unei afaceri;
- Campanii de sensibilizare și schimb de bune practici în școli și întreprinderi pentru combaterea stereotipurilor de gen, inclusiv campanii pentru femei, în special pentru femeile din zonele rurale și pentru cele care aparțin grupurilor cu nevoi speciale;
- Programe de sprijin concentrate pe eliminarea stereotipurilor de gen din societate, în special prin mass-media;
- Furnizarea de sprijin și campanii de conștientizare privind promovarea culturii sănătății, combaterea traficului de ființe umane, a violenței domestice etc.

3.2.6.4 Inițiative transnaționale pentru o piață inclusivă a muncii

Inițiativele transnaționale vor fi promovate în special în scopul dezvoltării unei piețe a muncii mai permissive, flexibile și inclusive. De fapt, cooperarea transnațională este integrată în toate celelalte axe prioritare.

Vor fi încurajate parteneriatele cu partenerii din UE care au avut rezultate pozitive în integrarea și atragerea persoanelor în educație și ocupare, beneficiindu-se astfel de diseminarea inițiativelor inovative, experienței, rezultatelor și bunelor practici. Cooperarea transnațională va acoperi o gamă largă de activități, precum: schimbul de informații și persoane între administrații, formatori, actori relevanți pe piața muncii și în domeniul politicilor sociale; adaptarea și transferul/preluarea experienței altor state; studii și evaluări; acțiuni comune.

Operațiuni orientative

- Sprijinirea inițiativelor transnaționale și a parteneriatelor la nivel european, urmărindu-se dezvoltarea resurselor umane și crearea unei piețe a muncii inclusive;
- Dezvoltarea programelor comune pentru promovarea ocupării;
- Dezvoltarea unor metode noi pentru combaterea discriminării și a inegalităților pe piața muncii;
- Înființarea parteneriatelor pentru schimbul de experiență în ceea ce privește adaptarea formării profesionale la noile tehnologii;
- Promovarea transferului de expertiză privind incluziunea și ocuparea șomerilor de lungă durată;
- Schimburi transnaționale de experiență și bune practici, pentru Autoritatea de Management și Organismele Intermediare;
- Dezvoltarea studiilor transnaționale comparative.

3.2.7 Axa Prioritară 7: Asistență tehnică

Obiectiv

Obiectivul general al acestei axe prioritare este: acordarea de sprijin pentru procesul de implementare a POS DRU și utilizarea eficientă a sprijinului financiar al Comunității și a finanțării naționale, prin:

- performanță și calificare corespunzătoare la nivelul AM și al Organismelor Intermediare;
- utilizarea strategică a evaluării;
- coerența între acțiuni, asigurarea compatibilității proiectelor cu politicile UE;
- promovarea obiectivelor și operațiunilor POS DRU.

Fundamentare

Una dintre condițiile fundamentale pentru managementul Fondurilor Structurale ale UE este de a asigura existența unui potențial administrativ adecvat pentru managementul fondurilor, în conformitate cu regulamentele Comunității. Asistența tehnică este un instrument folosit de Autoritatea de Management pentru a consolida calitatea și a accelera coerența acțiunilor, dar și pentru a asigura cea mai bună și eficientă utilizare a fondurilor în scopul maximizării impactului programului.

Pentru a se asigura managementul și administrarea eficientă a programului, activitățile din această axă prioritară vor include acțiuni de facilitare și întărire a capacității administrative, dezvoltare de rețele, sprijinirea funcționării Comitetului de Monitorizare, furnizarea consilierii și orientării, monitorizarea progresului, promovarea și publicitatea, evaluarea, pregătirea rapoartelor anuale, construirea parteneriatelor, cercetare, studii și diseminarea bunelor practici.

Totodată, activitățile asistenței tehnice vor include evaluarea pe parcursul implementării și evaluarea finală precum și pregătirea studiilor și analizelor legate de pregătirea pentru perioada de programare 2007-2013.

Axa Prioritară „Asistență tehnică” a POS DRU este complementară cu asistența inclusă în Programul Operațional de Asistență Tehnică (POAT) 2007-2013, gestionat la nivel național de Ministerul Economiei și Finanțelor.

Axa Prioritară „Asistența tehnică” este, de asemenea, în conformitate cu Articolul 46 din Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 care stabilește prevederile generale pentru FEDR, FSE și FC, referitoare la asistența tehnică:

„La inițiativa Statelor Membre, Fondurile pot finanța pregătirea, managementul, monitorizarea, evaluarea, informarea și activitățile de control al programelor operaționale împreună cu activitățile menite a consolida capacitatea administrativă pentru implementarea Fondurilor, în limita a 4% din suma totală alocată în cadrul obiectivelor Convergență și Competitivitate Regională și Ocupare”.

și cu prevederile Articolului 9 al Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul Social European (FSE), cu privire la asistența tehnică:

„Comisia va promova în special schimburi de experiență, activități de conștientizare, seminarii, crearea de rețele și evaluări de către omologi, care servesc la identificarea și diseminarea bunelor practici și încurajează învățarea reciprocă, cooperarea transnațională și interregională, cu scopul de a consolida dimensiunea de politică și contribuția FSE la obiectivele Comunității în ceea ce privește ocuparea și incluziunea socială.”

Domenii majore de intervenție

- Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POS DRU;
- Sprijin pentru promovare și comunicare POS DRU.

Indicatori

Indicator	Unitate	Baza	An de bază	Țintă (2015)	Sursa
Indicatori de realizare imediată (Output)					
Număr campanii de promovare (TV, radio, presă)	Nr.	-	-	15	Sistemul de monitorizare a Programului
Medie anuală a vizitelor pe website	Nr.	-	-	90.000	Administratorul de Website
Număr broșuri publicate	Nr.	-	-	200	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr studii, anchete	Nr.	-	-	20	Sistemul de monitorizare a Programului
Număr întâlniri ale Comitetului de Monitorizare	Nr.	-	-	18	Sistemul de monitorizare a Programului

3.2.7.1 Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POS DRU

Activitățile din cadrul acestui domeniu de intervenție vor sprijini personalul AM și al organismelor intermediare pentru o mai bună implementare, monitorizare, evaluare și control al operațiunilor finanțate de FSE.

Operațiuni orientative

- Elaborarea rapoartelor, studiilor de context și cercetărilor relevante pentru implementarea programului și pregătirea următorului exercițiu de programare;
- Sprijin pentru implementarea POS DRU (inclusiv pregătirea și elaborarea de proiecte), monitorizare și control, evaluare (ex-ante, de parcurs, ex-post, strategică, tematică);
- Sprijin pentru Comitetul de Monitorizare al POS DRU, în special pentru organizare și logistică;
- Formarea personalului AM POS DRU și al Organismelor Intermediare privind activitățile specifice;
- Cheltuielile salariale cu personalul și experții implicați în sarcinile privind elaborarea, selectarea, evaluarea, monitorizarea, controlul și auditul programului;
- Întărirea și îmbunătățirea resurselor tehnice și echipamentelor folosite de personalul implicat în pregătirea, selecția, monitorizarea, controlul și auditul activităților din program;
- Achiziționarea, instalarea și întreținerea echipamentului TIC (altul decât SMIS) și a echipamentelor de birou necesare pentru managementul și implementarea programului;
- Sprijin pentru AM POS DRU și organisme intermediare pentru integrarea și simplificarea sistemelor.

3.2.7.2 Sprijin pentru promovare și comunicare POS DRU

Operațiunile propuse vor urmări creșterea nivelului de conștientizare privind intervențiile FSE în România precum și promovarea informării și comunicării asupra activităților FSE de sprijinire a persoanelor în educație și pe piața muncii.

Operațiuni orientative

- Comunicare și informare: elaborarea Planului de Comunicare, crearea unui site web, publicarea și distribuirea informației;
- Elaborarea și diseminarea materialelor promoționale și educaționale privind POS DRU, organizarea de conferințe, sesiuni de pregătire, caravane, ateliere de lucru, în special privind „bunele practici”, atât pentru publicul larg, cât și pentru partenerii sociali, societatea civilă și potențialii beneficiari.

3.3 Coerența și conformitatea cu politicile comunitare și naționale

3.3.1. Politicile Comunitare

POS DRU a fost elaborat luând în considerare prevederile comunitare în domeniu și conformitatea cu liniile directoare și principiile cuprinse în următoarele documente:

- Liniile Directoare Integrate pentru Creștere și Ocupare 2005-2008;
- Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea 2007-2013;
- Strategia Europeană de Ocupare;
- Planul de Acțiune: Agenda Europeană pentru Antreprenoriat;
- Programul de Lucru Educație și Formare 2010;
- Pactul European pentru Tineret;
- Strategia Europeană pentru Dezvoltare Durabilă 2005-2010;
- Cadrul Strategic pentru Egalitatea de Șanse.

Astfel, obiectivele POS DRU sprijină îndeplinirea obiectivelor comune la nivel european privind asigurarea participării crescute pe piața muncii a unei forțe de muncă adaptabile și înalt calificate. În România, îndeplinirea obiectivelor politicii de coeziune presupune creșterea investiției în capitalul uman, concentrată pe îmbunătățirea sistemului educațional și adaptabilitatea la cererile pieței muncii, **promovarea învățării pe tot parcursul vieții**, îmbunătățirea adaptabilității angajaților și a întreprinderilor, asigurarea cunoștințelor și calificărilor necesare pentru integrare și mobilitate pe piața muncii, sprijinirea și facilitarea evoluțiilor economice.

Ocuparea deplină reprezintă un alt obiectiv strategic pentru România, ca un important instrument generator de progres economic și de promovare a solidarității sociale. POS DRU urmărește promovarea și dezvoltarea tuturor formelor de economie socială, ca un mijloc de asigurare a **incluziunii sociale** a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile.

De asemenea, POS DRU ia în considerare prioritățile și temele orizontale prevăzute în Planul de Acțiune "Deceniul de incluziune a romilor" și prioritățile stabilite în Raportul Național Strategic cu privire la Protecția Socială și Incluziunea Socială.

Egalitatea de șanse și non-discriminarea

Promovarea oportunităților egale între femei și bărbați este unul din obiectivele asumate în Cadrul Strategic Național de Referință. Reducerea inegalităților în structura ocupării dintre femei și bărbați va permite creșterea potențialului de ocupare al femeilor și va contribui la coeziunea socială și la viabilitatea sistemului de protecție socială. Dezvoltarea unei culturi a „șanselor egale”, prin promovarea acțiunilor comune cu implicarea directă a tuturor actorilor sociali din sectoarele public și privat, inclusiv societatea civilă, va asigura cadrul de implementare a politicii egalității de șanse ca o prioritate orizontală.

Creșterea participării femeilor pe piața muncii, încurajarea ocupării femeilor în funcții deținute în principal de bărbați, promovarea programului de lucru cu timp parțial, accesul femeilor în posturi de conducere, asigurarea reconcilierii dintre activitatea profesională și viața privată a femeilor și bărbaților vor conduce la reducerea disparităților dintre femei și bărbați, inclusiv în ceea ce privește veniturile salariale.

Toate acestea vor fi sprijinite prin acțiuni privind prevenirea și sancționarea tuturor discriminărilor de gen, hărțuirii sexuale la locul de muncă, violenței sociale și domestice împotriva femeilor, traficului și exploatării sexuale.

Prin implementarea priorităților strategice în domeniul dezvoltării resurselor umane, egalitatea de șanse va fi promovată, de asemenea, și pentru alte grupuri vulnerabile de pe piața muncii: persoanele cu dizabilități, tinerii, minoritatea romă, persoanele vârstnice aflate în căutarea unui loc de muncă.

Astfel, protecția socială și incluziunea socială vor fi promovate prin acțiuni de luptă împotriva discriminării, promovare a drepturilor fundamentale și integrare în societate a grupurilor vulnerabile, care se confruntă cu riscul marginalizării sociale. În scopul sprijinirii acestui obiectiv, POS DRU va adopta o abordare integrată a egalității de șanse (abordare integrată de gen – „gender mainstreaming”), prin promovarea mecanismelor și procedurilor care iau în considerare această dimensiune în selecția, monitorizarea, controlul și evaluarea proiectelor, pentru îndepărtarea obstacolelor privind accesul la FSE, determinate de discriminarea pe criterii de gen, rasă, religie, orientare sexuală, apartenență etnică, dizabilități.

Dezvoltarea durabilă

Realizarea obiectivelor POS DRU va aduce o contribuție majoră la promovarea unei economii bazate pe cunoaștere competitive și eficiente, scopul fiind un standard ridicat de viață și un nivel de trai mai bun.

Dezvoltarea durabilă este o recunoaștere a faptului că obiectivele economice, sociale și de mediu nu pot fi atinse în mod independent. Concentrarea activităților și investițiilor într-un singur domeniu poate avea un impact negativ asupra celorlalte domenii. Totodată, dezvoltarea durabilă nu se referă doar la mediu.

Pentru ca planificarea dezvoltării durabile să răspundă nevoilor specifice trebuie avut în vedere impactul economic, social și de mediu al activității propuse.

Toți actorii relevanți în cadrul programului trebuie să abordeze dezvoltarea durabilă, prin evaluarea modului în care pot să realizeze următoarele:

- asigurarea oportunităților care să permită fiecăruia să-și atingă întregul potențial:
 - acțiuni pozitive în favoarea persoanelor excluse social;
 - extinderea participării în educație și formare;
 - acțiuni pozitive pentru eliminarea barierelor sociale, economice și culturale care împiedică participarea pe piața muncii;
 - îmbunătățirea accesului pe piața muncii și a oportunităților de angajare;
 - încurajarea liberei inițiative;
 - întărirea dezvoltării locale și a inițiativelor de sprijin comunitar.
- dezvoltarea activităților care au o contribuție pozitivă la protecția și dezvoltarea mediului înconjurător:
 - acțiuni pozitive pentru reducerea călătoriilor;
 - reducerea deșeurilor și reciclarea acestora;
 - economisirea energiei;
 - includerea în toate proiectele a campaniilor de creștere a conștientizării în domeniul dezvoltării durabile și, după caz, pregătire profesională specifică;
 - derularea de proiecte axate pe problemele de mediu.
- asigurarea oportunităților pentru furnizarea abilităților necesare în prezent precum și pentru corelarea cu necesitățile viitoare:

- formare în domeniul noilor tehnologii;
- îmbunătățirea abilităților manageriale pentru creșterea eficienței;
- formare pentru managementul eficient al schimbării;
- formare în managementul de mediu;
- formare în domeniul industriilor emergente și a sectorului tehnologiilor ecologice.

Având în vedere importanța acestui concept, pentru domeniile privind dezvoltarea durabilă, nivelul de trai și protecția generală a mediului, pe durata implementării POS DRU vor fi folosiți următorii indicatori:

1. ponderea proiectelor și activităților cu una sau mai multe componente de creștere a conștientizării în domeniul mediului înconjurător⁵⁰ (țintă 2015 – 70%)
2. ponderea persoanelor care au dobândit abilități în domeniul mediului, inclusiv manageriale, care au obținut o calificare și și-au schimbat locul de muncă spre sectorul de mediu, care au înființat o afacere sau au devenit liberi profesioniști în sectorul de mediu (țintă 2015 - 60%)

Partenerii de mediu (autoritățile de mediu și ONGurile din domeniu) vor fi sprijinite în elaborarea de indicatori de monitorizare și evaluare a influenței programului asupra mediului înconjurător și pentru verificarea corectitudinii în implementarea legislației și a politicii de mediu.

Politica în domeniul concurenței și ajutorul de stat

Acest Program Operațional a fost elaborat ținând seama de regulile Comunității privind ajutorul de stat. Vor fi respectate în totalitate prevederile Articolului 87 și 88 din Tratat cu privire la regulile ajutorului de stat. Orice sprijin public sub incidența acestui program trebuie să fie în concordanță cu regulile procedurale și materiale privind ajutorul de stat aplicabile în momentul acordării finanțării publice.

Acționând în baza competențelor prevăzute de legislația națională, în calitate de autoritate națională pentru ajutorul de stat⁵¹, Consiliul Concurenței a sprijinit Autoritatea de Management POS DRU cu privire la regulile aplicabile ajutorului de stat și furnizează permanent orientare și consiliere operațională, inclusiv în procesul de elaborare a actelor normative sau administrative, prin care sunt instituite măsurile ajutorului de stat.

Consiliul Concurenței, acționând ca Punct de contact în ceea ce privește ajutorul de stat între Comisia Europeană pe de o parte și autoritățile române, cei care furnizează ajutorul de stat și beneficiarii pe de altă parte, va asigura stricta respectare a cerințelor de notificare. În ceea ce privește Regulamentele privind exceptarea în bloc, vor fi furnizate toate informațiile cerute de Regulamentele relevante.

Notificările asupra măsurilor ce constituie ajutor de stat, respectiv informarea asupra măsurilor de ajutor de stat supuse exceptării în bloc, sunt transmise pentru o opinie consultativă Consiliului Concurenței. Ulterior, Consiliul Concurenței va transmite aceste notificări/informări Comisiei Europene, prin Reprezentanța Permanentă a României la Uniunea Europeană. Autoritățile, cei care acordă granturi și beneficiarii ajutorului de stat sunt obligați să

⁵⁰ O componentă de sensibilizare privind aspectele de mediu poate include: educație și module de formare profesională specifice, creșterea conștientizării pentru angajați și participanții în cadrul proiectelor, dezvoltarea și promovarea unei politici de mediu, furnizarea de informații practice

⁵¹ Legea nr. 21/1996 privind competiția, republicată și OUG nr. 117/2006 privind procedurile naționale în domeniul ajutorului de stat

furnizeze Consiliului Concurenței toate informațiile cerute, pentru a fi trimise Comisiei Europene. Pentru acele operațiuni pentru care finanțarea publică reprezintă ajutor, însă nu intră sub incidența categoriilor menționate mai sus (respectiv „ajutorul de minimis”), autoritățile relevante vor asigura conformitatea cu regulamentele și procedurile ajutorului de stat.

În cadrul perioadei de programare, schemele elaborate de către instituțiile furnizoare de ajutor și/sau ajutoarele ad-hoc vor fi transmise Comisiei, ori de câte ori regulile CE impun o aprobare ex-ante din partea Comisiei. Vor fi respectate obligațiile specifice în ceea ce privește notificarea individuală a ajutorului oferit în cadrul schemelor de ajutor. Consiliul Concurenței cooperează cu autoritățile, alți furnizori de ajutor de stat și beneficiari și îi sprijină în implementarea adecvată a *acquis-ului* comunitar.

Autoritatea de Management va avea întreaga responsabilitate de a asigura conformitatea cu regulile ajutorului de stat în contextul Fondurilor Structurale și de Coeziune. Implementarea efectivă va fi în responsabilitatea Autorității de Management. Întrebările adresate solicitanților, orientarea oferită, precum și prevederile acordului de finanțare vor asigura faptul că solicitanții înțeleg limitele asistenței oferite și că se furnizează informații suficiente pentru identificarea oricăror potențiale probleme și a obligațiilor corespunzătoare ce derivă din acestea. Procedurile vor asigura verificarea conformității în cadrul verificării cererilor de plată și verificărilor pe teren, în cadrul operațiunilor de verificare și certificare a plăților.

Rapoartele anuale de implementare a POS DRU vor detalia măsurile întreprinse pentru asigurarea conformității tuturor operațiunilor cu regulile ajutorului de stat, în ceea ce privește prevederile exceptărilor în bloc (referitoare la: întreprinderi mici și mijlocii, ocuparea forței de muncă, pregătire profesională, serviciile economice de interes general și ajutor de stat transparent pentru investiții regionale), ajutor „de minimis” și alte tipuri de ajutor de stat, pentru care există obligația notificării (cum ar fi: cercetare, ajutor de stat pentru inovare și dezvoltare, ajutor de stat regional, capital de risc, ajutor de stat pentru mediu etc.). Totodată, în conformitate cu prevederile legale, vor fi furnizate orice fel de informații solicitate de Comisia Europeană și de Organizația Mondială a Comerțului, privind schemele de ajutor de stat, ajutoarele de stat individuale sau „ajutorul de minimis”.

Achizițiile publice

Achizițiile din cadrul tuturor contractelor finanțate din Fondurile Structurale și de Coeziune și cofinanțarea națională aferentă trebuie să respecte legislația comunitară și legislația națională primară și secundară, care implementează prevederile Uniunii Europene privind achizițiile publice.

Pentru asigurarea coerenței cu politicile Uniunii Europene privind achizițiile, autoritățile române au transpus Directiva nr. 17/2004/CE și Directiva nr. 18/2004/CE, prin adoptarea Legii nr. 337/2006 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 34/2006 privind acordarea contractelor de achiziții publice, contractelor de concesiune pentru lucrări publice și contractelor de concesiune pentru servicii. Legislația secundară a fost, de asemenea, adoptată. Această legislație are în vedere, totodată, prevederile Comunicării interpretative a Comisiei privind concesiunile în conformitate cu legislația comunitară din 29 aprilie 2000 și a Comunicării interpretative a Comisiei privind legislația comunitară care se aplică în cazul atribuirii de contracte care constituie în întregime sau parțial, subiectul prevederilor directivelor privind achizițiile publice din 1 august 2006.

În vederea aplicării prevederilor legale în domeniu, a fost înființată Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice (ANRMAP). Acest organism are

rolul de a dezvolta strategiile de achiziții publice, de a asigura coerența cu *acquis-ul* comunitar, de a asigura conformitatea în aplicarea legislației, îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Directivele UE, de a monitoriza, de a analiza și de a evalua metodele utilizate pentru acordarea contractelor publice, precum și de a acorda consultanță și de a pregăti personalul implicat în activitatea de achiziții. ANRMAP a stabilit cadrul pentru metodologiile naționale privind achizițiile publice și acordă consultanță și sprijin.

Toate contractele de achiziții publice vor fi acordate în conformitate cu noua legislație națională armonizată. Principiile aplicate în procedura de contractare sunt: nediscriminare, tratament egal, recunoaștere reciprocă, transparență, proporționalitate, eficiența fondurilor utilizate și asumarea răspunderii.

Procedurile generale pentru încheierea contractelor de achiziții publice se derulează prin licitații deschise sau restrânse. Dialogul competitiv, negocierea directă sau cererea de ofertă, acordul cadru, licitația electronică sau sistemul dinamic de achiziție sunt prevăzute de lege numai ca excepții de la regula generală. Inspectoratul General pentru Comunicații și Tehnologia Informației este operatorul sistemului electronic pentru achizițiile publice (SEAP).

Contractele sunt publicate în SEAP, în media națională și, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, în cazul în care sunt aplicabile pragurile relevante conform Directivelor Comunitare.

Criteriile de eligibilitate și de selecție se referă la situația personală, la abilitatea de a desfășura activitatea profesională, la situația economică și financiară, la capacitatea profesională și/sau tehnică, asigurarea calității și la standardele de mediu. Criteriul de acordare este: cea mai profitabilă ofertă economică sau cel mai mic preț.

ANRMAP asigură formare, cursuri și seminarii pentru principalii achizitori de la nivel central și local, inclusiv pentru instituțiile implicate în managementul fondurilor structurale și de coeziune și pentru potențialii beneficiari.

Sistemul de control ex-ante în domeniul achizițiilor a devenit funcțional prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 30/2006 și Ordonanța Guvernului nr. 942/2006 pentru aprobarea normelor metodologice pentru OUG nr. 30/2006. În acest sens, Unitatea pentru Coordonarea și Verificarea Achizițiilor Publice (UCVAP), din cadrul Ministerului Economiei și Finanțelor, a fost desemnată responsabilă pentru asigurarea verificării ex-ante a procedurilor de achiziții publice, inclusiv acelea desfășurate în cadrul programelor finanțate din Fondurile Structurale și de Coeziune.

UCVAP lucrează împreună cu ANRMAP, Autoritățile de Management și cu alte instituții publice în domeniul achizițiilor publice.

Pentru îmbunătățirea calității sistemului de achiziții publice și pentru asigurarea conformității cu legislația națională în domeniu, Ministerul Economiei și Finanțelor, prin structurile specializate la nivel central și teritorial, verifică procesul acordării contractelor bazate pe analiza riscului și pe baze selective. Pentru execuția verificării, UCVAP va numi observatori în timpul tuturor fazelor procedurii de achiziții publice. Observatorii vor emite rapoarte de activitate și, dacă vor descoperi inadvertențe în timpul procedurii, vor exprima o opinie consultativă. Opinia va fi transmisă atât ANRMAP, cât și autorității superior ierarhice autorității contractante. În cazul proiectelor finanțate prin Fondurile Structurale și de Coeziune, rapoartele de activitate și de opinie sunt transmise, de asemenea, Autorității de Management competente.

Autoritatea contractantă este responsabilă pentru deciziile luate în cadrul procesului de acordare a contractelor de achiziții publice. Deciziile luate de către autoritatea contractantă sunt trimise spre informare ANRMAP și UCVAP.

Acest sistem stabilit privind procedura de verificare ex-ante, ca parte a întregului sistem de management a Fondurilor Structurale și de Coeziune, asigură eficiența utilizării fondurilor, prin garantarea compatibilității procedurii de achiziții publice cu legislația națională și cu directivele Uniunii Europene.

3.3.2. Politicile naționale

POS DRU a fost elaborat ținând cont de obiectivele de dezvoltare stabilite la nivel național prin documentele de programare și planurile de acțiune în domeniul dezvoltării resurselor umane:

- Documentul comun de evaluare a politicilor de ocupare (JAP 2006);
- Planul Național de Acțiune pentru Ocupare 2004 -2005;
- Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială (JIM 2006);
- Strategia Națională pentru Ocupare 2005 -2010;
- Programul Economic de Preaderare 2005;
- Strategia pentru Formarea Profesională Continuă pe termen scurt și mediu 2005 -2010;
- Strategia Națională pentru dezvoltarea serviciilor sociale 2005;
- Strategia Națională privind prevenirea și combaterea fenomenului de violență domestică;
- Strategia Națională privind incluziunea socială a tinerilor peste 18 ani care părăsesc sistemul de protecție a copilului 2006 – 2008;
- Strategia Națională pentru dezvoltarea sistemului de asistență pentru persoane vârstnice 2005 – 2008;
- Strategia Guvernului pentru îmbunătățirea situației romilor 2001;
- Strategia Națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități 2006 – 2013 „Șanse egale pentru persoanele cu dizabilități – către o societate fără discriminare”;
- Strategia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați;
- Strategia pentru Dezvoltarea Educației Preuniversitare 2001 – 2010;
- Strategia pentru descentralizarea educației 2005;
- Liniile directe strategice pentru Educație și Cercetare 2006 - 2008.

În cadrul general al promovării coeziunii economice și sociale, atingerea obiectivelor strategiei POS DRU va fi realizată prin operațiuni efectuate în domeniile de intervenție identificate în cadrul celor 7 axe prioritare.

3.4 Complementaritatea POS DRU cu celelalte Programe Operaționale și cu operațiunile finanțate de FEADR și FEP

Complementaritatea cu POS Creșterea Competitivității Economice

Creșterea numărului de întreprinderi pe piața muncii poate fi un efect direct al politicii de promovare a formării antreprenoriale, prin sprijinirea serviciilor de consultanță și asistență, precum și prin sprijinirea activităților pe cont propriu prin inițierea unei afaceri. POS DRU va sprijini dezvoltarea IMM-urilor prin promovarea formării antreprenoriale și dezvoltării competențelor manageriale și, de asemenea, prin dezvoltarea serviciilor de consultanță și asistență pentru demararea unei afaceri. Astfel, vor fi promovate programe de formare în domeniul TIC în scopul sprijinirii adaptabilității întreprinderilor la cerințele dezvoltării economice ale unei piețe competitive. Complementaritățile între POS DRU și POS Creșterea Competitivității Economice pot fi identificate în mai multe domenii, după cum urmează:

- *Dezvoltarea antreprenoriatului*

POS DRU va promova oferte educaționale în școli și programe școlare privind antreprenoriatul, urmărind să insuflă studenților spiritul, deprinderile și abilitățile antreprenoriale (AP1, DMI 1). În același timp, POS DRU va sprijini persoanele care doresc să înceapă o afacere, prin asigurarea formării necesare în domeniul antreprenoriatului (AP3, DMI 1). În cadrul acestui domeniu major de intervenție, POS DRU va asigura, de asemenea, formarea pentru diferitele niveluri de management și pentru personalul de execuție, în vederea îmbunătățirii managementului companiilor și a eficientizării acțiunilor lor pe piață. Toate acestea vor veni în completarea operațiunilor propuse în cadrul POS CCE AP1 „Un sistem de producție eco-eficient și inovativ”, DMI 3 „Promovarea culturii antreprenoriale”, care va susține întreprinzătorii pentru dezvoltarea incubatoarelor de afaceri, va oferi sprijin prin consultanță și va susține integrarea întreprinderilor în rețele și grupuri de furnizori.

- *Cercetare, inovație și dezvoltare*

Axa Prioritară 1 „Educație și formare în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”, DMI 2 „Calitate în învățământul superior”, din cadrul POS DRU, va susține crearea de rețele între universități, institute de cercetare și întreprinderi pentru dezvoltarea învățământului universitar și asigurarea formării pentru cercetători. Aceste operațiuni sunt complementare cu cele promovate în cadrul AP 2 a POS CCE „Cercetare, dezvoltare tehnologică și inovare pentru competitivitate”, DMI 1 „Parteneriate de cercetare și dezvoltare între universități/ institute de cercetare și întreprinderi pentru generarea de rezultate direct aplicabile în economie”. Mai mult, AP 2 a POS CCE, DMI 3 „Sprijin pentru întreprinderi privind cercetarea, inovarea și dezvoltarea” (cu o atenție specială asupra IMM-urilor) este complementară activităților FSE promovate prin POS DRU AP 1, DMI 5 „Programe doctorale și postdoctorale în sprijinul cercetării”, în ceea ce privește susținerea operațiunilor „spin out” și „spin off”. De asemenea, cercetarea efectuată în timpul programelor doctorale și postdoctorale va stimula transferul tehnologic, precum și crearea și consolidarea firmelor high-tech și dezvoltarea polilor de excelență.

- *Tehnologia Informației și Comunicațiilor*

În cadrul POS CCE, AP 3 „TIC pentru sectorul privat și public”, DMI „Sprijinirea utilizării TIC”, se vor finanța investiții pentru conectarea la internet a școlilor. Acest tip de intervenții va crea premisele pentru creșterea utilizării tehnologiei informației și comunicațiilor în educație și formare inițială și pentru sprijinirea dezvoltării și diversificării ofertei educaționale și de formare profesională inițială, inclusiv prin extinderea rețelelor TIC în școli. Aceste operațiuni vor completa acțiunile întreprinse în această privință în cadrul AP 1 a POS DRU, DMI 1 „Acces la educație și formare profesională inițială de calitate”, privind creșterea utilizării TIC

în educație și creșterea accesului la educație și a calității acesteia prin folosirea pe scară mai largă a TIC în educație și formare profesională inițială. Programele de formare pentru profesori și formatori, finanțate în cadrul POS DRU, AP1, DMI 3, vor include, un modul TIC obligatoriu, având ca scop dezvoltarea competențelor digitale și a abilității de a folosi TIC în activitățile curente de învățare, în vederea sprijinirii dezvoltării societății informaționale în România. Prin abordarea acestor aspecte în cadrul POS DRU, AP1, DMI 3 se va asigura baza pentru completarea acțiunilor realizate în cadrul POS CCE, DMI „Sprijinirea utilizării TIC”.

În cadrul aceleiași AP din cadrul POS CCE, DMI „Dezvoltarea și creșterea eficienței serviciilor publice electronice”, acțiunile întreprinse vor susține implementarea acțiunilor de tip e-learning. Asigurarea conectării în bandă largă în școli și dezvoltarea soluțiilor de e-learning în cadrul POS CCE vor completa acțiunile din cadrul POS DRU, AP 1 în vederea îmbunătățirii accesului la educație și formare profesională inițială și a calității acesteia.

Complementaritatea cu Programul Operațional Regional

Complementaritățile dintre POS DRU și POR pot fi identificate în cazul acțiunilor întreprinse în cadrul AP1 din POS DRU „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere” și în cadrul POR, AP 3 „Îmbunătățirea infrastructurii sociale”, după cum urmează:

Investițiile pentru dezvoltarea infrastructurii fizice necesare în sistemul de educație și formare profesională inițială și continuă pentru crearea condițiilor de dezvoltare a resurselor umane vor fi finanțate cu precădere prin activitățile promovate în cadrul POR, prin AP2 „Îmbunătățirea infrastructurii sociale”, DMI „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și dotarea cu echipamente a infrastructurii din sistemul de învățământ preuniversitar și din sistemul de formare profesională continuă”. Aceste acțiuni vor crea condiții optime pentru învățare și vor susține obiectivul de accesul egal la educație de calitate, pentru toți cei vizați în acțiunile întreprinse în cadrul POS DRU.

Acțiunile întreprinse în cadrul POR vor avea ca scop: dezvoltarea, reabilitarea și consolidarea infrastructurii școlare de bază și furnizarea de dotări de bază și echipamente (inclusiv echipamente TIC), dezvoltarea campusurilor educaționale (care integrează în cadrul aceleiași zone, toate activitățile procesului educațional: predare, practică, activități sociale, de recreere etc). Campusurile pot fi folosite nu numai pentru educația inițială, ci și pentru educația continuă. Aceste campusuri completează acțiunile vizate pentru dezvoltarea resurselor umane în cadrul POS DRU, prin crearea infrastructurii pentru activitățile de educație și formare profesională. Anumite componente ale campusului (respectiv școala propriu-zisă și facilitățile pentru ucenicie) pot fi folosite nu doar pentru educația și formarea inițială, ci și pentru activități de învățare pe tot parcursul vieții/educația adulților.

În ceea ce privește investiția în infrastructura necesară pentru dezvoltarea resurselor umane în domeniul educației, promovării ocupării, sănătății și incluziunii sociale, aceasta va fi finanțată prin activitățile prevăzute în cadrul POR (și PNDR) privind investițiile în infrastructura din domeniul serviciilor sociale.

POS DRU va finanța investiția în echipamente și alte instalații tehnice, respectând regula flexibilității, cu condiția ca acestea să fie necesare pentru îndeplinirea operațiunilor finanțate.

Complementaritatea cu POS Transport

Există linii de demarcație clare între acțiunile finanțate de POS DRU și POS Transport. Complementaritatea între aceste Programe Operaționale va fi asigurată prin dezvoltarea ofertei

fomării profesionale contine în domeniul construcțiilor la nivelul POS DRU (AP2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, DMI 3 „Accesul și participarea la FPC”), asigurându-se astfel forța de muncă formată adecvat, necesară implementării POS Transport.

Complementaritatea cu POS Mediu

Complementaritatea cu Programul Operațional Sectorial de Mediu se realizează prin activitățile propuse în cadrul AP1 „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”, respectiv prin programele de educație pentru mediu, care vor face parte din curriculum. Acțiuni specifice vor fi dedicate formării cadrelor didactice din învățământ privind tematica de mediu.

De asemenea, în cadrul Axei Prioritare 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, domeniul major de intervenție 3 „Accesul și participarea la FPC”, POS DRU va susține activități intersectoriale legate de formarea în domeniul mediului.

În complementaritate, AP 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor” conține programe de formare specifice pentru întreprinderi în domeniul dezvoltării durabile, în special, în domeniul protecției mediului.

Complementaritatea cu PO Dezvoltarea Capacității Administrative

În ceea ce privește dezvoltarea capacității administrative, POS DRU nu va finanța acțiunile de formare profesională care au ca grup țintă personalul din cadrul autorităților și organismelor publice locale și centrale, cu excepția personalului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. De asemenea, POS DRU nu va finanța studii privind analiza și dezvoltarea capacității administrative din România.

Descentralizarea în educație este o prioritate comună identificată în ambele programe operaționale. Intervențiile din cadrul POS DRU, AP 1, vor consta în asistență și formare pentru managerii/administratorii și decidenții din școli, în timp ce intervențiile din cadrul PO DCA, AP2 se adresează personalului din administrația publică locală cu responsabilități în domeniul educației (inclusiv reprezentanți ai autorităților locale din consiliile școlare). Această abordare corespunde nevoilor specifice ambelor grupuri țintă în vederea punerii eficiente în practică a noilor competențe descentralizate și formării în domeniul politicilor publice respective.

De asemenea, serviciile sociale și de sănătate sunt priorități comune în ambele programe operaționale. În cadrul PO DCA, sănătatea și serviciile sociale sunt identificate ca sectoare prioritare pentru descentralizare, astfel, în AP 2 grupul țintă este administrația publică locală și decidenții, în vederea implementării eficiente a descentralizării și îmbunătățirii managementului acestor sisteme. În POS DRU, AP 2, sprijinul acordat pentru formare și perfecționare se adresează profesioniștilor din domeniul sănătății și serviciilor sociale, în vederea îmbunătățirii competențelor și abilităților acestora pentru creșterea calității serviciilor furnizate.

Complementaritatea cu PO Asistență Tehnică

În cadrul Axei Prioritare „Asistență Tehnică” a POS DRU, vor fi implementate acțiunile de formare, comunicare și promovare pentru AM POSDRU și al organismele intermediare, în timp ce Programul Operațional de Asistență Tehnică va elabora un plan de comunicare mai cuprinzător, care va include acțiuni publicitare privind operațiunile finanțate din investițiile structurale, la nivel global. În plus, activitățile de formare din cadrul PO AT vor acoperi o gamă mai largă de teme care vor fi abordate pentru toate Autoritățile de Management și Organismele Intermediare. În plus, operațiunile POS DRU sunt complementare cu activitățile promovate de PO AT referitoare la dezvoltarea și implementarea SMIS.

Complementaritatea cu Programul Național pentru Dezvoltare Rurală

Programul Național pentru Dezvoltare Rurală include activități care privesc dezvoltarea resurselor umane și, prin urmare, acest program se află în relație de complementaritate cu POS DRU. Delimitarea dintre POS DRU și PNDR are la bază tipul de intervenții și nu demarcarea teritorială.

În ceea ce privește *educația și formarea profesională inițială*, POS DRU, prin AP 1 “Educație și formare profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere” va oferi, prin intermediul școlilor și liceelor specializate, programe de formare inițială în agricultură, finalizate cu o atestare în acest domeniu.

Formarea profesională continuă pentru persoanele din agricultură, agricultura de subzistență și semi-subzistență, va fi realizată în cadrul POS DRU prin AP 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii” sau prin AP 5 “Promovarea măsurilor active de ocupare”. Pentru persoanele ocupate în agricultură și în agricultura de subzistență, POS DRU, va finanța în cadrul AP 2 doar formarea profesională în vederea calificării (inclusiv recalificarea), ca și pentru celelalte sectoare. Prin AP 5 a POS DRU se va promova orientarea, consultanța și formarea în domeniul antreprenorial și în domenii non-agricole. Prin PNDR, AP 1 „Creșterea competitivității sectoarelor agricol și forestier” se vor finanța numai programe de formare de scurtă durată (cursuri de bază și specializări) pentru perfecționarea cunoștințelor lucrătorilor din agricultură și silvicultură. Pentru absolvenții acestor cursuri de formare se vor acorda atestate de participare.

Referitor la încurajarea *îmbătrânirii active*, POS DRU va susține măsurile care urmăresc creșterea ratei ocupării. PNDR are în vedere pensionarea timpurie cu scopul de a se transfera exploatarea agricole de la fermierii bătrâni la cei tineri în schimbul unor plăți compensatorii. Astfel, creșterea competitivității agriculturii va fi urmărită prin stimularea transformării gospodăriilor rurale în ferme agricole familiale cu caracter comercial, precum și prin creșterea clasei de mijloc în zonele rurale prin promovarea tinerilor fermieri și a concentrării exploatașilor agricole.

În ceea ce privește promovarea *incluziunii sociale*, PNDR va susține măsuri de reabilitare și construire a infrastructurii de bază de mici dimensiuni (drumuri, aducțiuni de apă, sisteme de aprovizionare cu apă curentă) și noi investiții în infrastructura legată de serviciile sociale din zonele rurale. Aceste măsuri completează operațiunile de promovare a incluziunii sociale finanțate în cadrul POS DRU, făcând astfel mai accesibilă implementarea proiectelor de incluziune socială în zonele rurale izolate.

Complementaritatea cu Planul Național Strategic pentru Pescuit

Planul Național Strategic pentru Pescuit (PNSP) vizează, de asemenea, operațiuni care privesc dezvoltarea resurselor umane, în special activități de formare. PNSP sprijină formarea profesională a lucrătorilor în domeniul piscicol (piscicultură, acvacultură, procesare), în timp ce reconversia lucrătorilor piscicoli către alte ocupații din sectorul economic (industrie, servicii, construcții, turism) sau în vederea inițierii unei afaceri va fi sprijinită prin POS DRU.

4. PLANUL FINANCIAR

Planul financiar al POS DRU a fost elaborat în conformitate cu planul financiar din Cadrul Strategic Național de Referință al României 2007-2013. POS DRU va fi finanțat din Fondul Social European. Alocarea FSE pentru POS DRU este 3.476 milioane euro, reprezentând 85% din valoarea totală a Programului. Contribuția națională este estimată la 613 milioane euro. Axele prioritare stabilite pentru dezvoltarea resurselor umane în România sunt susținute de alocările financiare propuse, ceea ce indică importanța acordată fiecăreia dintre cele trei mari arii de intervenție ale FSE în România prin intermediul POS DRU:

1. **Promovarea învățării pe tot parcursul vieții și a adaptabilității forței de muncă și întreprinderilor** (AP 2 și 3), cu o pondere în alocarea financiară de 38,37%;
2. **Promovarea măsurilor active de ocupare** pentru populația inactivă, în special pentru persoanele care trăiesc din agricultura de subzistență, tinerii șomeri și șomerii de lungă durată, precum și **integrarea pe piața muncii** și incluziunea socială a grupurilor vulnerabile (AP 4, 5 și 6): 34,21%;
3. **Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere**, având ca obiectiv modernizarea sistemului educațional și de formare inițială și continuă, inclusiv sprijinirea educației universitare și cercetării (AP 1): 23,55%.

Alocările financiare pe axe prioritare au luat în considerare amploarea problemelor identificate în capitolul de analiză și în analiza SWOT. Cifrele și indicatorii actuali au fost comparați cu obiectivele Strategiei Lisabona revizuite în ceea ce privește societatea bazată pe cunoaștere, în principal participarea la învățarea pe tot parcursul vieții, adaptabilitatea și promovarea cercetării științifice în sectoarele economice cu valoare adăugată ridicată. Pentru aceste obiective a fost avută în vedere echilibrarea alocărilor în vederea atingerii obiectivelor de la Lisabona și ale Orientărilor Strategice Comunitare privind Coeziunea, propunându-se măsuri active de ocupare și acțiuni intensificate pentru promovarea incluziunii sociale a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile. În acest scop, au fost propuse axe prioritare și domenii majore de intervenție care se adresează acestor două direcții complementare de dezvoltare a resurselor umane și au fost stabilite obiective care vor trebui atinse până la sfârșitul anului 2015.

Învățarea pe tot parcursul vieții și promovarea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor reprezintă principalul obiectiv al POS DRU. Formarea profesională continuă rămâne în continuare o provocare majoră, deoarece participarea la formarea continuă se află la cel mai scăzut nivel în Europa: 1,1% în 2001, 1,1% în 2002, 1,3% în 2003, 1,5% în 2004, 1,6% în 2005, iar creșterea accesului angajaților la formare este una din provocările identificate inițial în JAP, în vederea atingerii obiectivelor Lisabona. Operațiunile propuse în vederea asigurării participării la formarea profesională continuă, precum și cele vizând recuperarea curenților din educația de bază pentru anumite categorii de populație reprezintă o parte importantă a Programului. S-a constatat că participarea lucrătorilor la formare, în special a celor cu un nivel scăzut de calificare, este redusă.

În același timp, promovarea adaptabilității întreprinderilor și angajaților pentru a răspunde la schimbările economice, sub forma promovării spiritului antreprenorial și inovației, a formelor de muncă moderne, flexibile și mai productive constituie un alt domeniu de intervenție susținut de POS DRU. Anchetele realizate în cadrul IMM-urilor au evidențiat necesitatea creării de noi produse/servicii, elaborării de strategii și politici pentru întreprinderi, dezvoltării de noi procese tehnologice etc.

Promovarea măsurilor active pe piața muncii pentru șomeri și populația inactivă, inclusiv pentru persoanele din zonele rurale ocupate în agricultura de subsistență, a fost inclusă printre celelalte măsuri importante pentru dezvoltarea resurselor umane în România. Rata ocupării populației apte de muncă în 2005, situează România la o distanță de 12,3 puncte procentuale față de obiectivele Lisabona stabilite pentru a fi atinse până în 2010 – rata generală a ocupării de 70%. În ceea ce privește populația din mediul rural, aceasta apare ca fiind cea mai săracă (reprezentând 66,7% din totalul populației sărace), iar riscul de sărăcie este mult mai mare în cadrul acestui mediu de rezidență, ca urmare a ocupării în activități de subsistență și a lipsei unor venituri corespunzătoare.

În același timp, modernizarea Serviciului Public de Ocupare a fost văzută ca o componentă importantă între instituțiile pieței muncii care au o contribuție importantă la funcționarea eficientă a acesteia. Analiza a subliniat necesitatea dezvoltării competențelor personalului, în vederea asigurării compatibilității între competențele personalului și necesitatea furnizării unor servicii specializate. În timp ce în anul 2004, ponderea funcționarilor publici formați a fost de aproximativ 30% din totalul personalului, în 2005 procentul a fost de numai 25%.

O deosebită importanță s-a acordat promovării (re)integrării persoanelor supuse riscului excluziunii sociale, în vederea facilitării reinsertiei și participării acestora pe piața muncii. După cum reiese din capitolul de analiză, la sfârșitul lunii martie 2005, 12.148 tineri din sistemul de stat de protecție a copilului, aveau vârste cuprinse între 14 și 17 ani, iar 6.329 aveau peste 18 ani. Cifrele privind populația romă variază între 535.140 persoane, conform înregistrărilor la recensământul din 2002, și 2,5 milioane, potrivit altor surse. Oricât de mare ar fi această diferență, numărul etnicilor romi care au dificultăți în integrarea pe piața muncii este mare. Din populația totală activă (22,9%), 28,5% erau șomeri în căutarea unui loc de muncă. Aproximativ 41% din cei ocupați lucrau în agricultură (din care o treime erau femei) și 31% erau muncitori necalificați. Mai mult, populația romă manifestă deficiențe majore privind formarea profesională. Peste 70% din populația romă nu are calificare sau desfășoară activități care nu necesită o formare profesională formală.

Modernizarea sistemului educațional și de formare inițială și continuă, îmbunătățirea competențelor profesorilor și formatorilor, precum și promovarea educației universitare și a cercetării, prin programe doctorale și postdoctorale, reprezintă cea de a treia mare prioritate finanțată prin POS DRU.

Datele disponibile pentru anul școlar 2005/2006 indică o reducere a numărului înscrierilor școlare cu 4,46%, comparativ cu anul școlar 2000/2001. Cea mai importantă scădere se înregistrează în cazul înscrierilor în școala primară și gimnazială, respectiv cu 17,97% și 32,51% în perioada 2000/2001-2005/2006. De asemenea, analiza a arătat că atractivitatea scăzută a carierei didactice, rigiditatea relativ persistentă în traseele profesionale ale profesorilor contribuie la reducerea numărului personalului didactic. În ceea ce privește resursele umane în domeniul cercetării din România, în 2004, numărul angajaților din cercetare și dezvoltare raportat la o sută de angajați era de 0,46. Acest raport este de 3 ori mai mic decât cel al UE-15 (1,41 persoane ocupate în cercetare și dezvoltare/100 persoane ocupate). Numărul angajaților din cercetare-dezvoltare, mai ales al specialiștilor cu înaltă calificare, a înregistrat o tendință constantă de scădere.

Așa cum s-a menționat anterior, analiza socio-economică și analiza SWOT au furnizat informațiile pe baza cărora a fost elaborată strategia POS DRU. Totuși, pornind de la alocarea POS DRU și de la numeroasele domenii de intervenție identificate, a fost necesară totodată stabilirea țintelor pe care trebuie să le atingă programul. În acest demers, au fost evaluate, de asemenea, tipurile de operațiuni care pot să soluționeze punctele slabe, atât la nivel de sistem,

cât și la nivel individual, și au fost estimate costurile pentru fiecare tip de operațiune. O dificultate a fost întâmpinată în stabilirea obiectivelor în ceea ce privește estimarea costurilor pentru fiecare tip de operațiune, știut fiind faptul că un anumit obiectiv, de exemplu incluziunea socială a grupurilor vulnerabile, poate fi atins prin diverse programe, prin intermediul unor operațiuni diferite și, din acest motiv, cu diferite costuri.

Tabelul 38. Planul financiar al POS DRU indicând contribuția anuală a fiecărui fond în cadrul PO

Numărul de referință al Programului Operațional (numărul CCI): 2007RO051PO001

Alocarea pe ani după sursa de finanțare a programului, în Euro

	Fonduri structurale (FSE) (1)	Fondul de Coeziune (2)	Total (3)=(1)+(2)
2007	212.973.834	-	212.973.834
2008	330.141.809	-	330.141.809
2009	452.584.803	-	452.584.803
2010	538.429.514	-	538.429.514
2011	595.593.519	-	595.593.519
2012	666.545.305	-	666.545.305
2013	679.876.212	-	679.876.212
Total 2007-2013	3.476.144.996	-	3.476.144.996

Notă: Toate finanțările sunt pentru regiunile pentru care nu se aplica sprijinul de tranziție

Tabelul 39. Planul financiar al POS DRU indicând, pentru întreaga perioadă de programare, alocarea financiară totală din fiecare fond în cadrul PO, contribuția națională și rata de rambursare pe fiecare axă prioritară

Numărul de referință al Programului Operațional (numărul CCI): 2007RO051PO001

Axele Prioritare pe surse de finanțare, în Euro

	Finanțare comunitară (a)	Contribuția națională (b)= (c)+ (d)	Defalcarea orientativă a contribuției naționale		Total finanțare (e)= (a)+ (b)	Rata de cofinanțare* (f)= (a)/(e)	Pentru informare	
			Finanțare națională publică (c)	Finanțare națională privată (d)			Contribuția BEI	Alte surse de finanțare
Axa prioritară 1	797.803.989	193.984.825	193.984.825		991.788.814	80,44	-	10.257.476
Axa prioritară 2	911.775.778	79.621.406	79.621.406		991.397.184	91,97	-	62.063.435
Axa prioritară 3	450.189.271	69.467.140	69.467.140		519.656.411	86,63	-	59.228.611
Axa prioritară 4	176.656.289	58.885.430	58.885.430		235.541.719	75,00	-	-
Axa prioritară 5	476.402.823	66.953.221	66.953.221		543.356.044	87,68	-	15.454.661
Axa prioritară 6	540.608.927	103.399.059	103.399.059		644.007.986	83,94	-	17.114.269
Axa prioritară 7	122.707.919	40.902.637	40.902.637		163.610.556	75,00	-	-
Total	3.476.144.996	613.213.718	613.213.718		4.089.358.714	85,00	-	164.118.452

* Rata cofinanțării pentru toate axele prioritare este calculată luând în considerare costurile publice.

Categorizare

POS DRU conține defalcarea indicativă a alocării fondurilor pe categorii de intervenție (Anexa 3 a POS DRU), în conformitate cu prevederile articolului 37, alin. 1(d) din Regulamentul Consiliului nr. 1083/2006 și cu Regulamentul Comisiei Nr. 1828/2006. Categorizarea reprezintă estimarea ex-ante a modului în care se intenționează cheltuirea fondurilor alocate în cadrul POS DRU, potrivit codurilor pentru dimensiunile 1 (Tema prioritară), 2 (Forma de finanțare) și 3 (Tipul teritoriului) din Anexa II a Regulamentului Comisiei nr. 1828/2006. Aceste informații vor ajuta Autoritatea de Management să monitorizeze implementarea programului pe categorii de investiții și să furnizeze Comisiei informații unitare asupra utilizării programate a Fondurilor, prin Raportul anual de implementare și prin cel final (informarea ex-post), conform Articolului 67 din Regulamentul Consiliului nr. 1083/2006.

În conformitate cu CSNR, România se angajează să contribuie la realizarea obiectivelor Lisabona și consideră principiul stabilirii de categorii de intervenție pe obiective Lisabona ca fiind un instrument important pentru monitorizarea la nivel național și comunitar a nivelului real de performanță în direcționarea fondurilor structurale și de coeziune către domeniile de intervenție care sprijină strategia Lisabona. Nivelul indicativ al cheltuielilor pentru atingerea obiectivelor Lisabona este estimat la aproximativ 93,27% din totalul alocării FSE în cadrul POS DRU, conform categoriilor listate în Anexa IV a Regulamentului Consiliului nr. 1083/2006.

5. IMPLEMENTAREA

5.1 Managementul

Cadrul general pentru implementarea POS DRU

În conformitate cu Regulamentul General⁵² - Art. 59 (1), pentru implementarea POS DRU au fost desemnate următoarele autorități responsabile:

Autoritatea de Management pentru POS DRU – Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse

Organisme Intermediare pentru POSDRU

- 8 OI regionale în subordonarea MMFES;
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului;
- Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic;
- 2 Organisme Intermediare care vor fi desemnate prin licitație publică, cu respectarea legislației naționale și a reglementărilor comunitare.

Autoritatea de Management pentru POS DRU

Autoritatea de Management este responsabilă în totalitate pentru gestionarea și implementarea Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în conformitate cu principiile managementului financiar solid și separării clare a funcțiilor.

Responsabilitățile și funcțiile AM POS DRU au fost stabilite în conformitate cu Regulamentele Fondurilor Structurale și în special cu Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 și Regulamentului Comisiei (CE) nr. 1828/2006.

Autoritatea de Management pentru POS DRU este organizată la nivel de direcție generală și este alcătuită din patru direcții și patru compartimente direct subordonate directorului general. Anumite activități, precum auditul intern și o parte din managementul resurselor umane, sunt desfășurate de către alte direcții din cadrul Ministerului Muncii, Egalității de Șanse și Familiei, respectiv de către Direcția Audit Intern și Direcția Managementul Resurselor Umane.

O scurtă descriere a direcțiilor și unităților implicate în implementarea FSE este prezentată în continuare.

Direcția Programare și Evaluare cuprinde două servicii, respectiv:

(a) *Serviciul Planificare Strategică*, responsabil cu planificarea strategică, elaborarea diferitelor documente de programare, activități de informare și publicitate și evaluarea programului;

(b) *Serviciul Monitorizare și Raportare POS*, responsabil cu coordonarea procesului de monitorizare a POS și cu activitățile de raportare. Această unitate asigură logistica și secretariatul Comitetului de Monitorizare.

⁵² Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 privind dispozițiile generale cu privire la Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune și care abrogă Regulamentul (CE) nr. 1260/1999

Direcția Contractare și Implementare cuprinde două servicii, respectiv:

1. *Serviciul Licitații*, responsabil cu activitățile de achiziții publice pentru proiectele de asistență tehnică și trans-naționale;
2. *Serviciul Contractare și Monitorizare Proiecte*, responsabil de contractarea, validarea cheltuielilor și monitorizarea proiectelor de asistență tehnică și a celor trans-naționale, finanțate din FSE. De asemenea, desfășoară activități de recuperare a debitelor pentru proiectele mai sus menționate.

Direcția Management Financiar cuprinde patru unități, respectiv:

- (a) *Serviciul de Verificare a Cheltuielilor*, responsabil cu verificarea cheltuielilor la nivelul AM POS DRU și transmiterea centralizatorului cererilor de rambursare a cheltuielilor către organismul responsabil cu plățile;
- (b) *Serviciul de Plăți*, responsabil cu aspectele privind co-finanțarea, respectiv angajamentul, rambursarea, cheltuirea și raportarea bugetului național;
- (c) *Compartimentul Contabilitate și Raportare Financiară*, responsabil de contabilitatea operațiunilor FSE și raportarea financiară;
- (d) *Compartimentul de Control Financiar Preventiv Propriu*, responsabil cu verificarea legalității, regularității și respectării limitelor bugetare pentru operațiunile FSE.

Direcția Coordonare FSE asigură funcția de „Șef de Misiune” și este responsabilă de coordonarea orizontală la nivel tehnic și financiar a intervențiilor FSE. De asemenea, asigură atât complementaritatea cât și delimitarea clară între operațiunile FSE în cadrul Programelor Operaționale pentru Dezvoltarea Resurselor Umane și Dezvoltarea Capacității Administrative și între FSE și alte operațiuni similare finanțate prin alte PO, la nivel național și regional.

Biroul Verificare Tehnică (ex-ante) este o unitate de control al calității care avizează anumite documente de programare și contracte semnate de AM; coordonează, de asemenea, activitățile de management al riscului.

Compartimentul Tehnologia Informației oferă sprijin tehnic pentru dezvoltarea și implementarea corespunzătoare a sistemelor IT.

Compartimentul Antifraudă și Nereguli este responsabil de controlul antifraudă, managementul neregulilor și verificarea cheltuielilor la fața locului, pe bază de eșantionare.

Unitatea de Implementare a Proiectelor asigură, în principal, coordonarea implementării tehnice a Axei prioritare 7 „Asistență tehnică” și a proiectelor trans-naționale derulate în cadrul Axei prioritare 6.

Direcția de Audit are responsabilitatea generală a funcției de audit intern în cadrul MMFES, inclusiv a auditului structurilor și operațiunilor FSE. În acest scop, a fost creată o unitate specială în cadrul Direcției de Audit, responsabilă în exclusivitate de auditul programelor finanțate de UE. Această unitate raportează direct ministrului, asigurându-se prin aceasta independența funcțională a auditorilor interni.

Direcția Managementul Resurselor Umane sprijină Autoritatea de Management în principal în ceea ce privește procesul de selecție și angajare a personalului, precum și evaluarea/promovarea personalului.

Numărul total al posturilor alocate pentru Autoritatea de Management este de 90.

Autoritatea de Management este responsabilă pentru implementarea Domeniului major de intervenție 4 „Inițiative trans-naționale pe piața inclusivă a muncii” din cadrul Axei prioritare 6 „Promovarea incluziunii sociale” și a Axei Prioritare 7 „Asistență tehnică”.

Organisme intermediare POS DRU

POS DRU va fi implementat prin următoarele 13 Organisme Intermediare:

Organisme Intermediare Regionale

Pentru eficiența și eficacitatea abordării disparităților regionale în ceea ce privește adaptabilitatea lucrătorilor, antreprenoriatul, accesul pe piața muncii și incluziunea socială, cele **8 Organisme Intermediare Regionale** vor fi responsabile de implementarea Axei Prioritare 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor”, domeniile majore de intervenție 1 „Promovarea culturii antreprenoriale” și 2 „Instruirea și sprijinirea întreprinderilor și angajaților în vederea promovării adaptabilității”; Axa Prioritară 5 „Promovarea măsurilor active de ocupare”, domeniul major de intervenție 1 „Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare”; și Axa Prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, domeniul major de intervenție 2 „Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii” și 3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”.

Cele 8 Organisme Intermediare Regionale corespund celor 8 regiuni de dezvoltare:

- Regiunea 1 Nord-Est
- Regiunea 2 Sud-Est
- Regiunea 3 Sud-Muntenia
- Regiunea 4 Sud-Vest Oltenia
- Regiunea 5 Vest
- Regiunea 6 Nord-Vest
- Regiunea 7 Centru
- Regiunea 8 Bucuresti-Ilfov

Organismele Intermediare Regionale sunt structurate în trei unități principale:

- Serviciul Implementare
- Serviciul Management Financiar
- Biroul juridic administrativ

Sub directa coordonare a directorului executiv al OI se află Compartimentul Audit Intern și Compartimentul Antifraudă și Managementul Neregulilor.

Cele 8 Organisme Intermediare Regionale vor sprijini implementarea POS DRU în acele domenii de competență dezvoltate pe parcursul implementării programului Phare 2004-2006. În acest sens, proiectele de tip FSE care au fost implementate de către cele 8 OI regionale în domeniul capitalului uman, în ceea ce privește măsurile active pe piața muncii și incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, au reprezentat un element de bază în desemnarea lor ca structuri de implementare a POS DRU și în delegarea către acestea a unor sarcini specifice, așa cum este prevăzut în Acordul de delegare de funcții.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Organismul Intermediar din cadrul ANOFM este responsabil de implementarea Axei prioritare „Modernizarea Serviciului Public de Ocupare”.

Potrivit HG nr. 1700/2004 pentru modificarea și completarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (MO nr. 968/2004), OI POS DRU este organizat la nivel de direcție, având în subordine următoarele servicii specializate:

- Programare și Evaluare
- Monitorizare și Management Financiar
- Managementul sistemului informatic

Obiectivele urmărite în cadrul Axei Prioritare 4 au recomandat ANOFM drept instituția care va implementa operațiunile referitoare la modernizarea Serviciului Public de Ocupare. ANOFM a inițiat deja procesul de îmbunătățire a aptitudinilor și competențelor angajaților săi și a stabilit standarde pentru îmbunătățirea calității serviciilor furnizate precum și pentru creșterea gradului de satisfacție a clienților ANOFM: șomeri, angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Proiectele finanțate din FSE vor fi elaborate de personalul ANOFM specializat în furnizarea de măsuri active de ocupare, care cunoaște necesitățile de dezvoltare în domeniul serviciilor de calitate, moderne, flexibile, orientate către clienți.

Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului

Pentru implementarea POS DRU a fost înființat un organism intermediar în cadrul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului și un organism intermediar în subordinea Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului – Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic.

Necesitatea asigurării unei capacități administrative corespunzătoare pentru implementarea Axelor Prioritare 1 și 2 presupune o arhitectură instituțională bazată pe cele mai recomandate și experimentate structuri în gestionarea fondurilor comunitare (de pre-aderare) în domeniul educației inițiale și formării profesionale continue. Din aceasta perspectivă, capacitatea administrativă totală va crește de aproximativ trei ori, asigurând astfel o rată crescută de absorbție. Operațiunile privind modernizarea ofertelor generale de educație inițială și formare profesională (inclusiv FPC), programele doctorale și postdoctorale, părăsirea timpurie a școlii, vor fi mai bine abordate de către respectivele OI desemnate în cadrul sau în subordinea Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului.

OI POS DRU din cadrul MECT este responsabil pentru implementarea în totalitate a Axei prioritare 1 „Educație și formare în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”, și a Domeniului major de intervenție 2 „Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii” din cadrul Axei prioritare 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”.

OI POS DRU din cadrul MECT este format dintr-o unitate centrală și 8 unități regionale. Unitatea centrală este organizată ca direcție. Structura organizațională cuprinde 2 departamente – Programare și Evaluare (incluzând dezvoltarea parteneriatelor, informare și publicitate), Monitorizare, Management Financiar și Control și Unitatea IT. Sunt 56 de posturi (7 posturi/regiune) pentru fiecare dintre cele 8 unități regionale, fiecare dintre acestea fiind structurată după cum urmează: 2 posturi pentru informare, publicitate și dezvoltarea parteneriatelor (personalul este actualmente implicat în activități de programare), 2 posturi pentru monitorizare, 2 posturi pentru management financiar și un post pentru contractare și consiliere juridică.

OI POS DRU din cadrul MECT va implementa axele prioritare și domeniile majore de intervenție delegate, la nivel național. Abordarea națională este justificată de faptul că modernizarea ofertei educaționale, dezvoltarea resurselor umane în educația inițială și continuă, precum și sprijinirea învățământului superior sunt operațiuni care vor fi implementate prin programe la nivel național, în folosul elevilor, studenților, profesorilor și al altor resurse umane din educație.

Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic va fi responsabil cu implementarea Domeniilor majore de intervenție 1 “Tranziția de la școală la viața activă” și 3 “Acces și participare la FPC” din cadrul Axei Prioritare 2 “Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”.

CNDIPT a fost printre primele instituții din România care au implementat proiecte Phare în domeniul formării profesionale continue. Experiența în managementul asistenței financiare de pre-aderare din partea UE și rata ridicată de absorbție atinsă au constituit elementele determinante în selecționarea acestei structuri ca OI POSDRU.

Desemnarea Organismului Intermediar responsabil cu implementarea Domeniului major de intervenție 2 „Promovarea sustenabilității pe termen lung în mediul rural în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și a ocupării” (Axa prioritară 5) și a Organismului Intermediar responsabil cu implementarea Domeniului major de intervenție 3 „Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă” (Axa prioritară 3) și a Domeniului major de intervenție 1 „Dezvoltarea economiei sociale” (Axa prioritară 6) se va realiza în conformitate cu legislația comunitară și legislația primară și secundară națională ce transpune prevederile comunitare în domeniul achizițiilor publice.

Mecanismele de control asupra Organismelor Intermediare

Relația cu organismele publice desemnate ca Organisme Intermediare va fi reglementată printr-un *Acord de delegare de funcții*, în care vor fi prevăzute obiectul și durata acordului angajamente și garanții, drepturile și obligațiile părților, delegarea responsabilităților, mecanismele de control, responsabilitățile detaliate ale părților, modificarea/încetarea acordului și alte prevederi relevante.

Acordul de delegare de funcții va fi semnat înainte de începerea implementării POS DRU și prevede următorul sistem de control cu al funcțiilor delegate:

- (a) controlul documentelor pregătite de OI, precum avizarea Ghidului Solicitantului sau evaluarea calității documentelor pregătite pe parcursul implementării (diferite raportări, documente de sinteză etc.);
- (b) verificări curente cu privire la îndeplinirea funcțiilor delegate. Astfel, Organismele Intermediare vor transmite trimestrial AM rapoarte speciale privind îndeplinirea responsabilităților delegate; AM poate solicita OI orice informații sau documente suplimentare. Pe baza acestor rapoarte, a altor informații/ documente primite și a verificărilor la fața locului efectuate, AM va evalua periodic capacitatea OI de a îndeplini funcțiile delegate. Pe baza rezultatelor evaluărilor, AM poate retrage delegarea unor funcții delegate sau a tuturor funcțiilor delegate, până când deficiențele identificate au fost remediate. Dacă deficiențele nu vor fi corectate în decursul unei anumite perioade de timp, AM poate decide încetarea Acordului de delegare de funcții, prin aceasta încetând relația cu respectivul OI;

- (c) ca parte a verificărilor, AM va efectua verificări la fața locului, având obiective precise, precum: verificarea procesului de selecție a proiectelor, semnarea Acordurilor de finanțare, verificarea cheltuielilor, a contabilității, a managementului neregulilor etc. În scopul verificării cheltuielilor, AM va folosi metoda eșantionării;
- (d) pentru OI Regionale vor fi inițiate misiuni de audit intern la nivelul MMFES, în conformitate cu legislația națională privind auditul public intern.

În ceea ce privește controlul asupra celor două OI care vor fi contractate în conformitate cu legislația comunitară și legislația națională primară și secundară pentru implementarea prevederilor comunitare în domeniul achizițiilor publice, controlul se va baza pe prevederile contractului de servicii, care va include prevederi referitoare la încetarea contractului și penalități, unde este cazul.

5.2 Monitorizare și Evaluare

Comitetul de Monitorizare

Comitetul de Monitorizare va fi constituit în termen de 3 luni de la aprobarea programului operațional (conform prevederilor Regulamentului General). Comitetul de Monitorizare POS DRU va cuprinde reprezentanți ai:

- Autorității de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane;
- Ministerului Economiei și Finanțelor:
 - o Autoritatea pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale;
 - o Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Asistență Tehnică;
 - o Autoritatea de Certificare și Plată.
- OI POS DRU;
- Ministerului Internelor și Reformei Administrative;
- Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale;
- Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Locuințelor;
- Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului;
- Consiliului Național pentru Formarea Profesională a Adulților;
- Agenției Naționale pentru Romi;
- Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați;
- Consiliului Concurenței;
- Alți parteneri din cadrul instituțiilor centrale;
- Societății civile;
- Sindicatelor;
- Patronatelor;
- Organizațiilor non-guvernamentale .

Un reprezentant al Comisiei Europene va participa la reuniunile Comitetului de Monitorizare, cu rol consultativ, la invitația președintelui sau din proprie inițiativă.

Rolul Comitetului de Monitorizare va fi de a se asigura de eficacitatea și calitatea implementării programului operațional prin îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la Articolul 65 din Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 și a prevederilor privind monitorizarea stabilite la Articolul 66.

Comitetul de Monitorizare va asigura conformitatea cu legislația comunitară și națională și va examina realizarea obiectivelor POS DRU printr-o utilizare rațională a resurselor alocate.

Comitetul de Monitorizare are următoarele atribuții:

- a) va aproba, în termen de șase luni de la aprobarea Programului, criteriile de selecție a proiectelor finanțate prin POS DRU; criteriile de selecție vor fi revizuite în concordanță cu necesitățile de programare;
- b) va analiza periodic progresul realizat în atingerea țintelor specifice ale programului operațional, pe baza documentelor transmise de Autoritatea de Management;
- c) va examina rezultatele implementării, în special atingerea indicatorilor stabiliți pentru fiecare axă prioritară;
- d) va aproba rapoartele anuale și raportul final privind implementarea programului, înainte ca acestea să fie trimise la Comisia Europeană;
- e) va fi informat cu privire la raportul anual de control și cu privire la comentariile Comisiei asupra acestui raport;
- f) poate propune Autorității de Management orice revizuire sau examinare a programului operațional în vederea realizării obiectivelor Fondurilor, la care se face referire în Articolul 3 din Regulamentul Consiliului (EC) nr. 1083/2006 sau al îmbunătățirii managementul acestuia, inclusiv managementul financiar al acestuia;
- g) va lua în considerare și va aproba orice propunere de amendare a conținutului deciziei Comisiei asupra contribuției fondurilor;
- h) va fi informat cu privire la calendarul și activitățile de informare, comunicare și publicitate, în conformitate cu prevederile Regulamentului Comisiei nr. 1828/2006.

Comitetul de Monitorizare își va stabili propriile reguli de organizare și proceduri de lucru, precum și modalitatea de luare a deciziilor. AM POS DRU asigură președinția și secretariatul Comitetului de Monitorizare.

Rapoartele Anuale de Implementare și Raportul Final

În conformitate cu Articolul 67 din Regulamentul Consiliului (EC) nr. 1083/2006, AM POS DRU va transmite Comisiei Europene un *Raport Anual de Implementare*, pentru prima dată în anul 2008 și până la data de 30 iunie a fiecărui an. Înainte de a fi trimis Comisiei, Raportul va fi examinat și aprobat de către Comitetul de Monitorizare al POS DRU.

Rapoartele de implementare trebuie să includă următoarele informații:

- progresele făcute în implementarea POS DRU și a Axelor sale Prioritare în raport cu indicatorii stabiliți – stadiul de implementare a proiectelor;
- implementarea financiară – defalcarea cheltuielilor efectuate pe fiecare Axă Prioritară, împărțirea acestora în contribuție națională și contribuție FSE;
- etapele urmate de AM POS DRU și Comitetul de Monitorizare în vederea asigurării calității și eficienței implementării, în special:
 - măsuri de monitorizare și evaluare, inclusiv modalitățile de colectare a datelor;
 - un rezumat al tuturor dificultăților întâmpinate în implementare și măsurile luate pentru rezolvarea acestora;
 - modul de folosire a asistenței tehnice;
 - măsurile întreprinse pentru asigurarea publicității și furnizarea informațiilor privind POS DRU.
- o declarație cu privire la respectarea legislației comunitare privind implementarea POS DRU.

Un raport final va fi înaintat Comisiei până la data de 31 martie 2017. Raportul final va cuprinde toate informațiile referitoare la întreaga perioadă de implementare cuprinsă între 2007 și 2015.

Examinarea anuală a programelor

În conformitate cu Articolul 68 al Regulamentului Consiliului nr. 1083/2006, anual, la depunerea Raportului Anual de Implementare, Comisia Europeană va analiza împreună cu Autoritatea de Management POS DRU principalele rezultate ale anului precedent, în vederea îmbunătățirii implementării. Pot fi examinate, de asemenea, orice aspecte ale funcționării sistemului de management și control, evidențiate în raportul anual de control.

După această analiză, Comisia Europeană poate transmite observații Autorității de Management POS DRU și Guvernului României. AM POS DRU va informa Comitetul de Monitorizare despre aceste observații. Autoritatea de Management POS DRU va informa Comisia cu privire la acțiunile întreprinse ca răspuns la aceste observații.

Sistemul de monitorizare și raportare

Monitorizarea este un proces continuu. Principalul obiectiv al sistemului de monitorizare creat de Autoritatea de Management este de a monitoriza progresul în ceea ce privește eficiența și corectitudinea operațiunilor finanțate și de a compara progresul realizat cu țintele prestabilite. În același timp, sistemul va facilita colectarea informațiilor și datelor necesare pentru a se analiza progresul operațiunilor și necesitatea eventualelor măsuri corective.

Sistemul de monitorizare al POS DRU ia în considerare nevoile diferitelor grupuri de utilizatori și diferitele niveluri ale structurilor de management. Potențialii utilizatori ai informațiilor sunt entități care au propriile lor domenii de responsabilitate și propriile nevoi de informații, precum:

- Beneficiarii,
- Organismele Intermediare,
- Autoritățile de Management,
- Comitetele de Monitorizare,
- Guvernul României,
- Comisia Europeană,
- Evaluatorii externi,
- Publicul larg și ONG-urile.

Sistemul de monitorizare se bazează pe o examinare periodică a contextului, resurselor (inputs), realizărilor imediate (outputs) și rezultatelor programului și intervențiilor sale. Este alcătuit dintr-un mecanism de informare coerentă care include reuniuni de analiză a progreselor și rapoarte de progres prin care se furnizează informații esențiale rezultate din indicatorii fizici și financiari. Scopul rapoartelor este de a furniza informații actualizate privind rezultatele obținute față de indicatorii și țintele stabilite, iar rapoartele vor fi în formă scrisă, într-un format standard, care va permite compararea lor în timp.

Principala informație care va fi furnizată în cadrul rapoartelor se referă la indicatorii care reflectă progresul față de obiectivele stabilite în perioada de programare. În acest sens, a fost elaborat un sistem de indicatori pentru fiecare program operațional (PO), sub coordonarea Autorității pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale. Fiind adaptat la trăsăturile specifice ale PO, sistemul de indicatori urmărește uniformitatea datelor de bază, permițând agregarea de jos în sus a informațiilor, la diferite niveluri de intervenție (proiect, domeniu de intervenție, axă

prioritară, PO, CSNR), pe teme, sectoare etc. Sistemul va furniza instrucțiuni detaliate pentru o înțelegere comună din partea tuturor celor implicați, precum lista completă a indicatorilor de monitorizare și evaluare, definiția fiecărui indicator, responsabilități, periodicitatea și modalitățile de colectare și procesare a datelor, precum și tabelele de indicatori care vor fi generate de SMIS și care vor oferi o imagine clară a contextului și progresului intervențiilor. Unde este cazul, indicatorii vor fi defalcați pe diferite criterii (teritorial, gen, grupuri țintă, dimensiunea beneficiarilor etc.). Se va respecta Anexa XXIII: Date privind participanții la operațiunile FSE din Regulamentul de implementare nr. 1828/2006.

ACIS și AM POS DRU vor verifica periodic acuratețea informațiilor colectate și vor coordona un proces continuu de îmbunătățire a funcționării sistemului de monitorizare. Se vor desfășura evaluări și verificări ale calității sistemului de monitorizare în ceea ce privește capacitatea de cuprindere, echilibru și administrare. Indicatorii individuali vor fi evaluați în ceea ce privește relevanța, acuratețea, disponibilitatea și costurile acestora.

Comitetul de Monitorizare va fi consultat în legătură cu sistemul de indicatori din primele etape ale implementării programului, precum și pe toată perioada de programare, pentru a verifica dacă:

- sistemul de indicatori în ansamblu a fost elaborat corespunzător și
- informația este suficientă pentru activitatea sa.

Deși sistemul de monitorizare va fi în general responsabil pentru a genera date cu privire la rezultatele imediate (output), anumite date privind rezultatele imediate (output) și cele mai multe date privind rezultatele pot necesita eforturi suplimentare (respectiv anchete, muncă de teren, colectare de date de la alte organizații). Pe de altă parte, statisticile oficiale care generează indicatorii de context vor trebui suplimentate cu anchete, studii sau alte tehnici de colectare și interpretare a datelor. Nevoile specifice de informații complementare și activitățile planificate corespondente vor fi incluse în Planurile de evaluare ale PO și CSNR, descrise în secțiunea *Evaluare*.

Evaluarea POS DRU

Cadrul de reglementare

Evaluarea Programelor Operaționale este o activitate inseparabilă de organizarea generală a managementului și sistemului de implementare ale PO, fiind un instrument pentru stabilirea relevanței, eficienței și eficacității asistenței financiare derulate precum și a impactului și sustenabilității rezultatelor obținute.

Obligația de a desfășura activități de evaluare sistematică a Programului Operațional și regulile generale pentru aceste activități sunt prevăzute în Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006 din 11 iulie 2006 privind prevederile generale ale Fondului European de Dezvoltare Regională, Fondului Social European și Fondului de Coeziune (Articolele 37, 47-49).

În conformitate cu dispozițiile articolelor 47-49 din Regulamentul Consiliului nr. 1083/2006, vor fi realizate trei tipuri principale de evaluare a POS DRU:

- *Evaluarea ex-ante*
- *Evaluarea pe parcurs* (în timpul perioadei de implementare a PO)
- *Evaluarea ex-post*.

Evaluarea ex-ante. Gestionarea contractului de evaluare ex-ante a fost asigurată de către ACIS, prin Unitatea Centrală de Evaluare, în strânsă cooperare cu autoritățile de management și cu alți actori relevanți.

Evaluarea pe parcurs se va realiza pe perioada de implementare a POS DRU, fiind de trei categorii: intermediară, ad hoc și pe teme transversale, după cum urmează:

Evaluarea intermediară va urmări îmbunătățirea calității, eficacității și coerenței asistenței precum și strategia și implementarea programelor operaționale. Evaluările intermediare vor sprijini procesul de management al PO, prin analizarea problemelor care apar în timpul implementării și vor propune soluții specifice de îmbunătățire a funcționării sistemului.

Vor fi două evaluări intermediare ale PO: o evaluare va fi realizată la sfârșitul anului 2009 și o altă evaluare în anul 2012. Prima evaluare intermediară va examina progresul până la data respectivă în ceea ce privește implementarea PO, axându-se în mod special pe aspecte precum managementul PO, în timp ce cea de a doua evaluare intermediară se va axa pe priorități, având în vedere și următoarea perioadă de programare.

Evaluările ad-hoc se vor efectua în cazul în care monitorizarea programului evidențiază o deviere semnificativă față de obiectivele stabilite inițial sau în cazul în care se fac propuneri pentru revizuirea programelor operaționale. Evaluările ad-hoc pot aborda, de asemenea, aspectele privind implementarea ori managementul unei Axe prioritare sau al unui domeniu major de intervenție, sau pot fi ”tematice”. La propunerea Autorității de Management, Comitetul de Monitorizare va decide asupra subiectelor și calendarului evaluărilor ad hoc, pe baza examinării datelor fizice și financiare furnizate de sistemul de monitorizare. Se previzionează deja realizarea de evaluări cu privire la accesul la învățarea pe tot parcursul vieții, efectele învățării pe tot parcursul vieții asupra pieței muncii, acțiunile în domeniul agriculturii de subsistență și incluziunea socială.

Evaluările intermediare și ad-hoc vor fi gestionate prin funcția de evaluare a Autorității de Management și vor fi realizate extern, de către evaluatori independenți.

Evaluările pe teme transversale vor fi realizate acolo unde evaluarea este de natură orizontală și finalizarea evaluării necesită implicarea mai multor programe operaționale. Aceste evaluări pot examina evoluția tuturor sau a unui grup de Programe Operaționale în raport cu prioritățile comunitare și naționale. De asemenea, se pot examina anumite aspecte de management în cadrul tuturor Programelor Operaționale. Evaluarea pe teme transversale va fi gestionată de Unitatea Centrală de Evaluare din cadrul ACIS și va fi încredințată consultanților externi.

Obiectivele specifice, chestionarele de evaluare, sarcinile și rezultatele așteptate în urma evaluărilor *intermediare, ad hoc și pe teme transversale* vor fi definite separat pentru fiecare evaluare care se va efectua.

Pe lângă aceste evaluări, Autoritatea de Management va contracta, pe baza procedurilor privind achizițiile publice, un evaluator extern permanent care să asiste Comitetul de Monitorizare în activitatea sa, să asigure ca monitorizarea continuă a programelor să fie satisfăcătoare și să asigure o sursă independentă de informare, analiză reflexivă și consiliere. Principalul rol al evaluatorului extern este de a oferi Comitetului de Monitorizare, Autorității de Management și organismelor sale intermediare o resursă de expertiză cu privire la aspectele de monitorizare și implementare legate de considerente economice, operaționale, legale și procedurale. Orice potențial conflict de interese va fi evitat.

Evaluările ex-post vor fi efectuate de către Comisie, în strânsă cooperare cu Statul Membru și Autoritățile de Management, potrivit Articolului 49(3) din Regulamentul Consiliului (CE) Nr. 1083/2006.

Comisia poate, de asemenea, să efectueze **evaluări strategice**, precum și evaluări legate de monitorizarea programului operațional, în conformitate cu art. 49(2) din Regulamentul Consiliului (CE) Nr. 1083/2006.

Cadrul instituțional pentru evaluare

Cadrul instituțional național pentru evaluare cuprinde 2 niveluri:

- un nivel general de coordonare, asigurat de către **Unitatea Centrală de Evaluare** din cadrul ACIS - Ministerul Economiei și Finanțelor;
- un nivel funcțional, compus din **unitățile de evaluare din cadrul fiecărei AM**.

Rolul de coordonare al Unității Centrale de Evaluare poate fi rezumat după cum urmează:

- (i) realizarea de evaluări pe teme transversale;
- (ii) realizarea de activități de construcție instituțională pentru a sprijini și dezvolta capacitatea operațională a unităților de evaluare constituite în cadrul Autorităților de Management ale Programelor Operaționale;
- (iii) realizarea de activități generale de asigurare a calității pentru a garanta calitatea tuturor evaluărilor.

Unitatea de evaluare constituită în cadrul Autorității de Management POS DRU va fi responsabilă pentru evaluările intermediare și ad hoc.

Unitatea de evaluare va acționa în cooperare cu Comitetul de Monitorizare și va interacționa în mod constant cu Unitatea Centrală de Evaluare.

Planul de Evaluare

Unitatea de evaluare a Autorității de Management va elabora Planul de Evaluare, care va cuprinde activitățile orientative de evaluare pe care intenționează să le desfășoare în diferitele faze de implementare a programului, colectarea datelor complementare care nu sunt furnizate de sistemul de monitorizare, resursele financiare și umane orientative alocate pentru fiecare activitate de evaluare, acțiunile urmărite pentru construcția instituțională, precum și responsabilitățile care îi revin. Această planificare va fi realizată în conformitate cu Regulamentele comunitare privind Fondurile Structurale, cu documentele metodologice de lucru, privind evaluarea, emise de Comisia Europeană, cu documentele metodologice de lucru privind evaluarea emise de către ACIS – Unitatea Centrală de Evaluare. Planul de Evaluare al POS DRU va fi supus aprobării Comitetului de Monitorizare.

De asemenea, un Plan de Evaluare la nivelul CSNR va fi elaborat de Unitatea Centrală de Evaluare din cadrul ACIS. Planul de Evaluare al CSNR va avea ca scop furnizarea de informații pentru procesul de luare a deciziilor strategice și va planifica activitățile de evaluare la nivel macro socio-economic. Posibilele teme de evaluare care vor fi incluse în Planul de Evaluare al CSNR pot privi prioritățile CSNR (infrastructură, competitivitate economică, dezvoltarea resurselor umane, capacitate administrativă și dimensiune teritorială), de modul de implementare, cum ar fi evaluarea externă ad hoc orizontală axată pe procesul de implementare în cadrul tuturor programelor, inclusiv POS DRU, sau coerența externă a programelor cu politicile naționale. Acestea vor fi comandate de ACIS în 2008.

Mecanisme de funcționare

Fiecare PO va avea un Comitet de Coordonare, care se va întruni pentru fiecare exercițiu de evaluare. De asemenea, la nivelul CSNR se va înființa un Comitet de Coordonare de Evaluare

Strategic, pentru evaluările pe teme transversale. Comitetul de Coordonare va îndeplini, minimum, următoarele sarcini: va stabili termenii de referință pentru evaluările individuale; va facilita accesul evaluatorului la informațiile necesare pentru îndeplinirea activităților de lucru; va sprijini activitatea de evaluare, în special din punct de vedere metodologic; se va asigura că termenii de referință sunt respectați; va exercita controlul calității cu privire la evaluarea efectuată.

Sub coordonarea Unității Centrale de Evaluare, în cadrul Manualului de Proceduri, secțiunea Evaluare, va fi stabilit un mecanism de urmărire a recomandărilor evaluării, care să fie aplicat de către AM POS DRU.

În ceea ce privește **accesul publicului la rezultatele evaluării**, acesta va avea acces cel puțin la rezumatul executiv al rapoartelor de evaluare. Mijloacele de comunicare vor fi ușor identificabile și accesibile.

5.3 Management financiar și control

Ministerul Economiei și Finanțelor (MEF) este desemnat să îndeplinească rolul de **Autoritate de Certificare** pentru toate PO, fiind responsabil de elaborarea și transmiterea către Comisie a declarațiilor de certificare a cheltuielilor și a cererilor de rambursare, în conformitate cu prevederile Art. 61 din Regulamentul Consiliului nr. 1083/2006. Direcția responsabilă din cadrul MEF este „Autoritatea de Certificare și Plată” (ACP), constituită pe structura Fondului Național, pentru a utiliza experiența de pre-aderare. Responsabilitățile mai sus menționate vor fi îndeplinite de „Unitatea de Certificare” din cadrul ACP.

În cadrul ACP funcționează două unități separate: „Unitatea de Certificare” și „Unitatea de Plată”, fiecare dintre acestea fiind sub coordonarea unui director general adjunct distinct.

Organismul competent pentru primirea plăților din FEDR, FSE și Fondul de Coeziune de la Comisia Europeană pentru toate PO este Autoritatea de Certificare și Plată din cadrul Ministerului Economiei și Finanțelor, prin „Unitatea de Plată”.

Organismul responsabil pentru efectuarea plăților către beneficiari este Serviciul de Plăți din cadrul Autorității de Management POS DRU.

Un organism înființat pe lângă Curtea de Conturi a României a fost desemnat ca **Autoritate de Audit** pentru toate PO, în conformitate cu prevederile Articolului 59 din Regulamentul Consiliului nr. 1083/2006. Autoritatea de Audit este independentă operațional de Autoritățile de Management și de Autoritatea de Certificare și Plată.

Autoritatea de Certificare și Plată – va fi responsabilă în special pentru:

- 1) *Certificarea cheltuielilor*, ceea ce înseamnă elaborarea și transmiterea la Comisie a declarațiilor de cheltuieli certificate și a cererilor de plată în format electronic. Aceste funcții sunt îndeplinite de „Serviciul Certificare”.

Se certifică faptul că:

- declarația de cheltuieli este exactă, rezultă dintr-un sistem de contabilitate sigur și se bazează pe documente justificative verificabile;
- cheltuielile declarate sunt în conformitate cu reglementările naționale și comunitare în vigoare și au fost efectuate pentru operațiunile selectate pentru finanțare, în concordanță cu criteriile aplicabile programului.

În acest scop, sarcina Autorității de Certificare este să se asigure că informațiile primite cu privire la procedurile și verificările efectuate în legătură cu cheltuielile incluse în declarațiile de cheltuieli asigură o bază de certificare adecvată, care implică următoarele:

- să verifice concordanța sumelor solicitate cu baza de date SMIS;
- să verifice calcularea corectă a sumei totale a cheltuielilor eligibile;
- să țină cont de rezultatele tuturor misiunilor de audit realizate de către sau sub responsabilitatea Autorității de Audit/unității de audit intern sau a Comisiei Europene;
- să țină evidențe contabile ale cheltuielilor declarate la Comisie, în forma computerizată;
- să țină un registru al debitorilor.

2) Primirea plăților de la Comisie (responsabilitatea „Compartimentului Plăți”)

- să primească de la Comisia Europeană sumele din FEDR, FSE și FC, sub formă de prefinanțare, plăți intermediare și plată finală;
- să întocmească și să transmită anual la Comisia Europeană estimarea provizorie a posibilelor cereri de plată pentru exercițiul financiar curent și pentru cel următor;
- să returneze Comisiei Europene cheltuielile neeligibile, sumele recuperate ca urmare a unei nereguli sau fondurile care nu au fost folosite, inclusiv dobânda pentru plățile întârziate.

3) Efectuarea plăților către beneficiari pentru POS Mediu și POS Transport și virarea fondurilor UE către unitățile de plată din cadrul ministerelor care sunt Autorități de Management, pentru celelalte PO (responsabilitatea „Compartimentului Plăți”).

- să efectueze plăți către beneficiari, din FEDR și FC și din sumele de cofinanțare, pentru POS Mediu și POS Transport;
- să vireze fondurile de la FEDR și FSE către unitățile de plată pentru celelalte PO.

Serviciul de plăți din cadrul MMFES are următoarele responsabilități principale:

- să primească transferurile contribuției comunitare pentru POS DRU de la Autoritatea de Certificare și Plată;
- să efectueze plăți către beneficiari din FSE și sumele de cofinanțare.

AM POS DRU este responsabilă pentru managementul și implementarea programului operațional în mod eficient, eficace și corect, în concordanță cu prevederile Articolului 60 din Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1083/2006. Autoritatea de Management va coopera în strânsă legătură cu Autoritatea de Certificare și Plată în îndeplinirea responsabilităților privind managementul financiar și controlul, pentru a asigura că:

- banii sunt folosiți în modul cel mai eficient pentru atingerea obiectivelor fiecărui PO;
- folosirea resurselor este transparentă, atât față de UE cât și față de Statul Membru;
- controlul bugetar este eficace, astfel încât angajamentul este sustenabil în cadrul fiecărui PO și se urmăresc profilele de planificare financiară;
- contractarea este în limita bugetului;
- achizițiile de bunuri și servicii în cadrul proiectelor finanțate:
 - se desfășoară;
 - sunt în conformitate cu legislația UE și a Statului Membru;
 - respectă principiul economicității în condiții de performanță;
- declarațiile financiare trimise la Comisia Europeană și la celelalte organisme sunt corecte, exacte și complete;

- corecte – fondurile sunt utilizate în mod corect;
- exacte – nu conțin erori;
- complete – toate elementele relevante au fost incluse.
- plățile către beneficiari sunt făcute în mod regulat și fără întârzieri sau deduceri nejustificate;
- resursele pentru cofinanțare sunt alocate conform planificării;
- plățile sunt justificate;
- neregulile sunt notificate în conformitate cu reglementările UE;
- orice sumă care a fost plătită în mod greșit este recuperată rapid și în totalitate;
- sumele neutilizate sau recuperate sunt realocate în interiorul respectivului PO;
- dezangajarea resurselor este evitată – în special în raport cu regula $n+3/n+2$;
- închiderea fiecărui PO are loc fără dificultăți și la timp.

Înainte de trimiterea cererii de rambursare, beneficiarul verifică acuratețea, realitatea și eligibilitatea cheltuielilor în conformitate cu legislația națională în ceea ce privește controlul intern.

În scopul certificării cheltuielilor către Comisia Europeană, pentru POS DRU se realizează verificări pe 3 niveluri:

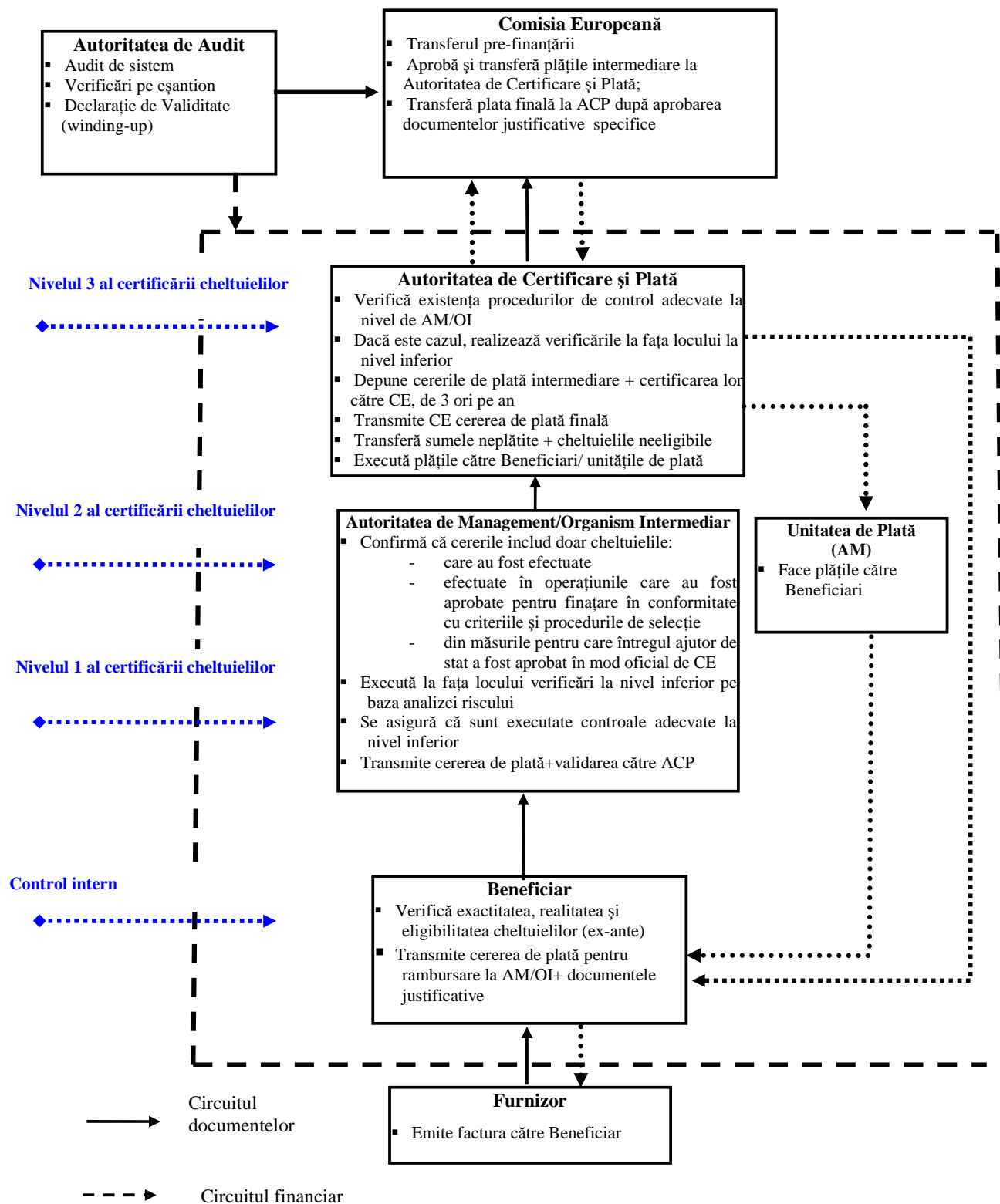
- 1) verificarea cheltuielilor la nivelul Organismelor Intermediare
- 2) verificarea cheltuielilor la nivelul Autorității de Management;
- 3) certificarea cheltuielilor la nivelul Autorității de Certificare.

Verificările desfășurate la nivelul OI reprezintă atribuții delegate de către AM pe baza evaluării capacității administrative. AM va rămâne responsabilă pentru sarcinile delegate OI. Sarcinile realizate în acest sens nu vor dubla verificările efectuate la nivelul OI.

În ceea ce privește procesul de efectuare a plăților la nivelul Ministerului Economiei și Finanțelor au fost stabilite două fluxuri de plăți:

- a. plăți directe, pentru contribuția financiară a Uniunii Europene și sumele din cofinanțare, de la Autoritatea de Certificare și Plată către beneficiari, în cazul POS Transport și POS Mediu,
- b. plăți indirecte, prin unitățile de plată care sunt înființate în cadrul Autorităților de Management, pentru celelalte Programe Operaționale.

Fluxul Financiar al POS DRU



Sistemul de control intern

Sistemul de control intern a fost înființat în cadrul AM POS DRU și în cadrul organismelor intermediare, în conformitate cu Ordonanța de Guvern nr. 119/1999, republicată, și cu Hotărârea de Guvern nr. 793/2005 pentru aprobarea Strategiei Naționale de Luptă Antifraudă pentru protejarea intereselor financiare ale Uniunii Europene în România.

Procedurile și politicile de control acoperă două domenii: funcția de supervizare (control managerial) și controlul financiar preventiv.

Funcția de control financiar este asigurată de Unitatea de Control Financiar Preventiv Intern (UCFPI), organizată în cadrul Autorității de Management și se aplică asupra documentelor înainte ca acestea să devină angajamente legale. Controlul preventiv intern funcționează pe baza legislației naționale relevante – Legea nr. 84/2003⁵³ și pe baza normelor metodologice ale Ministerului Economiei și Finanțelor și ale Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, iar auditul intern este organizat în conformitate cu Legea Auditului Public Intern nr. 672/2002 și Ordinul ministrului de finanțe nr. 38/2003.

Verificarea sistematică realizată de UCFPI, pentru fiecare operațiune înaintată spre control, va lua în considerare:

- **Legalitatea**, care se referă la respectarea tuturor prevederilor, aplicabile și în vigoare la data operațiunii;
- **Regularitatea**, care se referă la respectarea tuturor principiilor și regulilor procedurale;
- **Conformitatea**, care se referă la nedepășirea sumei maxime din fondurile externe acordate, inclusiv a cotei din alocarea bugetară, potrivit legii.

În același timp, coordonatorii diferitelor compartimente de specialitate, care pregătesc și înaintază operații/documente pentru viză, sunt responsabili, la nivelul lor de competență, de **realitatea, regularitatea și legalitatea** documentelor certificate.

Întreaga activitate a UCFPI din cadrul AM POS DRU se desfășoară cu respectarea cadrului legal stabilit de Ministerul Economiei și Finanțelor, ca instituție de reglementare în domeniu, pentru toate instituțiile/organismele administrației publice centrale și locale care administrează fonduri publice. În aplicarea acestor reglementări, instituțiile, inclusiv Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, își elaborează propriile norme, pentru a fi folosite în această activitate specifică.

⁵³ Legislația națională cu privire la controlul financiar preventiv:

- Legea nr. 84/2003, care modifică Ordonanța de Guvern nr. 119/1999 privind auditul intern public și control financiar preventiv.
- Ordonanța de Guvern nr. 119/1999, republicată.
- Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor Metodologice Generale pentru efectuarea controlului financiar preventiv, cu modificările și completările ulterioare (modificate prin Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 912/2004);
- Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 575/2006 pentru modificarea Ordinului ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 90/2005
- Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările ulterioare.
- Normele metodologice ale MMFES nr. 89/2005 pentru aplicarea Ordinului Ministrului Finanțelor Publice nr. 1792/2002 privind angajarea, lichidarea, ordonanțarea și plata cheltuielilor făcute de instituțiile publice, precum și organizarea, păstrarea evidenței și raportarea obligațiilor bugetare și legale (modificate prin Ordinul MMFES nr. 574/2006).

UCFPI din cadrul AM POS DRU realizează verificări pentru următoarele categorii de operații:

- contracte;
- cereri de plăți (cereri de plăți către Autoritatea de Certificare și Plată);
- plăți (autorizații de plată – pentru prefinanțare, plăți intermediare sau finale, ordine de plată);
- recuperarea fondurilor (pentru diferite situații: când contractul semnat este finalizat, când suma aprobată ca fiind cheltuială eligibilă este inferioară prefinanțării efectuate, când a fost identificată o eroare sau neregulă având un impact financiar).

Nereguli

Ca parte a obligațiilor lor de management și control, Statele Membre trebuie să raporteze și să monitorizeze neregulile.

Baza legală este reprezentată de Regulamentul Comisiei nr. 1828/2006 cu privire la implementarea Regulamentului Consiliului nr. 1083/2006 și al Regulamentului nr. 1080/2006, Regulamentul Consiliului nr. 2988/1995 privind protecția intereselor financiare ale Comunităților Europene și Ordonanța Guvernului României nr. 79/2003 care stabilește modalitățile de control și recuperare a sumelor rezultate din asistența financiară nerambursabilă a Uniunii Europene.

Obiectivul acestei secțiuni este să descrie identificarea și raportarea oricărei suspiciuni de fraudă sau altă neregulă. Această secțiune se referă, de asemenea, la importanța implementării imediate a acțiunilor corective (inclusiv sancțiuni și intentarea de procese civile sau penale) considerate necesare ca o consecință a investigării unei nereguli.

Neregulile privind prejudiciile de fonduri ale UE mai mici de 10.000 Euro nu se raportează către Comisie, conform Regulamentului Comisiei (CE) nr. 1828/2006, cu excepția cazului în care Comisia solicită acest lucru.

În consecință, neregulile privind prejudiciile mai mari de 10.000 Euro și toate neregulile săvârșite cu intenție trebuie să fie raportate către Comisia Europeană. Aceste rapoarte sunt colectate și verificate de către Autoritatea de Certificare și Plată și apoi sunt înaintate Departamentului de Luptă Anti-Fraudă (DLAF) pentru a fi transmise trimestrial Oficiului de Luptă Anti-Fraudă (OLAF). Autoritatea de Certificare și Plată primește rapoartele de nereguli de la AM-uri, la care trebuie să adauge orice rapoarte de nereguli din cadrul ACP.

Pentru a avea un proces adecvat de prevenire, identificare și raportare a neregulilor, a fost desemnat câte un ofițer de nereguli la nivelul fiecărei AM și OI. Ofițerul de nereguli desemnat la nivelul OI-urilor pregătește rapoarte trimestriale și ad-hoc pe care le transmite la AM. Ofițerul de nereguli desemnat la nivelul AM pregătește rapoarte trimestriale și ad-hoc și le transmite Autorității de Certificare și Plată.

Orice persoană implicată în implementarea POS DRU poate să raporteze cazurile suspecte de fraudă ofițerilor de nereguli din cadrul Autorității de Certificare și Plată, AM, OI sau Unităților de Audit Intern ale ACP, AM sau OI, fie oficial fie anonim. Persoana care raportează cazul suspect nu va avea nici o implicare ulterioară în procesul de nereguli, din motive de securitate personală.

Neregulile suspecte vor fi analizate și investigate de serviciile competente, iar răspunsul va fi transmis în conformitate cu procedurile interne ale autorității competente și cu cadrul juridic național în vigoare.

Ofițerul de nereguli desfășoară activități atât din proprie inițiativă cât și în urma sesizărilor primite. Ofițerul de nereguli își desfășoară activitatea în baza Manualului de Nereguli, care va fi elaborat la nivelul fiecărei structuri implicate (AM și OI).

Audit intern

În cadrul tuturor ministerelor implicate în implementarea POS DRU, au fost create Unități de Audit Intern, independente de structurile care îndeplinesc sarcinile Autorității de Management (sau a Organismelor Intermediare) și sunt subordonate direct conducătorului instituțiilor respective.

Coordonarea metodologică a acestor Unități este asigurată de o unitate specială din cadrul Ministerului Economiei și Finanțelor, respectiv Unitatea Centrală de Armonizare a Auditului Public Intern (UCAAPI).

Atribuțiile Unității Centrale de Armonizare a Auditul Public Intern

- elaborarea și implementarea procedurilor uniforme și metodologiilor bazate pe standarde internaționale agreate de Uniunea Europeană, incluzând manuale de audit intern și piste de audit;
- elaborarea de metodologii privind managementul riscului;
- elaborarea Codului Etic al auditorului intern;
- aprobarea normelor metodologice ale API, pe diferite domenii de activitate aparținând auditului public intern;
- elaborarea unui sistem de raportare privind rezultatele tuturor activităților de audit public intern și redactarea unui raport anual;
- verificarea respectării normelor, instrucțiunilor și a Codului Etic de către serviciul de audit intern din cadrul entităților publice; poate iniția măsurile corective necesare în cooperare cu conducătorul respectivei entități publice;
- coordonarea sistemului de recrutare și instruire în domeniul auditului public intern.

Sarcinile Unității de Audit Public Intern

Unitățile de Audit Public Intern, din cadrul ministerelor care implementează Fonduri Structurale și Fondul de Coeziune, au manuale specifice de audit pentru Fondurile Europene.

Conform legii, sarcinile Unității de Audit Intern sunt următoarele:

- îndeplinirea activităților de audit intern, cu scopul de a evalua dacă managementul financiar și sistemele de control ale entităților publice sunt transparente și se supun normelor prevăzute de legislație, periodicității, raportului cost/eficiență, eficacității și eficienței;
- informarea UCAAPI în ceea ce privește recomandările care nu au fost respectate de conducătorul entității publice supusă procesului de auditare și consecințele lor;
- raportarea periodică în ceea ce privește constatările, concluzile și recomandările rezultate din activitățile de audit;
- elaborarea unui raport anual al activităților proprii;
- raportarea imediată către conducătorul entităților publice și către unitățile de inspecție în cazul detectării oricărui nereguli serioase sau cazuri de fraudă.

Autoritatea de Audit

România a înființat o **Autoritate de Audit** pentru toate Programele Operaționale în baza Legii nr. 200/2005, care îndeplinește funcțiile stabilite în articolul 62 al Regulamentului Consiliului nr. 1083/2006.

Autoritatea de Audit este un organism asociat Curții de Conturi, fără personalitate juridică, independent din punct de vedere operațional de Curtea de Conturi și, în același timp, independent de Autoritățile de Management și Autoritatea de Certificare.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 200/2005, art.14, Autoritatea de Audit are următoarele responsabilități:

- auditul de sistem, verificări pe bază de eșantion și auditul final;
- verificări și auditul extern pentru fondurile structurale;
- verificări anuale ale sistemelor de management și control;
- verificarea cheltuielilor eligibile declarate, pe bază de eșantion reprezentativ;
- efectuarea unor verificări adecvate în vederea emiterii declarațiilor de închidere la finalizarea măsurilor și programelor;
- verificarea existenței și corectitudinii cofinanțării naționale.

Evaluarea conformității sistemelor de management și control

Așa cum este prevăzut în Articolul 71 din Regulamentul Consiliului nr. 1083/2006, o evaluare a conformității sistemelor de management și control pentru POS DRU va fi transmisă Comisiei înaintea trimiterii primei cereri de plată intermediară sau cel mai târziu în termen de 12 luni de la aprobarea PO.

5.4 Informarea și publicitatea

Autoritatea de Management pentru POS DRU se va asigura că implementarea programului este în conformitate cu prevederile privind publicitatea și informarea, așa cum este stabilit în Articolul 69 al Regulamentului Consiliului (EC) nr. 1083/2006 și în Secțiunea 1, Informare și Comunicare a Regulamentului Consiliului (EC) nr. 1828/2006.

În conformitate cu acest Regulament, obiectivele măsurilor de informare și publicitate vor fi:

- asigurarea transparenței, prin furnizarea de informații privind operațiunile derulate prin Fondurile Structurale, disponibilitatea fondurilor și procedura de aplicare atât pentru potențialii beneficiarii, cât și pentru autoritățile locale și regionale, partenerii socio-economici, ONG-uri și societatea civilă;
- creșterea gradului de înțelegere a măsurilor comunitare, prin creșterea conștientizării în ceea ce privește rolul Fondurilor Structurale și al Uniunii Europene în dezvoltarea regională și în sprijinirea coeziunii economice și sociale în România.

Sprijinul UE va fi indicat în conformitate cu prevederile Regulamentului Comisiei mai sus menționat în toate locațiile corespunzătoare.

Implementarea activităților de informare și publicitate privind Fondul Social European la nivel național trebuie realizată în conformitate cu Strategia de Informare și Publicitate, elaborată de Autoritatea pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale.

Autoritatea de Management pentru POS DRU va elabora Planul de Comunicare pentru POS DRU. Pentru identificarea nevoilor de informare, înainte de elaborarea strategiei, va fi realizată o cercetare pe bază de sondare a opiniei publice, în scopul determinării nevoilor de informare și așteptărilor grupurilor țintă. În același timp, va fi identificat stilul, mesajul și conținutul pachetelor informative și canalele de informare, care vor fi folosite pentru fiecare grup țintă.

Planul de Comunicare elaborat de Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane stabilește obiectivele, strategia, conținutul, grupurile țintă, alocarea bugetară și criteriile care vor fi folosite pentru evaluarea eficacității măsurilor precum și departamentul sau organismul responsabil pentru fiecare măsură privind informarea și publicitatea.

În cadrul AM PO DRU sunt numiți doi funcționari responsabili cu publicitatea și informarea.

5.5 Sistemul Unic de Management al Informației

Conceptul Sistemului Unic de Management al Informației

Sistemul Unic de Management al Informației (SMIS) este un sistem informatic național bazat pe rețele web pentru sprijinirea tuturor instituțiilor care implementează Cadrul Strategic Național de Referință și Programele Operaționale. Sistemul acoperă nevoile tuturor nivelurilor de management (Autorități de Management, Organisme Intermediare, Autoritatea de Certificare etc.) în toate stadiile de implementare a programului (programare, licitații, contractare, monitorizare, evaluare, plăți, audit și control). Principala caracteristică a SMIS este aceea că furnizează utilizatorilor un singur mecanism pentru îndeplinirea sarcinilor zilnice.

Fiind un instrument de monitorizare, SMIS este principalul furnizor de informații în ceea ce privește progresul în implementare, atât la nivel de proiect, cât și la nivel de program, permițând ca rapoartele de monitorizare să fie generate în mod automat.

SMIS a fost dezvoltat sub coordonarea ACIS și în strânsă cooperare cu reprezentanții tuturor structurilor implicate în managementul instrumentelor structurale. Pe parcursul perioadei de implementare, SMIS va fi gestionat și dezvoltat în continuare de către ACIS.

SMIS – proiectare și funcționalitate

Structura SMIS urmărește 3 principii de bază: **disponibilitatea** datelor (datele sunt direct disponibile la solicitarea unui utilizator autorizat), **confidențialitatea** datelor (datele sunt furnizate numai utilizatorilor autorizați să acceseze acea informație specifică); **integritatea** datelor (procesarea datelor trebuie să fie realizată numai de către utilizatorii autorizați în scopuri autorizate). Pentru a implementa cele 3 principii menționate anterior, sistemul permite accesul mai multor utilizatori împărțiți într-un număr de grupuri/roluri de utilizatori. În acest fel, nivelurile de acces acordate utilizatorilor sunt organizate și administrate cu ușurință, iar accesul la informații al utilizatorilor poate fi pe deplin auditat și urmărit într-un mod flexibil.

Pentru a asigura un instrument eficient de management, modelul funcțional al SMIS se bazează pe un set de subsisteme, care împreună reflectă gama largă de funcționalități pe care sistemul este conceput să le îndeplinească, după cum urmează:

- *Programarea*, care permite înregistrarea și modificarea informațiilor principale privind CSNR detaliate la nivele inferioare, de PO, axă prioritară, domeniu major de intervenție și operațiune;
- *Managementul proiectului* (înregistrarea și modificarea principalelor informații privind

- proiectele, inclusiv contractele⁵⁴);
- *Monitorizarea*, care permite examinarea progreselor CSNR la toate nivelele, față de țintele fixate anterior; permite, de asemenea, agregarea automată de jos în sus a *valorii actuale* a principalelor date care sunt înregistrate la nivele inferioare ale sistemului;
 - *Auditul și Controlul*, care înregistrează controlul și constatările auditului;
 - *Managementul fluxului de fonduri*, care se bazează pe previziunile cererilor de plată, intrările de fonduri, veniturile generate de proiecte, suspendări și recuperarea fondurilor.

Datele vor fi introduse în SMIS la nivelul corespunzător, bazat pe profile de utilizatori bine definite. Accesul la sistem va fi permis pe baza numelui utilizatorului/parolei, obținute de la ACIS în urma unei proceduri specifice care implică conducătorii instituțiilor care gestionează Instrumentele Structurale.

Rețeaua de coordonatori SMIS

La nivelul Autorităților de Management, Autorității de Certificare și Plată, Autorității de Audit, au fost desemnați coordonatori SMIS, responsabili cu inventarierea nevoilor proprii ale instituțiilor, urmărindu-se îmbunătățirea sistemului și păstrarea integrității și uniformității procedurilor prevăzute în implementarea instrumentelor structurale.

Printre sarcinile și responsabilitățile coordonatorilor SMIS, pot fi menționate următoarele:

- Acționarea ca o interfață între AM și ACIS, pe de o parte, și AM și OI-uri, pe de altă parte, în ceea ce privește problemele SMIS;
- Colectarea și diseminarea informației de la și în cadrul instituției pe care o reprezintă;
- Asigurarea primului nivel al funcției de asistență pentru utilizatori („help desk”);
- Pregătirea utilizatorilor din cadrul propriei instituții, inclusiv a noilor angajați.

Schimbul electronic de date cu Comisia Europeană în conformitate cu Art. 40-42 al Regulamentului Comisiei nr. 1828/2006 va fi făcut printr-o interfață între SMIS și Sistemul de Management al Fondurilor în Comunitatea Europeană 2007–2013 (SFC2007).

⁵⁴ Contractul este un angajament legal între Beneficiar și Solicitant sau Furnizorul de servicii, lucrări sau bunuri necesare pentru implementarea unei părți din proiect.

6. PARTNERIATUL

În conformitate cu prevederile Capitolului 21 “Politica Regională și Coordonarea Instrumentelor Structurale”, recomandările misiunilor de monitorizare ale Comisiei Europene – Direcția Generală Politică Regională și Direcția Generală Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse – și, de asemenea, prevederile Regulamentului General privind Fondurile Structurale și Fondul de Coeziune, având la bază principiul parteneriatului în procesul programării, Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane a fost elaborat în cadrul unui proces partenerial extins.

În ansamblu, procesul de consultare asigură sprijin din partea partenerilor sociali în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane în anii următori. Dialogul are ca scop:

- obținerea acordului partenerilor privind dezvoltarea obiectivelor prioritare;
- asigurarea transparenței în procesul de elaborare;
- creșterea angajamentului și implicării partenerilor.

Ca instituție responsabilă pentru managementul Fondului Social European și coordonarea elaborării POS DRU, MMFES, prin AM POS DRU, a inițiat un proces de consultare cu instituții relevante atât la nivel central cât și local și, de asemenea, cu partenerii sociali și ONG-urile care activează în domeniul social.

Parteneriatul inter-instituțional a implicat Ministerul Economiei și Finanțelor, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, Ministerul Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Comerțului, Turismului și Profesiilor Liberale, Ministerul Sănătății Publice, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul pentru Cercetare în domeniul Muncii și Protecției Sociale, Comisia Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale, Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților, Agenția Națională pentru Romi, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, Agenția Națională pentru Protecția Familiei, Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale, Inspekția Muncii, alte ministere de linie și agenții relevante.

Totodată, consultările au inclus partenerii sociali și reprezentanții societății civile. Aceste consultări au luat forma unei strânse cooperări, așa cum s-a întâmplat cu grupurile de ONG-uri care activează constant pe lângă MMFES și care au participat permanent la consultările oficiale inițiate de către minister. În același timp, diferite ONG-uri cu experiență în domeniul social au fost invitate pentru consultări, organizându-se o serie de întâlniri la București sau la nivel regional.

În vederea acordării unei semnificații sporite consultărilor cu organizațiile implicate, AM POS DRU a organizat întâlniri tematice pentru a supune POS DRU dezbaterilor publice. Astfel, au fost organizate întâlniri separate cu sindicatele și patronatele, precum și cu reprezentanții ONG-urilor active în următoarele domenii:

- protecția copilului și a tinerilor de peste 18 ani care au părăsit sistemul de stat pentru protecția copilului;
- protecția persoanelor cu dizabilități;
- populația romă;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- mediul de afaceri.

În acest sens, o participare activă a fost înregistrată din partea partenerilor sociali și ai societății civile în ceea ce privește sugestiile privind întărirea capacității instituționale a partenerilor

sociali și a organizațiilor non-guvernamentale în vederea integrării și reintegrării pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Dialogul cu partenerii sociali a adus în prim plan nevoia de a impulsiona interesul angajatorilor și a partenerilor interesați în creșterea investițiilor în resursele umane și creșterea responsabilității sociale corporative. Mai mult decât atât, consultările comune cu patronatele și sindicatele au indicat nevoia pentru investiții în transformarea muncii informale în muncă formală, promovând campanii de creștere a conștientizării și sprijinirea măsurilor pentru formalizarea relațiilor de muncă.

Reprezentanții societății civile s-au arătat interesați în promovarea operațiunilor privind Fondul Social European în ceea ce privește întărirea parteneriatului local și social, îmbunătățirea capacității ONG-urilor în vederea facilitării accesului la informații publice și sprijinirea inițiativelor pentru promovarea responsabilității civice, prin participarea la dezbateri publice.

În ceea ce privește promovarea măsurilor active de ocupare pentru persoanele ocupate în agricultura de subsistență, acțiunile prevăzute s-au bazat în mare parte pe experiența anterioară a ONG-urilor care au realizat programe pentru (re)integrarea pe piața muncii a persoanelor inactive, în special cele afectate de șomaj nedeclarat din zonele rurale.

De asemenea, ONG-urile au avut o contribuție importantă pe parcursul elaborării domeniului major de intervenție privind dezvoltarea economiei sociale, propunând operațiuni pentru dezvoltarea instrumentelor necesare și a mecanismelor pentru implementarea deplină a conceptului de economie socială, operațiuni care promovează ocuparea și adaptabilitatea persoanelor slab calificate și a persoanelor cu dizabilități, precum și campanii de creștere a conștientizării în domeniul economiei sociale.

Multe operațiuni au fost incluse în POS DRU în urma consultărilor publice cu partenerii sociali și reprezentanții societății civile în ceea ce privește creșterea accesului femeilor pe piața muncii și promovarea campaniilor privind eliminarea stereotipurilor de gen, sănătatea, lupta împotriva traficului de ființe umane, violența domestică etc. Partenerii sociali și ONG-urile au participat, de asemenea, la stabilirea operațiunilor privind inițiativele trans-naționale și parteneriatele la nivel european și dezvoltarea de noi metode pentru combaterea discriminării și inegalității pe piața muncii.

Au fost organizate mai multe întâlniri la nivel regional, împreună cu Agențiile de Dezvoltare Regională și Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, înregistrându-se o participare largă din partea consiliilor locale, prefecturilor, primăriilor, agențiilor locale pentru ocuparea forței de muncă, inspectoratelor școlare județene, universităților și mediului de afaceri – sindicate și patronate – și societății civile (asociații, fundații, alte ONG-uri).

Un alt grup țintă a fost constituit de ONG-urile cu experiență în derularea fondurilor Phare, acesta fiind un segment informat asupra viitorilor promotori de proiecte precum și ONG-urile cu experiență în oferirea de servicii sociale la nivel local și național, interesate de finanțările din FSE.

Aceste întâlniri au fost organizate în mai multe etape în cele 8 centre ale Regiunilor de Dezvoltare, respectiv București, Călărași, Craiova, Timișoara, Cluj-Napoca, Alba Iulia, Piatra Neamț, Brăila, de către AM POS DRU și OI POS DRU. În afară de acestea, au fost organizate sesiuni de informare și în alte orașe precum: Bistrița, Ploiești, Târgu Jiu, Turnu Severin, Sinaia, Oradea, Constanța, Iași, Deva, Slatina, Sibiu etc.

AM POS DRU a participat, de asemenea, la caravanele organizate de Ministerul Economiei și Finanțelor în cele 8 regiuni de dezvoltare, cu scopul de a promova PND 2007-2013, CSNR 2007-2013 și Programele Operaționale.

În perioada ianuarie-noiembrie 2006 și în timpul lunii martie 2007, întâlnirile cu societatea civilă s-au intensificat și au fost diseminate informații privind POS DRU Asociației Orașelor din România, Asociației Municipiilor din România, asociațiilor profesionale și altor grupuri implicate în dezvoltarea resurselor umane din cadrul mediului de afaceri.

Versiunea electronică a POS DRU a fost publicată pe pagina de internet a MMFES, astfel încât autoritățile locale, ONG-urile, companiile, persoanele fizice interesate de Program să poată transmite comentarii.

Rezultatul acestor consultări a fost materializat în propuneri pentru îmbunătățirea analizei socio-economice, a analizei SWOT, a Strategiei, a domeniilor de intervenție și a operațiunilor orientative incluse în POS DRU. Aproximativ 1000 de entități au fost implicate în procesul de consultare și majoritatea sugestiilor au fost luate în considerare.

ANEXE

Anexa 1 – Tabele, diagrame și casete de text

Tabelul 1. Structura sistemului educațional

Vârsta	Tip de educație	Clasa	ISCED	Nivel educațional		Nivel de calificare
>19	Post-obligatoriu		6	Învățământ post-universitar		5
			5	Doctorat	Masterat	
				Învățământ superior		Licență
			4	Școala postliceală ⁵⁵	Învățământ post-secundar	3
18	Post-obligatoriu	XIII	3	Liceu-ciclu superior	Învățământ secundar superior	3
17		XII				
16		XI				
15	Obligativ	X	2	Liceu-ciclu inferior	Școala de arte și meserii	1 ⁵⁷
14		IX				
13		VIII	Școala secundară inferioară (Gimnaziu)	Învățământ secundar inferior		
12		VII				
11		VI				
10		V				
9		IV	1	Școala primară	Învățământ primar	-
8		III				
7		II				
6		I				
5			0	Învățământul preșcolar (grădinițe)	Învățământ preșcolar	
4						
3						

Sursa: FEFP, Schimb de expertiză în formarea profesională – Monografia de țară privind educația, formarea profesională și serviciile de ocupare în România, 2003

Casetă 1. Sistemul de educație și formare profesională inițială începând din 2003/2004

În IPT există două rute de pregătire:

- ruta de profesionalizare directă (în liceele tehnologice) – 2 ani nivelul inferior-liceu (ultimii doi ani din învățământul obligatoriu) + 2 ani ciclul superior al liceului;
- ruta de profesionalizare progresivă – Școala de Arte și Meserii (2 ani) + anul de completare (1 an) + 2 ani ciclul superior al liceului (licee tehnologice).

Restructurarea recentă a sistemului de învățământ preuniversitar, și anume extinderea de la 8 la 10 ani a învățământului obligatoriu, include în ultimii doi ani ai învățământului obligatoriu o traiectorie dedicată dobândirii calificărilor profesionale. Acești doi ani școlari reprezintă parte a rutei de profesionalizare progresivă, care permite studenților să-și continue studiile până la liceu (ISCED 3) și până la nivelul 3 de calificare. Școala de Arte și Meserii reprezintă nivelul educațional recent introdus în structura învățământului obligatoriu.

⁵⁵ Calificare profesională pentru maximum 3 ani oferită celor care absolvit liceul (inclusiv celor care nu obțin diploma de bacalaureat), educație ne-universitară;

⁵⁶ Nivelul 2 de calificare este oferit celor care termină Școala de Arte și Meserii după anul de finalizare (clasa a XI-a); Școlile de Arte și Meserii și anul terminal reprezintă formare profesională;

⁵⁷ Nivelul 1 de calificare este oferit celor care termină Școala de Arte și Meserii (clasele IX – X).

Tabelul 2. Efectivele de elevi și studenți

		2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	Modificare 2005/2006 față de 2000/2001 %
Învățământ preșcolar	Total	610.817	615.861	629.703	636.709	644.911	648.049	6,10
	Urban	292.182	293.503	299.936	300.925	316.817	320.690	9,76
	Rural	318.635	322.358	329.767	335.784	382.094	327.359	2,74
Învățământ primar	Total	1.090.172	1.028.288	990.399	1.005.086	969.654	938.823	-13,88
	Urban	550.038	501.686	470.869	465.760	447.198	451.194	-17,97
	Rural	540.134	526.602	519.530	539.326	522.456	487.629	-9,72
Învățământ gimnazial	Total	1.321.333	1.291.338	1.207.029	1.116.270	1.025.840	960.827	-27,28
	Urban	770.073	743.713	682.467	615.656	550.658	519.688	-32,51
	Rural	551.260	547.625	524.562	500.614	475.182	441.139	-19,98
Învățământ liceal, inclusiv liceele tehnologice	Total	684.461	706.670	736.608	755.577	770.888	764.543	11,70
	Urban	522.387	532.540	545.167	552.866	553.970	542.784	3,90
	Rural	162.074	174.130	191.441	202.711	216.918	221.759	36,83
Învățământ profesional	Total	239.532	252.331	270.192	279.110	289.478	284.394	18,73
	Urban	138.111	144.042	149.340	147.333	146.470	144.064	4,31
	Rural	101.421	108.289	120.852	131.777	143.008	140.330	38,36
Învățământ postliceal	Total	82.027	72.613	61.789	54.707	48.664	43.596	-46,85
	Urban	63.756	56.388	47.319	41.848	37.723	33.286	-47,79
	Rural	18.271	16.225	14.470	12.859	10.941	10.310	-43,57
Învățământ preuniversi tar		4.028.342	3.967.101	3.895.720	3.847.459	3.749.435	3.640.232	-9,63
Învățământ superior	Total	521.483	571.613	586.567	611.779	641.400	706.520	35,48
	Public	370.921	424.864	447.633	468.024	486.419	504.230	35,94
	Privat	150.571	146.749	138.934	143.755	154.981	202.290	34,35
Total		4.549.825	4.538.714	4.482.287	4.459.238	4.390.835	4.346.752	-4,46

Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

Tabelul 3.1. Prognoza demografică pe regiuni și nivel de educație, 2013 față de 2005 (%)

Prognoza demografică	Nord-Est	Sud-Est	Sud	Sud-Vest	Vest	Nord-Vest	Centru	Total
Populația școlară în învățământul preuniversitar	-16,2	-20,4	-19,7	-20	-18,9	-19,8	-19,6	-19,1
Populația școlară în învățământul primar și gimnazial	-16,5	-20,4	-19,6	-20,0	-18,9	-19,7	-19,6	-19,1
Populația școlară în învățământul liceal	-15,5	-20,3	-19,8	-19,9	-19,1	-19,9	-19,9	-19,2
Populația școlară în învățământul profesional	-15,6	-20,6	-19,8	-19,9	-19,0	-20,1	-19,8	-19,1

Sursa: Institutul Național de Statistică, Prognoza demografică la nivelul anului 2025

Tabelul 3.2. Populația școlară pe nivele de educație (2005, 2015 și 2025) (mii persoane)

Nivel de educație	2005	2015	2025	Modificare 2025/2005	
				Modificări absolute	Modificări relative (%)
Pre-școlar	644,9	605,3	482,6	-162,3	-25,2
Primar	962,6	934,2	806,2	-156,4	-16,2
Secundar inferior	1012,6	785,4	757,3	-255,3	-25,2
Liceu	773,8	484,8	472,9	-301,0	-38,9
Profesional	289,5	183,9	176,2	-113,3	-39,1
Post liceal	48,7	34,3	30,5	-18,2	-37,4
Terțiar/Învățământ superior	650,3	410,5	385,2	-265,1	-40,8

Sursa: INS, Previiziunile privind populația școlară (2005-2025), Serii statistice sociale, 2006

Tabelul 4. Rata brută a cuprindere în educație (%)

Rata de cuprindere	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Total	66,5	68,3	70,2	71,6	72,0	72,9
Feminin	67,8	69,8	72,2	73,4	73,9	75,0
Masculin	65,3	66,8	68,5	69,8	70,2	70,8

Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

Tabelul 5. Rata brută a cuprindere în ISCED 1-3 (%)

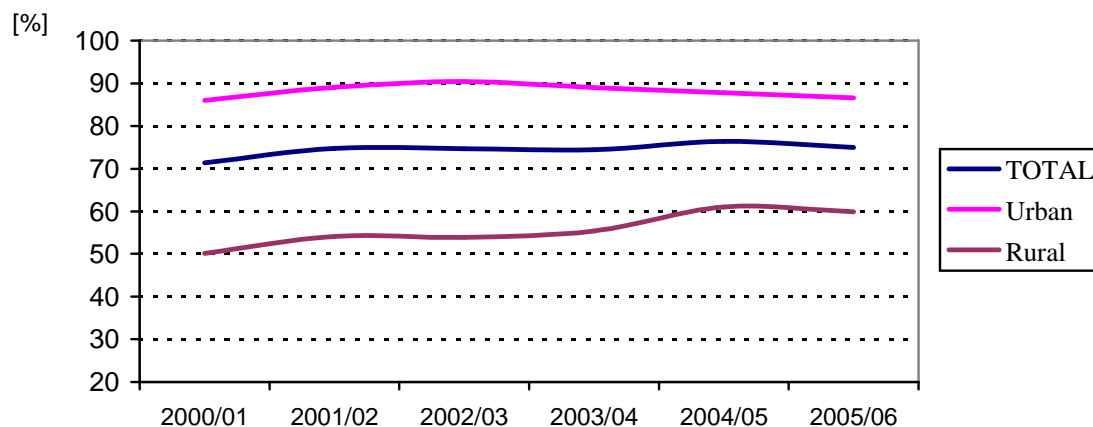
Înscrieri	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Total	71,4	74,8	74,7	74,7	76,4	75,6
Urban	86,0	89,1	90,4	89,0	87,8	86,1
Rural	50,2	54,1	53,9	55,4	61,0	61,4
Feminin	72,7	76,5	76,7	76,1	78,0	76,6
Masculin	70,2	73,2	72,7	72,8	74,9	74,6
Școala primară						
Total	100,3	104,0	103,7	109,1	107,9	106,1
Urban	99,3	105,7	105,1	110,2	105,6	109,3
Rural	101,4	102,4	102,4	108,1	109,9	103,3
Feminin	99,2	102,9	102,5	108,1	107,0	105,4
Masculin	101,4	105,0	104,8	109,8	108,7	106,7
Școala secundară inferioară (Gimnaziu)						
Total	94,7	92,1	93,7	93,5	94,0	97,4
Urban	97,3	94,7	98,3	98,2	96,1	104,5
Rural	91,5	88,7	88,2	88,3	91,7	90,1
Feminin	94,5	91,6	93,2	92,8	93,1	96,4
Masculin	95,0	92,5	94,0	94,2	94,9	98,2
Liceu (inclusiv licee tehnologice)						
Total	52,9	55,1	54,6	54,3	55,5	54,7
Urban	68,0	70,1	70,9	70,3	69,4	68,4
Rural	30,9	33,3	33,0	33,6	36,8	36,7
Feminin	59,2	61,4	61,4	60,6	61,8	59,9
Masculin	46,9	49,0	48,2	48,3	49,5	49,6
Învățământ profesional (SAM și an de completare)						
Total	18,5	19,7	20,0	20,1	20,9	20,3
Urban	18,0	19,0	19,4	18,7	18,4	18,2
Rural	19,3	20,7	20,9	21,8	24,3	23,2
Feminin	13,6	15,1	15,3	15,5	16,2	16,0
Masculin	23,3	24,1	24,6	24,5	25,4	24,6

Învățământ liceal și profesional						
Total	71,4	74,8	74,7	74,4	76,4	75,0
Urban	86,0	89,1	90,4	89,0	87,8	86,6
Rural	50,2	54,1	53,9	55,4	61,0	59,9
Feminin	72,7	76,5	76,7	76,1	78,0	75,9
Masculin	70,2	73,2	72,7	72,8	74,9	74,2

Din Tabelul 5 se pot desprinde următoarele concluzii:

1. participarea la educație (ISCED 1-3) a înregistrat o evoluție pozitivă în perioadele 2000/2001 și 2004/2005, urmată de o descreștere în 2005/2006, comparativ cu anul școlar anterior;
2. participarea la educație (ISCED 1-3) este scăzută în cazul mediului rural, comparativ cu mediul urban, pe parcursul întregii perioade analizate; în mediul rural participarea la educație descrește la nivele superioare;
3. în liceu și în educația profesională, participarea la educație a înregistrat o evoluție ascendentă: la acest nivel de învățământ, rata brută de participare a crescut de la 71,4% în 2000/2001 la 75,0% în 2005/2006, dar este în scădere față de 2004/2005, când a înregistrat 76,4%; participarea la educația profesională în mediul rural este mai ridicată comparativ cu mediul urban, pe parcursul întregii perioade analizate; această evoluție este explicată prin creșterea capacității de școlarizare în învățământul profesional și tehnic în mediul rural, ca parte a acțiunilor întreprinse de creștere a accesului la educație pentru toți.

Diagrama 1. Rata de participare în învățământul liceal (inclusiv în liceele tehnologice) și în învățământul profesional



Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

Caseta 2. Discriminarea/segregarea în școli

Un studiu realizat în cadrul unui proiect Phare 2003 în 108 școli a identificat o serie de practici privind segregarea: repartizarea copiilor romi în școli/clase exclusiv romi la inițiativa unor cadre de conducere din școli; repartizarea deliberată a elevilor romi în clase separate sau clase majoritare în cadrul școlilor mixte; segregarea “intenționată”, adesea întâlnită în școlile din comunitățile preponderent romi, clase segregate “neintenționate” ivite din practici ca: înscrierea târzie a tuturor copiilor înmatriculați în aceeași clasă (de cele mai multe ori copii aparținând romilor nomazi) sau păstrarea claselor cu aceeași repartizare atunci când se efectua transferul de la o grădiniță sau școală primară romă la o școală mixtă din punct de vedere etnic.

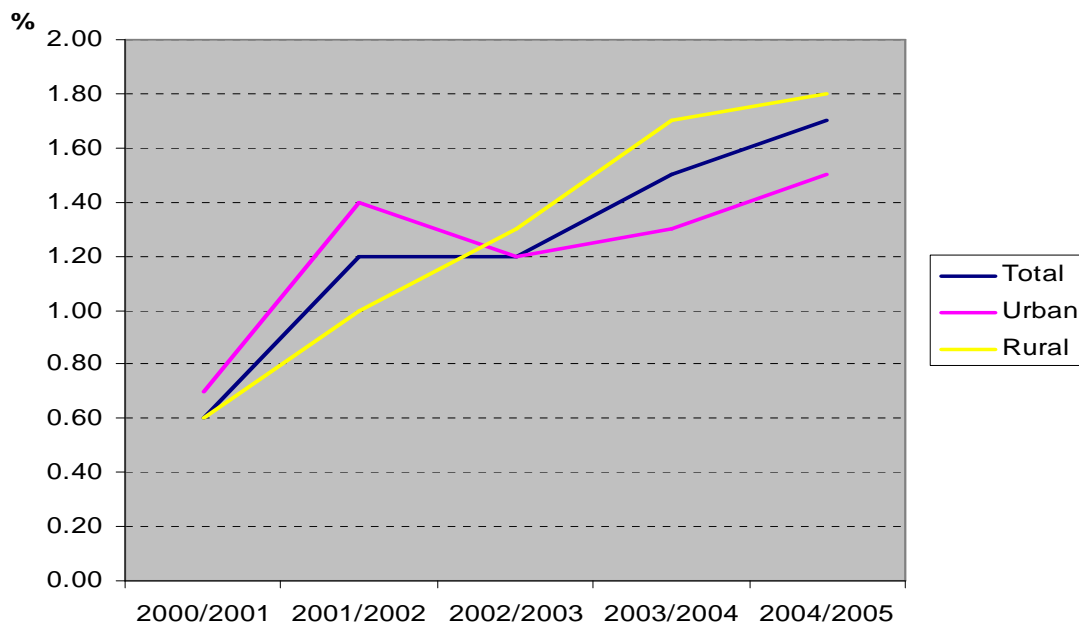
Același studiu arată că anumite școli erau segregate sau izolate din punct de vedere al reședinței, aflate în interiorul sau în apropierea cartierelor “compacte” de romi, dar fără nicio alternativă în ceea ce privește existența unei alte școli care să fie în apropiere sau la care să se poată ajunge cu un mijloc de transport și în care să nu existe segregare între elevi. În asemenea școli, directorii au evidențiat existența unor probleme privind angajarea personalului calificat și motivat, existând fluctuații mari de personal și repartizarea la aceste școli cu precădere a profesorilor suplinitori, care datorită lipsei de atașament permanent față de școală, tind să aibă nivele scăzute de implicare în școli. Școlile care furnizează un nivel inferior de învățământ înregistrează rate înalte de abandon școlar. Eficacitatea soluției de mediator școlar propusă de MECT a fost afectată de sprijinul minor primit de la autoritățile/comunitățile locale abilitate în acest sens (ostilitate în finanțarea funcției de mediator școlar). Efectele acestor practici de discriminare/segregare pot fi observate în cazul rezultatelor educaționale și așteptările comunităților: dacă elevii deprind noțiuni de bază educaționale și absolvă cele 8 clase, aceasta este privită ca o mare realizare. Astfel, înscrierea la Școala de Arte și Meserii pare a fi o și mai mare realizare, în timp ce accesul în sistemul de învățământ superior reprezintă o aspirație, care, în puține cazuri, a fost atinsă.

Caseta 3. Practici curente în educația copiilor cu cerințe educaționale speciale

Cele mai recente evoluții se referă la crearea și dezvoltarea serviciilor de sprijin pentru copiii aflați în dificultate și asigurarea calității în educația copiilor cu dizabilități. Formarea profesională a cadrelor didactice din școlile publice în ceea ce privește cerințele educaționale speciale ale acestui grup țintă și integrarea lor în școlile de masă a fost însoțită de furnizarea de asistență psihopedagogică specializată, de sprijin acordat de cadrele de sprijin, precum și de crearea posibilităților de învățare la domiciliu. Evaluarea impactului indică faptul că integrarea acestui grup în sistemul educațional de masă este mai mult o integrare fizică, decât o incluziune efectivă. Serviciile de sprijin sunt insuficient dezvoltate și ineficiente, deopotrivă pentru copiii cu dizabilități, cadre didactice, elevii din școlile publice și familiile lor.

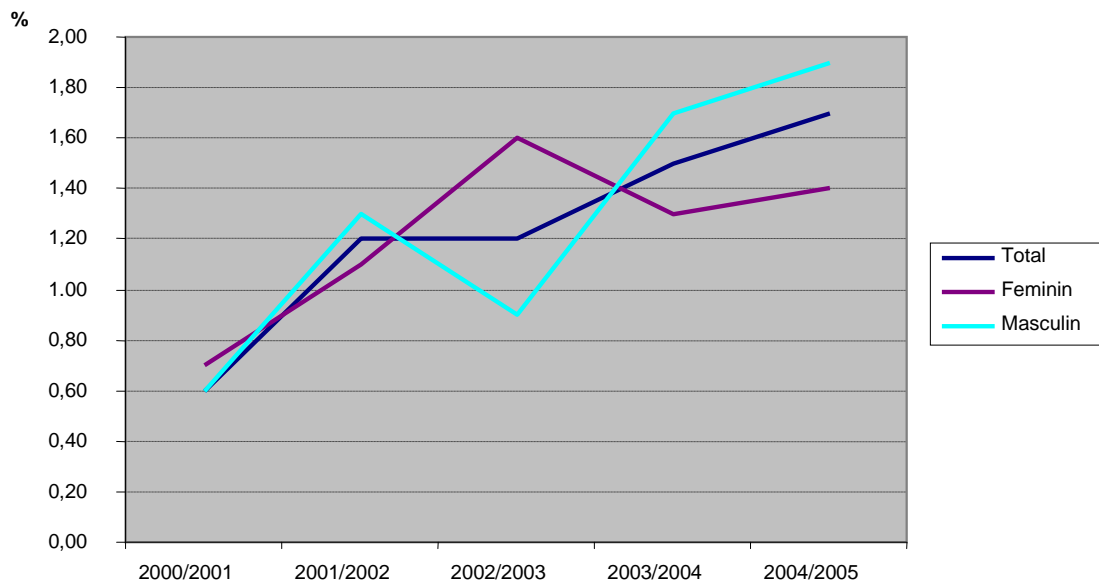
Experiența acumulată în folosirea serviciilor profesorilor itineranți arată că metodologia existentă este inadecvată: statutul cadrelor didactice itinerante este afectat de lipsa de claritate și inconsistență legală; există o supraîncărcare a muncii din moment ce o parte din sarcinile asociate pot fi îndeplinite de alte categorii de personal (consilier, psiholog etc.); nu există mijloace de transport pentru profesorii itineranți etc. Rezultatele obținute de profesorii itineranți în dezvoltarea elevului sunt scăzute, dar sunt mai bune în modelarea mentalităților personalului din școlile inclusive și ale părinților. Până acum, câteva școli au devenit școli inclusive. “Școlile inclusive” nu reprezintă un concept reflectat de realitatea cotidiană, serviciile de sprijin educațional sunt slab dezvoltate, iar mentalitatea comunității nu s-a îmbunătățit în ceea ce privește integrarea copiilor în școlile de masă.

Diagrama 2. **Rata abandonului școlar în învățământul primar și gimnazial, pe medii de rezidență**



Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

Diagrama 3. **Rata abandonului școlar în învățământul primar și gimnazial, după gen**



Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

Tabelul 7. Rata brută de cuprindere în educația preșcolară

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006
Total	66,1	67,5	71,0	71,8	73,0	74,7
Urban	69,2	70,8	76,3	76,9	77,8	79,6
Rural	63,4	64,8	66,7	67,9	68,8	70,5
Feminin	67,1	68,6	71,9	72,6	73,6	75,3
Masculin	65,1	66,5	70,1	71,1	72,4	74,3

Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

Tabelul 8. Număr de elevi cuprinși în educația și formarea profesională inițială

An școlar	Învățământ profesional și tehnic					
	Total IPT	Învățământ profesional	Liceu			
			Învățământ tehnic – (liceu tehnologic)	Licee pentru elevii cu aptitudini specifice (arte, sport)	Teoretic	Total învățământ liceal
	Nr. total de elevi înscriși (% în mediul rural)	Nr. total de elevi înscriși (% în mediul rural)	Nr. total de elevi înscriși (% în mediul rural)	Nr. total de elevi înscriși (% în mediul rural)	Nr. total de elevi înscriși (% în mediul rural)	Nr. total de elevi înscriși (% în mediul rural)
2001-2002	565.665 (11,26%)	252.347 (15,8%)	313.318 (7,6%)	51.042 (2,6)	346.303 (5,9%)	710.663 (6,4%)
2002-2003	596.531 (11,47%)	270.215 (15,9%)	326.316 (7,8%)	53.951 (2,3%)	360.137 (6,2%)	740.404 (6,6%)
2003-2004	618.951 (12,09%)	279.124 (17,3%)	339.827 (7,8%)	53.756 (2,1)	365.334 (6,7%)	759.917 (6,9%)
2004-2005	637.803 (13,24%)	289.494 (19,4%)	348.309 (8,1%)	55.537 (2,1%)	369.997 (7%)	773.843 (7,1%)
2005-2006	628,554 (8,3%)	284,412 (18,0%)	344,142 (8,1%)	53,977 (2,0%)	369,320 (7,0%)	767,439 (7,2%)

Sursa: INS, 2005

Tabel 9. Rata brută de cuprindere în învățământul superior*) (%)

Rata de cuprindere	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Total	27,7	31,2	35,3	37,9	40,2	44,8
Populație feminină	30,2	34,6	39,3	42,6	45,1	50,8
Populație masculină	25,2	29,0	31,4	33,5	35,4	39,0

Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

*) Indicatorul este calculat cu referință la populația din grupa de vârstă 19-23 de ani

Tabelul 10. Efectivele de studenți în învățământul superior, pe cicluri „Bologna”

Ciclurile Bologna	2005	2006
Licență	493.395	494.681
Master	45.934	78.573
Doctorat	36.262	32.744

Sursa: MECT, Statistici interne, 2006

Tabelul 11. Ponderea populației care a absolvit cel puțin învățământul secundar superior în cadrul grupei de vârstă 25-64 de ani (%)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total, din care:	67,9	69,3	70,6	70,4	70,5	70,5	73,1
Bărbați	74,5	75,8	76,9	76,8	76,8	77,5	78,5
Femei	61,5	63,0	64,4	64,2	64,5	65,5	67,7

Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO) – date medii anuale, datele pentru 2002-2005 au fost măsurate pe baza rezultatelor Recensământului privind Populația și Gospodăriile, din martie 2002.

Tabelul 12. Ponderea populației care a absolvit învățământul superior în cadrul grupei de vârstă 25-64 ani(%)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ponderea populației cu studii superioare în grupa de vârstă 25 - 64 ani, din care:	8,7	9,3	9,8	9,7	9,6	10,6	11,1
Bărbați	9,8	10,4	10,7	10,5	10,2	11,1	11,5
Femei	7,7	8,3	8,9	8,9	9,1	10,0	10,7

Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO) – date medii anuale, datele pentru 2002-2005 au fost măsurate pe baza rezultatelor Recensământului privind Populația și Gospodăriile, din martie 2002.

Tabelul 13. Nivelul de educație al populației, pe grupe de vârstă

	15-29 ani (recensământul din 1992)		15-29 ani (recensământul din 2002)		15-29 ani, populația activă (2005 AMIGO)	
	persoane	%	persoane	%	persoane	%
Total, din care:	5.214.784^{*)}		5.065.816^{*)}		5.138.996	
Absolvenți de învățământ superior	128.584	2,5	285.254	5,6	340.384	
Absolvenți de școli postliceale și maiștri	14.171	0,3	109.349	2,2	340.384	6,6
Absolvenți de liceu	1.644.695	31,5	1.465.279	28,9	117.260	2,3
Absolvenți școli profesionale și școli de ucenici	923.095	17,7	736.700	14,5	1.534.486	29,9
Absolvenți de ciclul primar	184.720	3,5	382.711	7,5	835.812	16,3
Fără a fi absolvit vreun nivel școlar	55.874	1,1	137.194	2,7	302.911	5,9
Absolvenți nedeclarați	16.845	0,3	3.523	0,1	-	-

Sursa: Recensământul populației, 1992 și 2002, INS – Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), 2005, date medii anuale

^{*)} inclusiv absolvenți de gimnaziu și liceu, ciclul inferior.

Tabelul 14. Personalul didactic pe medii de rezidență, 2000-2005

		Învățământ preșcolar	Învățământ primar (învățământ de masă)	Învățământ primar (învățământ special)	Învățământ gimnazial (învățământ de masă)	Învățământ gimnazial (învățământ special)	Liceu	Învățământ profesional	Învățământ post-liceal	Învățământ superior
2000/2001	Total	34.023	57.717	2.595	97.172	5.122	64.018	4.894	1.438	27.959
	Urban	18.734	25.529	2.074	48.999	4.130	59.863	3.943	1.408	27.959
	Rural	15.289	32.188	521	48.173	992	4.155	951	30	-
2001/2002	Total	34.631	56.724	2.254	100.868	5.074	64.729	5.576	1.578	28.674
	Urban	19.013	24.627	1.870	50.895	4.198	60.562	4.307	1.565	28.674
	Rural	15.618	32.097	384	49.973	876	4.167	1.269	13	-
2002/2003	Total	34.307	54.573	2.062	92.825	4.737	60.988	6.063	1.496	29.619
	Urban	18.682	23.196	1.786	46.202	4.040	57.083	4.682	1.478	29.619
	Rural	15.625	31.377	276	46.623	697	3.905	1.381	18	-
2003/2004	Total	34.585	55.415	2.121	88.750	4.224	58.925	5.782	1.333	30.137
	Urban	18.717	22.965	1.867	42.778	3.635	54.999	4.425	1.324	30.137
	Rural	15.868	32.450	254	45.972	589	3.926	1.357	9	-
2004/2005	Total	35.288	54.932	2.167	89.119	3.950	62.192	6.290	1.066	30.857
	Urban	19.646	22.561	1.925	41.835	3.464	57.807	4.761	1.060	30.857
	Rural	15.642	32.371	242	47.284	486	4.385	1.529	6	-
2005/2006	Total	35.755	53.523	2.298	84.928	3.740	61.914	6.234	1.099	31.543
	Urban	19.977	22.898	2.098	40.167	3.413	57.410	4.662	1.093	31.543
	Rural	15.778	30.625	200	44.761	327	4.504	1.572	6	-

Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

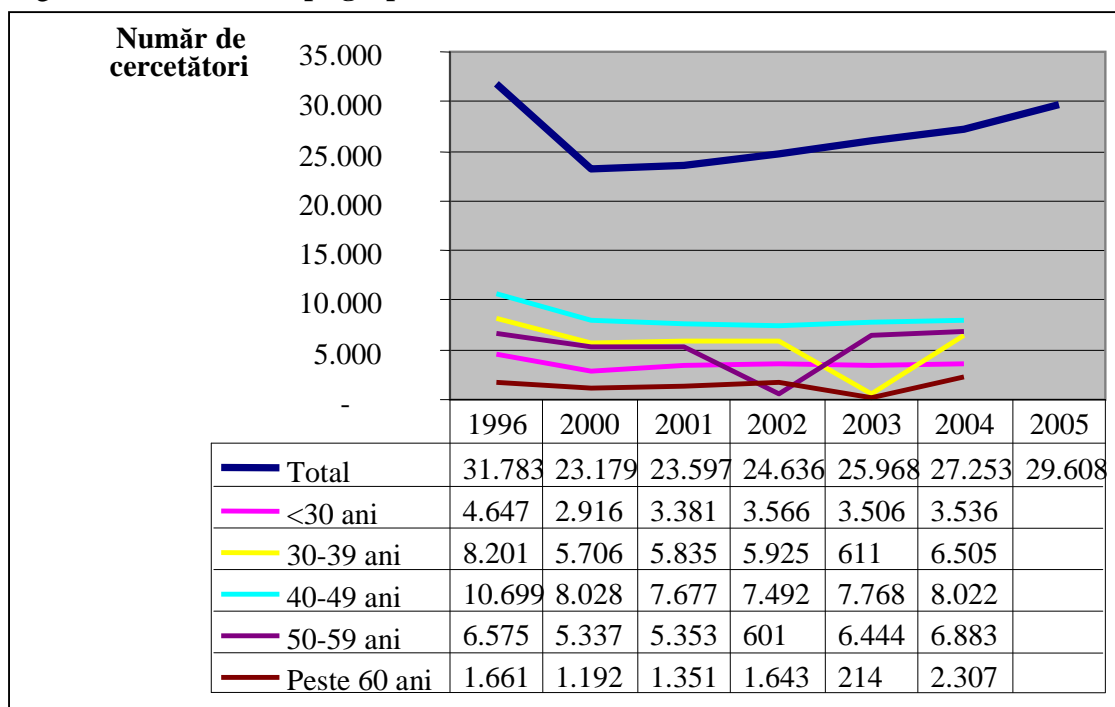
Tabelul 15. Ponderea cadrelor didactice calificate, pe medii de rezidență și niveluri de educație

		învățământ preșcolar	învățământ primar (de masă)	învățământ gimnazial (de masă)	învățământ liceal	învățământ profesional	învățământ post- liceal	învățământ superior
2000/2001	Total	84,9	*)	*)	91,3	79,1	84,4	90,7
	Urban	89,6	*)	*)	91,7	81,5	84,6	90,7
	Rural	79,1	*)	*)	86,6	69,0	73,3	-
2001/2002	Total	88,6	*)	*)	92,5	79,7	88,1	92,7
	Urban	92,8	*)	*)	93,0	82,1	88,2	92,7
	Rural	83,6	*)	*)	86,3	71,4	84,6	-
2002/2003	Total	86,4	92,7	85,7	93,2	86,4	87,0	86,7
	Urban	88,7	95,4	93,0	93,4	88,5	86,9	86,7
	Rural	83,6	90,8	78,5	90,9	79,3	88,9	-
2003/2004	Total	93,9	96,0	90,8	97,9	88,7	95,9	92,9
	Urban	97,4	98,3	96,7	98,1	90,2	96,0	92,9
	Rural	89,7	94,3	85,4	95,1	83,9	77,8	-
2004/2005	Total	94,7	96,2	91,4	97,8	91,7	97,7	100,0
	Urban	97,3	98,4	96,8	98,0	94,6	97,6	100,0
	Rural	91,5	94,7	86,6	95,5	82,8	100,0	-
2005/2006	Total	94,0	96,2	92,2	98,2	91,1	96,9	100,0
	Urban	96,6	98,3	96,8	98,4	93,3	96,9	100,0
	Rural	90,7	94,7	88,1	95,6	84,6	100	-

Sursa, MECT, Starea Învățământului, 2005 și 2006

*) Date indisponibile.

Diagrama 4. Cercetători pe grupe de vârste



Sursa: INS, 2005

Tabelul 16. Cercetători pe noua structură a grupelor de vârstă - 2005

	2005	
	total	%
Număr de cercetători, din care:	29.608	100
Până la 25 ani	904	3,1
25-34 ani	6.198	20,9
35-44 ani	7.053	23,8
45-54 ani	8.766	29,6
55-64 ani	5.583	18,9
Peste 65	1.104	3,7

Sursa: INS

Tabelul 17. Titluri de doctor confirmate, pe domenii

Domenii	2001-2003	2004	2005	Total
Matematica	149	83	47	279
Fizica	193	49	36	278
Chimie	212	83	53	348
Inginerie chimica	127	53	48	228
Inginerie	100	50	29	179
Biologie	172	53	72	297
Ecologie	4	6	3	13
Geografie	65	63	37	165
Geologie	70	29	16	115
Filosofie	103	60	62	225
Competențe lingvistice	427	172	208	807
Istorie	187	111	70	368
Științe educaționale	84	27	25	136
Psihologie	86	33	23	142
Sport	73	27	34	134
Sociologie	70	20	34	124
Științe politice	8	2	9	19
Științe de comunicare	0	1	1	2
Drept	248	121	91	460
Administrație	0	0	0	0
Arte vizuale	17	13	28	58
Muzica	88	82	100	270
Teatru	41	20	14	75
Cinematografie si media	12	14	1	27
Afaceri internaționale și economie	65	28	32	125
Economii internaționale și studii europene	0	0	1	1
Economie	205	89	90	384
Cibernetica	100	39	38	177
Finante	82	18	28	128
Contabilitate	94	59	49	202
Management	114	107	56	277
Marketing	20	21	13	54
Medicina	1150	476	405	2031
Stomatologie	95	34	38	167
Farmacie	56	25	18	99
Medicina veterinara	93	55	57	205
Agronomie	226	70	150	446
Horticultura	90	18	48	156
Paduri	36	4	10	50
Gospodaria animalelor	51	26	37	114
Biotehnologie	0	0	0	0
Arhitectura	35	14	9	58
Urbanism	5	0	0	5
Inginerie civila	198	62	70	330
Inginerie electrica	194	72	47	313
Energie	49	15	9	73
Electronica si comunicatii	112	51	35	198
Automatica	63	29	12	104
Programare	39	13	12	64
Informatica	22	4	11	37
Inginerie industriala	301	114	110	525
Inginerie mecanica	305	111	103	519
Inginerie aerospatala	18	4	2	24
Transport	14	2	6	22
Mine, petrol si gaze	75	20	19	114
Teologie	59	46	31	136
Militar	129	14	43	186
Ordine publica si securitate	0	5	1	6
Total	2631	6631	2817	12079

Sursa: MEdC, Statistici interne 2006

Tabelul 19. Rata ocupării după gen și grupe de vârstă*) (%)

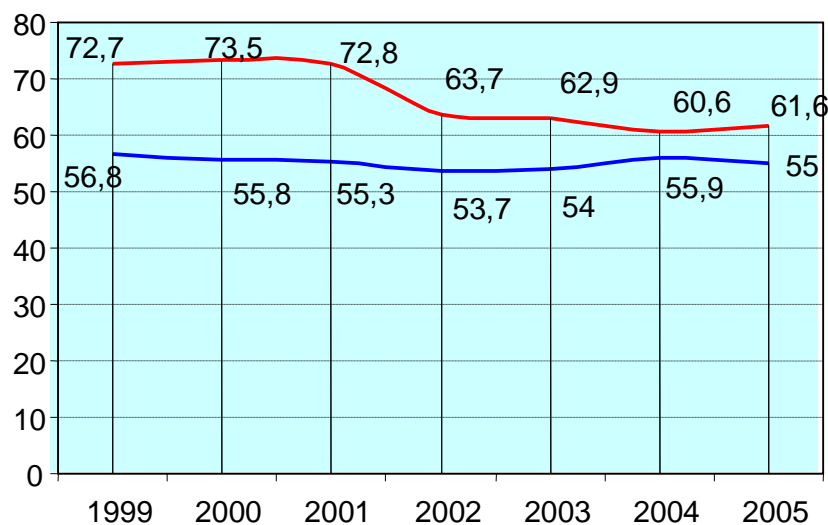
An	15-64 ani			15-24 ani			25-54 ani			55-64 ani		
	Total	B	F	Total	B	F	Total	B	F	Total	B	F
1999	63,5	69,5	57,5	35,7	41,0	30,2	78,1	84,3	72,0	49,6	56,9	43,3
2000	63,2	69,1	57,5	35,1	39,5	30,5	77,5	83,7	71,2	49,5	56,0	43,8
2001	62,6	68,2	57,1	34,3	38,3	30,0	76,7	82,8	70,6	48,2	54,3	42,9
2002	58,0	64,1	52,0	30,5	34,6	26,2	72,8	79,6	66,0	37,7	43,1	33,0
2003	57,8	64,1	51,5	27,9	32,6	22,9	73,1	80,1	66,0	38,1	43,5	33,3
2004	57,9	63,6	52,1	29,1	32,8	25,1	72,9	79,2	66,6	36,9	43,1	31,4
2005 RO	57,7	63,9	51,5	25,6	29,4	21,6	73,3	80,0	66,5	39,4	46,7	33,1
EU-25	63,8	71,3	56,3	36,8	39,7	33,8	77,2	85,5	68,9	42,5	51,8	33,7
EU-15	65,2	72,9	57,4	39,8	42,7	36,8	77,8	86,6	69,1	44,1	53,1	35,4

Sursa EU-25, EU-15 și NMS-10: EUROSTAT, New Cronos

Sursa RO: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002

*) Datele referitoare la perioada 1999-2001 nu sunt pe deplin comparabile cu datele din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată).

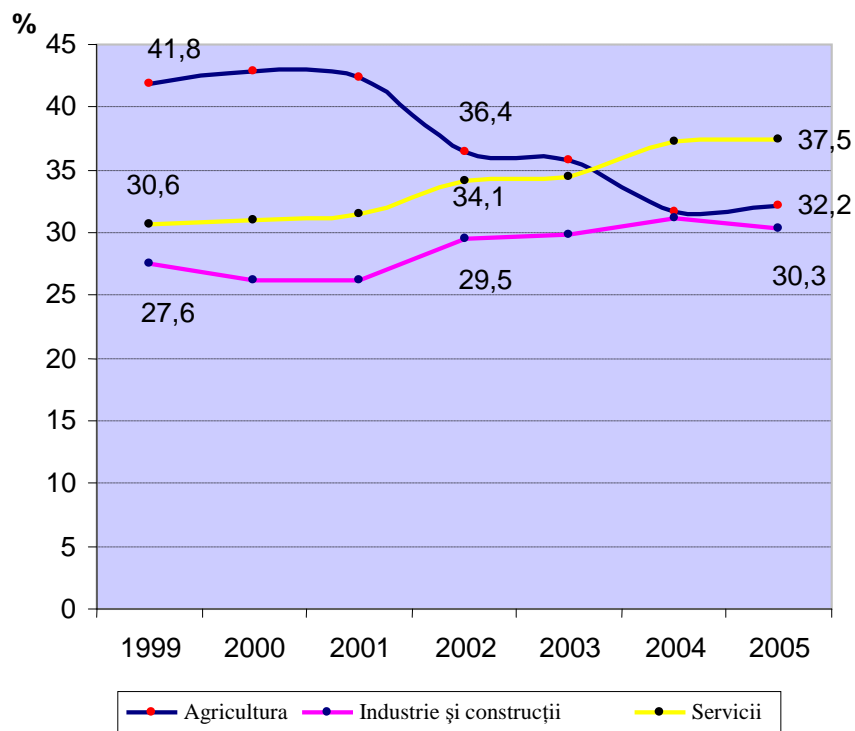
Diagrama 5. Dinamica ocupării rural/urban*)
(15-64 ani)



Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

*) Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată)

Diagrama 6. Ocuparea pe sectoare economice*)



Sursa RO: INS, *Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO)*, date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

*) Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată).

Tabelul 20. Populația civilă ocupată – diferențe între anii 1997 și 2004 pe regiuni și sectoare economice

(mii persoane)

REGIUNI	Total	Agricultură	Industrie	Construcții	Servicii
România	-632,3	-711,3	-476,0	23,4	531,6
1. Nord - Est	-178,1	-132,0	-88,0	-2,9	44,8
2. Sud - Est	-125,9	-106,4	-36,2	-4,6	21,3
3. Sud	-195,2	-130,3	-100,8	-7,6	43,5
4. Sud - Vest	-146,5	-99,3	-50,2	-14,3	17,3
5. Vest	-46,5	-60,2	9,2	2,6	1,9
6. Nord - Vest	-28,2	-100,2	-25,4	3,7	93,5
7. Centru	-107,0	-76,2	-108,3	-2,9	80,4
8. București - Ilfov	195,3	-6,7	-76,3	49,4	228,9

Sursa: INS, *Balanța Forței de Muncă*

Tabelul 21. Populația ocupată, după programul de lucru

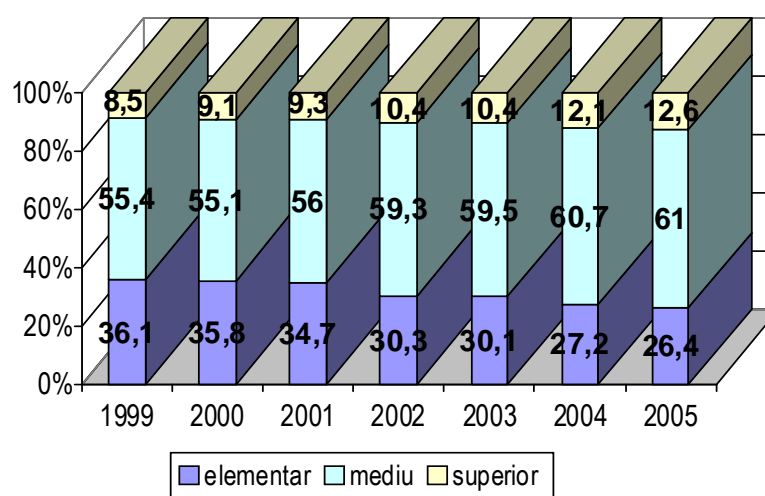
(% din totalul populației ocupate)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
							RO	EU25	EU15
Total									
- normă întreagă	84,3	83,7	83,6	88,4	88,6	89,4	89,8	-	-
- normă redusă parțial	15,7	16,3	16,4	11,6	11,4	10,6	10,2	18,4	20,3
Bărbați									
- normă întreagă	86,5	85,7	85,3	89,4	89,2	89,9	90,1	-	-
- normă redusă	13,5	14,3	14,7	10,6	10,8	10,1	9,9	7,4	7,7
Femei									
- normă întreagă	81,8	81,4	81,6	87,2	87,8	88,8	89,5	-	-
- normă redusă	18,2	18,6	18,4	12,8	12,2	11,2	10,5	32,4	36,3

Sursa EU-25, EU-15 și NMS-10: EUROSTAT, New Cronos

Sursa RO: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

Diagrama 7. Populația ocupată, pe nivele de educație



Sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

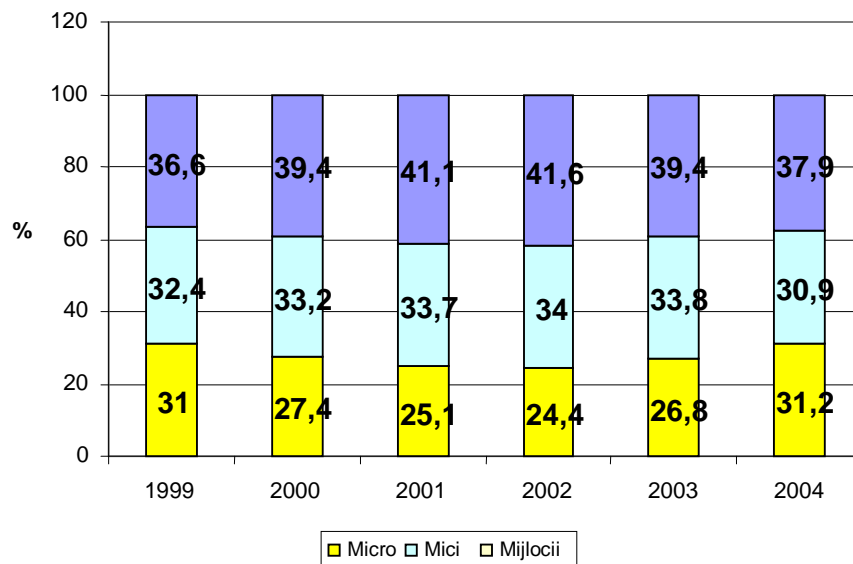
Notă: Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată)

Tabelul 22. Numărul de angajați în IMM-uri, după mărimea întreprinderii

	2001	2002	2003	2004	2005
Micro	732.653	478.002	586.880	733.230	877.383
Mici	613.959	635.689	689.056	726.953	878.522
Mijlocii	776.005	829.274	859.020	889.542	1.023.062
Total	2.122.617	1.942.965	2.134.956	2.349.725	2.778.967

Sursă: ANIMMC, INS și Cartea Albă a IMM-urilor, 2006

Diagrama 8. Ocuparea, după mărimea IMM-urilor



Sursă: ANIMMC, INS

Tabelul 23. Numărul de angajați în IMM-uri, după sectorul de activitate

	2001	2002	2003	2004
Agricultură	72.037	78.689	78.562	77.781
Construcții	199.811	208.848	230.191	250.895
Industrie	655.992	715.629	755.409	799.563
Servicii	1.194.777	939.799	1.070.794	1.221.486

Sursa: ANIMMC, INS

Tabelul 24. Rata ocupării pe regiuni (grupa de vârstă 15-64 ani)*)

Regiunea	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nord-Est	65,9	66,1	65,5	60,1	59,9	62,4	61,5
Sud-Est	60,3	60,3	59,5	55,3	55,8	54,7	54,7
Sud	64,6	64,4	63,7	58,2	58,1	58,1	58,1
Sud-Vest	68,6	68,6	69,0	61,8	62,0	59,9	60,1
Vest	62,8	62,1	61,2	57,6	57,1	56,9	56,6
Nord-Vest	63,5	63,2	63,8	57,8	57,2	56,1	56,0
Centru	59,7	59,7	59,7	55,9	55,2	53,9	54,2
Bucurști - Ilfov	62,0	60,2	57,0	56,9	56,5	59,7	59,4
România	63,5	63,2	62,6	58,0	57,8	57,9	57,7

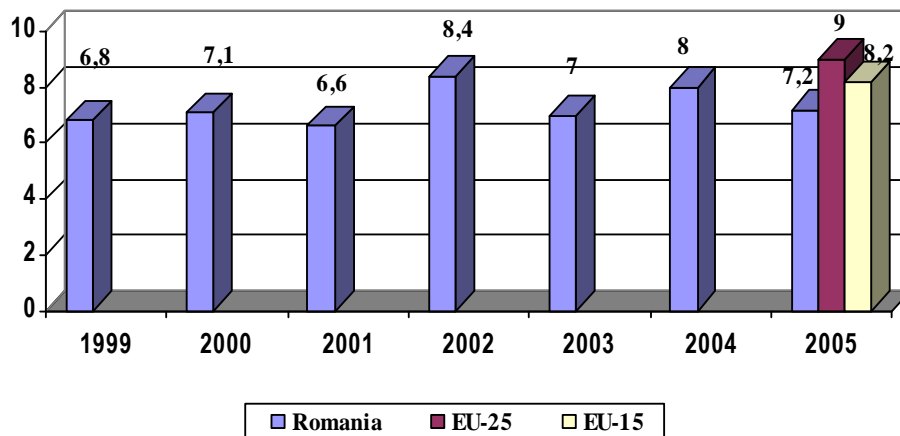
Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

*) Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată)

Tabelul 25. Structura ocupării pe regiuni și sectoare economice

	2002	2003	2004	2005
TOTAL (mii persoane)	9.234	9.223	9.158	9.147
Agricultură (%)	36,4	35,7	31,6	32,2
Industrie și construcții (%)	29,5	29,8	31,2	30,3
Servicii (%)	34,1	34,5	37,2	37,5
1.NORD-EST (mii persoane)	1.645	1.652	1.701	1.688
Agricultură (%)	51,1	51,2	48,3	48,4
Industrie și construcții (%)	23,3	23,5	23,8	23,4
Servicii (%)	25,6	25,3	27,9	28,2
2.SUD-EST (mii persoane)	1.160	1.175	1.151	1.147
Agricultură (%)	38,1	38,1	33,3	33,3
Industrie și construcții (%)	25,6	25,4	28,4	27,3
Servicii (%)	36,3	36,5	38,3	39,4
3.SUD (mii persoane)	1.443	1.443	1.417	1.414
Agricultură (%)	43,5	41,8	37,7	37,8
Industrie și construcții (%)	28,0	28,8	31,4	31,3
Servicii (%)	28,5	29,4	30,9	30,9
4.SUD-VEST (mii persoane)	1.083	1.076	1.039	1.043
Agricultură (%)	50,1	48,4	47,7	48,9
Industrie și construcții (%)	23,4	24,7	24,5	23,9
Servicii (%)	26,5	26,9	27,8	27,2
5.VEST (mii persoane)	803	800	793	788
Agricultură (%)	27,7	27,7	21,2	20,7
Industrie și construcții (%)	34,4	33,6	40,1	40,3
Servicii (%)	37,9	38,7	38,7	39,0
6.NORD-VEST (mii persoane)	1.164	1.154	1.115	1.118
Agricultură (%)	34,0	33,2	27,8	29,9
Industrie și construcții (%)	32,2	32,9	34,7	32,1
Servicii (%)	33,8	33,9	37,5	38,0
7.CENTRU (mii persoane)	1.027	1.017	980	987
Agricultură (%)	25,9	25,2	17,1	19,0
Industrie și construcții (%)	40,8	41,6	43,4	41,1
Servicii (%)	33,3	33,2	39,5	39,9
8.BUCUREȘTI-ILFOV(mii persoane)	909	906	962	962
Agricultură (%)	2,7	1,6	1,6	1,6
Industrie și construcții (%)	34,7	34,3	30,8	30,5
Servicii (%)	62,6	64,1	67,6	67,9

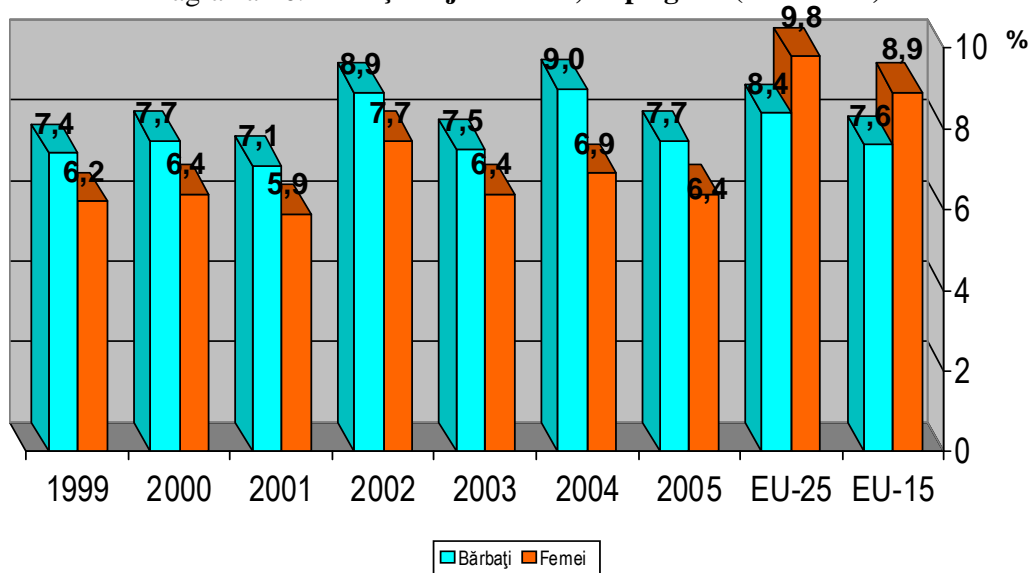
Sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria, date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

Diagrama 9. Rata ocupării BIM^{*)} 1999-2005

Sursa pentru EU-25, EU-15: EUROSTAT, New Cronos-date referitoare la al doilea semestru 2005

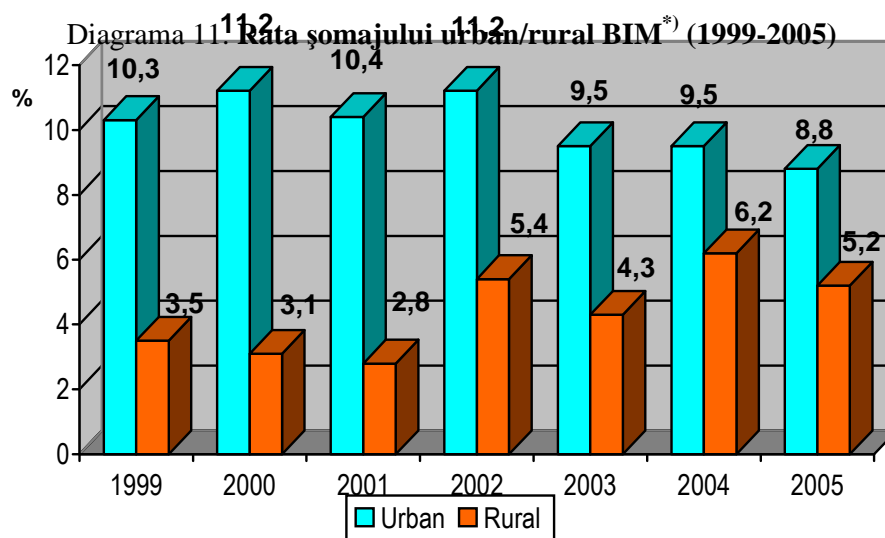
Sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

*) Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată).

Diagrama 10. Rata șomajului BIM, după gen^{*)} (1999-2005)

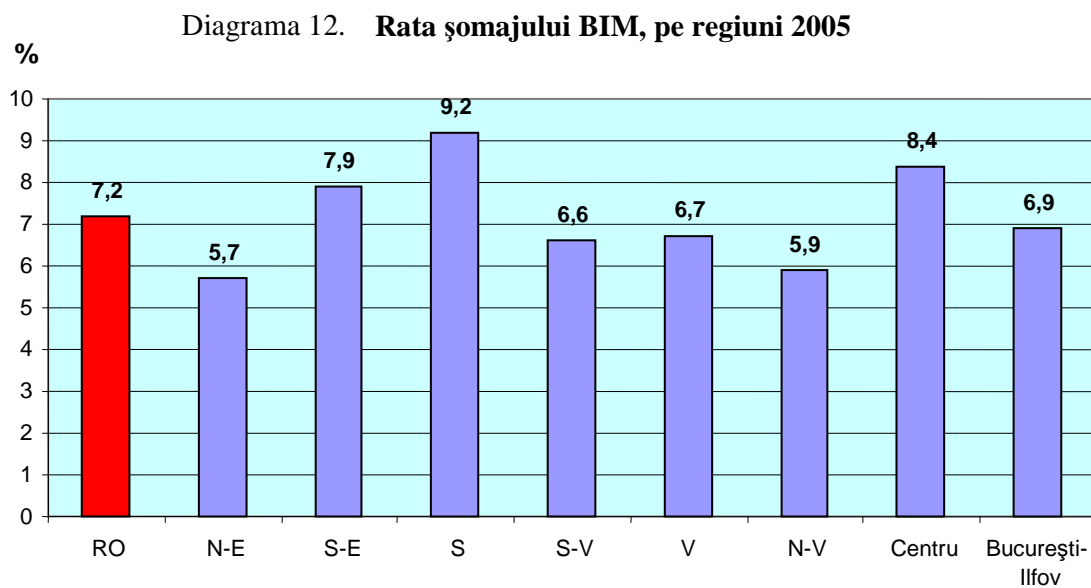
Sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMIGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

*) Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată)



Sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodărie (AMIGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

*) Datele din 1999-2001 nu sunt perfect comparabile cu seriile de date din 2002-2005 ca urmare a revizuirii definițiilor principalelor categorii de populație (activă, inactivă, ocupată, neocupată)



Sursa INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodărie (AMIGO), date medii anuale 2005

Tabelul 26. Șomajul BIM, după gen și nivel de educație

Nivelul educației ⁵⁸	2002			2005		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
Superior	46.657	22.249	24.407	46.233	21.626	24.607
Mediu	584.624	337.680	246.944	486.487	290.517	195.971
Elementar	213.992	134.147	79.846	171.741	108.174	63.567

Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMIGO)

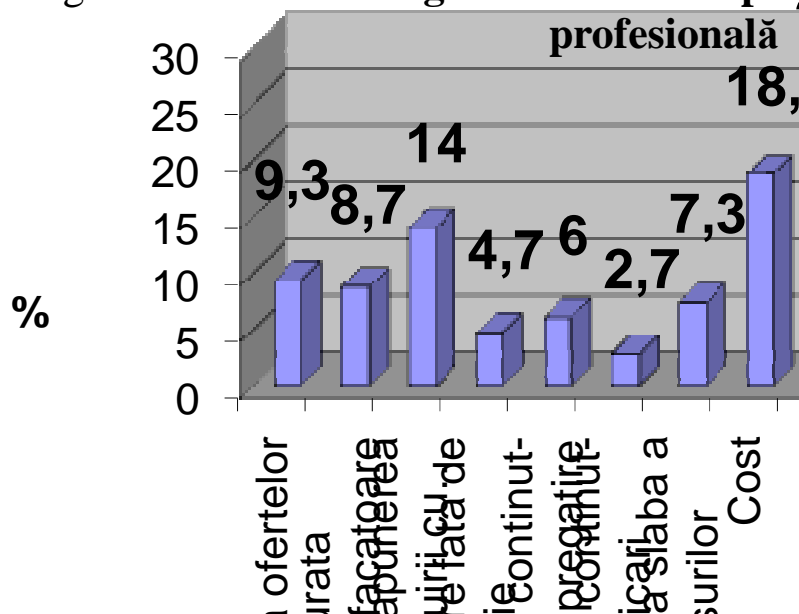
Tabelul 27. Rata șomajului BIM pe termen lung, pe medii și grupe de vârstă (%)

An	Total			15-24 ani			Peste 25 ani		
	Total	Urban	Rural	Total	Urban	Rural	Total	Urban	Rural
1999	3,0	4,9	1,2	11,2	25,3	5,1	2,3	4,6	0,8
2000	3,6	6,1	1,3	11,7	20,0	5,1	3,0	5,0	1,0
2001	3,2	5,5	1,1	10,7	17,7	5,0	2,7	4,7	0,7
2002	4,5	6,6	2,2	14,7	21,3	9,0	3,6	5,4	1,6
2003	4,3	6,1	2,4	13,1	19,3	7,5	3,6	5,2	1,9
2004	4,7	5,4	3,9	14,3	18,0	10,8	3,9	4,5	3,2
2005 - RO	4,0	5,2	2,7	13,1	18,2	8,7	3,3	4,3	2,1
- UE - 25	3,9								
- UE - 15	3,3								

Sursa UE-25, UE-15 și NMS-10: EUROSTAT, New Cronos

Sursa RO: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMIGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

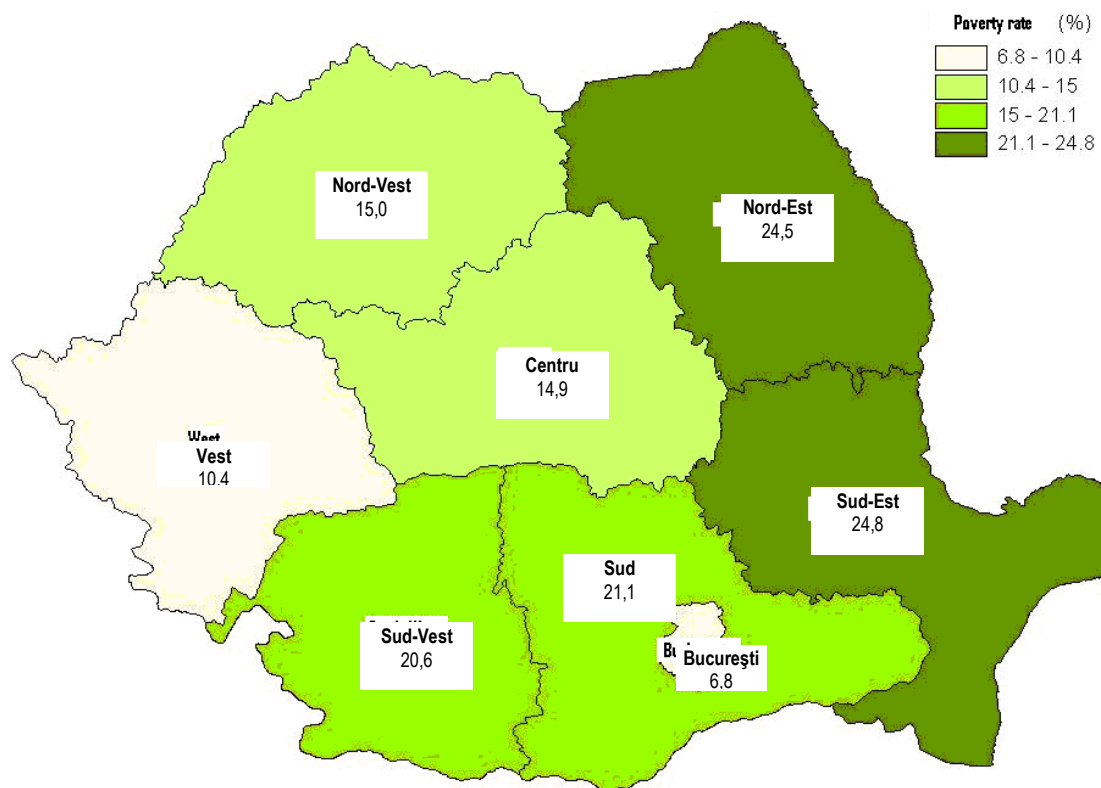
Diagrama 13. Constrângeri/obstacole împotriva profesională



Sursa: INCSDMPS – Sondaj de opinie privind pregătirea profesională vocațională continuă 2004

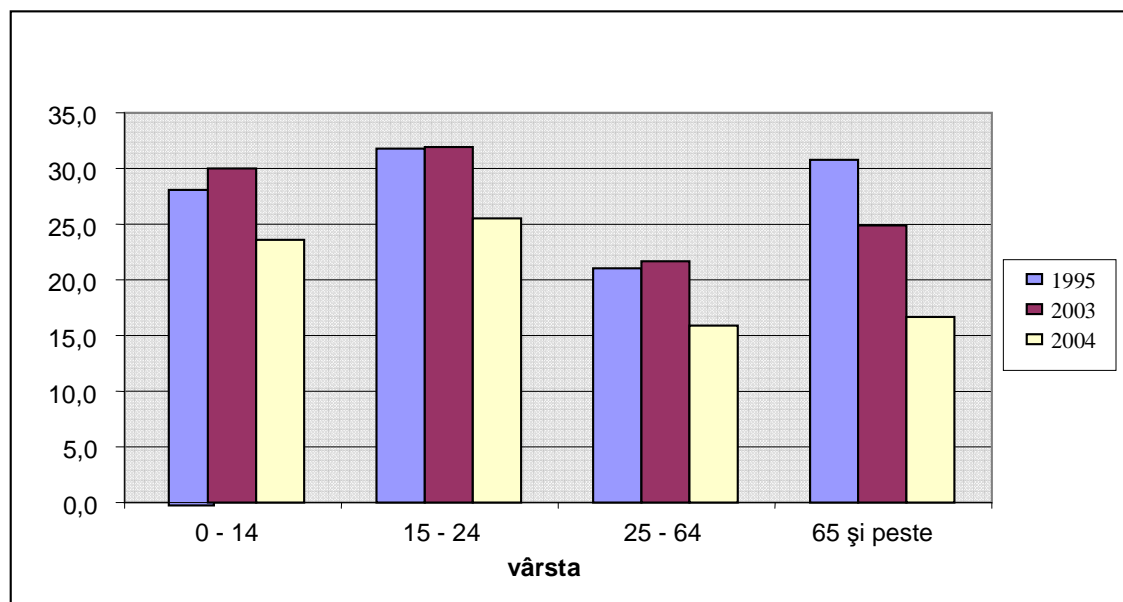
⁵⁸ superior - studiile universitare de scurtă durată, studiile universitare de lungă durată (inclusiv masterat, doctorat)
mediu - școală post-liceală specializată sau școala tehnică, liceu, primul ciclu al liceului, școala de arte și meserii, anul de completare sau ucenicia,
elementar - gimnazial, primar, fără absolvire.

Diagrama 14. Distribuția sărăciei relative pe regiuni



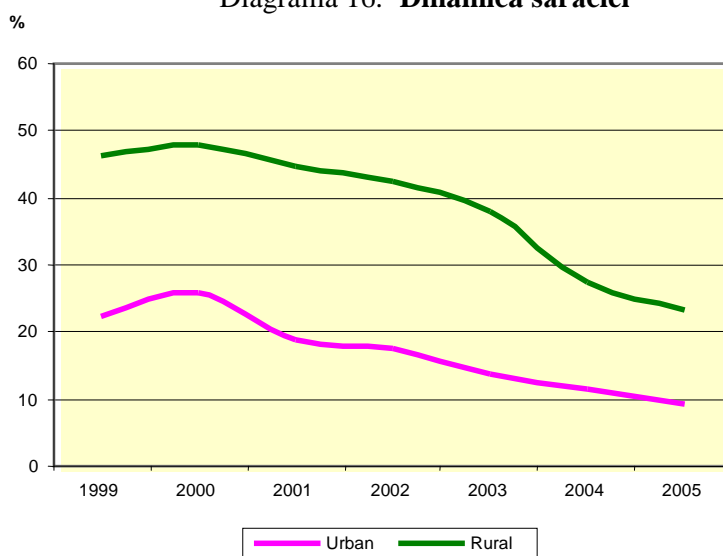
Sursa: calcule INS folosind metodologia UE, 2005

Diagrama 15. Dinamica sărăciei, pe grupe de vârstă



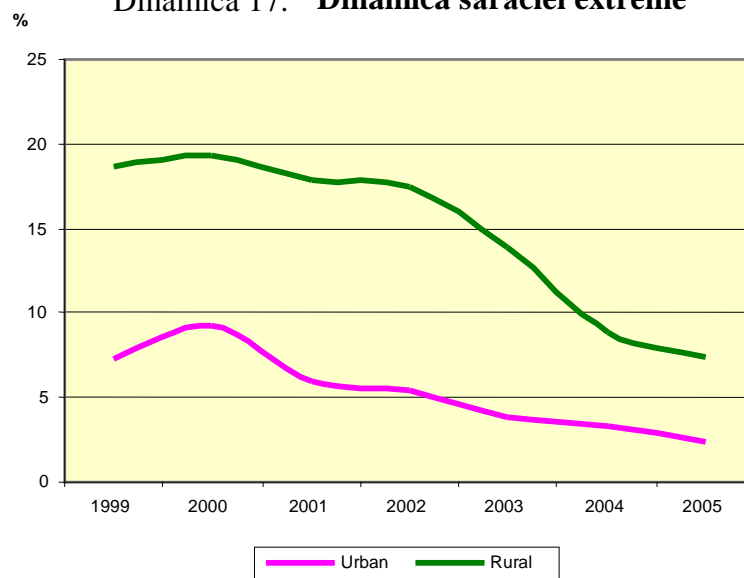
Sursa: CASPIS 2005

Diagrama 16. **Dinamica sărăciei**



Sursa: CASPIS, 2005

Dinamica 17. **Dinamica sărăciei extreme**



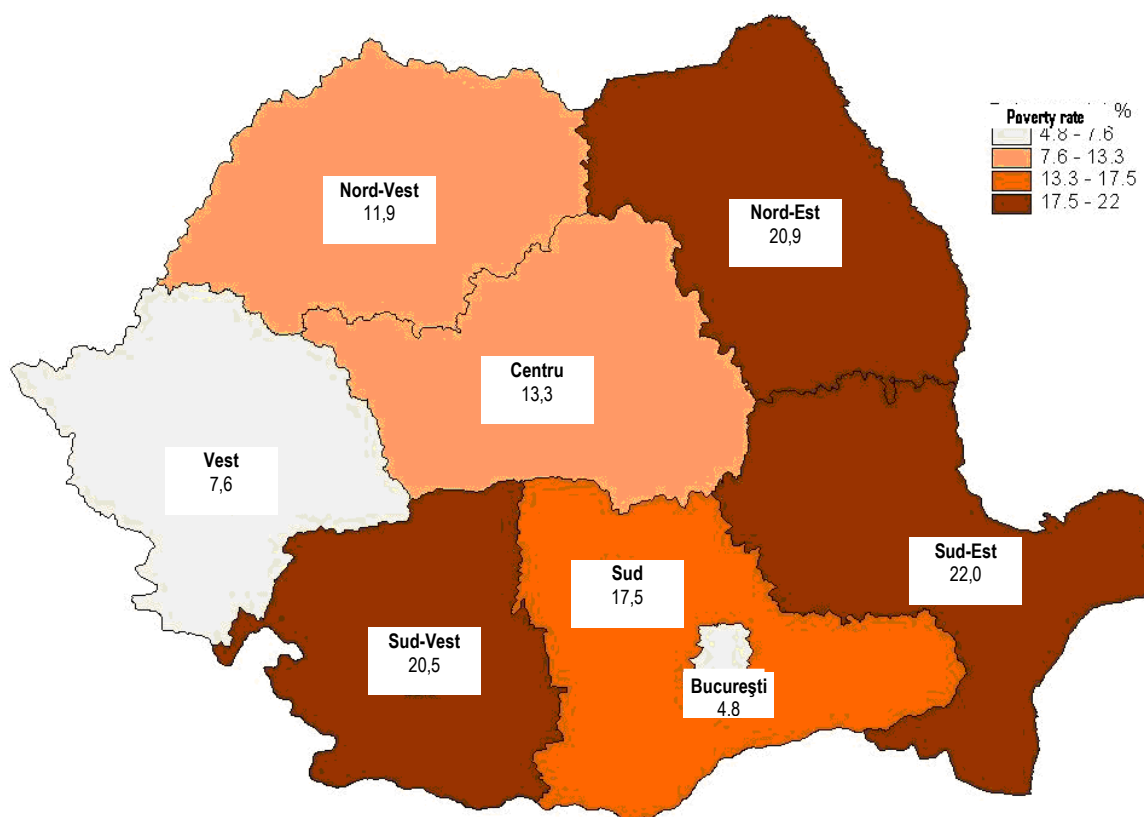
Sursa: CASPIS, 2005

Tabelul 29. Dinamica sărăciei și a sărăciei extreme pe regiuni

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sărăcie %	33,2	35,9	30,6	28,9	25,1	18,8	15,6
milioane persoane	7,5	8,0	6,9	6,5	5,5	4	3,4
Urban %	22,2	25,9	18,8	17,6	13,8	11,6	9,4
milioane persoane	2,7	3,2	2,3	2,1	1,6	1,3	1,1
Rural %	46,3	47,8	44,7	42,4	38,0	27,3	23,2
milioane persoane	4,7	4,9	4,6	4,3	3,9	2,7	2,3
Sărăcie extremă %	12,5	13,8	11,4	10,9	8,6	5,9	4,7
milioane persoane	2,8	3,1	2,5	2,4	1,9	1,3	1,0
Urban %	7,3	9,2	6,0	5,4	3,8	3,3	2,4
milioane persoane	0,9	1,1	0,7	0,7	0,4	0,3	0,3
Rural %	18,7	19,3	17,8	17,5	13,9	8,9	7,4
milioane persoane	1,9	2,0	1,8	1,8	1,4	0,8	0,7

Sursa: calculul CASPIS pe bazele datelor INS

Diagrama 18. Nivelul sărăciei, pe regiuni (metodologia CASPIS)



Sursa: calculul CASPIS pe bazele datelor INS, 2005

Tabelul 30. Nivelul sărăciei, pe regiuni

	1995	2003	2004	2005
NORD - EST	37,5	35,4	25,9	20,9
SUD - EST	26,3	29,2	23,9	22,0
SUD	27,6	29,9	19,8	17,5
SUD - VEST	28,5	32,1	22,7	20,5
VEST	17,9	18,1	11,5	7,6
NORD - VEST	22,2	17,7	14,8	11,9
CENTRU	23,9	20,3	17,0	13,3
BUCUREȘTI	10,2	8,1	6,1	4,8

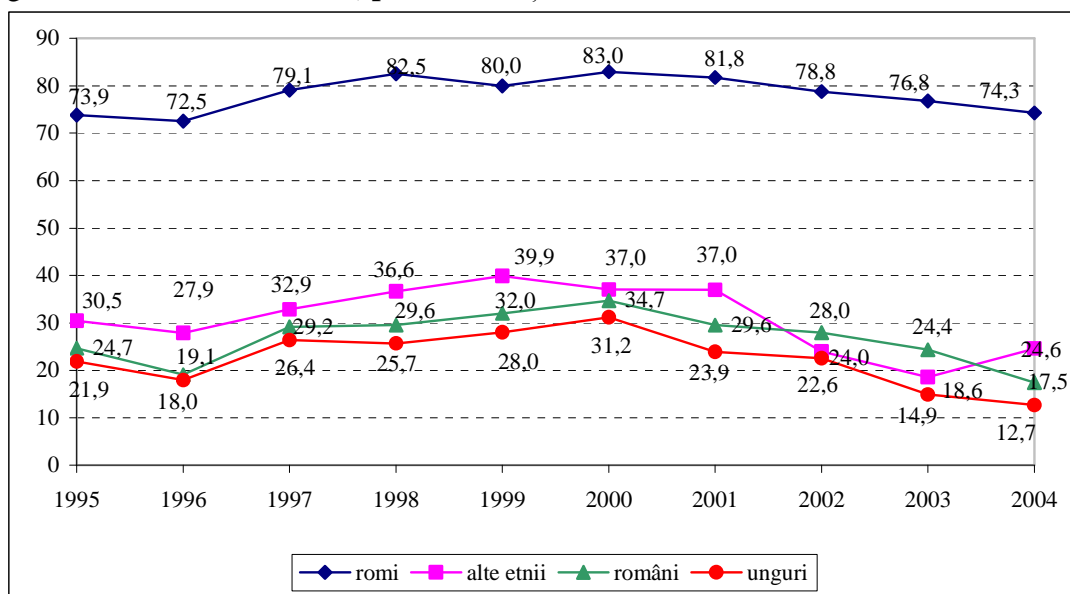
Sursa: CASPIS, 2005

Tabelul 31. Rata sărăciei după numărul copiilor din gospodăriile sărace (%)

	fără copii	1 copil	2 copii	peste 3 copii
2000	28,1	31,2	37,5	66,4
2001	24,3	24,5	30,2	65,6
2002	22,2	23,2	30,7	60,2
2003	19,4	20,1	25,9	54,1
2004	15,6	16,6	22,2	49,0

Sursa: CASPIS, 2004

Diagrama 19. Riscurile sărăciei, pe comunități etnice



Sursa: CASPIS, 2005

Tabelul 32. **Ocuparea romilor prin Serviciul Public de Ocupare între 2001-2005**

	2001	2002	2003	2004	2005
Populația romă ocupată	5.188	5.535	8.781	9.062	10.366
Numărul total de persoane ocupate indiferent de originea etnică	470.644	540.416	557.735	540.065	507.363
Ponderele populației rome ocupate	1,10%	1,02%	1,57%	1,68%	2,04%

Sursa: ANOFM, statisticile pieței muncii 2005

Tabelul 33. **Distribuția persoanelor cu dizabilități, după gen**

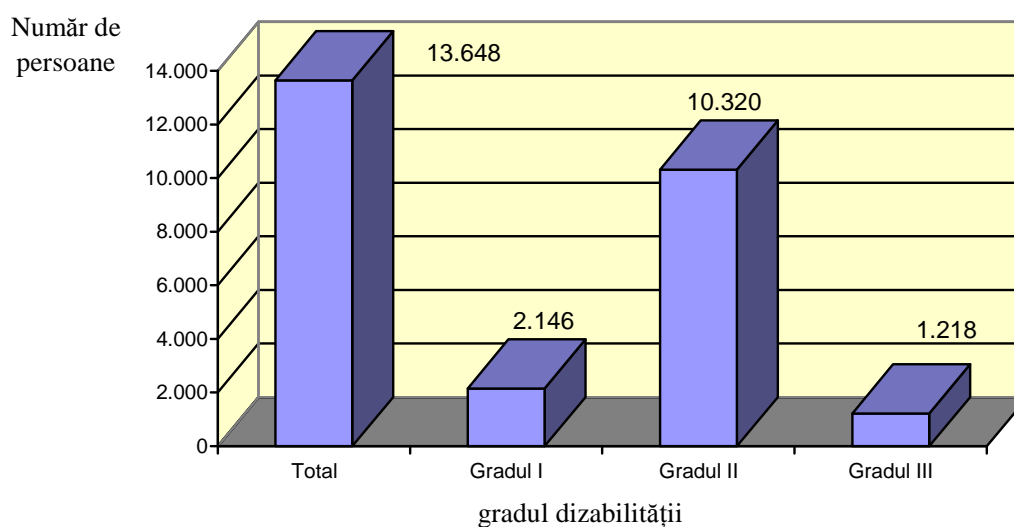
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL, din care	409.523	402.275	425.847	423.393	408.120	410.286	459.552
Femei	212.952	209.183	224.048	225.191	210.422	216.836	248.158
Bărbați	196.571	193.092	201.799	198.202	197.698	193.450	211.394

Sursa: ANPH

Tabelul 34. **Distribuția persoanelor cu dizabilități, după nivelul de dizabilitate**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL	409.523	402.275	425.847	423.393	408.120	410.286	459.552
Grave	132.199	135.892	152.297	152.610	149.001	152.015	171.209
Accentuate	250.298	238.946	241.221	239.302	230.322	227.534	256.137
Medii	27.026	27.437	32.329	30.481	28.797	30.737	31.206

Sursa: ANPH

Diagrama 20. **Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități (31 decembrie 2005)**

Sursa: ANPH, 2005

Tabelul 35. Populația României după gen și zone demografice

	Populația la:		Diferența 2006/2005:
	01.01.2005	01.01.2006	
Total	21.658.528	21.610.213	-48.315
Bărbați	10.561.710	10.535.140	-26.570
Femei	11.096.818	11.075.073	-21.745
Urban			
Total	11.901.033	11.926.178	251.145
Bărbați	5.704.196	5.713.692	9.496
Femei	6.196.837	6.212.486	15.649
Rural			
Total	9.757.495	9.684.035	-73.460
Bărbați	4.857.514	4.821.448	-36.066
Femei	4.899.981	4.862.587	-37.394

Sursa: INS, 2006

Tabelul 36. Ponderea femeilor din totalul ocupării

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Mii persoane	%	mii persoane	%	mii persoane	%	mii persoane	%	mii persoane	%	mii persoane	%
Total	10.764	100	10.697	100	9.234	100	9.223	100	9.158	100	9.147	100
Bărbați	5.772	53,6	5.719	53,5	5.031	54,5	5.057	54,8	4.980	54,4	5.011	54,8
Femei	4.992	46,4	4.978	46,5	4.203	45,5	4.166	45,2	4.178	45,6	4.136	45,2

Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMIGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

Tabelul 37. Populația feminină ocupată și populația feminină angajată/slariată, după timpul de muncă (%)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ponderea femeilor ocupate ⁵⁹ cu timp de lucru integral din totalul populației feminine ocupate	81,8	81,4	81,6	87,2	87,8	88,8	89,5
Ponderea femeilor ocupate cu timp de lucru parțial din totalul populației feminine ocupate	18,2	18,6	18,4	12,8	12,2	11,2	10,5
Ponderea femeilor angajate ⁶⁰ cu normă întregă de muncă din totalul femeilor angajate	98,3	98,2	98,6	99,2	99,1	98,8	98,8
Ponderea femeilor angajate cu program de lucru parțial din totalul femeilor angajate	1,7	1,8	1,4	0,8	0,9	1,2	1,2

Sursa: INS, Ancheta Forței de Muncă în Gospodăria (AMOGO), date medii anuale; datele pentru 2002 - 2005 au fost ponderate pe baza Recensământului populației și locuințelor, martie 2002.

⁵⁹ Angajați, angajatori, liber profesioniști și muncitori în gospodăria neretribuți;⁶⁰ Salariați – persoane care muncesc cu contract de muncă sau sunt în relații de muncă în cadrul unei unități economice sau sociale sau cu contract individual privat cu salariu, plată în bani lichizi sau în natură, comisioane, etc.

Anexa 2

Programul Phare 2001

Titlul proiectului	Valoarea proiectului	Detalii
Construcție instituțională în servicii sociale – RO 0108.02	5 mil. Euro	Desfășurat pe o perioadă de douăzeci de luni, activitățile acestui proiect au fost grupate în patru componente: construcție instituțională; pregătire; comunicare și dezvoltarea serviciilor sociale. Programul a finanțat dezvoltarea cadrului instituțional al autorităților municipale în vederea furnizării serviciilor sociale direct sau dezvoltării ca agent sau catalizator, care stimulează oferta acestor servicii în parteneriat cu alți agenți publici, privați sau organizații non-profit. Programul a finanțat o gamă largă de activități, incluzând creația, dezvoltarea și/sau îmbunătățirea serviciului social, oferind următoarele: centre de zi, cluburi de zi, centre de acomodare pe perioadă temporară, centre de servicii sociale, centre de reabilitare și recuperare socială, centre de consiliere, case temporare, suport pentru asistență familială, linie telefonică de consiliere în cazuri de urgență, workshop-uri protejate, reabilitarea instituției selectate și dotarea căminelor vechi cu echipament specific (medical, social, terapie de întreținere și reabilitare), centre de urgență pentru tinerii post-instituționalizați.
Acces la educație pentru grupurile dezavantajate cu focalizare pe populația romă – RO 01 04.02	11.3 mil. Euro	Perioada de implementare a acestui proiect a fost septembrie 2002-noiembrie 2004. Obiectivele propuse au fost: asigurarea calității în educația preșcolară ca o precondiție pentru stimularea interesului în creșterea înscrierii în educația primară și stimularea copiilor pentru participare la educație, prevenind astfel părăsirea timpurie a școlii. Evaluarea finală a proiectului (noiembrie 2004) indică faptul că obiectivele propuse au fost realizate. În cazul acestui proiect, în 10 județe din cele implicate s-a înregistrat o creștere a ratei de participare în educația preșcolară (12% pentru populația preșcolară, în general și 28,5% în cazul populației rome), o creștere a ratei de participare în educația primară (1,3% în general și 9,5% pentru copii romi), precum și o creștere a ratei de participare în învățământul secundar inferior (0,8% în cazul copiilor romi). De asemenea, acest proiect a avut o componentă, "Educație de tip a doua șansă", care s-a adresat nevoilor specifice ale populației lipsită de competențe și calificări. Scopul a fost prevenirea și lupta împotriva excluziunii sociale și de pe piața muncii. Aproximativ 335 tineri romi au participat la programul "A doua șansă" și numai 50 au renunțat. La nivel național, rezultatele au fost: -55 de tineri romi s-au înscris în programele ODL universitare pentru a fi pregătiți ca profesori de limbă romă pentru comunitățile rome; -74 de persoane din comunitatea romă din grupurile-țintă specifice au fost selectați și pregătiți ca mediatori școlari
Investiții în servicii sociale – RO 01 08.03.03.02	1 mil Euro	Obiectivele acestei componente se referă la evaluarea nevoilor de pregătire pentru personalul care va lucra în cadrul autorităților locale (personal cu responsabilități în domeniul serviciilor sociale din primării, consilii județene), direcții generale pentru muncă, solidaritate socială de la nivel județean, precum și în cadrul proiectelor finanțate din subcomponenta granturilor, crearea și diseminarea cursurilor evaluate în concordanță cu nevoile identificate,
Invatamantul Profesional si Tehnic Phare TVET RO 01 08.01	20,93 mil. Euro	Principalele rezultate au fost: -Realizarea în 22 de centre pilot a unui sistem de asigurare a calității pentru învățământul profesional și tehnic, bazat pe un cadru de referință comun referitor la asigurarea calității, convenit la nivel european (procesul de la Copenhaga), -Crearea consorțiilor regionale ca structuri consultative tripartite la nivel regional, care sunt responsabile pentru dezvoltarea politicilor și strategiilor privind planificarea și dezvoltarea învățământul profesional și tehnic în regiune. Dezvoltarea și revizuirea structurile menționate anterior din Planurile de Acțiuni pentru Educație Regională privind educația profesională și tehnică pentru perspectiva 2013, pentru 7 regiuni de dezvoltare care includ școli participante în proiectele multi-aniuale 2001-2003 Phare TVET (conform celor 11 zone de restructurare industriale cu potențial de dezvoltare economică, aprobat prin HG nr. 399/2001).

Programul Phare 2002

Titlul proiectului	Valoarea proiectului	Detalii
Crearea Agenției naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați – RO 02/IB/SO 01	2 mil.Euro	Obiectivul general îl constituie înființarea Agenției naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Activitățile acestui proiect au vizat, în special, elaborarea unui proiect de lege privind organizarea și funcționarea agenției, strategia, planificarea și obiectivele acesteia precum și pregătirea a cel puțin 220 de funcționari publici în cadrul noii structuri conform regulamentelor UE și legislației interne în ceea ce privește egalitatea de șanse.
Securitate socială pentru lucrătorii migranți –RO 02/IB/SO 02	1,9 mil.Euro	Proiectul a avut ca obiective generale înființarea unui sistem de securitate socială pentru lucrătorii migranți precum și înființarea Centrului de Informare și Documentare pentru lucrătorii migranți. Rezultatele s-au materializat în elaborarea unei propuneri legislative pentru asigurarea conformității legislației interne cu cea comunitară, îmbunătățirea activității departamentului responsabil pentru coordonarea sistemului de securitate socială, elaborarea strategiei documentate privind migrația lucrătorilor, dezvoltarea unei pagini web și a Centrului de Documentare pentru Migranți.
Sprijin pentru Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei în domeniul pregătirii profesionale continue – RO 02/IB/SO 03	1,471 mil.Euro	Acest proiect a intenționat să stabilească un cadru instituțional referitor la pregătirea profesională continuă în contextul restructurării economice din România, în special, crearea unui cadru legislativ și administrativ în domeniul pregătirii profesionale continue a adulților. A fost elaborată strategia pe termen scurt și mediu privind pregătirea profesională continuă și au fost stabilite criteriile de selecție pentru furnizorii de formare.
Sprijin pentru MMSSF pentru consolidarea capacității administrative în implementarea FSE – tipuri de activități RO 02/IB/SPP/02	1,4 mil.Euro	Obiectivul general al proiectului l-a constituit dezvoltarea capacității administrative a MMSSF (ca Autoritate de Management) și a ANOFM (ca organism intermediar), pentru participarea la proiectele de asistență financiară ale UE în domeniul politicii de ocupare, finanțate în principal din FSE. Au fost definite structurile de coordonare pentru administrarea și implementarea programului finanțat din FSE, inclusiv sarcini și responsabilități, au fost elaborate metodologii pentru programarea, implementarea, monitorizarea, controlul și evaluarea tipurilor de intervenții FSE. De asemenea, personalul din cadrul MMSSF și ANOFM a fost pregătit la nivel național, regional și județean, precum și promotorii de proiecte, în ceea ce privește implementarea tipurilor de intervenții FSE, managementului proiectelor și realizarea parteneriatelor.
Sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale	4 mil.Euro	A fost urmărită dezvoltarea cadrului legal pentru realizarea unui sistem eficient de prevenire a accidentelor și pentru dezvoltarea serviciilor de asigurare în cazul accidentelor de muncă și bolilor profesionale
Asistență tehnică pentru IPT – RO 02/-000-586.05.01.02.02	24,13 mil.Euro	Proiectul a facilitat elaborarea a 7 studii regionale pe tema “Previziunea dezvoltării studiilor pieței regionale a muncii pentru estimarea ofertei IPT 2013”. Raportul final a fost prezentat în iunie 2005 împreună cu rezultatele principale ale celor 7 studii regionale conduse pentru evaluarea relevanței IPT pentru nevoile piețelor regionale de muncă. Studiile au arătat că, deși în cazul IPT există o mare participare a partenerilor regionali și sociali în procesul de planificare, iar structurile tripartite sunt create la nivel regional și local, totuși relevanța IPT pentru nevoile pieței muncii rămâne scăzută. Principalele rezultate au fost: -Revizuirea, pe baza Planurilor de Acțiune de Ocupare Regională, a Planurilor de Acțiune de Ocupare Locală privind IPT, cu contribuția Comitetelor de Dezvoltare Locală pentru Parteneriat Social. Pe parcursul anului 2002, prin proiectul Phare IPT vor fi dezvoltate proiectele Planurilor de Acțiune de Ocupare Locală pentru cele toate cele 42 de județe și București. - Continuarea procesului de dezvoltare a Planurilor de Acțiuni pentru Școli (PAS). PAS reprezintă răspunsul dezvoltării instituționale la nivelul local al priorităților regionale și județene, adaptate specificului fiecăreia din cele 122 de școli implicate.

Programul Phare 2003

Titlul proiectului	Valoarea proiectului	Detalii
Sprijin pentru consolidarea capacității instituționale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă – RO 03/IB/SO/04	1 mil. Euro	Obiectivul general al proiectului a fost dezvoltarea capacității administrative a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ca serviciu de ocupare public) pentru participarea, într-un mod adecvat, la implementarea măsurilor active și programelor de ocupare prevăzute în Planul Național de Acțiune pentru Ocupare, cât și implementarea proiectelor finanțate din Fondul Social European.
Promovarea dialogului social autonom – RO 03/IB/SO/02	1,145 mil.Euro	Proiectul a urmărit consolidarea capacității administrative a Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru promovarea dialogului bipartit, consolidarea capacității partenerilor sociali de a participa la implementarea și dezvoltarea acquis-ului comunitar și legislației naționale în domeniul dialogului social și susținerea capacității Consiliului Economic și Social pentru a oferi partenerilor sociali informații și servicii de ocupare profesionist.
Sprijin pentru Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru elaborarea și implementarea politicii de ocupare și pregătirea pentru EDIS – RO 2003/005-551.05.01.04	1,55 mil.Euro	Obiectivul general al proiectului îl reprezintă consolidarea capacității instituționale a Unității de Coordonare a Programului din cadrul MMSSF și a celor 8 Unități de Implementare a Programului la nivel regional, care corespunde celor 8 regiuni de dezvoltare economică, pentru implementarea schemelor de grant Dezvoltarea Resurselor Umane, conform priorităților JAP și PNAO.
Sprijin pentru consolidarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru adaptarea statisticilor pieței muncii în conformitate cu cele utilizate la nivelul UE – RO 03/IB/OT/06 TL	180 000Euro	Obiectivul proiectului îl reprezintă consolidarea capacității instituționale a ANOFM, prin adaptarea cerințelor europene a sistemului național de monitorizare statistică a pieței muncii. S-a avut în vedere faptul că ANOFM este în măsură să calculeze toți indicatorii statistici folosiți la nivelul UE pentru a monitoriza implementarea liniilor directe de ocupare. Similar, s-a urmărit consolidarea capacității instituționale a altor instituții relevante (INS, Institutul de Cercetare a Muncii, MedC, Institutul de Studii Economice) pentru promovarea unui set complet de date pentru piața muncii, consistente și comparabile cu datele de la nivelul UE.
Consolidarea capacității administrative a Inspecției Sociale – RO/03/IB/SO/06	2,5 mil.Euro	Obiectivul proiectului este de a consolida capacitatea administrativă a Inspecției Sociale la nivel național și teritorial, pentru a putea îndeplini într-un mod eficient toate funcțiile de supraveghere privind respectarea prestațiilor sociale și legislația serviciilor sociale în vigoare și o utilizare adecvată a fondurilor publice, pentru a asigura un tratament egal adaptat nevoilor reale populației rezidente din România.
Investiții în Coeziunea Economică și Socială – subcomponenta “Dezvoltarea resurselor umane” (scheme de grant)	7,47 mil.Euro	Scopul acestui proiect este de a facilita accesul șomerilor (tineri și lungă durată) și de a crește nivelul calificărilor bazate pe calificare și re-calificare. Prioritățile acestui proiect sunt: intensificarea măsurilor active ca instrument de sistem pentru a crește rata ocupării, în special pentru tineri și șomeri de lungă durată, precum și calificarea și re-calificarea forței de muncă conform noilor cerințe de pe piața muncii.
Crearea unui sistem legal și unitar armonizat cu prevederile comunitare referitoare la Codul Muncii RO 03/IB/SO/01	1 mil.Euro	Obiectivul proiectului îl constituie implementarea noului Cod al muncii și a legislației secundare. Se urmărește elaborarea programului de pregătire, strategia pentru pregătirea continuă și un Program național de pregătire pentru inspectorii de muncă. De asemenea, se va elabora un ghid privind inspecția relațiilor de muncă și se vor organiza sesiuni de pregătire și informare.
Acces la educație pentru grupurile dezavantajate – RO 03/005-551.01.02	11,33 mil.Euro	Perioada de implementare a fost noiembrie 2003-noiembrie 2006. Scopul general al proiectului a fost acela de a preveni și de a lupta împotriva marginalizării și excluziunii sociale, de a sprijini dezvoltarea unui mecanism pentru îmbunătățirea accesului la educație a grupurilor dezavantajate (populația roma, grupurile dezavantajate din punct de vedere socio-economic și copiii cu nevoi speciale).

	<p>Proiectul a avut componente specifice pentru educația pre-școlară, pentru educația de tip a doua șansă și pentru educația copiilor cu nevoi speciale. Proiectul este o extensie a proiectului Phare 2001 din alte 12-15 județe și conține elemente noi precum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - extinderea activităților inițiate de proiectul Phare anterior; - definirea grupului țintă (copii romi, copii cu nevoi speciale, copii proveniți din grupurile dezavantajate) din domeniile prioritare pentru intervenție în educație, conform indicatorilor specifici educaționali, culturali și socio-economici; - programul “Șansa a doua” pentru dezvoltarea educațională-curiculară primară; - focalizare pe eliminarea fenomenului de segregare școlară; - înființarea Centrului de Resurse pentru educație incluzivă în județele selectate (15 județe). <p>În cazul populației rome, ratele mici de participare la educație au avut, în cele mai multe cazuri, cauze sociale: sărăcia care afectează capacitatea familiilor de a-și asuma costul educației propriilor copii; folosirea copiilor în diferite activități casnice și de îngrijirea a copiilor, agricultură etc. De asemenea, alți factori precum atractivitate scăzută pentru educație, educația de nivel scăzut a părinților sau factorii culturali, afectează participarea populației roma la educația de la toate nivelurile.</p>
--	---

Programul Phare multianual 2004-2006

În cadrul programului multianual, Coeziune Economică și Socială, proiectele din cadrul priorității ”Dezvoltarea resurselor umane” sunt implementate pe trei domenii principale: abordarea șomajului structural, îmbunătățirea adaptabilității forței de muncă pe termen lung și combaterea excluziunii sociale. În cadrul aceluiași program, prioritatea “Construirea structurilor instituționale pentru a realiza, după aderare, un solid și eficient management a instrumentelor structurale comunitare și un management eficient al programelor pe baza cerințelor EDIS” beneficiază de o finanțare de aproximativ 10.266.350Euro . De asemenea, MMFES are rolul de Autoritate de Implementare pentru proiectele Phare implementate în cadrul sectorului social al Programului Phare.

Programul Phare 2004

Titlul Proiectului	Valoarea proiectului	Detalii
<p>AT pentru campanii de conștientizare, sprijin pentru pregătirea și implementarea schemelor de grant care promovează învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV) pentru calificarea și recalificarea forței de muncă. CONTRACT CADRU– 2004/016- 772.04.02.02.01.02.01</p>	<p>194.100 Euro</p>	<p>Perioada de implementare a proiectului a fost august 2006 – noiembrie 2006.</p> <p>Scopul proiectului a fost acela de a furniza sprijin și asistență personalului MMFES și al celor 8 UIP-uri din Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă, cu scopul de a facilita o lansare de succes și o implementare eficientă a proiectelor de dezvoltare regională legate de Dezvoltarea Resurselor Umane.</p> <p>Obiective specifice: (1) Creșterea vizibilității de ansamblu a oportunităților create prin schema de grant DRU, prin organizarea și derularea de campanii promoționale la nivel național și regional precum și prin organizarea de evenimente de impact cu privire la scopul acestei scheme de grant; (2) Garantarea depunerii unor propuneri bune de proiecte și acordarea de sprijin pentru a crește calitatea cererilor prin înființarea de birouri de informare în fiecare regiune care să furnizeze sesiuni săptămânale de informare precum și sfaturi pentru potențialii beneficiari, pe întreaga perioadă a apelului deschis pentru cererea de oferte.</p> <p>Rezultate imediate: (1) tipărirea a 1500 de copii ale ghidului aplicantului și ale materialelor informative, crearea unui logo specific, publicarea de anunțuri în ziare, organizarea unei conferințe naționale și a 8 conferințe regionale. (2) Crearea de linii directe pentru a ajuta companiile să schițeze strategia pe Resurse Umane și să realizeze o evaluare a nevoilor; organizarea de ateliere de lucru pentru potențialii aplicanți în fiecare UIP, elaborarea și multiplicarea documentelor de sprijin pentru fiecare atelier de lucru, organizarea de informări zilnice/săptămânale în fiecare UIP, la care să participe expertul angajat de contractor pe întreaga durată a funcționării</p>

		birourilor de informare.
AT pentru evaluarea și selecția proiectelor, birouri de informare pentru schemele de grant care promovează Învățarea pe tot Parcursul Vieții (ÎPV) pentru calificarea și recalificarea forței de muncă. CONTRACT CADRU – 2004/016-772.04.02.02.01.02.02	166.500 Euro	<p>Perioada de implementare a proiectului a fost august 2006 – noiembrie 2006.</p> <p>Scopul proiectului a fost acela de a furniza sprijin și asistență personalului MMFES și al al celor 8 UIP-uri din Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă, cu scopul de a facilita o lansare de succes și o implementare eficientă a proiectelor de dezvoltare regională legate de Dezvoltarea Resurselor Umane.</p> <p>Obiective specifice: (1) să asiste UIP-urile în actualizarea și implementarea manulului de achiziții al UIP; (2) să furnizeze expertiză calificată pentru a realiza evaluarea Cererilor de Grant primite de către UIP pentru schemele de grant DRU finanțate prin subprogramul Phare 2004 –“Investiții în Coeziunea Socială și Economică”, asigurându-se de faptul că cererile mai sus menționate sunt procesate la timp de către Comitetele Regionale de Evaluare în concordanță cu criteriile și procedurile stabilite; (3) să respecte întocmai standardele etice și profesionale cele mai înalte, precum și principiul transparenței.</p> <p>Rezultate imediate: (1) Metodologia utilizată în procesul de evaluare și selecție; (2) Formare profesională pentru toate Comitetele de Selecție Regionale; (3) Evaluarea cererilor de grant; Rapoarte în conformitate cu procedurile elaborate stabilite; Raport Independent de Evaluare.</p>
Sprijin pentru implementarea Planului de Acțiune pentru Acreditarea EDIS cu scopul de a crea cadrul necesar pentru funcționarea eficientă a Agenției de Implementare Phare în cadrul EDIS. CONTRACT CADRU - 2004/016-772.04.02.02.01.02.03	149.981 Euro	<p>Perioada de implementare a proiectului a fost octombrie 2006 –februarie 2007.</p> <p>Scopul general al proiectului a fost acela de a furniza asistență tehnică pentru a ajuta la întărirea capacității administrative a Agenției de Implementare Phare — Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și a UIP-urilor aferente implicate în administrarea fondurilor Phare, astfel încât să fie îndeplinite cerințele EDIS. Obiectivul specific a fos acela de a sprijini implementarea Planului de Acțiune pentru Acreditarea EDIS cu scopul de a obține și de a menține o conformitate deplină cu cerințele EDIS, în special în ceea ce privește o formare profesională adecvată și de calitate a personalului.</p>
AT pentru stabilirea Autorității Naționale pentru Calificarea Forței de Muncă - 2004/016-772.04.02.02	0,999 mill. Euro	<p>Durata proiectului este de 11 luni, iar perioada sa de implementare este decembrie 2006 – noiembrie 2007.</p> <p>Obiectivul general al acestui proiect este de a crea un sistem național transparent de calificări în formare profesională (FP), în vederea sprijinirii dezvoltării coerente a sistemului actual de învățământ profesional și tehnic inițial (IPTI) și de formare profesională continuă (FPC), din perspectiva Învățării pe tot Parcursul Vieții, beneficiind de deplina participare a partenerilor sociali, prin încheierea de parteneriate sectoriale.</p> <p>Scopurile acestui proiect sunt următoarele: 1) Asistarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, în calitate de Agenție Națională pentru Calificări, și comitetelor sectoriale în vederea creșterii capacității în ceea ce privește dezvoltarea Sistemului Național pentru Calificări (2) Asistarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților/Agenției Naționale pentru Calificări și comitetelor sectoriale în vederea dezvoltării și imple,entării cadrului metodologic pentru dezvoltarea calificărilor, pentru crearea unui sistem de calificare coerent, transparent, compatibil cu Cadrul European al Calificărilor (3) asistarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților și comitetelor sectoriale în ceea ce privește dezvoltarea unei metodologii operaționale pentru certificarea calificărilor și competențelor corelate cu sistemul formării profesionale (4) Asistarea Consiliului Național de Formare Profesională a</p>

		Adulților/Autorității Naționale pentru Calificări și comitetelor sectoriale în vederea dezvoltării metodologiei pentru crearea și actualizarea Registrului Național pentru Calificări Profesionale (RNCP) și elaborării specificațiilor pentru baza de date RNCP și portalul aferent (5)Asistarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților/Agenției Naționale pentru Calificări în vederea diseminării rezultatelor proiectelor.
AT pentru sprijin acordat MMFES, ANOFM și Beneficiarilor Finali pentru pregătirea viitoare a schemelor de grant pe Dezvoltarea Resurselor Umane -măsuri pentru promovarea incluziunii sociale -2004/016-772.04.02.03	1,46 mil. Euro	Scopul acestui proiect este să sprijine MMFES, ANOFM și beneficiarii finali în pregătirea schemelor de grant care se adresează celor trei grupuri vulnerabile (romii, persoanele cu dizabilități și tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul de protecție socială). Rezultate așteptate: (1) Obținerea unui portofoliu de bune practici privind proiectele de incluziune socială a grupurilor vulnerabile stabilite ca țintă în cadrul proiectului; (2) Îmbunătățirea metodelor de predare, a materialelor și a manualelor pentru cursanți cu scopul de a sprijini formarea profesională pentru reprezentanții grupurilor vulnerabile pentru a se înlesni procesele de identificare și de management al proiectelor. (3) Furnizarea de formare profesională în domeniul managementului de proiecte către organizațiile și promotorii de la nivel național și regional, pentru proiecte adresate grupurilor vulnerabile, precum și furnizarea de consiliere și sprijin pentru dezvoltarea de parteneriate eficiente; (4) Organizarea și implementarea campaniilor de informare publică cu scopul de a crește gradul de conștientizare al publicului larg în legătură cu proiectul, inclusiv cu schema de grant, de a promova incluziunea socială a grupurilor vulnerabile precum și exemplele de bune practici; (5) Formarea personalului din MMFES, ANOFM și a beneficiarilor finali astfel încât să fie mai bine pregătiți pentru administrarea și implementarea schemelor de grant Phare 2005 și 2006 privind incluziunea socială. Se furnizează și asistență pe parcursul evaluării și contractării. Durata proiectului este de 11 luni și are perioada de implementare până în decembrie 2006 – noiembrie 2007.
AT pentru întărirea capacității administrative a MMFES în domeniul asistenței sociale și al serviciilor sociale - 2004/016-772.04.02.03.02	1,951 mil. Euro	Obiectivul general al acestui proiect este de a sprijini dezvoltarea unui sistem național durabil de asistență socială bazat pe principiul egalității, care să se adreseze nevoilor reale ale grupurilor vulnerabile în cadrul societății și care să aibă la bază un proces de participare și de consultare permanentă între diferite nivele de guvernare precum și un parteneriat eficient cu societatea civilă. Proiectul are următoarele componente specifice: <ul style="list-style-type: none"> • Înființarea Observatorului Social – principala sa misiune este aceea de a furniza informații și analize în acest domeniu și de a sprijini dezvoltarea, implementarea și evaluarea politicilor familiale și sociale; • Înființarea Agenției Naționale privind Beneficiile Sociale– va fi creată sub autoritatea MMFES pentru administrarea și plata tuturor beneficiilor sociale, inclusiv a alocațiilor familiale din cadrul sistemului. Perioada de execuție a acestui proiect este octombrie 2006 – noiembrie 2007.
Întărirea capacității administrative a MMFES în domeniul asistenței sociale și al serviciilor sociale - AT pentru sprijinirea conștientizării și implementării schemelor de grant- 2004/016-772.04.02.03.02	545.800 Euro	Obiectivul specific al acestui contract este să sprijine MMFES să-și dezvolte capacitatea de a administra într-un mod eficient și efectiv scheme de grant pentru dezvoltarea de proiecte privind serviciile sociale locale, cuprinzând și monitorizarea implementării proiectelor și diseminarea de bune practici. Durata acestui proiect este de 11 luni, iar perioada sa de implementare este decembrie 2006 – noiembrie 2007.
Scheme de grant pentru promovarea IPV pentru calificarea și recalificarea forței de muncă	8,76 mil. Euro, din care 2,19 mil. Euro – cofinanțare	Prioritățile acestei scheme de grant sunt următoarele: <ul style="list-style-type: none"> • creșterea potențialului economic și social specific fiecărei Regiuni de dezvoltare, în conformitate cu PND și în strânsă corelație cu politicile naționale de coeziune socială și politicilor și practicilor UE. • promovarea creșterii productivității angajaților la locul de muncă cu scopul susținerii unei calități mai ridicate a locurilor de muncă

	națională	<p>precum și al creșterii competitivității și adaptabilității forței de muncă.</p> <p>Valoarea granturilor pentru această schemă de grant a fost următoarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • suma minimă: 15.000 Euro • suma maximă: 75.000 Euro <p>Pentru această schemă de grant au fost semnate 176 de contracte, iar ordinul de începere a fost emis la data de 23 ianuarie 2007. Perioada de execuție a acestor contracte este ianuarie 2007 – ianuarie 2008.</p>
Scheme de grant pentru servicii sociale	8,872 mil. Euro, din care 2,22 mil Euro –cofinanțare națională	<p>Obiectivul specific al acestui apel pentru propuneri de proiecte este „să dezvolte capacitatea autorităților locale de a furniza servicii sociale de calitate în contextual unui deficit de servicii sociale la nivel național”.</p> <p>Valoarea granturilor pentru această schemă de grant a fost următoarea:</p> <p>I. Pentru servicii sociale de bază</p> <ul style="list-style-type: none"> • suma minimă: 10.000 Euro • suma maximă: 50.000 Euro <p>II. Pentru servicii specializate</p> <ul style="list-style-type: none"> • suma minimă: 50.000 Euro • suma maximă: 200.000 Euro <p>Pentru această schemă de grant au fost semnate 92 de contracte și ordinul de începere a fost emis la data de 23 ianuarie 2007. Perioada de execuție a acestor contracte este ianuarie 2007 – iunie 2008.</p>
AT pentru sprijinirea MMFES în vederea pregătirii ca Autoritate de Management	2,653 mil Euro	<p>Obiectivul general al proiectului din care acest contract va face parte este acela de a construi structurile necesare, instituționale, administrative, de programare și de implementare pentru a administra într-un mod eficient Fondurile Structurale EU după aderare, cu scopul de a realiza un progres important în respectarea angajamentelor realizate în cadrul Capitolului 21 “Politica Regională și Coordonarea Instrumentelor Structurale”. În cadrul proiectului, se va urmări atingerea următoarelor rezultate:</p> <p>Întărirea capacității administrative a MMFES ca Autoritate de Management pentru POS DRU, ANOFM și MECT ca Organisme Intermediare pentru POS DRU pentru a formula, administra și implementa POS DRU în conformitate cu cerințele din Regulamentele Generale UE privind FS și FSE și, de asemenea, pentru a îndeplini rolul de Șef de Misiune pentru cele două AM-uri pentru POS DRU (prima în MMFES și cea de-a doua în Ministerul Internelor și al Reformei Administrative);</p> <p>Dezvoltarea și pregătirea unui portofoliu de proiecte pentru proiectele DRU care vor putea fi finanțate începând cu anul 2007;</p> <p>Furnizarea de formare profesională la nivel național și regional pentru a îmbunătăți capacitatea de absorbție a FSE și pentru a schița măsurile de conștientizare;</p> <p>Conceperea unui sistem de comunicare, informare și publicitate în ceea ce privește FSE;</p> <p>Asigurarea unei eficiențe crescute a prevederilor referitoare la măsurile active de ocupare pe piața muncii și a alocațiilor de fonduri, cu scopul de a îmbunătăți politicile privind piața muncii.</p> <p>Proiectul a început la data de 15 decembrie 2006 și are o perioadă de implementare de 11.5 luni.</p>

Phare 2004 –Sectorul Social

Implementarea legislației armonizate privind sănătatea și securitatea la locul de muncă în întreprinderile mici și mijlocii- RO 2004/016-772.03.08	1,598 mil. Euro	<p>Proiectul a început la data de 1 martie 2006 și va fi finalizat la data de 30 noiembrie 2007. Obiectivul general al proiectului este creșterea gradului de conștientizare a angajaților și lucrătorilor din întreprinderile mici și mijlocii (IMM) cu privire la importanța respectării unor cerințe minime privind riscurile specifice, cuprinse în următoarele Directive UE și în transpunerea acestora în legislația românească:</p> <p>D98/24/CE și D2000/39/CE -privind contactul cu agenții chimici la locul de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> • D 2003/10/CE – privind zgomotul, • D2000/54/CE- privind aspectul biologic, • Regulamente psiho-sociale din cadrul Directivei nr. 89/391/EEC a Consiliului • 90/269/CEE-privind manevrarea manuală a greutăților • 89/391/CEE – Directiva Cadru • D 2002/44/EC privind vibrațiile • 92/57/CEE privind construcțiile temporare și mobile • 2002/44/EC privind vibrațiile • 92/57/CEE privind construcțiile temporare și mobile
Îmbunătățirea protecției sociale pentru lucrătorii migranți - Phare 2004/016-772.03.05	1.240.719 Euro, din care 240.313,41 cofinanțare națională	<p>Proiectul a început în iunie 2006 și a vizat inițial o perioadă de execuție de 10 luni, dar, în martie 2007, contractantul a solicitat o prelungire a perioadei cu 2 luni. Proiectul a fost finalizat în mai 2007. Obiectivul general al proiectului este de a sprijini procesul permanent de transformare din România pentru de întărire a capacității de implementare a aquis-ului comunitar de către instituțiile a căror activitate privește mobilitatea lucrătorilor și coordonarea sistemelor de securitate socială. De asemenea, proiectul are și o componentă care vizează achiziția de bunuri, care are ca scop dezvoltarea sistemului IT și a capacității de informare a structurilor responsabile cu implementarea aquis-ului comunitar în domeniului liberei circulației lucrătorilor și a legislației privind coordonarea sistemelor de protecție socială: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Ministerul Sănătății Publice, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Pensii și alte Asigurări Sociale.</p>
„Asistență pentru monitorizarea implementării Memorandum-ului Comun de Incluziune de către Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei” - RO 2004/016-772.05.01.02.07	312.500 Euro , din care 62.500 Euro cofinanțare națională	<p>Proiectul are ca scop întărirea capacității Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, a părților interesate și a partenerilor sociali implicați în domeniul incluziunii sociale în implementarea și monitorizarea Memorandum-ului Comun de Incluziune, astfel încât să sprijine România în pregătirea procesului de aderare la Uniunea Europeană. Proiectează cadrul instituțional pentru implementarea și monitorizarea priorităților politice imediate în legătură cu problema sărăciei și excluziunii sociale la care se face referire în Memorandum-ul Comun de Incluziune semnat de către Guvernul României și Comisia Europeană.</p>

Programul Phare 2005

Titlul proiectului	Valoarea proiectului	Detalii
<p>“AT în sprijinul MMFES, ANOFM și beneficiarilor finali în implementarea schemelor de grant pentru Măsuri Active de Ocupare în special pentru șomeri tineri și de lungă durată și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în zonele rurale și implementarea schemelor de grant pentru Învățarea pe tot Parcursul Vieții” RO2005/017-553.04.02.01.02</p>	<p>995.125 Euro</p>	<p>Obiectivele acestui contract sunt: (1) promovarea schemelor de grant pentru Măsuri Active de Ocupare (MAO), în special pentru șomerii tineri și de lungă durată și pentru persoanele din zonele rurale aflate în căutarea unui loc de muncă (beneficiari finali) și schemele de grant pentru Învățarea pe tot Parcursul Vieții (IPV); (2) asigurarea unui proces transparent, competitiv și eficient pentru evaluarea și selecția de proiecte; (3) creșterea capacității MMFES, a UIP-urilor regionale și a promotorilor de proiecte în vederea unei implementări și monitorizări eficiente a proiectelor finanțate prin acest program.</p> <p>Rezultatele care trebuie atinse sunt: (1) Organizarea unei campanii de conștientizare pentru lansarea schemelor de grant; (2) Furnizarea de informare și consultanță cu privire la pregătirea de proiecte pentru promotorii de proiecte; (3) O mai bună pregătire a membrilor Comitetelor Regionale de Evaluare pentru a evalua schemele de grant MAO și IPV; (4) Evaluarea și selectarea cererilor de finanțare în apelul deschis pentru propuneri pentru schemele de grant MAO și IPV, finanțate prin Phare 2005; (5) O capacitate întărită a MMFES, a UIP-urilor regionale și a promotorilor de proiecte în monitorizarea implementării schemelor de grant MAO și IPV. Durata acestui proiect este de 12 luni și perioada de implementare este mai 2007 - mai 2008.</p>
<p>Schema de Grant – Măsuri Active de Ocupare (AEM) în special pentru șomeri tineri, de lungă durată și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în spațiul rural - RO2005/017-553.04.02.01.01</p>	<p>8,44 mil. de Euro , din care 2,11 mil. Euro cofinanțare națională</p>	<p>Obiectivul specific al acestui apel deschis pentru propuneri este de a crește gradul de ocupare a forței de muncă prin facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prin intensificarea măsurilor active de ocupare și prin dezvoltarea de noi aptitudini în funcție de evoluția cerințelor pe piața forței de muncă, promovarea șanselor egale de angajare pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi șomerii tineri și de lungă durată, pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în spațiul rural și pentru persoanele ocupate în domeniul agricol, cu venituri mici, precum și întărirea parteneriatelor locale și regionale în vederea promovării ocupării. Suma maximă și cea minimă pentru solicitanți individuali sau în parteneriat care poate fi finanțată prin program (contribuția Phare) este de 15.000 Euro , respectiv 150.000 Euro . Sumele disponibile prin aceste scheme de grant vor fi contractate până în 30 noiembrie 2007. Proiectele finanțate prin această schemă de grant vor avea o perioadă de implementare între 9 și 12 luni.</p>
<p>Schema de grant – Promovarea LLL pentru calificarea și recalificarea forței de muncă - RO2005/017-553.04.02.02.01</p>	<p>8,44 mil. Euro , din care 2.11 mil. de Euro cofinanțare națională</p>	<p>Obiectivul specific al acestui apel pentru propuneri de proiecte este promovarea învățării pe parcursul întregii vieți și dezvoltarea forței de muncă astfel încât să devină mai adaptată la schimbările structurale, punându-se accent pe acele acțiuni care vizează calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a răspunde cât mai bine nevoilor în evoluție de pe piața forței de muncă.</p> <p>Suma maximă și cea minimă pentru solicitanții individuali sau în parteneriat care poate fi finanțată prin program (contribuția Phare) este de 15.000 Euro și 75.000 Euro . Sumele disponibile prin aceste scheme de grant vor fi contractate până în 30 noiembrie 2007. Proiectele finanțate prin această schemă de grant vor avea o perioadă de implementare între 9 și 12 luni.</p>
<p>Înființarea Autorității Naționale a Calificărilor - RO2005/017-553.04.02.02.02</p>	<p>1 M Euro</p>	<p>Obiectivul general al acestui proiect este de a crea un sistem național transparent de calificări în domeniul formării profesionale (FP), în vederea îmbunătățirii sistemului actual de formare profesională inițială (FPI) și continuă (FPIC), într-o perspectivă bazată pe IPV, la care să participe toți partenerii sociali, prin parteneriate sectoriale agreeate. Rezultatele vizate prin aceste proiecte de asistență tehnică sunt:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Registrul Național pentru Calificări Profesionale pentru 15 calificări (în medie) pe sector, în 10 sectoare selectate, dezvoltate sau revizuite în fiecare sector, la toate nivelurile de calificare. În cazul nivelurilor de calificare 4 și 5, calificările vor fi dezvoltate prin sub-proiectul 1 inclus în prioritatea B – măsura D, și validarea lor va fi făcută de Comitetele Sectoriale NAQ. Toate celelalte calificări dezvoltate sau revizuite prin proiectul de mai sus vor respecta aceeași procedură de validare; • Dezvoltarea bazei de date și a portalului PQNR; • Pregătirea profesională a administratorilor și a principalilor utilizatori ai bazei de date și portalului PQNR; • Aprobarea metodologiei de certificare a calificărilor și competențelor și punerea în practică a acordului instituțional de implementare. <p>Acest proiect de asistență tehnică va avea o durată 12 luni.</p>
Achiziție de bunuri pentru Autoritatea Națională a Calificărilor - RO2005/017-553.04.02.02.03	400.000 Euro , din care 100,000 Euro – cofinanțare națională	Obiectivul proiectului este de a achiziționa echipamente IT&C pentru stabilirea NAQ prin Programul Phare 2004 și cele 14 Comitete Sectoriale. Proiectul va avea o perioadă de execuție de 12 luni și va fi contractat până la 30 noiembrie 2007.
Scheme de grant privind măsurile de incluziune socială pentru grupurile dezavantajate -RO2005/017 - 553.04.02.03.01	8,50 mil. Euro , din care 2,50 MEuro cofinanțare națională	Obiectivul specific al acestui apel deschis pentru propuneri de proiecte este promovarea incluziunii sociale prin combaterea discriminării și inegalității pe piața muncii și a excluziunii sociale și, în acest fel, completarea strategiilor naționale și politicilor de ocupare. Sumele minime și maxime care se aplică granturilor pentru aplicanții individuali sau care acționează în parteneriat, care pot fi finanțate prin program (contribuția Phare) sunt între 10.000 Euro și 50.000 Euro. Fondurile disponibile în cadrul acestei scheme de grant vor fi contractate până pe 30 noiembrie 2007. Proiectele finanțate în cadrul acestor scheme de grant vor avea o perioadă de execuție între 9 și 12 luni.
Întărirea capacității MMFES în domeniul asistenței sociale și a serviciilor sociale – Sprijin acordat Agenției Naționale pentru Beneficii Sociale în cadrul Phare 2004 - RO2005/017-553.04.02.03.02.01	800.000	Obiectivul specific este reprezentat de întărirea capacității instituționale în vederea implementării măsurilor din domeniul asistenței sociale prin dezvoltarea Agenției Naționale pentru Plăți, stabilită în cadrul Programului Phare 2004. Proiectul este prevăzut a avea o durată de execuție de 12 luni și va fi contractat până în 30 noiembrie 2007.
Întărirea capacității MMFES în domeniul asistenței sociale și a serviciilor sociale – Formarea profesională pentru dezvoltarea calificărilor personalului din	1 M Euro	Obiectivul specific al proiectului este reprezentat de formarea profesională pentru dezvoltarea calificărilor personalului din cadrul UIP, Direcțiilor pentru Muncă, Solidaritate Socială și Familie la nivel județean, DGASPC și autorităților locale în managementul serviciilor sociale, relații publice, întocmirea și implementarea unui proiect. Proiectul este prevăzut a avea o durată de execuție de 12 luni și va fi contractat până în 30 noiembrie 2007.

cadrul UIP, DMSSF la nivel județean, DGASPC și autorități locale - RO2005/017-553.04.02.03.02.02		
AT pentru sprijinirea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse în calitate de Autoritate de Management RO2005/017-553.04.02	3 M Euro , din care 250.000 Euro cofinanțare națională	<p>Obiectivul proiectului din care acest contract va face parte este construirea structurilor instituționale, administrative, de programare și de implementare necesare managementului Fondurilor Structurale după aderare, în vederea unui progres semnificativ în realizarea angajamentelor făcute în cadrul Capitolului 21 privind aquisul comunitar “Politica Regională și Coordonarea Instrumentelor Structurale”. Proiectul are două componente, prima componentă A) Îmbunătățirea sistemului pentru implementarea programelor de DRU și continuarea pregătirilor pentru managementul și implementarea Fondului Social European – asistență tehnică și Componenta B): Furnizarea de echipamente privind TI pentru funcționarea SMIS pentru POS DRU. Proiectul va fi contractat până la data de 30 noiembrie 2007 și fiecare componentă are prevăzută o perioadă de execuție de 12 luni.</p> <p>Următoarele rezultate vor trebui atinse în cadrul proiectului:</p> <p>Componenta A)</p> <p>Asistență în derularea programelor de formare profesională privind programele finanțate din Fondul Social European și implementarea proiectelor în conformitate cu domeniile de intervenție ale Fondului Social European.</p> <p>Programe de formare profesională în domeniul managementului financiar (axat pe structurile corespunzătoare):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 de persoane din personalul nou angajat al OI-urilor; - 200 de persoane din personalul nou angajat al Beneficiarilor Finali, 3.000 de noi potențiali promotori de proiecte identificați (beneficiari finali); <p>Sisteme de audit și control, raportarea neregulilor – 200 de persoane – personalul nou angajat al AM-ului, OI-ului și Beneficiarilor Finali;</p> <p>Componenta B):</p> <p>Achiziționarea de echipamente, instalarea și punerea în funcțiune</p> <p>Disponibilitatea unui grup de 6 servere</p> <p>Calculatoare și imprimante care vor permite funcționarea corespunzătoare a aplicației software</p> <p>Formarea profesională a utilizatorilor</p>

Phare 2005 – Sectorul Social

Integrarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în rețeaua EURES	700.000 Euro, din care 100.000 cofinanțare națională	<p>Proiectul este în faza de contractare și va avea o durată de 8 luni începând din momentul semnăturii contractului. Obiectivul general al proiectului este acela de a întări capacitatea administrativă a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea transpunerii aquisului comunitar în domeniul liberei circulații a muncitorilor, având ca scop întărirea capacității administrative a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea integrării viitoare în rețeaua EURES a Serviciului Public de Ocupare din UE.</p> <p>Proiectul va fi contractat până în data de 30 noiembrie 2007 și fiecare componentă are prevăzută o perioadă de execuție de 12 luni.</p>
---	---	--

Programul Phare 2006

Titlul proiectului	Valoarea proiectului	Detalii
Scheme de Grant – Măsurile Active de Ocupare (MAO) în special pentru tineri, șomeri de lungă durată și persoane în căutarea unui loc de muncă în zona rurală RO 2006/018-147. 04.02	5,14 M Euro , din care 1,29 MEuro cofinanțare națională	Obiectivul specific al acestui apel deschis pentru propuneri de proiecte este reprezentat de creșterea ocupării prin facilitarea accesului la ocupare pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, prin dezvoltarea măsurilor active de ocupare și a noilor calificări în conformitate cu schimbările de pe piața muncii, promovarea șanselor egale în ceea ce privește ocuparea persoanelor vulnerabile, și întărirea parteneriatelor regionale și locale stabilite în vederea promovării ocupării. Sumele minime și maxime care se aplică granturilor pentru aplicații individuale sau care acționează în parteneriat, care pot fi finanțate prin program (contribuția Phare) sunt între 15.000 Euro și 150.000 Euro. Fondurile disponibile în cadrul acestei scheme de grant vor fi contractate până în data de 30 noiembrie 2008. Proiectele finanțate în cadrul acestei scheme de grant vor avea o perioadă de execuție între 9 și 12 luni.
AT în sprijinul MMFES, ANOFM și beneficiarii finali pentru implementarea schemelor de grant pentru Măsurile Active de Ocupare (MAO) în principal pentru tineri, șomeri pe termen lung și cei care își caută un loc de muncă în zonele rurale și pentru implementarea schemelor de grant ÎPV, RO 2006/018-147.04.02	1 milion de Euro	Obiectivul specific al acestui proiect este să crească gradul de conștientizare și să furnizeze informații privind asigurarea unui proces transparent, competitiv și eficient pentru evaluarea și selecția proiectelor și să crească capacitatea structurilor naționale și regionale de implementare a proiectelor finanțate prin acest program spre a desfășura eficient activitățile de monitorizare, control și evaluare. În proiect s-a previzionat o perioadă de execuție de 12 luni și va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.
Înființarea Autorității Naționale pentru Calificare, RO 2006/018-147.04.02	1 milion de Euro	Obiectivul specific al acestui proiect este să creeze un sistem operațional de certificare și dezvoltare a calificărilor și să stabilească principii comune de asigurare a calității și mecanisme în sistemul ÎFP. Pentru obținerea acestui obiectiv se va realiza o analiză strategică a rezultatelor din proiectele de asistență tehnică Phare 2004 și 2005. S-a previzionat o perioadă de execuție a proiectului de 12 luni; proiectul va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.
Schema de grant – promovare ÎPV pentru calificarea și re-calificarea forței de muncă RO 2006/2006/018-147.04.02	5,14 mil. de Euro , din care 1,29 mil. de Euro reprezintă cofinanțare națională	Obiectivul specific al acestui apel deschis de propuneri este promovarea ÎPV în România și dezvoltarea forței de muncă astfel încât să fie mai adaptabilă la schimbările structurale, cu accentul pe calificarea și re-calificarea forței de muncă pentru a răspunde mai bine nevoilor în schimbare de pe piața muncii. Plafoanele minime și maxime aplicabile granturilor pentru aplicații individuale sau în parteneriat, care pot fi finanțate prin Phare, sunt între 15.000 Euro și 150.000 Euro. Fondurile disponibile prin schema de grant se vor contracta până în 30 noiembrie 2008. Proiectele finanțate vor avea o perioada de execuție între 9 și 12 luni.
Scheme de grant pentru	6,23 mil. de	Obiectivul specific al acestui apel deschis de propuneri este promovarea incluziunii sociale prin abordarea aspectelor de discriminare și

măsurile de incluziune socială întreprinse spre grupurile dezavantajate RO 2006/018-147.04.02	Euro , din care 1,56 mil. de Euro reprezintă cofinanțare națională	inechitate de pe piața muncii și excluziunea socială asociată acestora și, în acest fel, să vină în ajutorul strategiilor și politicilor de ocupare naționale. Plafonanele minime și maxime aplicabile granturilor pentru aplicanții individuali sunt între 15.000 Euro și 75.000 Euro, iar pentru cei care aplică în parteneriat între 50.000 Euro și 150.000 Euro. Fondurile disponibile prin schema de grant se vor contracta până în 30 noiembrie 2008. Proiectele finanțate vor avea o perioadă de execuție între 9 și 12 luni.
AT pentru organizarea campaniilor de creștere a gradului de conștientizare a aspectelor legate de incluziunea socială	1 milion de Euro	Obiectivul acestui proiect este creșterea capacității MMFES și lansarea unei campanii naționale de promovare a aspectelor incluziunii sociale. În proiect s-a previzionat o perioadă de execuție de 12 luni; va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.
Schema de grant pentru servicii sociale RO 2006/018-147.04.02	7,2 mil. de Euro , din care 1,8 mil. Euro reprezintă cofinanțare națională	Obiectivul acestui apel deschis de propuneri este consolidarea unui sistem național de asistență socială bazat pe principiul de egalitate. Acesta se adresează nevoilor reale ale grupurilor vulnerabile din societate, și care este construit printr-un proces continuu de consultare și participare între diferitele nivele de guvernare și într-un parteneriat eficient cu societatea civilă. Pentru serviciile sociale primare plafonanele minime și maxime aplicabile granturilor sunt între 10.000 Euro și 50.000 Euro iar pentru serviciile specializate între 50.000 Euro și 200.000 Euro. Fondurile disponibile prin schema de grant se vor contracta până în 30 noiembrie 2008. Proiectele finanțate vor avea o perioadă de execuție între 9 și 18 luni.
Sprrijin pentru pregătirea MMFEȘ ca Autoritate de Management – Continuarea pregătirilor pentru gestionare și implementarea FSE – RO 2006/018 – 147.04.02	4.613.215 Euro	Obiectivul acestui proiect este consolidarea structurilor instituționale la nivel central, regional și local, pentru a se obține, după aderare, a unui sistem eficient pentru FSE la toate nivelurile, un sistem adecvat pentru gestionarea și implementarea POS DRU, și implicit o capacitate bună de absorbție a FSE. În proiect s-a previzionat o perioadă de execuție de 12 luni; va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.
Asistență Tehnică pentru sprijinirea Autorității de Management pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (AM POS DRU), din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (MMFEȘ), în realizarea unei strategii	200.000 Euro	Obiectivul acestui proiect este să elaboreze o Strategie Integrată pentru Dezvoltarea Resurselor Umane în perspectiva ÎPV în România. În proiect s-a previzionat o perioadă de execuție de 12 luni ; proiectul va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.

integrate pentru dezvoltarea resurselor umane – RO 2006/018-147.04.02		
Sprijin pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și pentru UIP-urile regionale în implementarea și monitorizarea schemelor de grant – RO 2006/018-147.04.02	200.000 Euro din care 50.000 euro reprezintă cofinanțare națională	Obiectivul acestui proiect este achiziția a nouă autoturisme pentru UIP-uri regionale și ANOFM, astfel încât să se asigure un mecanism adecvat de monitorizare a beneficiarilor și să permită realizarea verificărilor “on the spot”. În proiect s-a previzionat o perioadă de execuție de 12 luni; va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.
Sprijin acordat MMFEȘ – AM POS DRU și UIP-urilor – pentru dezvoltarea unei aplicații software de gestionare documentelor în interiorul organizației – RO 2006/018-147.04.02	49.000 euro, din care 12.250 Euro reprezintă cofinanțare națională	Obiectivul proiectului este achiziția unui software care să sprijine AM POS DRU să dezvolte o aplicație pentru gestionarea documentelor în organizație. În proiect s-a previzionat o perioadă de execuție de 12 luni; va fi contractat până la 30 noiembrie 2008.

Anexa 3

Buget indicativ al contribuției comunitare POS DRU

Numărul de referință al Comisiei: 2007RO051PO001

Numele programului: Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

Data ultimei decizii a Comisiei pentru Programul Operațional: __/__/__

(în euro)

(în euro)

(în euro)

Dimensiunea 1 Tema prioritară		Dimensiunea 2 Tip de finanțare		Dimensiunea 3 Teritoriu	
Cod *	Sumă **	Cod *	Sumă **	Cod *	Sumă **
62	711.185.074	01	3.476.144.996	01	746.704.219
63	229.083.655	Total	3.476.144.996	05	306.584.592
65	176.656.289			09	42.551.434
66	476.402.823			00	2.380.304.751
69	64.964.021			Total	3.476.144.996
71	433.093.472				
72	683.832.021				
73	182.355.149				
74	284.929.959				
80	110.934.614				
85	73.624.752				
86	49.083.167				
Total	3.476.144.996				

*Categoriile sunt codificate pentru fiecare dimensiune care folosește clasificarea standard

** Suma estimativă a contribuției comunitare pentru fiecare categorie