



# MONITORUL OFICIAL

## AL

# ROMÂNIEI

Anul 174 (XVIII) — Nr. 698

PARTEA I  
LEGI, DECRETE, HOTĂRÂRI ȘI ALTE ACTE

Marti, 15 august 2006

### SUMAR

Nr.	Pagina	Nr.	Pagina
<b>HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI</b>			
970. — Hotărâre privind aprobarea Planului național de acțiune în domeniul ocupării PNAO — 2006.....	1–40		
1.000. — Hotărâre privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.....	41–44		
<b>ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE</b>			
181. — Ordin al președintelui Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare privind aprovizionarea cu produse pentru care nu s-a obținut		1.303. — Ordin al ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului lucrărilor publice, transporturilor și locuinței nr. 287/2003 privind autorizarea agenților economici care desfășoară activități de transport naval.....	45–46 47–48

## HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

### GUVERNUL ROMÂNIEI

#### HOTĂRÂRE

##### privind aprobarea Planului național de acțiune în domeniul ocupării PNAO — 2006

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se aprobă Planul național de acțiune în domeniul ocupării PNAO — 2006, prevăzut în anexa\*) care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Ministerele și celelalte autorități ale administrației publice centrale cu atribuții în domeniu vor

acționa pentru realizarea măsurilor cuprinse în Planul național de acțiune în domeniul ocupării PNAO — 2006 și vor transmite semestrial Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei raportul privind stadiul realizării acestora.

PRIM-MINISTRU  
**CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU**

Contrasemnează:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei,  
**Gheorghe Barbu**

p. Ministrul educației și cercetării,  
**Dumitru Miron,**  
secretar de stat

Ministrul agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale,

**Gheorghe Flutur**  
p. Ministrul finanțelor publice,  
**Alice Cezarina Bîtu,**  
secretar de stat

București, 26 iulie 2006.  
Nr. 970.

\*) Anexa este reprodusă în facsimil.

## PLANUL NAȚIONAL DE ACȚIUNE ÎN DOMENIUL OCUPĂRII PNAO – 2006

### Capitolul I

#### Evoluții privind politicile de ocupare

##### A. Planuri Naționale de Acțiune 2002-2005

În contextul procesului aderării la Uniunea Europeană, Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei a început în anul 2001 elaborarea politicilor destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă din România.

Din această perspectivă, în cadrul proiectului de înfrățire instituțională PHARE RO9908, derulat de Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei în colaborare cu Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale din Germania și Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării din Olanda a fost elaborat primul Plan Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă.

**1. Primul Plan Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă–PNAO**, adoptat prin HG. nr.759/2002, a stabilit obiective și măsuri de realizat în perioada **2002-2003**. Documentul a avut o structură amplă având în vedere faptul că astfel s-a realizat o primă analiză la nivel guvernamental a situației ocupării forței de muncă din România, cu participarea tuturor ministerelor și a celorlalți parteneri sociali.

Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă a prezentat o analiză a evoluțiilor macro-economice din perioada 1990-2001, a evoluției pieței muncii în perioada 1990-2001 și a stabilit obiectivele și măsurile necesare pentru creșterea gradului de ocupare, conform celor 4 Piloni ai Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, respectiv ale celor 18 linii directoare.

Astfel, pentru *Pilonul I- Îmbunătățirea capacității de angajare* au fost definite un număr de 45 obiective și 93 de măsuri, pentru *Pilonul II- Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă* au fost stabilite un număr de 22 obiective și 40 de măsuri, pentru *Pilonul III - Promovarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora* au fost stabilite un număr de 10 obiective și un număr de 21 de măsuri iar pentru *Pilonul IV- Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați* au fost definite un număr de 11 obiective și 21 de măsuri, rezultând pentru PNAO 2002-2003 un număr **total de 88 de obiective și 175 de măsuri**.

Implementarea măsurilor stabilite în cadrul Planului Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă a fost monitorizată periodic. În anul 2004, a fost realizată analiza datelor statistice care au reflectat evoluția contextului economic, demografic și al ocupării, cuprinse mai ales în Anchetele asupra forței de munca în gospodării AMIGO, din anii 2002-2003, publicate de INS.

S-a constatat că în anii 2002-2003, respectiv în perioada de aplicare a primului PNAO, **economia** a evoluat pozitiv: creșterea PIB-ului real a fost de 5,1% în 2002 și 5,2% în anul 2003; sectorul serviciilor contribuind în 2003 cu 46,4% la PIB; ponderea sectorului privat în PIB a ajuns în anul 2003 la 67,7%, față de 69,4% în 2002 respectiv, 68% în anul 2001; salariul minim brut pe țară a crescut în termeni reali cu 32,7%.

Din punct de vedere al **contextului demografic**, în aceeași perioadă, procesul de **scădere a populației totale** a României a continuat, menținându-se sporul natural negativ și tendința de îmbătrânire a populației.

Este de menționat un **aspect metodologic important** privind populația activă, populația ocupată și șomajul:

*începând cu anul 2002, definițiile principalilor indicatori ai ocupării și șomajului au fost revizuite pentru deplină conformitate cu datele internaționale și ale EUROSTAT, iar comparații cu anii anteriori sunt posibile numai din punct de vedere calitativ.*

**Din punct de vedere al pieței muncii, rata de ocupare a rămas relativ constantă, datele statistice au înregistrat o scădere totală a acesteia de 0,1 puncte procentuale, pe sexe - o creștere cu 0,1 puncte pentru bărbați și o scădere de 0,4 pentru femei iar pe grupe de vârstă - o creștere cu 0,6 puncte procentuale pentru 35-54 ani și o scădere de 0,4 pentru 25-34 de ani.**

Pe medii de rezidență, pentru populația ocupată, analiza efectuată pentru perioada dintre trimestrul IV 2002 și trimestrul IV 2003, a arătat unele creșteri, astfel:

- ❖ pentru mediul urban - o creștere totală de 79,7 mii persoane, majoritatea (45,1 mii persoane) fiind ocupate în activități din industria prelucrătoare, iar restul în învățământ, tranzacții imobiliare și alte servicii, hoteluri și restaurante, industria extractivă, intermediari financiare.
- ❖ pentru mediul rural creșterea numărului de persoane ocupate s-a înregistrat mai ales în activități din construcții 20,7 mii persoane precum și între 5 și 9 mii de persoane în activități de transport depozitare și comunicații, comerț, sau industria prelucrătoare.

În ceea ce privește **șomajul**, perioada analizată a fost aceea dintre trimestrele III ale anilor 2003 și anului 2002, prezentându-se o reducere a numărului șomerilor BIM cu 140 de mii persoane, din care 80 mii bărbați și 60 mii femei.

**2. Al doilea Plan Național de Acțiune pentru Ocupare 2004–2005** a fost elaborat în conformitate cu Strategia Europeană pentru Ocupare, stabilită prin Decizia Consiliului European 2003/578/EC cu privire la cele 10 Linii Directoare pentru politicile de ocupare și a fost adoptat de Guvern prin Hotărârea nr. 588/ 2004.

La elaborarea PNAO 2004–2005 au fost analizate prioritățile naționale stabilite în cadrul altor documente elaborate în contextul corelării politicilor naționale cu politica europeană în domeniu, respectiv cu prevederile:

- Planului Național de Dezvoltare 2004–2006, prioritatea 3- „Dezvoltarea Resurselor Umane”;
- Programului Economic de Preaderare -PEP 2003;
- Documentului Comun RO-UE de Evaluare a Politicilor de Ocupare - JAP.

În concordanță cu Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă și cu prioritățile naționale stabilite în documentele susmenționate PNAO 2004-2005 a stabilit următoarele trei obiective strategice interdependente:

- I. Ocuparea deplină**
- II. Calitatea și productivitatea muncii**
- III. Coeziunea și incluziunea socială**

Implementarea celor trei obiective majore s-a preconizat a se realiza prin **37 Obiective specifice** liniilor directoare și anume prin realizarea a **127 Măsuri** de către cele 20 de instituții cu responsabilități în domeniul ocupării are au și colaborat la elaborarea planului.

Elaborarea planului s-a făcut prin consultări permanente cu partenerii sociali; forma completă a documentului a fost supusă dezbaterii în ședința *Comisiei Naționale pentru Promovare Ocupării*, precum și în cadrul *Comisiei de Dialog Social* de la nivelul ministerului muncii iar observațiile acestora au contribuit la finalizarea documentului.

Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004–2005 a fost de asemenea monitorizat periodic pentru evaluarea stadiului de implementare a măsurilor stabilite, constatându-se îndeplinirea acestora de către instituțiile responsabile.

Datele statistice au arătat atât pentru anul 2004 cât și pentru anul 2005 scăderi ușoare ale populației ocupate totale de 1,1 și, respectiv, 0,2 puncte procentuale (la 9 luni față de anul anterior); pentru populația ocupată în vârstă de muncă o scădere nesemnificativă de 0,1 puncte procentuale și o stagnare în 2005; pentru populația ocupată de peste 64 ani scăderea puternică din 2004 față de 2003 de 15,5 puncte procentuale s-a atenuat în 2005 la 2,5 puncte procentuale.

## **B. Programul de Guvernare 2005-2008**

### **Priorități conținute în Programul de Guvernare 2005-2008**

*Principiile* acțiunii în domeniul ocupării forței de muncă sunt:

- Implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor și strategiilor pentru implementarea unor programe speciale în domeniul ocupării;
- Șanse egale pentru toți furnizorii de servicii de pe piața muncii (furnizorii de consiliere, formare profesională și de ocupare);
- Deplasarea centrelor de decizie către unitățile locale pentru a se trece la un management competitiv, care să conducă la creșterea responsabilităților locale și la optimizarea folosirii resurselor.

*Obiectiv* - creșterea gradului de ocupare și scăderea reală a ratei șomajului

*Măsuri pasive*

- Modificarea cuantumului indemnizației de șomaj în funcție de stagiul de cotizare și contribuția la bugetul asigurărilor sociale de șomaj
- Stimularea inserției pe piața muncii a absolvenților de învățământ preuniversitar și universitar, a șomerilor care sunt părinte unic susținător al familiei monoparentale sau persoane în vârstă de peste 45 de ani

*Măsuri active*

- Creșterea constantă a ponderii măsurilor de stimulare a ocupării în totalul cheltuielilor sociale de șomaj
- Promovarea unor programe speciale în parteneriat pentru diminuarea șomajului de lungă durată, atât în rândul tinerilor cât și a persoanelor care au depășit vârsta de 45 de ani, precum și din rândul persoanelor care au dificultăți de integrare

*Măsuri instituționale*

- – Crearea autonomiei decizionale și de conducere a ANOFM

## **C. Planul Național de Acțiune în domeniul Ocupării - PNAO 2006 - măsură prioritară pentru integrare europeană**

Planul de măsuri prioritare al Guvernului pentru integrare europeană a stabilit pentru anul 2006, în domeniul *Ocuparea forței de muncă*, ca una dintre măsurile necesare pentru pregătirea deplină a aderării, elaborarea celui de-al treilea *Plan Național de Acțiune pentru Ocupare- PNAO 2006*.

Prezentul *Plan Național de Acțiune în domeniul Ocupării - PNAO 2006* are o abordare pragmatică a procesului de elaborare a politicilor privind piața muncii, cu un accent deosebit pe ameliorarea ocupării din mediul rural și inserția pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie romă.

Măsurile de implementare a politicilor de ocupare au ca scop creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, prin îmbunătățirea calității și productivității muncii și având ca rezultat consolidarea coeziunii sociale și teritoriale în concordanță cu liniile directoare integrate .

Astfel, cu scopul realizării unui impact efectiv al măsurilor preconizate și pentru încurajarea modificării structurii economice din mediul rural și multiplicarea oportunităților de angajare în sectorul de servicii, au fost stabilite, pentru anul 2006, următoarele **Priorități generale**:

- ❖ *Consolidarea capacităților instituționale existente la nivel național regional și local;*
- ❖ *Ocuparea forței de muncă din mediul rural;*
- ❖ *Inserția pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie romă;*
- ❖ *Ameliorarea discrepanțelor zonale și regionale și utilizarea cât mai eficientă a fondurilor comunitare, în special a Fondului Social European.*

## Capitolul II

### Directii naționale și europene privind politica de ocupare

#### A. Documentul Comun de Evaluare -JAP

O evaluare a priorităților, pe termen relativ scurt, cu privire la politicile de ocupare și piața forței de muncă din România conține **Documentul Comun de Evaluare (JAP)** elaborat de Guvernul României, în coordonarea Ministerului Muncii Solidarității Sociale și Familiei, în colaborare cu Comisia Europeană, Direcția Generală Ocupare și Afaceri Sociale, document semnat în luna octombrie 2002.

**Prioritățile** stabilite prin JAP reprezintă obiectivele politicilor de ocupare în vederea transformării pieței forței de muncă din România și adaptării politicilor de ocupare pentru asigurarea implementării Strategiei Europene de Ocupare, după aderarea la Uniunea Europeană.

Implementarea acestor priorități strategice este evaluată în mod regulat, un prim Raport de progrese fiind elaborat în aprilie 2004 urmat, la solicitările Comisiei Europene, de un Raport complementar, furnizat în august 2004.

Activitatea de evaluare fost preluată de Direcția Politici Forță de Muncă, din luna martie 2005, în conformitate cu Ordinul Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei nr. 199/2005 care a stabilit grupul permanent de lucru și sarcinile acestuia de monitorizare și evaluare a progreselor înregistrate cu privire la prioritățile JAP.

**Cel de-al doilea Raport de Progrese** a fost elaborat în anul 2005 cu perioada generală de referință mai 2004 – mai 2005, fiind utilizați indicatorii ce corespund anului 2004 și trimestrului I 2005..

**Cele două concluzii principale** ale celui de-al doilea Raport de Progrese s-au referit la:

- I. *Influența redusă a creșterii economice asupra evoluției ratelor de ocupare, și insuficienta consolidare a creșterii economice pentru a contribui suficient la generarea de locuri de muncă.*
- II. *Consolidarea sistemului legislativ și instituțional, corespunzător pieței forței de muncă, pe următoarele domenii: continuarea eforturilor de flexibilizare a relațiilor de muncă, diminuarea poverii fiscale asupra locului de muncă, facilitarea integrării absolvenților în muncă și îmbunătățirea calității forței de muncă (încurajarea educației și formării profesionale pe întreg parcursul vieții), adaptarea la nevoile, în continuă schimbare, ale șomerilor.*

Urmare analizei evoluțiilor economiei și a influențelor acestora pe piața muncii au fost evidențiate următoarele aspecte importante pentru viitoarele politici privind ocuparea:

- Nivelul relativ scăzut al ratei șomajului se datorează orientării excesului de forță de muncă rezultat din restructurarea economiei către agricultura de subsistență și către piața forței de muncă din țările UE 15.
- O economie stabilă în ceea ce privește mediul economic și de afaceri, care atrage investiții în sectoarele cu valoare adăugată ridicată și extinde piața internă poate genera locuri de muncă suficiente în industrie și servicii.
- Delocalizarea locurilor de muncă din țările UE 15 către noile state membre, inclusiv România, datorită nivelului salariilor mult mai mic al decât cel din vest, poate determina o creștere reală a ocupării în următorii doi sau trei ani.

## **B. Noile linii directoare europene și politica de ocupare din România**

**Prioritățile politicii de ocupare din România au fost definite pe termen scurt și mediu prin al doilea Raport de Progrese privind implementarea JAP, corespunzător Liniilor directoare integrate 17 – 24 pentru politicile de ocupare din Uniunea Europeană (conform Deciziei Consiliului 2005/600/CE), astfel:**

***Linia directoare integrată 17- Implementarea politicilor de ocupare care au ca scop ocuparea deplină, îmbunătățirea calității și productivității muncii și consolidarea coeziunii sociale și teritoriale :***

- menținerea actualelor tendințe de îmbunătățire a ratelor de activitate și ocupare pentru populația în vârstă de muncă (15-64 ani);
- consolidarea tendinței de creștere a ponderii ocupării în sectorul serviciilor și al industriei;
- încurajarea modificării structurii economice din mediul rural pentru a se asigura creșterea productivității muncii în sectorul agricol și multiplicarea oportunităților de angajare în servicii.

În conformitate cu situația și perspectivele României, prioritățile identificate pentru îndeplinirea obiectivelor generale conținute în linia directoare 17 vor fi abordate prin măsurile corespunzătoare următoarelor linii directoare, astfel:

***Linia directoare integrată 18- Promovarea unei abordări a muncii care are în vedere întregul ciclu al vieții:***

- încurajarea ocupării tinerilor prin stimularea angajatorilor și a tinerilor, prin pregătirea tinerilor pentru intrarea pe piața forței de muncă (consiliere profesională și creșterea relevanței sistemului de învățământ pentru nevoile pieței forței de muncă);
- creșterea sustenabilității financiare a sistemului de pensii și corectarea disfuncționalităților legate de modul de calculare a acestora (finalizarea procesului de recorelare);

***Linia directoare integrată 19-Asigurarea unei piețe inclusive a muncii, creșterea atractivității muncii și valorizarea muncii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv grupurile dezavantajate, și persoanele inactive:***

- reforma sistemului de asistență socială în sensul focalizării pe persoanele aflate în dificultate;
- creșterea capacității, la nivel local, a serviciilor de asistență socială și de ocupare a forței de muncă pentru crearea de parteneriate în vederea identificării persoanelor aflate în riscul capcanelor sărăciei extreme și oferirii unor soluții de integrare pe piața forței de muncă,acompaniate de servicii sociale adecvate;

***Linia directoare integrată 20- Îmbunătățirea corelării cu nevoile pieței muncii:***

- Consolidarea capacității ANOFM de a furniza servicii adaptate clienților, în special grupurilor defavorizate pe piața forței de muncă (romi, beneficiari ai venitului minim garantat, șomeri de lungă durată);

- Evaluarea impactului migrației forței de muncă și crearea unor mecanisme de reglare a necesităților în termeni de calificări și resurse umane în anumite domenii;

*Linia directoare integrată 21-Promovarea flexibilității combinată cu securitatea ocupării și reducerea segmentării pieței muncii, ținând cont de rolul partenerilor sociali:*

- Colaborarea constantă cu mediul de afaceri, reprezentanții lucrătorilor și ai asociațiilor profesionale pentru reglementarea eficientă a relațiilor de muncă;
- Diminuarea muncii nedeclarate prin întărirea capacității instituțiilor de control a relațiilor de muncă și prin campanii de conștientizare;
- Cooperarea cu mediul de afaceri în vederea anticipării schimbărilor în plan economic și adoptării unor scheme de suport social;

*Linia directoare integrată 22- Asigurarea unor dezvoltări favorabile ocupării ale costurilor muncii și mecanismelor de stabilire a salariilor:*

- Elaborarea strategiei fiscale, în care se prevede scăderea cotelor la sistemele de asigurări sociale;
- Consolidarea sistemului de colectare a taxelor și impozitelor;

*Linia directoare integrată 23- Extinderea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman și Linia directoare integrată 24- Adaptarea sistemelor de educație și formare profesională ca răspuns la noile cerințe în ce privește competențele:*

- Îmbunătățirea calității sistemului de educație și formare inițială și continuă, mai ales prin creșterea relevanței față de nevoile pieței,
- Consolidarea infrastructurii educaționale în mediul rural,
- Consolidarea capacității administrative a Autorității Naționale pentru Calificări,
- Încurajarea creșterii numărului de furnizori de formare profesională, în toate regiunile și multiplicarea programelor de formare pe care le oferă;
- Creșterea constantă a ponderii schemelor de formare profesională în totalul măsurilor active implementate de ANOFM.

Al doilea Raport a fost apreciat de experții Direcției Generale Ocupare și Afaceri Sociale a Comisiei Europene, care au inițiat o serie de acțiuni comune în vederea unei analize detaliate și pentru formularea de recomandări eficiente, pe baza priorităților JAP, privind politicile pe termen scurt și mediu privind ocuparea forței de muncă din România.

Ulterior, în toamna anului 2005 și primăvara anului 2006 au fost organizate la București, Piatra Neamț și Sibiu, de către Comisia Europeană, prin DG Ocupare și TAIEX, împreună cu Ministerul muncii solidarității sociale și familiei, prin Direcția politici forță de muncă, patru reuniuni tematice cu rolul de a aprofunda prioritățile asumate prin JAP și de a evalua situația reală, inclusiv la nivel regional și local.

Aceste reuniuni au avut ca temă:

- *Accesul egal pe piața forței de muncă a grupurilor dezavantajate*
- *Dezvoltarea resurselor umane în mediul rural*
- *De la munca nedeclarată la ocupare reglementată*
- *Politici active pe piața muncii*

### **C. Cadrul Strategic național**

**Politicile adresate pieței forței de muncă, pe care România le implementează, se circumscriu Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004 – 2010 și Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005 – 2010.**

**1. Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă, 2004 – 2010** a fost elaborată ca un document cadru, care a identificat principalele probleme ale pieței muncii precum și prioritățile strategice naționale ale politicii de ocupare, a stabilit nouă domenii de acțiune cu rezultatele lor așteptate. Elementele principale ale Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2004 – 2010, sunt:

*Probleme principale ale pieței muncii:*

- ponderea semnificativă a populației ocupate în agricultură;
- nivelul ridicat al șomajului de lungă durată și al șomajului în rândul tinerilor;
- insuficiența fondurilor și a măsurilor de stimulare fiscală, adresate atât angajatorilor cât și angajaților, în domeniul formării profesionale continue;
- mecanisme de stabilire a salariilor insuficient dezvoltate pentru a reflecta corespunzător productivitatea și nivelul de calificare;
- insuficienta monitorizare a impactului măsurilor active asupra grupurilor lor țintă, necesară pentru planificarea politicilor în domeniul ocupării.

*Priorități strategice naționale ale politicii de ocupare a forței de muncă:*

- Promovarea adaptabilității forței de muncă, a învățării pe parcursul întregii vieți și a formării profesionale continue;
- Combaterea efectelor șomajului structural;
- Promovarea coeziunii și incluziunii sociale pentru grupurile vulnerabile (romi, tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, persoane cu handicap).

*Domenii principale de acțiune cu rezultate așteptate:*

1. Consolidarea nivelului de ocupare a forței de muncă, tinzând spre atingerea obiectivelor europene stabilite la Lisabona;
2. Promovarea adaptabilității și mobilității forței de muncă;
3. Îmbunătățirea capacității de integrare pe piața muncii și prelungirea vieții active;
4. Combaterea efectelor șomajului structural și reducerea ratei șomajului;
5. Reducerea ratei șomajului pentru grupurile vulnerabile;
6. Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii;
7. Consolidarea parteneriatului social;
8. Creșterea eficienței activității instituțiilor cu responsabilități pe piața muncii;
9. Reducerea semnificativă a disparităților regionale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

*Impactul implementării acestei strategii s-a considerat că se va înregistra:*

- La nivel macroeconomic - prin *consolidarea mediului economic și social* și prin crearea de condiții favorabile pentru promovarea și dezvoltarea de noi afaceri;
- La nivel regional - prin *reducerea disparităților regionale* și promovarea unei dezvoltări economice durabile;
- La nivelul beneficiarilor - prin *mărirea capacității de integrare pe piața muncii* a grupurilor vizate, ca urmare a implicării în programe specifice, fapt ce va putea fi evaluat prin monitorizarea următoarelor aspecte:
  - numărul persoanelor care se reintegrează pe piața muncii și a celor care inițiază activități pe cont propriu;
  - nivelul salarial al persoanelor după implicare în programe specifice;
  - nivel ridicat al atractivității muncii.

**2. Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005 – 2010**

Strategia pentru formarea profesională continuă (FPC) urmărește dezvoltarea unui sistem transparent și flexibil, care să asigure creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă și care să răspundă nevoilor companiilor privind forța de muncă calificată.

Strategia stabilește două obiective strategice, realizate prin direcții de acțiune specifice și direcții de acțiune transversale:

*Obiectivul strategic 1:* O participare crescută la FPC și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, cu următoarele direcții de acțiune specifice:



- Conștientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajatori și alți factori interesați;
- Creșterea investițiilor publice și private în FPC și eficientizarea lor;
- Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil și transparent, bazat pe competențe, integrat Cadrului Național al Calificărilor;
- Îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională;
- Asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea/validarea și recunoașterea experienței și învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare non-formale și informale;

*Obiectivul strategic 2:* Creșterea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate, cu următoarele direcții de acțiune specifice:

- Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC;
- Implementarea mecanismelor de asigurare a calității;
- Direcțiile de acțiune transversale sunt:
- Realizarea de studii, analize și statistici pentru FPC;
- Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem de FPC.

#### D. Raportul de monitorizare

**Raportul de monitorizare** realizat de serviciile Comisiei Europene, document de importanță deosebită adoptat de Parlamentul European și publicat în luna noiembrie **2005** a menționat pentru România în domeniul **politicilor privind ocuparea forței de muncă următoarele recomandări:**

- eforturi suplimentare pentru implementarea eficientă a priorităților identificate în Documentul Comun de Evaluare a Priorităților Politicii de Ocupare (JAP);
- integrarea grupurilor minorităților etnice, în special a celei Rome, pe piața muncii;
- îmbunătățirea eficacității și eficienței serviciului public de ocupare a forței de muncă;
- activarea eficientă a măsurilor de pe piața muncii.

### Capitolul III

#### Piața forței de muncă în anul 2005 și tendințele acesteia

##### A. Aspecte macroeconomice

România a continuat să înregistreze ritmuri ridicate de creștere economică, chiar în condițiile în care acțiunea factorilor restrictivi s-a extins pe 3 trimestre din anul 2005. Astfel, produsul intern al anului 2005 a înregistrat o majorare cu 4,1% față de anul 2004.

Principalul factor de creștere economică a rămas *consumul de piață al gospodăriilor* (cumpărările de mărfuri și serviciile), cu toate că *formarea brută de capital fix* își menține ritmul ridicat de creștere.

O caracteristică importantă a creșterii economice în anul 2005 o reprezintă tendința de modificare a structurii economiei în favoarea sectorului serviciilor, care a înregistrat o creștere cu 8,1%.

**Contribuția ramurilor economice la creșterea reală a produsului intern brut**

- procente -

	2003	2004	2005 -
<b>Industrie</b>	<b>1.2</b>	<b>1.6</b>	<b>0.6</b>
<b>Agricultura</b>	<b>0.6</b>	<b>2.2</b>	<b>-1.8</b>
<b>Constructii</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>
<b>Servicii</b>	<b>2.5</b>	<b>3,2</b>	<b>3.7</b>
<b>Alte componente (SIFIM si impozite nete)</b>	<b>0.5</b>	<b>0.9</b>	<b>1,0</b>
<b>Produsul intern brut</b>	<b>5.2</b>	<b>8.4</b>	<b>4,1</b>

Sursa: INS Notă: începând din 2004 s-a procedat la realocarea SIFIM pe ramuri de activitate

**B. Piața muncii - Evoluții recente**

1. Utilizarea forței de muncă în primele 9 luni ale anului 2005 s-a caracterizat în principal prin reducerea populației ocupate totale cu 0,2% (de la 9184 mii persoane la 9169 mii persoane) și menținerea numărului populației ocupate în vârstă de muncă.

- modificări procentuale față de anul anterior -

	9 luni 2004	9 luni 2005
<b>Populația ocupată totală</b>	<b>-1,1</b>	<b>-0,2</b>
Populația ocupată în vârstă de muncă	-0,1	0,0
Populația ocupată peste 64 ani	-15,5	-2,5

Sursa: Comisia Națională de Prognoză

Populația ocupată în **sectorul primar** al economiei naționale înregistrează reduceri importante astfel, din anul 2004, a început să scadă ponderea populației ocupate în agricultură care nu mai deține în prezent majoritatea.

În ceea ce privește dinamica populației ocupate din **sectorul secundar**, menționăm că aceasta s-a redus continuu până în anul 2002, după care tendința a fost de creștere. Se observă, în același timp, o extindere a ocupării în **sectorul serviciilor**.

. - % -

	9 luni 2003	9 luni 2004	9 luni 2005
<b>Populația ocupată totală</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sector primar	36,2	31,9	32,4
Sector secundar	29,5	31,1	30,3
- Industrie	25,0	25,9	24,8
- Construcții	4,5	5,2	5,5
Sector terțiar	34,3	37	37,3

Sursa: Comisia Națională de Prognoză

Activitățile cu o dinamică peste medie privind ocuparea au fost comerțul, tranzacțiile imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate întreprinderilor, hotelurilor și restaurantelor.

Alte tendințe economice pozitive sunt reprezentate de creșterea constantă a ponderii ocupării în sectorul privat și mixt (76,3% în 9 luni 2003, 76,6% în 9 luni 2004 și 78,8% în 9 luni 2005), urmată de reducerea corespunzătoare a ponderii ocupării în sectorul public (23,7% în 9 luni 2003, 23,4% în 9 luni 2004 și 21,2% în 9 luni 2005).

**Numărul șomerilor** definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii a scăzut de la 799 mii persoane în 9 luni 2004, la 718 mii persoane în 9 luni 2005, iar rata șomajului în mod corespunzător de la 8,0% la 7,3%.

**Numărul șomerilor înregistrați** la finele lunii decembrie 2005 a fost de 523 mii persoane, în comparație cu 558 mii persoane la finele anului 2004, iar rata șomajului a scăzut, în mod corespunzător, de la 6,3% la 5,9%. Femeile au reprezentat în decembrie 2005 41,9% din numărul total de șomeri înregistrați, această pondere fiind mai redusă decât în decembrie 2004 (42%). Rata șomajului feminin a fost de 5,3%, mai redusă decât în decembrie 2004 (5,6%).

Media anuală a ratei șomajului înregistrat în anul 2005 a fost de 5,8%, evoluția acesteia fiind relativ constantă, cu un nivel de maxim atins în luna ianuarie (6,4%) și cel de minim (5,6%) fiind înregistrat în lunile mai, iunie, iulie și septembrie.

**2.** În anul 2005, au fost adoptate două **măsuri legislative** care determină influențe pe termen mediu asupra pieței muncii, și anume relaxarea fiscală și modificarea Codului Muncii. Modificările aduse Codului Muncii, prin Ordonanța de Urgență nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii și prin Legea nr. 371/2005, au vizat, în principal liberalizarea pieței forței de muncă și asigurarea libertății contractuale în domeniul stabilirii și negocierii relațiilor de muncă.

Procesul de modificare și completare a Codului Muncii s-a fundamentat, în bună măsură, pe negocieri bipartite între sindicate și patronate.

Modificările vizează, printre altele, următoarele:

- reanalizarea condițiilor și modalităților de încheiere a contractului individual de muncă,
- revizuirea prevederilor referitoare la clauza de neconcurență,
- simplificarea procedurilor de evidență a salariaților,
- flexibilizarea procedurilor privind concedierile individuale și colective,
- relaxarea restricțiilor privind contractele individuale de muncă pe durată determinată,
- stabilirea duratei timpului de muncă și a muncii suplimentare în condițiile unei economii de piață funcționale,
- reexaminarea modalităților de cooperare dintre angajatori și sindicate în ceea ce privește îmbunătățirea normelor de muncă ,
- revizuirea prevederilor referitoare la formarea profesională a angajaților,
- revizuirea sistemului de contravenții și sancțiuni în vederea combaterii muncii ilegale.

**3. Reforma fiscală**, prin introducerea cotei unice de impozitare, aplicată de la începutul anului 2005, a avut efecte pozitive, concretizate în creșterea numărului de salariați din economia oficială și inversarea evoluției anterioare a numărului de salariați, respectiv precum și un venit suplimentar la bugetele asigurărilor.

**Numărul salariaților** la sfârșitul lunii decembrie 2005, a fost de 4501,2 mii persoane, cu 102,9 mii mai mare decât în decembrie 2004. Din aceasta creștere, cea mai mare parte (164,5 mii) revine activităților prestatoare de servicii și 27,4 mii construcțiilor. În agricultura, datorită condițiilor climatice, s-a produs o reducere cu 7,6 mii a numărului de salariați, iar în industrie cu 81,4 mii.

### C. Aplicarea politicilor privind piața muncii

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în calitate de serviciu public de ocupare, a preluat măsurile prevăzute în PNAO 2004-2005 și le-a prevăzut în cele două instrumente de programare a măsurilor de ocupare și formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (Programul de Ocupare a Forței de Muncă și Planul Național de Formare Profesională) sau altor grupuri de persoane (Programul de Ocupare a persoanelor marginalizate social).

Aționând într-un context economic favorabil Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a putut să-și stabilească și să-și realizeze obiectivele esențiale în domeniul ocupării cu atingerea unui grad de ocupare a locurilor de muncă vacante de 83,5%, prin includerea în anul 2005 a 747.225 de persoane în măsurile active de stimulare a ocupării forței de muncă.

Ponderea cheltuielilor cu măsurile active implementate prin program au reprezentat, în totalul cheltuielilor bugetului asigurărilor pentru șomaj, cca.19% față de 17% în anul 2004.

Ponderea șomerilor participanți la cursurile de formare profesională organizate, inclusiv a șomerilor care au început o formă de pregătire încă din anul 2004 (51.444 șomeri) în numărul mediu de șomeri existenți în evidențele Agenției la finele fiecărei luni din perioada de raportare (513.721), este de 10,0%, cu 2 puncte procentuale mai mult decât a fost programat pentru anul 2005.

### D. Tendințe privind piața forței de muncă

Implementarea politicilor active de ocupare, alături de celelalte măsuri prevăzute în Programul de Guvernare, menite a asigura o creștere economică sustenabilă, vor asigura pe termen mediu o îmbunătățire a ocupării atât prin prisma creșterii numărului de salariați cât și a ratei de participare a populației în vârstă de muncă.

	2005 <sup>*)</sup>	2006	2007	2008
- modificare procentuală față de anul anterior -				
Populația activa totala	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2
Populația ocupata totala	-0,1	-0,1	-0,1	-0,0
Salariați	1,0	0,8	0,6	0,3
- %-				
Rata de participare a populației în vârstă de muncă	63,3	63,4	63,5	63,6
Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă	58,0	58,3	58,5	58,6
Productivitatea muncii	63,3	63		
Rata șomajului BIM	5,8	6,1	6,4	6,5
	7,9	7,8	7,6	7,4

Sursa: Comisia Națională de Prognoză \*) Date preliminare decembrie 2005.

Evoluția ocupării va fi influențată de câțiva factori contradictorii.

- Pe de o parte, fluxul de investiții străine va genera noi locuri de muncă. Întreprinderile mici și mijlocii se așteaptă să aibă, de asemenea, o contribuție pozitivă, localizată mai ales la nivelul muncii nesalariale.
- Pe de altă parte, continuarea procesului de restructurare și privatizare va induce presiuni asupra ocupării. De asemenea, în ciuda unei creșteri economice relativ ridicate, piața locurilor de muncă rămâne tensionată, în principal din cauza structurii calificării șomerilor.
- Ca un rezultat agregat al acestor factori, prognoza macroeconomică estimează posibilitatea reducerii ratei șomajului până la circa 7,4% în 2008.

## Capitolul IV

### Capacitatea instituțională de administrare a pieței forței de muncă

#### A. Actorii Organizaționali

Instituțiile care contribuie la realizarea atât a cadrului de reglementare cât și a măsurilor complexe de reglare a pieței forței de muncă sunt:

- **Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, prin Direcția Politici Forță de Muncă** - în colaborare cu ministerele și instituțiile relevante, elaborează politicile și strategiile în domeniul ocupării forței de muncă, inclusiv în ce privește domeniul formării profesionale continue.
- **Ministerul Educației și Cercetării** - împreună cu Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei asigură articularea învățământului profesional inițial și formarea profesională inițială și continuă și să fie în concordanță cu nevoile pieței muncii.
- **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** - implementează și finanțează, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, măsurile active pentru stimularea ocupării forței de muncă, inclusiv cele de consiliere, orientare și formare profesională.
- **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA)** - organism tripartit, cu rol consultativ în elaborarea politicilor și a strategiilor pentru formarea profesională a adulților, format din reprezentanți ai Guvernului, patronatelor și sindicatelor. Totodată, CNFPA coordonează la nivel național activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, de elaborare a standardelor ocupaționale și de evaluare și certificare a competențelor dobândite prin formare profesională continuă. Din anul 2005, i s-a atribuit rolul de Autoritate Națională pentru Calificări, cu scopul de a crea un sistem transparent de calificări în formarea profesională.
- **Furnizorii de formare profesională, de stat sau privați** - au rolul de a organiza, implementa și evalua programele de formare profesională care trebuie să răspundă nevoilor de competențe ale companiilor și ale persoanelor.
- **Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane** - coordonează asistența de preaderare în domeniul de competență al ministerului, prin atribuțiile de autoritate de implementare pentru componenta "Dezvoltarea resurselor umane" a Subprogramului PHARE 2003 "Coeziune economică și socială" și de agenție de implementare pentru componenta "Dezvoltarea resurselor umane" a Subprogramului PHARE 2004 - 2006 "Coeziune economică și socială.
- **Partenerii sociali** - cu sarcini și responsabilități, atât la nivel național, cât și sectorial și de unitate economică; implicarea lor din ce în ce mai puternică a impulsionat modificarea și adaptarea cadrului legislativ.

#### B. Serviciul public de ocupare

Crearea unui **Serviciu public de ocupare** modern s-a realizat în România prin intrarea în vigoare a Legii nr.145/1998 *privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă*, cu modificările și completările ulterioare, instituție care funcționează în temeiul principiului tripartitismului.

Urmare adoptării **Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională devenită **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă-ANOFM** a schimbat radical concepția de utilizare a bugetului asigurărilor pentru șomaj,

cu un accent deosebit pus pe măsurile active pentru ocuparea forței de muncă reglementate de lege.

În anul 2005, în conformitate cu prevederile programului de guvernare, s-a elaborat un proiect de **lege privind funcționarea ANOFM** cu scopul principal de a **dezvolta capacitatea instituțională a Agenției și de a crea autonomia decizională și de conducere a instituției**. Proiectul de lege este adoptat de Senatul României și a intrat în dezbaterile Camerei Deputaților, cameră decizională, urmând a fi adoptat.

În ultimii ani structura teritorială a ANOFM a fost puternic dezvoltată, fiind în momentul de față una dintre instituțiile guvernamentale cu răspândire până la nivel local, astfel, în anul 2005 cele **3.475** posturi erau repartizate astfel: **204** posturi în aparatul propriu central; **3.156** posturi în agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă și a municipiului București și **115** posturi pentru centrul de formare a personalului propriu.

Agencia funcționează ca furnizor de servicii care își stabilește ca **ținte naționale** ocuparea și formarea profesională a unui **număr de persoane** care sunt în căutarea unui loc de muncă.

Activitatea viitoare a ANOFM trebuie să se concentreze pe acțiuni de creștere a gradului de adresabilitate către instituție a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, apropierea valorii ratei șomajului înregistrat de valoarea ratei șomajului BIM, astfel încât Agenția să devină **principalul factor de dinamizare a tendințelor de evoluție a pieței forței de muncă**.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a continuat demersurile pentru îmbunătățirea condițiilor care asigură calitatea serviciilor SPO și, astfel s-a obținut certificatul de calitate al sistemului de management, conform ISO 9001/2001, pentru sediul central al ANOFM și pentru un număr de 36 agenții locale .

#### *Dezvoltarea instituțională a ANOFM în anul 2006*

În subordinea Agenției, pe lângă agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București (*agenții teritoriale*) funcționează centrele regionale de formare profesională a adulților (*centre regionale*). *Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu* va fi operațional în cursul anului 2006. Începând cu luna ianuarie 2006 numărul total de posturi al ANOFM a crescut, urmare aplicării prevederilor OUG nr.1/2006 privind unele măsuri pentru întărirea capacității administrative a României, ajungând la de 3.545 posturi structurate astfel: 205 posturi pentru aparatul propriu central; 3.051 posturi pentru agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă și a municipiului București. Structura Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Sectorial de dezvoltare a resurselor umane s-a mărit de la de 24 posturi la 30 posturi, prin redistribuire de la unitățile subordonate. La nivel regional, 115 posturi sunt alocate pentru centrele regionale pentru formarea profesională a adulților și 174 de posturi alocate pentru cele 8 OI POS DRU care, de la 1 ianuarie 2007, vor funcționa în subordinea ministerului, pentru o eficiență sporită a gestionării Fondului Social European.

Activitatea agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă și a municipiului București s-au reorganizat astfel încât din totalul de 3.051 posturi, 2.241 posturi sunt ocupate cu funcționari care lucrează direct cu publicul, ceea ce reprezintă 71% din numărul total de posturi. În cursul anului 2006, în cadrul Proiectului Phare, Sprijin pentru întărirea capacității instituționale a A.N.O.F.M.” s-au derulat 4 programe de instruire cu un număr de 380 participanți de la nivel central și local. În prima etapă, 320 funcționari publici care lucrează direct cu publicul au fost instruiți avându-se în vedere: transmiterea de cunoștințe în vederea dezvoltării competențelor transversale; eficiența comunicării; responsabilizare și disciplină; lucrul în echipă.

Instruirea la care au participat **60** de directori de la nivel central si local a abordat următoarele teme: stilul de conducere; comunicarea; formarea continuă a personalului propriu.

### **C. Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților**

În ceea ce privește etapele educaționale ulterioare absolvirii sistemului de educație inițial, în România sunt definite mai multe concepte și o serie de instituții dezvoltate pe baza acestora care funcționează împreună în scopul agregării **unui sistem de învățare pe tot parcursul vieții** care să susțină o creștere sănătoasă a **cantității și calității cererii și ofertei locurilor de muncă** pentru forța de muncă românească. Pană în prezent sistemul nu este funcțional și rezultatele sunt dispartate, România prezentând, la nivel european, una din cele mai mici rate de participare la formele de educație continuă.

**Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA)** funcționează din anul 1999 în conformitate cu Legea nr. 132/1999 privind înființarea organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, republicată, modificată și completată în anul 2004 prin Legea nr. 559/2004 ca organism tripartit .

Din luna decembrie 2004, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA) a primit calitatea de Autoritate Națională a Calificărilor, cu scopul realizării în România a unui sistem național coerent al calificărilor, aplicabil atât în formarea profesională inițială, cât și în formarea profesională continuă.

În această calitate, CNFPA dezvoltă și implementează metodologii privind dezvoltarea, validarea și certificarea calificărilor, elaborează și actualizează Registrul Național al Calificărilor, sprijină înființarea **Comitetelor sectoriale** și coordonează activitatea acestora. Rolul comitetelor sectoriale constă în dezvoltarea, actualizarea și validarea calificărilor, prin participarea partenerilor sociali, la nivelul sectoarelor de activitate.

În februarie 2005, Primul Ministru și reprezentanți ai guvernului, ai confederațiilor patronale și sindicale reprezentate în CNFPA au semnat Acordul Tripartit privind Cadrul Național al Calificărilor pentru constituirea comitetelor sectoriale.

Corelarea Cadrului Național al Calificărilor cu cel european va contribui la creșterea mobilității forței de muncă și va facilita transferul și recunoașterea calificărilor în țările membre UE.

**Prioritate PNAO 2006****Consolidarea capacităților instituționale existente la nivel național regional și local****Obiective și măsuri pentru anul 2006**

<b>Obiective</b>	<b>Măsuri</b>	<b>Instituție responsabilă</b>
Consolidarea capacității administrative a MMSSF -DPFM	Organizarea de sesiuni de pregătire pentru elaborarea, implementarea și monitorizarea politicilor de ocupare în contextul viitorului sistem de planificare și monitorizare în conformitate cu noile linii integrate pentru dezvoltare și ocupare.	MMSSF DPFM
Consolidarea capacității ANOFM de a furniza servicii care sunt adaptate clienților, în special grupurilor defavorizate pe piața forței de muncă	Implementarea legii privind înființarea, organizarea și funcționarea ANOFM și a hotărârii de guvern privind Statutul Agenției Naționale	ANOFM
	Continuarea implementării proiectelor cu finanțare externă: Phare „Sprijin pentru întărirea capacității instituționale a A.N.O.F.M.”; Banca Mondială „Dezvoltarea sectorului social”	
	Formarea celor 20 de consilieri care urmează să lucreze în sistem EURES	
	Operaționalizarea Organismului Intermediar pentru Programul Operațional	
	Implementarea Programului anual de pregătire profesională a personalului propriu	
Consolidarea capacității administrative a <b>Autorității Naționale pentru Calificări</b>	Înființarea de noi Comitete sectoriale pentru 6 domenii de activitate	<i>CNFPA Parteneri sociali</i>
	Creșterea numărului de centre autorizate de evaluare de competențe	<i>CNFPA</i>
Creșterea capacității de creare de <b>parteneriate la nivel sectorial și consolidarea comitetelor sectoriale existente</b>	Sprijinirea activității comitetelor sectoriale și pregătirea membrilor comitetelor sectoriale, prin participarea acestora la diferite proiecte și la acțiuni cu caracter de informare/instruire	<i>CNFPA Comitete sectoriale</i>
	Diseminarea bunelor practici ale activității comitetelor sectoriale înființate, în vederea stimulării interesului partenerilor sociali și înființării de noi comitete sectoriale	<i>CNFPA Comitete sectoriale</i>
	Participarea Comitetului Sectorial Turism, Hoteluri, Restaurante la definirea unui document unic de referință care să stabilească corespondența între Clasificarea Ocupațiilor din România și Nomenclatorul Calificărilor	<i>ANT CNFPA</i>



## Capitolul V

### Piața forței de muncă din mediul rural – creșterea ocupării formale

#### A. Situația actuală

Agricultura este una din ramurile cheie ale economiei românești, iar dezvoltarea rurală a căpătat o atenție deosebită în contextul aderării României la Uniunea Europeană.

Din anul 2005 politica privind agricultura românească are ca țintă reformarea și modernizarea sectorului prin punerea în aplicare a programelor care să ducă la o agricultură eficientă, o agricultură de piață. Obiectivul cel mai important al eforturilor de reformare a agriculturii românești este acela ca rezidenții din mediul rural să fie încurajați să rămână să dezvolte activități economice specifice care să ducă la un standard de viață mai ridicat.

Astfel, s-a trecut de la sistemele de subvenționare, la aplicarea în principal a două programe cheie **Programul Fermierul și Programul Renta Viageră**, obiectivul ambelor programe fiind, pe termen mediu și lung, crearea unor ferme pe model european, cu potențial economic și de piață.

Prioritatea Ministerul Agriculturii Pădurii și Dezvoltării Rurale pentru perioada următoare este mărirea capacității de absorbție a fondurilor europene, fonduri cu care se pot duce la îndeplinire programele de dezvoltare rurală.

În cadrul acestui minister, a fost organizat sistemul de administrare a fondurilor europene prin înființarea unei **Autorități Competente**, organismul central responsabil pentru cele **2 Agenții de Plăți** și pentru **Organismul de Coordonare** al acestora, după cum urmează:

- **Agencia de Plăți și Intervenție în Agricultură (APIA)** funcționează, cu un număr total de 2.015 persoane angajate, la nivel central, județean și local. Acțiunile prioritare ale agenției sunt axate pe procedurile de plăți directe, de mecanisme comerciale, de intervenție pe piața cerealelor și pentru organizarea și funcționarea Agenției. La nivel județean personalul Agenției are atribuții de implementare a strategiei în domeniu, implementarea sistemului pentru înregistrarea și controlul sprijinului acordat agricultorilor, verificarea datelor în Registrul electronic al fermelor și controlul cererilor. Majoritatea personalului este angajat la nivel local unde are ca principale atribuții primirea și prima verificare administrativă a cererilor.

Experiența SAPARD a creat un precedent pentru fondurile care se vor derula începând din anul 2007, prin crearea unor capacități instituționale atât la nivel central, cât și la nivel regional, impunând atât o disciplină financiară, cât și promovarea conceptului de investiții, prin participare publică și privată, ca urmare Agenția SAPARD a fost nucleul unei noi agenții.

- **Agencia de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit (APDRP)** urmare adoptării OUG nr. 13/2006 privind înființarea organizarea și funcționarea Agenția de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit, prin reorganizarea Agenției SAPARD, cu modificările și completările ulterioare, funcționează de asemenea pe 3 nivele: nivelul central și cel regional, preluate de la Agenția SAPARD, precum și nivelul județean, prin preluarea Serviciilor Tehnice Delegate din cadrul MAPDR. Cele 8 Birouri Regionale de Implementare a Programului SAPARD au fost transformate în 8 Centre Regionale de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit.

De asemenea, este în curs de realizare **Sistemul Integrat de Administrare și Control (IACS)**, întreaga suprafață a României fiind acoperită cu zboruri în vederea obținerii de orto-fotoplanuri pe care le finalizează și livrează Agenția Națională de Cadastru și Publicitate.

În octombrie 2005 a început campania de înregistrare a fermelor agricole pentru completarea **Registrului Fermelor** iar până în prezent au fost înregistrate 1.247.140 ferme (în total o suprafață de 7.212.664 ha), respectiv 83% din total, iar 48% din acestea au fost introduse în baza de date. În timpul procesului de înregistrare fermierii au fost informați cu privire la principiile de bază ale plăților directe și la procedurile de înregistrare. Campania de informare a inclus conferințe de presă, articole publicate în ziar și în reviste agricole, broșuri, postere, sesiuni de informare la nivel local și în cadrul sesiunilor generale adresate fermierilor.

**In anul 2006**, prin aplicarea prevederilor Legii nr. 231/2005 privind stimularea investițiilor în agricultură, susținerea producătorilor agricoli în sectorul vegetal este orientată spre susținerea produselor agricole competitive și realizarea cotelor negociate cu Uniunea Europeană. Totodată, se urmărește adaptarea formelor de sprijin la sistemul european de plăți.

**Beneficiarii** sprijinului sunt producătorii agricoli și aceștia trebuie să facă dovada utilizării de semințe certificate, să asigure culturile conform legislației în vigoare și să facă dovada dreptului de proprietate/folosință asupra terenurilor înscrise în Registrul agricol.

Uniunea Europeană investeste pentru a sprijini institutiile din Romania in vederea implementarii Politicii Agricole Comune a UE, dintre acestea sunt de menționat în ceea ce privește creșterea capacității administrative, proiectele:

- **“Consolidarea capacitatii Ministerului Agriculturii, Padurilor si Dezvoltarii Rurale de a elabora politici”**, cu o durata de 21 luni si un buget total de 991.819 Euro, pentru consolidarea capacitatii de analiza economica, aplicarea si evaluarea optiunilor alternative de politica, stabilirea de abordari optime precum si pentru dezvoltarea de mecanisme necesare stabilirii si monitorizarii impactului politicii cu parteneri din Austria și Germania.
- **“Continuarea sprijinului pentru implementarea completa a Sistemului Integrat de Administrare si Control (IACS)”**, cu o durata de 21 de luni și un buget total de 1.332.760 Euro, va sigura consolidarea structurii administrative a IACS astfel incat pana la data aderarii sa existe un sistem deplin functional. Rezultatele concrete ale proiectului includ cadrul institutional si legislativ pentru IACS, Sistemul de Identificare a Parcelelor Agricole, baza de date IACS/GIS, manuale de proceduri, instruirea personalului si asigurarea de informatii pentru fermieri cu privire la platile directe ale UE si IACS. Proiectul va beneficia de experienta si competenta profesionala a expertilor de la Ministerul Federal pentru Agricultura, Alimentatie si Protectia Consumatorilor din Germania si Ministerul Agriculturii si Padurilor din Italia.

## **B. Forța de muncă din mediul rural**

In anul 2004, corespunzător Anchetei Forței de Muncă – AMIGO efectuată de INS, populația rezidentă în mediul rural au reprezentat un procent de **46.1% din totalul populației României**, iar populația ocupată era de 46.4% din total, respectiv 9158 mii. persoane.

Începând cu anul 2004 populația ocupată în agricultură nu mai deține ponderea majoritară. Proporția **populației ocupate** în agricultură a fost de **31.0%** din total, iar la grupa de vârstă de

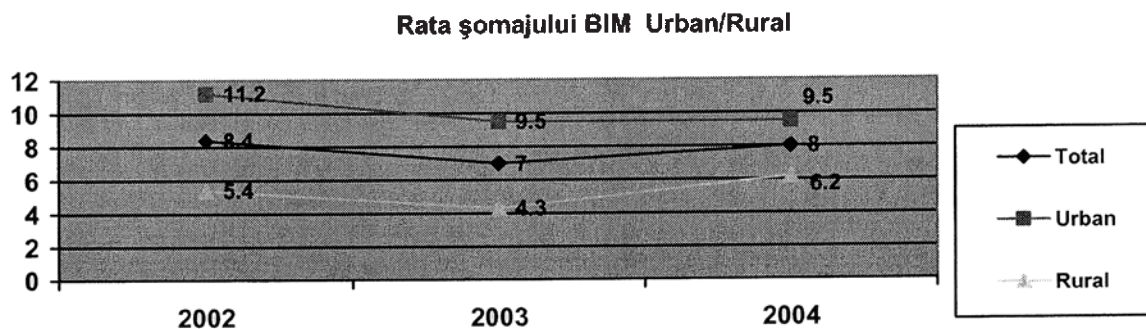
15-64 ani, proporția scade la 27,5%. Ratele de activitate și de ocupare sunt înregistrate ca mai mari în mediul rural față de mediul urban pentru tineri (15 -24 ani) și pentru persoanele de 55 de ani și peste.

Din perspectiva **statutului profesional**, lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați au reprezentat 32.3% din totalul populației ocupate în 2004 și 90.8% dintre aceștia erau rezidenți în mediul rural.

Mai exact, **în mediul rural**, au fost înregistrate 1,364 mii persoane ca lucrători pe cont propriu în agricultură, păduri, vânătoare, silvicultură ș.a. iar 1,195 mii persoane ca lucrători familiali neremunerați, în aceleași feluri de activități economice, în timp ce numai **125 mii** de persoane au fost înregistrate ca **salariați**.

Fermierii și lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură, vânătoare și pescuit, precum și persoanele care lucrau în artizanat și meșteșuguri dețineau 66,41% din ocupare (54.8% și respectiv 11.6%).

În ceea ce privește **rata șomajului** între urban/rural disparitățile sunt importante (vezi grafic).



Sursa: INS

Pe **grupe de vârstă**, se observă diferențe constante în toate grupele de vârstă între 15 ani și 54 de ani, cu excepția grupei de vârstă de 35-44, unde ratele coincid (6.3%). Pentru persoanele în vârstă de 55 și peste rata șomajului în mediul rural este practic imperceptibilă (0,6%), această grupa de vârstă declarându-se „ocupată”.

Diferență înregistrată pentru grupa de vârstă de 55-64, constantă între 2002-2004, ne arată ce provocare extraordinară este „activarea” pe piața formală a muncii a populației de vârstă apropiată celei de pensionare, mai ales a celei din mediul rural.

Faptele prezentate mai sus sunt o imagine clară a sub-ocupării populației din zonele agricole și caracterul dominant al activităților economice de subzistență. Având în vedere rata scăzută a ocupării, provocarea rezidă în alegerea justă a măsurilor active pentru îmbunătățirea stării sociale generale și pentru includerea acestei populații pe piața formală a muncii (inclusiv în activități cu valoare adăugată crescută).

La **31.12.2005**, la nivel național, în baza de date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă erau înregistrați un număr de **310.346 de șomeri care provin din mediul rural**.

În ceea ce privește **inactivitatea**, procentul de persoane casnice (femei), din mediul rural a fost de 56.2% din totalul de 1264 mii persoane inactive. Cele mai mari diferențe între urban și rural pentru rata de inactivitate se înregistrează la grupele de vârstă 65-69 de ani (+ 37,3 puncte

procentuale) și, respectiv, 60-64 ani (+36,5 puncte procentuale), cu valori mai mari pentru urban față de rural.

Din totalul persoanelor inactive de 15 ani și peste (8202 000 mii persoane), 752 mii au declarat că **sunt** în căutarea unui loc de muncă, dar **nu** sunt disponibili să înceapă lucrul sau **nu caută** de lucru dar **sunt** disponibili să înceapă lucrul.

În ultimii ani, transformările din industria românească au avut un impact profund asupra raportului de populație ocupată în mediul rural, astfel aceasta a manifestat o creștere numerică, în special datorită disponibilizării de personal din sectoarele industriale restructurate.

### C. Propuneri de creștere a ocupării

În cadrul cooperării bilaterale cu Comisia Europeană, în contextul procesului de implementare a priorităților din **Documentul Comun de Evaluare a priorităților politice de ocupare (JAP)**, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei a organizat în anul 2005 o reuniune tematică cu tema *Dezvoltarea resurselor umane în mediul rural*, cu participarea unor experți europeni și români.

Au fost identificate *dificultăți cu care se confruntă mediul rural* în ceea ce privește piața forței de muncă, educația și formarea profesională, subliniindu-se necesitatea continuării eforturilor de întărire a capacității instituționale a administrației în general și crearea unui cadru adecvat pentru implementarea politicilor de ocupare, formare profesională și dezvoltare rurală la nivel regional și local (inclusiv prin utilizarea fondurilor structurale).

Din dezbateri a rezultat faptul că *îmbunătățirea calității resurselor umane disponibile* este cheia lansării procesului de dezvoltare în mediul rural, proces care se poate sprijini pe o creștere pe **trei dimensiuni** a capacității instituționale de coordonare a politicilor adresate mediului rural. Cele trei direcții fiind:

- **abordarea integrată** (parteneriat efectiv între direcțiile de muncă, agricultură și inspectoratele școlare; diagnoză locală, responsabilitatea asupra proiectelor de dezvoltare și asumarea unui viitor propriu);
- **cooperarea inter-instituțională;**
- **implicarea actorilor de la nivel local** (gestionare la nivel local a procesului de dezvoltare a zonelor rurale prin asigurarea durabilității din punct de vedere cultural și a responsabilității colective.

Este necesară o pregătire în plan strategic la nivel național, prin elaborarea de proiecte și perfecționarea mecanismelor de implementare, având în vedere rolul de facilitare a circulației ideilor și de sprijin financiar asumat de Comisia Europeană (aprox. 6 -10 mld. Euro vor fi alocate obiectivului de dezvoltare a resurselor umane din totalul de circa 22 mld. Euro care va fi constituit sprijinul financiar al UE în perioada 2007-2013 pentru România).

În domeniul dezvoltării mediului rural și pentru ca procesul să fie durabil, prioritățile trebuie să fie axate pe:

- **relaționarea ocupării în agricultură cu creșterea nivelului productivității muncii în acest sector**, creșterea investițiilor în formarea resurselor umane în zona rurală, consolidarea avantajului natural comparativ al României și transformarea acestuia în avantaj competitiv (în sensul producției de valoare adăugată);
- **menținerea ratei de creștere economică** pe termen lung, determinând o îmbunătățire a percepției asupra predictibilității economiei și încurajând investitorii.. Generarea de locuri de

muncă va asigura dislocarea unei părți a ocupării din agricultură și va orienta forța de muncă spre servicii cu o valoare adăugată ridicată;

- **creșterea investițiilor în infrastructura zonelor rurale** (drumuri, comunicații, școli) și dezvoltarea unor sectoare economice bazate pe activitatea agricolă de astăzi, dar care să asigure prelucrarea și furnizarea unor produse competitive și de calitate sporită;
- **asigurarea unui stoc suficient de competențe profesionale** prin investiții în dezvoltarea resurselor umane în mediul rural (mai ales prin investiții în infrastructura de formare și orientarea pe formarea de competențe în ocupații cerute în mediul rural). România trebuie să adopte măsuri suplimentare pentru asigurarea accesului, creșterea participării și calității învățământului secundar, inclusiv măsuri pentru îmbunătățirea tranziției de la școală la muncă și a celor destinate reducerii părăsirii premature a sistemului educațional.

Pentru anul 2006 Ministerul Agriculturii Pădurii și Dezvoltării Rurale își propune și măsuri specifice cu efecte asupra creșterii gradului de ocupare în mediul rural:

- Asigurarea resurselor financiare necesare pentru angajarea de personal și desfășurarea activității Agenției de Plăți și Intervenție în Agricultură;
- Derularea de campanii de informare cu privire la schemele de plăți ale Uniunii Europene acordate fermierilor și operatorilor;
- Susținerea producătorilor în crearea unor organizații de producători în diferite sectoare
- Campanie de informare a producătorilor de lapte;
- Dezvoltarea capacității de implementare a acțiunilor de dezvoltare rurală, adaptate la acquis-ul comunitar;
- Continuarea pregătirii personalului pentru implementarea programelor de dezvoltare rurală aferente perioadei de post aderare;
- Continuarea implementării măsurii 3.4 a Programului SAPARD denumită “Dezvoltarea și diversificarea activităților economice care să genereze activități multiple și venituri alternative” în vederea asigurării unei diversificări sporite a activităților agricole;
- Sprijinirea turismului rural și a altor activități precum dezvoltarea meșteșugurilor și artizanatului;
- Promovarea în Planul Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 de măsuri pentru dezvoltarea serviciilor în mediul rural: consultanță, contabilitate, etc.
- Stabilirea ca obiective importante ale Planul Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 :instalarea tinerilor fermieri și formarea unor exploatații moderne, măsură corelată cu Programul renta viageră.

**Prioritate PNAO 2006***Ocuparea forței de muncă din mediul rural***Obiective și măsuri pentru anul 2006**

<b>Obiective</b>	<b>Măsuri</b>	<b>Instituție responsabilă</b>
Asigurarea dezvoltării rurale prin pregătirea populației rezidente în mediul rural pentru utilizarea fondurilor și programelor europene aferente perioadei de post aderare	Derularea de campanii de informare cu privire la schemele de plăți ale Uniunii Europene acordate fermierilor și operatorilor	<i>MAPDR</i>
	Sustinerea producătorilor în crearea unor organizații de producători în diferite sectoare	
	Dezvoltarea capacității de implementare a acțiunilor de dezvoltare rurală, adaptate la acquis-ul comunitar	
	Continuarea pregătirii personalului pentru implementarea programelor de dezvoltare rurală aferente perioadei de post aderare	
	Continuarea implementării măsurii 3.4 a Programului SAPARD denumită "Dezvoltarea și diversificarea activităților economice care să genereze activități multiple și venituri alternative" în vederea asigurării unei diversificări sporite a activităților agricole;	
Îmbunătățirea calității infrastructurii educaționale și a resurselor umane disponibile în mediul rural	Continuarea implementării celor 3 Componente ale Proiectului pentru Învățământul Rural, finanțat de Banca Mondială, în scopul îmbunătățirii accesului elevilor din mediul rural la un învățământ de calitate	<i>MEdC</i>
	Implementarea Componentei I 3 a Proiectului pentru Învățământul Rural- Reabilitarea școlilor din mediul rural, pentru asigurarea condițiilor minime igienico-sanitare în școlile din zonele sărace, mobilarea a 1500 de școli	
	Implementarea proiectului Phare 2004 2006 „Dezvoltarea Formării continue a personalului din învățământul preuniversitar”	
	Implementarea programului „Educația pentru informație în mediul rural defavorizat,, pentru promovarea unei pedagogii inovante și asigurarea accesului liber la informație și cultură a comunităților locale	
	Derularea de activități de formare pentru directorii și responsabili cu asigurarea calității din 177 de școli (122 școli din programul Phare TVET 2002 și 55 școli din mediul rural asistate prin programele Phare TVET 2003 și 2004-2006.	<i>MEdC</i> <i>CTVET</i>
	Stagii de formare privind monitorizarea procesului de implementare a instrumentelor de asigurare a calității pentru inspectorii generali adjuncți din județele în care se află localizate școlile implicate TVET	
	Seminarii de formare adresate directorilor și cadrelor didactice din 50 de școli din mediul rural asistate prin programul Phare TVET 2003 cu următoarele tematici: Învățarea centrată pe elev; Management școlar; Rețele școlare și parteneriat social; Învățare individuală în vederea integrării elevilor cu CES; Elaborare de curriculum în dezvoltare locală.	
	Livrări de echipamente pentru pregătirea de specialitate pentru 111 școli asistate prin proiectele Phare TVET 2001 și 2002.	
	Livrările de echipamente IT și birotică pentru 150 de școli asistate prin programele Phare TVET 2003 și 2004 – 2006.	

	Aplicarea Strategiei de dezvoltare a învățământului rural 2005 – 2009, cu proiecție pentru anul 2013	
Consolidarea capacității ANOFM de a furniza la nivel local servicii adaptate clienților	<b>Aplicarea prevederilor Programului de ocupare a forței de muncă pentru anul 2006 al ANOFM</b> prin ocuparea a 140.365 persoane din mediul rural, reprezentând 36,9% din numărul total de 380.000 de persoane programate a fi încadrate în anul 2006.	<i>ANOF</i>  <i>M</i>
	Formarea, prin <b>Planul Național de Formare Profesională</b> a cca. 15.000 de persoane din mediul rural, respectiv 30% din total persoane programate a fi cuprinse la cursuri de formare.	
	<b>Desfășurarea Caravanei Ocupării Mediului Rural</b> pentru informarea populației din mediul rural de facilitățile prevăzute de Legea nr. 76/2002 și oferirea de servicii de către ANOFM.	
Creșterea capacității instituționale a ANT de sprijin a turismului rural	Constituirea „Conferinței permanente a turismului rural”, , ca instanță de schimburi și acorduri între diferitele organisme din turismul rural.	<i>ANT</i>
	Organizarea de caravane formative în zone turistice cu potențial pentru asistență de specialitate organelor din administrația publică locală în dezvoltarea turismului rural. cu prezentarea profilelor ocupaționale, a oportunităților investiționale actuale și de perspectivă (fonduri structurale, fonduri pentru agricultură și dezvoltare rurală)	
	Sesiuni de diseminare a exemplelor de "bune practici" și "istorii de succes"	

## Capitol VI

### Probleme ale inserției pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie romă

#### A. Evaluare generală

Proporția romilor în cadrul populației din România este importantă, aceștia plasându-se pe locul doi ca minoritate, după maghiari. Recensământul din 2002 înregistrează 2,5% din populație ca fiind romi, conform propriei lor identificări etnice declarate (peste 535 persoane). În schimb, în Raportul de țară formulat în 2004 de Comisia Europeană se estimează că populația de etnie romă este cuprinsă între 1,8 și 2,5 milioane.

Populația romă se plasează la un nivel extrem de ridicat de sărăcie, în 2003 riscul de sărăcie fiind de 3 ori mai ridicat față de cel de la nivel național. O parte semnificativă a comunităților de romi cumulează o serie de neajunsuri sociale: participare scăzută la educație, lipsa calificării și a experienței pe piața muncii, o istorie de neparticipare la economia formală, număr mare de copii începând de la vârste tinere ale mamelor, lipsa locuinței sau condiții proaste de locuit, concentrarea comunităților în zone defavorizate fie din mediul urban fie în mediul rural.

#### B. Politici guvernamentale, cadrul legal și instituțional

În România, populația de etnie romă beneficiază, fără discriminare, de aceeași legislație ca și populația română sau populația din celelalte etnii. În luna aprilie 2001, prin H.G. nr. 430/2001, s-a adoptat Strategia Guvernului pentru îmbunătățirea situației romilor, iar prin OUG 78/2004 s-a înființat **Agencia Națională pentru Romi (ANR)**, având sarcini de a monitoriza acțiunile specifice ale ministerelor implicate.

Organizarea și funcționarea ANR au fost stabilite prin HG 1703/2004. În anul 2005 prin o nouă Hotărâre a Guvernului cu nr.1124/2005, instituției i-au fost extinse atribuțiile, astfel că, în prezent, aceasta aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile de intervenție socială cuprinse în Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor. În principal rolul Agenției Naționale pentru Romi este acela de a:

- elabora politica și strategia Guvernului în domeniul protecției drepturilor minorității romilor;
- coordona, monitoriza și evalua măsurile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategie;
- iniția, participa și promova, împreună cu instituțiile și organizațiile neguvernamentale specializate, acțiuni și programe sectoriale, destinate îmbunătățirii situației romilor.

De asemenea, în contextul procesului de aderare Uniunea Europeană de transpunere a principiilor, valorilor și legislației comunitare, a fost înființat la 1 august 2002 **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, urmare a adoptării O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, având misiunea de a promova și apăra drepturilor stabilite prin legislația anti-discriminare.

Urmare petițiilor primite CNCD a analizat și soluționat în anul 2005 un număr de 360 de cazuri. Criteriile de discriminare cele mai întâlnite în petițiile adresate CNCD au fost: categorie socială (90), **etnie (85)**, naționalitate (39), handicap (21), convingeri (19), vârstă (17), religie (11), HIV/SIDA (10), gen (9), orientare sexuală (9), categorie defavorizată (6). De asemenea, în cazul celor 48 de autosesizări soluționate, cele mai multe au vizat criteriile precum **etnie (26)**, gen (15), naționalitate (8), vârstă (5), categorie socială (4). Pentru criteriul etnie au fost aplicate un număr de 22 de sancțiuni de la avertismente la amenzi (cuantum maxim de 40 de milioane ROL).



**Petițiile** care au ca obiect discriminarea persoanelor aparținând **etniei romilor** se referă la: interzicerea accesului în locurile publice, tratamentul verbal jignitor, limitarea accesului la angajare în muncă.

### **C. Principalul factor determinant al defavorizării sociale pentru populația roma–gradul scăzut de cuprindere în sistemul educațional**

Conform unor cercetări finalizate în 2002 în cadrul comunității roma, aproape 12% dintre copiii în vârstă de 7-16 ani au întrerupt școala înainte de finalizarea învățământului obligatoriu, iar 18% sunt neșcolarizați. Per total, peste 80% dintre copiii neșcolarizați sunt romi și 38,6% dintre romi sunt analfabeți funcțional.

Analfabetismul funcțional, ca fenomen în cadrul populației roma este acuzat de faptul că locuiește, de regulă, în cartiere mărginașe iar școlile în care învață copiii romi au condiții de învățare inferioare. În școlile în care sunt preponderent elevi romi rata repetenției atinge valoarea de 11,3% (aproape de trei ori mai ridicată decât în cazul întregului sistem de învățământ). Datorită nivelului calitativ scăzut al școlii, aproape 20% din elevii romi ajunși în clasa a IV-a sunt analfabeți funcțional.

În anul școlar 2002-2003 elevii romi au reprezentat 4,23% din numărul total de elevi înscriși la nivel național. Participarea la educație a atins la nivelul liceului un procent de 1,04% din populația școlară de aceeași vârstă.

Pe lângă cauzele materiale, nivelul de educație al generațiilor anterioare contribuie și el la gradul scăzut de participare școlară al generațiilor actuale de copii romi. De asemenea, lipsa educației preșcolare și deficiențele de cunoaștere a limbii române de către mulți copii romi le afectează performanțele școlare.

Toate aceste aspecte au drept rezultat incapacitatea multor copii romi de a se integra în mediul educațional, fapt ce conduce la o frecvență scăzută la școală, diminuarea motivației pentru actul învățării și apariția abandonului școlar. Cauzele comune pot fi sintetizate în:

- insuficiența resurselor materiale și financiare care să asigure un trai decent în special în mediul rural și suburbiile orașelor;
- gradul de cultură scăzut al familiilor din care provin copiii/elevii care se manifestă printr-o atitudine negativă, uneori ostilă față de actul educațional organizat;
- migrația forței de muncă spre alte zone ale țării sau în statele din UE, care conduce la copii ce nu mai beneficiază de supravegherea părinților.

Se constată creșterea gradului de cuprindere a elevilor romi în învățământ, în anul școlar 2004-2005 față de anii anteriori și datorită unor măsuri precum plata alocației pentru copiii de vârstă școlară prin intermediul instituțiilor de învățământ sau programe de tipul „Acces la educație pentru grupuri dezavantajate”, „Cornul și laptele” sau, pentru adulți”, „A doua șansă”.

În 2004-2005, cea mai ridicată rată de cuprindere școlară a populației Roma se înregistrează în județul Iași (28,76%), urmat de Bacău (14,86%) și Botoșani (14,42%); cea mai scăzută rată de cuprindere în sistemul de educație a populației roma se înregistrează în cazul jud. Suceava (7,91%).

#### **D. Eficiența serviciilor publice care sprijină includerea pe piața muncii a romilor**

Politicile publice pentru romi în ceea ce privește **Ocuparea**, domeniu de acțiune prioritar, sunt cuprinse în documente naționale strategice, precum:

- Planul General de măsuri la Strategia Guvernamentală de îmbunătățire a situației Romilor aprobat în anul 2001 și actualizat în 2006;
- Planul de activități al Deceniului de Incluziune al Romilor 2005-2015;
- Memorandumul de Incluziune Socială;
- Planul Național de Dezvoltare 2007-2013,
- Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013,
- Programul de Incluziune Socială al Băncii Mondiale.

Este necesară o analiză a aspirațiilor etniei, cerințelor și așteptărilor în materie de ocupare, la nivelul indivizilor și comunităților, a metodelor celor mai eficiente de stimulare și atragere a lor pe piața muncii, această analiză, făcută pe baze științifice interdisciplinare, sociologice, etnologice, antropologice.

Politicile publice pentru romi iau în considerare, încă, doar normele și măsurile generale dovedite valabile pentru majoritatea populației fără particularizări specifice și, posibil, și din acest motiv, cu rezultate ne semnificative pe piața formală a muncii.

Principalele probleme pe care le întâmpină agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu privire la includerea în măsurile active a persoanelor de etnie romă sunt:

- Nedecларarea apartenenței la etnia romă.
- Persoanele de etnie romă se lasă greu antrenate în programele de formare profesională;
- Chiar și în rândul celor care se înscriu la programele de formare profesională, rata de abandon este mare;
- Lipsa educației inițiale (4 sau 8 clase) împiedică accesul persoanelor de etnie romă la programe de calificare.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este instituția guvernamentală cu rolul principal în aplicarea Strategiei de îmbunătățire a situației romilor în privința creșterii gradului de ocupare al acestora, astfel, din anul 2001 Agenția elaborează și implementează programe de ocupare care se adresează populației de etnie romă.

În anul 2004, prin Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă implementat de ANOFM, au fost încadrate în muncă 9079 persoane de etnie romă, iar în primul trimestru al anului 2005 au fost încadrate 3625. Pe parcursul întregului an 2005, este planificată încadrarea a 6845 persoane de etnie romă.

Principalele măsuri care au condus la încadrarea în muncă a romilor în anul 2004 au fost:

- încadrarea prin acordarea serviciilor de mediere – 4286 persoane;
- încadrarea prin ocuparea temporară a forței de muncă în lucrări publice de interes comunitar – 3819 persoane;
- ocuparea forței de muncă prin acordarea de alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea șomajului – 681 persoane.

În scopul creșterii gradului de ocupare a romilor și, mai ales, atragerea acestora **pe piața formală a muncii** ANR și ANOFM au încheiat un parteneriat în august 2005 care prevede realizarea comună a următoarelor acțiuni:

- Înființarea grupurilor de lucru pentru creșterea ratei de ocupare a populației de etnie roma pe lângă Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă-AJOFM
- "Caravana ocupării ", realizată de către ANOFM pentru populația de etnie roma în parteneriat cu ANR
- Bursa locurilor de munca pentru persoanele de etnie roma, realizată în fiecare lună de care AJOFM-uri , cu Birourile regionale ale ANR.

**Urmare implementării programelor de ocupare pentru persoanele de etnie romă, în ultimii 2 ani ANOFM a avut următoarele rezultate:**

➤ **În anul 2004**

- au fost încadrate în muncă 9079 persoane de etnie romă;
- au fost cuprinși în cursuri de formare profesională 282 persoane de etnie romă, 98 dintre aceștia fiind încadrați în muncă.
- au participat 9.845 persoane la bursa a locurilor de muncă pentru persoanele de etnie romă fiind oferite 11.304 de locuri de muncă si au fost încadrate 2.257 persoane.

➤ **În anul 2005**

- s-au încadrat în muncă, 10.366 persoane de etnie romă, din cele 6.440 persoane de etnie romă prevăzute a fi încadrate până la sfârșitul anului 2005
- au fost cuprinse în programe de formare profesională 1601 persoane de etnie romă din care 561 femei.
- au participat 5.788 persoane la bursa locurilor de muncă pentru romi, din care au fost încadrate 1129 persoane.

Programele de formare la care au fost cuprinse cele mai multe persoane de etnie romă au fost: lucrător în comerț; zidar rosar tencuitor; lucrător în creșterea animalelor; asamblor articole din textile; operator confecționar industrial îmbrăcăminte; dulgher; lucrător în cultura plantelor. Principalele meserii aferente cursurilor de calificare la care au fost înscrise persoanele de etnie romă sunt:

- *zidar, pietrar, tencuitor*
- *confecționar asamblor articole textile*
- *lucrător în comerț*
- *ospătar (chelner)*
- *lucrător în structuri pentru construcții*
- *lucrător în cultura plantelor*
- *peisagist floricultor*

La nivelul fiecărui județ, în luna martie 2004, ANR si AJOFM au încheiat **protocoale de colaborare cu consilierii pentru romi din cadrul prefecturii** si cu organizații neguvernamentale de nivel local care au ca obiect de activitate problematica romilor. Aceste protocoale au fost reînnoite în anul 2005 pentru o perioadă nedeterminată de timp. Protocoalele stabilesc principalele acțiuni întreprinse pentru realizarea unei mai bune colaborări între comunitățile de romi si instituțiile publice locale in scopul de crește numărul de persoane de etnie romă încadrate în munca.

**Caravana ocupării** în comunitățile de romi a demarat în august 2005 cu sprijinul tuturor instituțiilor implicate în problematica romilor la nivel local: consiliile locale, primării, prefecturi.

Până la sfârșitul anului 2005, în cadrul acestei acțiuni, au avut loc deplasări în 515 localități cu importante comunități de romi, din cele 42 județe. Deplasările efectuate s-au concretizat prin următoarele rezultate:

- Persoane participante : 11.408, din care femei: 4.875;
- Persoane înscrise în baza de date: 4.898, din care femei: 1.600;
- Număr persoane programate a fi cuprinse în măsuri active: 3.979, din care femei: 1.128;
- Număr persoane ocupate: 1.496, din care femei: 330.

#### **E. Programe aflate în desfășurare, cu finanțare din fonduri europene, destinate etniei rome**

Agencia Națională pentru Romi are preocupări permanente pentru atragerea de fonduri pentru susținerea financiară a măsurilor prevăzute în Strategia națională de îmbunătățire a situației romilor, inclusiv a celor din domeniul ocupării forței de muncă.

- Programul PHARE 2002/000-586.01.02, „Sprijin pentru strategia națională de îmbunătățire a situației romilor”, în valoare totală de 7,6 Meuro, cu două componente principale:
  - consolidarea capacității instituționale a structurii de implementare a Strategiei și a altor parteneri cu care aceasta colaborează;
  - investiții, în valoare de 4,8 MEURO (prin „*Schema de grant-uri*” au fost finanțate până în prezent un număr de 65 proiecte pe domenii grupate astfel: sănătate, locuire, mică infrastructură și activități aducătoare de venit, pregătire profesională).
- , Programul PHARE Multiannual 2004-2006 - Sectorul minorității prevede două priorități: „*Consolidarea capacității instituționale și construirea de parteneriate în vederea îmbunătățirii condițiilor de viață ale romilor și a și a imaginii acestora.*” și „*Îmbunătățirea accesului la educație al comunităților dezavantajate*”.

Ministerul Educației și Cercetării derulează în cadrul Programului PHARE 2003 005 551 01 02-

- Programul „Accesul la educație al grupurilor dezavantajate”, cu valoare de 11,330mil Euro , în scopul prevenirii și combaterii excluziunii sociale și crearea unui mecanism pentru îmbunătățirea accesului la educație al grupurilor dezavantajate.
 

Obiectivele programului urmăresc:

  - Îmbunătățirea condițiilor, la nivelul educației preșcolare, pentru copiii din grupuri dezavantajate
  - Stimularea participării școlare și îmbunătățirea rezultatelor școlare ale acestor copii pe parcursul învățământului obligatoriu
  - Stimularea înscrierii tinerilor care au depășit vârsta legală, pentru finalizarea învățământului primar și secundar inferior, în programe tip *A doua șansă*.

**Prioritate PNAO 2006***Inserția pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie romă***Obiective și măsuri pentru anul 2006**

Obiective	Măsuri	Instituția responsabilă
Îmbunătățirea accesului la educație al grupurilor dezavantajate	Derularea Programelor Phare „Accesul la educație al grupurilor dezavantajate”, respectiv programul 2003 005 551 01 02 (cu valoare de 11,330mil Euro) și programul 2004/016 -772.01.01.02 (cu valoare de 5 mil Euro), în scopul prevenirii și combaterii excluziunii sociale și crearea unui mecanism pentru îmbunătățirea accesului la educație al grupurilor dezavantajate.	MEdC
<i>Promovarea măsurilor de integrare a populației rome pe piața muncii, inclusiv prin combaterea discriminării</i>	<p>Desfasurarea <b>Caravanei ocupării în comunitățile de romi</b>, cu implicarea tuturor instituțiilor cu responsabilitati in problematica romilor de la nivel central si local;</p> <p><b>Indeplinirea masurii din Programul de ocupare a forței de muncă al ANOFM pentru anul 2006:</b> -ocuparea a 10.000 persoane de etnie romă în urma aplicării măsurilor active prevăzute de Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.;</p> <p><b>Indeplinirea măsurii din Planul Național de Formare Profesională ANOFM pentru anul 2006:</b> -cuprinderea în programe de formare profesională a 1.661 de persoane de etnie romă, din care: 515 femei;</p> <p>Încheierea unui <b>Acord de colaborare</b> între partenerii din <b>sectorul turism</b>, hoteluri, restaurante și ANOFM, ANR la nivel central si local privind oportunitățile de formare și ocupare a persoanelor de etnie romă</p> <p>Organizarea de întâlniri ale ANT la nivel județean pentru definirea unui <b>Normativ operativ al ocupațiilor</b> pentru formarea de personal de etnie romă pentru sectorul turism, hoteluri, restaurante.</p> <p>Organizarea Bursei lunare a locurilor de munca pentru persoanele de etnie roma</p>	ANOFM, ANR, ANT
Consolidarea capacității instituționale a Agenția Națională pentru Romi, in special la nivel teritorial	Inițierea si desfășurarea, de către ANR, a zece programe de dezvoltare comunitara, cu prioritate de acțiune în domeniul ocupare	

## Capitolul VII

### Soluții de ameliorare a discrepanțelor zonale și regionale prin utilizarea cât mai eficientă a Fondului Social European

#### A. Cadrul legal și instituțional

În conformitate cu **HG 497/2004**, privind stabilirea cadrului instituțional pentru coordonarea, implementarea și gestionarea instrumentelor structurale, cu modificările și completările ulterioare, MMSSF este **Autoritate de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (AM POS DRU)**.

Conform H.G. 412/2005 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, cu modificările și completările ulterioare, AM POS DRU este organizată la nivel de direcție generală și este structurată în Agenția de Implementare Phare și Direcția Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane.

În cadrul AM POS DRU s-a înființat structura denumită Șef de Misiune pentru Fondul Social European, dispunând de 6 posturi și având ca principală responsabilitate coordonarea la nivel tehnic și financiar a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) și a Programului Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA).

Prin **Memorandumul nr. ADB/34256/13.12.2005**, inițiat de Ministerul Integrării Europene, și aprobat de Primul-Ministru al României, a fost suplimentat numărul de posturi alocate organismelor dedicate gestionării fondurilor comunitare. În acest sens, pentru Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei au fost aprobate 31 de posturi suplimentare. Prin **HG 138/2006** privind modificarea unor acte normative, HG 412/20.05.2005, privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, a fost modificată pentru introducerea celor 31 de posturi alocate AM POS DRU, în numărul total de posturi al MMSSF. Pentru anul 2006, în cadrul AM POS DRU este prevăzut un număr de 75 de posturi.

*Atribuțiile Autorității de management sunt, în principal, următoarele:*

- a) Elaborarea POS DRU în parteneriat cu toți factorii interesați, asigurarea corelării cu obiectivele din PND și a complementarității cu celelalte POS-uri, elaborarea Programului Complement;
- b) Transmiterea POS DRU la Comisia Europeană în vederea negocierii și aprobării acestuia, precum și asigurarea legăturii permanente cu CE;
- c) Coordonarea și managementul general al POS DRU;
- d) Delegarea de responsabilități OI-urilor privind programarea, monitorizarea și implementarea proiectelor pe bază contractuală și asigurarea respectării acestora;
- e) Asigurarea selectării proiectelor în conformitate cu criteriile de selecție aprobate de Comitetul de Monitorizare al POS DRU;
- f) Furnizarea, deschis și nediscriminatoriu, potențialilor beneficiari de proiecte și tuturor celor interesați informații privind POS DRU, criterii de selecție ale proiectelor, formulare de aplicații;
- g) Pregătirea unui portofoliu viabil de proiecte și lansarea, în coordonare cu OI-urile, de solicitări de propuneri de proiecte și sprijin beneficiarilor selectați în pregătirea tehnică a proiectelor;
- h) Avizarea tehnică a documentelor de licitație și atribuirea contractelor de servicii și lucrări pentru proiecte;
- i) Asigură un management adecvat la nivel de proiect și semnează cu OI-urile și Beneficiarii Finali, Acorduri de Implementare;

- j) Asigură, conformitatea cu regulile comunitare și naționale în domeniu a tuturor cheltuielilor efectuate pentru produsele și serviciile furnizate în cadrul proiectelor sunt;
- k) Asigură că OI-urile realizează verificările on-the-spot conform procedurilor și în primii 2 ani vor participa împreună cu OI-urile la cel puțin 50% din verificările on-the-spot efectuate;
- l) Transmite toate informațiile necesare Autorității de Plată pentru certificare;
- m) Efectuează plata către Beneficiarii Finali prin intermediul Unității de Plată;
- n) Asigură colectarea tuturor datelor privind implementarea, necesare pentru managementul financiar, monitorizarea, controlul și evaluarea proiectelor și introducerea acestora în SMIS;
- o) Asigură, la nivelul Unității de Plată și la Beneficiarii Finali ai proiectelor funcționează un sistem separat de contabilitate sau un cod de contabilitate adecvat pentru toate tranzacțiile legate de proiect;
- p) Elaborează Manualele de Implementare / procedurile pentru POS DRU și se asigură că toate instituțiile implicate în implementarea POS DRU și-au însușit prevederile acestora și utilizează procedurile de lucru conforme;
- q) Elaborează și, după aprobarea de către Comitetul de Monitorizare, transmite Comisiei rapoartele anuale de implementare a POS DRU precum și raportul final;
- r) Asigură conformarea cu cerințele de informare și publicitate ale POS;
- s) Constituie comitetul de monitorizare al POS DRU, cu respectarea principiilor parteneriatului, reprezentativității și egalității de șanse între femei și bărbați;
- t) Conduce și asigură secretariatul Comitetului de Monitorizare.

#### ***Organisme Intermediare (OI)***

Pentru îndeplinirea funcției de organism intermediar (OI) pentru POS DRU, prin **HG nr.1179/2004** pentru modificarea și completarea HG nr.497/2004 privind stabilirea cadrului instituțional pentru coordonarea, implementarea și gestionarea instrumentelor structurale, au fost desemnate **Ministerul Educației și Cercetării (MEdC)** și **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**. Cele două OI au structuri la nivel regional corespunzător celor 8 regiuni de dezvoltare.

AM POS DRU este responsabilă pentru implementarea POS DRU iar cele două organisme intermediare implementează axele prioritare. AM POS DRU delegă atribuții către organismele intermediare, aplică mecanismele de coordonare și control ale acestora, dar AM POS DRU rămâne responsabilă pentru îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor delegate.

Prin aprobarea de către guvern a modificării HG nr. 412/05.05.2005 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, cele 8 Unități de Implementare a Programului (UIP) organizate la nivel regional, subordonate Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, se transformă în Organisme Intermediare Regionale pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane și trec în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, începând cu data de 1 ianuarie 2007.

#### **B. Fondul Social European (FSE)**

**Domeniile de acțiune al FSE 2007 – 2013 se referă la:**

- a). **Creșterea adaptabilității** forței de muncă, a întreprinderilor și a antreprenorilor:
  - i. *învățarea pe tot parcursul vieții:*
    - creșterea investițiilor în resursele umane din întreprinderi și în special IMM-uri prin implementarea de sisteme și strategii la locul de muncă, inclusiv ucenicia, care va asigura îmbunătățirea accesului la FP, mai ales pentru lucrătorii necalificați și lucrătorii în vârstă;
    - dezvoltarea calificărilor și competențelor, diseminarea competențelor din domeniul TIC, e-learning, al noilor tehnologii (eco-friendly) și management;
    - promovarea antreprenoriatului și inovării și a afacerilor pe cont propriu (business start-up).

- ii. *dezvoltarea ocupării specifice, pregătire și servicii suport, inclusiv reinsertia profesională în caz de restructurare a sectorului (elaborarea și diseminarea formelor inovatoare și productive de organizare a muncii):*
    - îmbunătățirea sănătății și securității la locul de muncă;
    - identificarea viitoarelor cerințe privind calificările și profilul ocupațional;
    - sprijinirea reinsertiei profesionale în contextul restructurărilor de sector.
- b). Creșterea participării pe piața muncii (Îmbunătățirea accesului la ocupare și integrarea durabilă pe piața muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a persoanelor inactive, prevenirea șomajului, în special a șomajului de lungă durată și a șomajului tinerilor, prelungirea vieții active):**
- i. *modernizarea și consolidarea instituțiilor PM, în special SPO și a altor instituții relevante;*
  - ii. *măsuri active și preventive (identificarea nevoilor prin planuri individualizate, FP, căutarea unui loc de muncă, mecanisme flexibile pentru reconcilierea vieții familiale cu cea profesională);*
  - iii. *integrarea dimensiunii de egalitate între femei și bărbați*
    - acțiuni specifice pentru îmbunătățirea accesului la ocupare și creșterea participării femeilor pe PM;
    - reducerea segregării pe bază de gen;
  - iv. *ocuparea migraților și întărirea integrării sociale, facilitarea mobilității geografice și profesionale și integrarea PM în zonele transfrontaliere.*
- c). Consolidarea incluziunii sociale prin integrarea pe PM a grupurilor vulnerabile:**
- i. *integrarea și reintegrarea profesională a persoanelor vulnerabile ș care îngrijesc persoane dependente (excluziune socială, abandon școlar, minorități, dizabilități) - prin accesul la învățământ și formare profesională, sprijin social etc;*
  - ii. *acceptarea diversității și combaterea discriminării la locul de muncă (campanii de sensibilizare, implicarea comunităților locale și a întreprinderilor și promovarea inițiativelor locale).*
- d) Îmbunătățirea capitalului uman, pentru a promova:**
- i. *reforme ale sistemelor de educație și FP*
    - îmbunătățirea relevanței formării inițiale și profesionale pentru PM;
    - actualizarea competențelor formatorilor în contextul economiei bazate pe cunoaștere;
  - ii. *dezvoltarea de rețele între instituțiile de învățământ superior, centrele de cercetare tehnologice și întreprinderi.*
- e) Dezvoltarea de parteneriate și crearea de rețele (actori sociali, ONG-uri) la nivel național, regional, local și transnațional, pentru promovarea unei PM inclusive.**

### **C. Programul Operațional Sectorial “Dezvoltarea Resurselor Umane” 2007 - 2013**

**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 **Fondul Social European (FSE)**, în cadrul Obiectivului “Convergență”, pentru perioada de programare 2007-2013, conform priorității naționale de dezvoltare „**Dezvoltarea resurselor umane, creșterea gradului de ocupare și combaterea excluziunii sociale și dezvoltarea capacității administrative**” identificate în **Planul Național de Dezvoltare**.

**Obiectivul general** al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia pe piața muncii, prin asigurarea oportunităților egale de învățare pe tot parcursul vieții și dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive.

**Axele prioritare** ale Programului Operațional Sectorial “Dezvoltarea Resurselor Umane” 2007 – 2013 au fost stabilite după cum urmează:



## **1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere**

### Domenii majore de intervenție

- Educație și formare profesională inițială de calitate în sprijinul creșterii economice și ocupării;
- Educația universitară în sprijinul societății bazate pe cunoaștere;
- Capital uman competitiv în educație și cercetare;
- Asigurarea calității în FPC.

## **2. Conectarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii**

### Domenii majore de intervenție

- Tranziția de la școală la locul de muncă;
- Părăsirea timpurie a școlii și educația de tip „a doua șansă”;
- Creșterea accesului și participării la FPC
  - Promovarea tranziției de la școală la viața activă;
  - Prevenirea părăsirii timpurii a școlii și “educația de a doua șansă”;
  - Îmbunătățirea accesului și participării la FPC.

## **3. Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor**

### Domenii majore de intervenție

- Promovarea culturii antreprenoriale
- Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității
- Dezvoltarea parteneriatului și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali

## **4. Modernizarea Serviciului Public de Ocupare**

### Domenii majore de intervenție

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

## **5. Promovarea măsurilor active de ocupare**

### Domenii majore de intervenție

- Dezvoltarea și implementarea măsurilor de ocupare activă
- Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ce privește resursele umane și ocuparea

## **6. Promovarea incluziunii sociale**

### Domenii majore de intervenție

- Dezvoltarea economiei sociale;
- Dezvoltarea unei rețele de servicii sociale integrate;
- Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile la sistemul de educație și pe piața muncii;
- Promovarea egalității de șanse pe piața muncii;
- Inițiativele transnaționale pe piața incluzivă a muncii.

## 7. Asistență tehnică

- Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POSDRU;
- Sprijin pentru comunicare și promovarea POSDRU.

### Beneficiari

- Organizații profesionale, fundații și asociații;
- Organizații sindicale și patronale;
- Agențiile județene de ocupare;
- Autoritățile publice locale;
- Furnizorii de educație;
- Furnizorii de formare profesională acreditată;
- Instituții de învățământ superior;
- Companii de stat sau private, IMM-uri;
- Entități care activează în domeniul economiei sociale.

Până la data aderării, AM POS DRU va continua pregătirile în vederea întăririi capacității sale administrative de a coordona, implementa și gestiona instrumentele structurale corespunzătoare.

### Prioritate PNAO 2006

*Ameliorarea discrepanțelor zonale și regionale și utilizarea cât mai eficientă a fondurilor comunitare, în special a Fondului Social European.*

### Obiective și măsuri pentru anul 2006

Obiective	Măsuri	Instituția responsabilă
Continuarea pregătirilor în vederea întăririi capacității administrative a MMSSF-AMPOSDRU pentru coordonarea, implementarea și gestionarea fondurilor structurale, în special a Fondului Social European	Angajarea de personal, astfel încât la sfârșitul anului 2006, numărul total al persoanelor angajate să fie conform Planului unic de acțiune	MMSSF AM POS Dezv. Resurselor Umane
	Intensificarea colaborării în procesul de programare și de identificare a portofoliului de proiecte (prin misiuni în teritoriu, organizare de dezbateri și consultări pe documente de programare), între Autoritățile de Management și Organismele Intermediare pe de-o parte și structurile regionale pe de altă parte	
	Organizarea și desfășurarea unor cursuri de pregătire profesională pentru toate autoritățile de management și organismele intermediare (AN)	
	Finalizarea Programului Operațional DRU și transmiterea la Comisia Europeană (AN) termen -	
	Dezvoltarea unui portofoliu solid de proiecte ce urmează a fi finanțate cu ajutorul Fondului Social European	

## Capitolul VIII

### Inițiative transversale -Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

În contextul aderării la Uniunea Europeană, politicile României în domeniul ocupării vor avea în vedere și armonizarea acțiunilor pentru atingerea țintelor de la Lisabona.

Astfel este prevăzut ca Statele Membre să încurajeze participarea femeilor pe piața muncii și să realizeze reduceri substanțiale a ponderii discriminării de gen în rata de ocupare, rata de șomaj și sistemul de salarizare, până în anul 2010. În vederea eliminării discriminării de gen, politicile vor avea ca scop obținerea, până în anul 2010, a unei reduceri substanțiale a diferențelor de salariu între femei și bărbați în fiecare Stat Membru printr-o abordare complexă a factorilor care determină această situație, incluzând aici segregarea sectorială și ocupațională, educația și formarea profesională, clasificarea ocupațiilor și sistemele de plata, creșterea conștientizării și a transparenței.

Cadrul legal care asigură premisele promovării conceptului egalității de șanse dintre femei și bărbați este asigurat de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Obiectivele principale stabilite pentru asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul muncii sunt următoarele:

- Stimularea creșterii gradului de ocupare al femeilor;
- Modificarea raportului de participare a femeilor și bărbaților în unele sectoare de activitate economică;
- Urmărirea reducerii diferențelor de venit, la muncă de valoare egală, între femei și bărbați în sectorul privat;
- Evaluarea impactului politicilor salariale asupra diferențelor de remunerare între bărbați și femei.

Instituția responsabilă pentru coordonarea politicilor naționale referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați este Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, înființată conform Legii 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES) este autoritatea de stat care asigură promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale. ANES are ca obiective principale: fundamentarea și elaborarea strategiei și politicilor guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, aplicarea acestora, armonizarea cu reglementările UE a cadrului legislativ din domeniu. ANES este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflată în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Strategia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (2006-2009) și Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei au fost aprobate prin H.G. nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 270/24.03.2006.

În conformitate cu aceste documente, precum și cu prioritățile generale aprobate pentru PNAO – 2006, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați își propune realizarea următoarelor măsuri în colaborare cu autoritățile responsabile cu elaborarea și implementarea politicilor de ocupare:

- a) *În sprijinul programelor de dezvoltare a resurselor umane*

- Campanii de informare a femeilor și bărbaților privind drepturile egale pe piața muncii
- Promovarea accesului egal la formare inițială și continuă pentru femei și bărbați
- Campanii de informare privind oportunitățile de angajare pentru femeile aflate în situație sau risc de marginalizare
- Campanii de informare a femeilor (în special a celor din mediul rural) privind protecția maternității la locul de muncă, prin diseminarea informațiilor la nivel regional/local
- Promovarea accesului femeilor în activități economice unde au o reprezentare scăzută
- Promovarea măsurilor care permit flexibilizarea timpului de muncă
- Promovarea creării unui sistem de învățare prin internet (e-learning) care să poată stimula muncă la domiciliu, mai ales pentru femeile care nu își pot părăsi locuința.
- Încurajarea propunerilor de proiecte privind aplicarea unor măsuri active de ocupare pentru femei, care să poată fi finanțate din Fondul Social European, începând cu ianuarie 2007
- Promovarea implementării unor măsuri active de ocupare pentru femei la nivel regional/local, în funcție de nevoile de ocupare identificate
- Încurajarea proiectelor care presupun dezvoltarea de servicii sociale în comunitate pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente din familie
- Stabilirea unui sistem de indicatori care să permită identificarea factorilor principali care determină diferențele de salarizare între bărbați și femei, precum segregarea ocupațională, valoarea socială atribuită ocupațiilor reflectată în nivelurile de salarizare, accesul la formare profesională de nivel înalt.

b) *Soluții preconizate:*

- Utilizarea indicatorilor de gen în cadrul implementării și monitorizării programelor regionale care au în vedere aplicarea măsurilor active de ocupare
- Aplicarea unor măsuri active de ocupare pentru femei, ca urmare a evaluării nevoilor regionale/locale
- Încheierea de parteneriate la nivel local în vederea dezvoltării de servicii sociale pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente din familie
- Organizarea de burse de locuri de muncă pentru femeile aflate în situație sau risc de marginalizare
- Organizarea unor cursuri pentru pregătirea profesională continuă a femeilor și bărbaților în vederea accesului lor egal în toate sectoarele de activitate
- Inițierea unor programe speciale de reconversie profesională a forței de muncă feminine inactive
- Aplicarea unor măsuri active care să permită femeilor accesul în sectoarele de activitate unde au o reprezentare scăzută

*Rezultate așteptate:*

- O mai bună cunoaștere a realității economico-sociale a femeilor și bărbaților și aplicarea măsurilor active de ocupare promovând principiul egalității de șanse între femei și bărbați
- Creșterea numărului de femei angajate pe piața muncii, în regiunile în care rata șomajului feminin este mai mare în comparație cu cea a șomajului masculin
- Înființarea unor grădinițe și centre de îngrijire a copiilor și persoanelor dependente din familie
- Creșterea numărului de femei angajate și menținute în muncă, în urma aplicării unor măsuri active de ocupare

- Creșterea numărului de femei încadrate în muncă prin mediere, în urma organizării burselor de locuri de muncă.

**Programul național multianual 2005-2008 pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale în rândul femeilor manager din sectorul IMM**, aprobat prin Ordinul președintelui ANIMMC nr. 49/2006, publicat în M.Of. nr. 173 din 23 februarie 2006. Programul este derulat în prezent de ANIMMC la nivel național cu finanțare de la bugetul de stat și care este deja apreciat la nivel UE ca model de Best practice.

Obiectivul Programului îl constituie promovarea unui sistem de informare și instruire care să faciliteze mobilitatea femeilor pe piața forței de muncă și dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale acestora în scopul implicării lor în structuri economice private, în contextul problemelor legate de menținerea echilibrului dintre obligațiile familiale și cele profesionale și a prejudecăților existente la nivel local. Pentru anul 2006 este alocat un buget de 500000 RON

La punctul (b)- soluții preconizate, rezultate așteptate:

- campanii de informare denumite "**Zilele femeilor antreprenor**" și schimburi de experiență cu durată de o zi, organizate în 9 localități din țară (Tulcea, Bacău, Suceava, Cluj Napoca, Târgu Mureș, Sibiu, Arad, Craiova, Pitești) - se preconizează participarea a peste **500 de femei și a peste 9 structuri asociative ale femeilor antreprenor**
- cursuri antreprenoriale pe durată de 5 zile organizate în 7 județe (Brăila, Vaslui, Bistrița-Năsăud, Harghita, Hunedoara, Mehedinți, Prahova), cu câte 25 locuri pentru fiecare locație, 20% din locuri fiind rezervate femeilor din mediul rural, celor cu dizabilități și minorităților etnice
- publicarea și distribuția gratuită a **5 broșuri informative** destinate femeilor manager, câte 600 de exemplare / titlu
- organizarea Conferinței „Antreprenoriatul feminin în România”, cu participarea reprezentanților entităților guvernamentale și neguvernamentale implicate în promovarea/ sprijinirea mediului de afaceri și a egalității de șanse și a organizațiilor internaționale de sprijin

Programul destinat femeilor antreprenor este un program de succes, fapt pentru care poate fi continuat și multiplicat în anii următori, sub o formă adecvată accesării Fondului Social European. Se preconizează că asociațiile reprezentative ale femeilor manager și alte structuri ale mediului de afaceri local/județean/regional, să propună proiecte similare pentru dezvoltarea competențelor antreprenoriale ale femeilor. Se estimează o rată de creștere anuală de 5% a numărului femeilor manager instruite prin acest program.

## Capitolul IX

### *Monitorizarea PNAO 2006 și Programul Național de Reformă*

#### A. Monitorizare PNAO 2006

Elaborarea **Planului Național de Acțiune în domeniul Ocupării PNAO – 2006** a fost efectuată de un colectiv aflat în coordonarea directorului Direcției Politici Forță de Muncă, numit de către ministrul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei *Coordonator național* prin ordinul nr. 893 din decembrie 2005.

Pe parcursul procesului de elaborare, Direcția a cooperat, în principal, cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Romi, Agenția Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperație, Autoritatea Națională pentru Turism, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați – ANES, Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic.

Urmărirea îndeplinirii angajamentelor asumate de PNAO 2006 se va realiza de către Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, în cooperare cu instituțiile susmenționate pe baza unor indicatori de monitorizare.

**Indicatorii de monitorizare** a influențelor asupra pieței muncii a rezultatelor acțiunilor derulate de instituțiile cu responsabilități în aplicarea Planului Național de Acțiune în domeniul Ocupării PNAO – 2006 care se vor urmări, sunt următorii:

##### **Indicatori calitativi :**

- **Rata de activitate a populației în vârstă de muncă (15-64 ani):** ponderea populației active în vârstă de muncă (15-64 ani) în totalul populației de aceeași vârstă, exprimată procentual.
- **Rata șomajului BIM:** raportul dintre numărul șomerilor definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii (BIM) și populația activă totală, exprimat procentual
- **Rata șomajului înregistrat:** raportul procentual dintre numărul de șomeri înregistrați și populația activă civilă.
- **Rata de participare a adulților (25-64ani) la educație și formare profesională:** ponderea persoanelor în vârstă de 25-64 ani care au participat la o formă de educație și formare profesională (într-o perioadă de referință) în numărul total al persoanelor de aceeași vârstă, exprimată procentual.
- **Rata de participare a șomerilor înregistrați la cursuri de formare profesională:** proporția șomerilor cuprinși în cursuri de formare profesională, în totalul șomerilor înregistrați, exprimată procentual.
- **Ponderea cheltuielilor pentru formarea profesională a șomerilor, în totalul cheltuielilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj (%):** cheltuielile publice cu formarea profesională din bugetul asigurărilor pentru șomaj (BAS) exprimate ca raport procentual în totalul cheltuielilor din BAS
- **Costul mediu pe șomer-beneficiar de cursuri gratuite de formare profesională:** suma medie a cheltuielilor finanțate din BAS pentru formarea profesională a unui șomer prin cursuri gratuite

##### **Indicatori cantitativi :**

- **Numărul de acțiuni** realizate de fiecare instituție responsabilă
- **Numărul de șomeri înregistrați** de serviciul public de ocupare
- **Numărul de șomeri înregistrați care au obținut un nou loc de muncă**
- **Numărul de șomeri înregistrați care participă la cursuri** de formare profesională

## B. Programul Național de Reformă

Procesul de cooperare cu Comisia Europeană în domeniul priorităților de ocupare s-a bazat, până în prezent în principal, pe rapoartele anuale de progres cu privire la prioritățile identificate în Documentul Comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare (JAP).

În acest moment, România se află în procesul de pregătire pentru înscrierea în noul ciclu comunitar de programare a politicilor de atingere a țintelor de la Lisabona, respectiv de pregătire a primului Plan Național de Reformă.

*Programul Național de Reformă se va realiza din toamna anului 2006, după o consultare prealabilă cu toate organismele implicate atât la nivel local cât și regional, în concordanță cu necesitățile naționale. Pentru îmbunătățirea coordonării interne a fost numit un *Coordonator Național al Strategiei Lisabona* și au fost desemnați *responsabili Lisabona* la nivelul fiecărei instituții.*

Programul național de reformă reprezintă un document politic orientat către viitor, care trebuie să includă o strategie pe *trei ani* pentru dezvoltare și creare de locuri de muncă.

Programele naționale de reformă vor descrie modul de răspuns la prioritățile identificate în partea introductivă. Prezentarea se va face pe trei direcții:

- Prioritățile macro-economice (vor fi luate în discuție mai detaliat programele de stabilitate și convergență);
- Prioritățile micro-economice (această parte va înlocui rapoartele Cardiff);
- *Prioritățile de ocupare (această parte va înlocui planurile naționale de acțiune pentru ocupare).*

În acest nou context de restructurare a liniilor directoare în domeniul ocupării și, mai ales, de corelare mai strânsă cu priorități legate de mediul macro și micro economic, România trebuie să-și adapteze, în special, mediul intern de cooperare inter și intra-instituțională, precum și cu partenerii sociali, în vederea producerii de politici și acțiuni în domeniul ocupării care să asigure atingerea țintelor asumate pe plan european.

O atenție deosebită trebuie acordată mecanismului de coordonare și corelare între diferitele planuri prioritare, precum și asupra mecanismului de raportare către UE.

Utile pentru reliefaarea principalelor necesități de acțiune în domeniu sunt *țintele și indicatorii de progres* stabiliți în cadrul Strategiei Europene de Ocupare, pe care statele membre și le-au asumat în 2003 și care rămân, în continuare, valabile:

- Fiecare șomer va beneficia de un “nou început” înainte de a atinge 6 luni de șomaj, în cazul tinerilor, și 12 luni, în cazul adulților, sub forma unui program de formare, perfecționare, practică în muncă, loc de muncă sau altă măsură de îmbunătățire a capacității de ocupare, acompaniat, dacă e cazul, cu o asistență permanentă pentru căutarea unui loc de muncă;
- 25% din șomerii pe termen lung ar trebui să participe până în 2010 la o măsură activă sub forma unui program de formare, perfecționare, practică în muncă, loc de muncă sau altă măsură de îmbunătățire a capacității de ocupare (employability), cu scopul atingerii mediei înregistrate în cele mai avansate trei state membre;
- Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, din întreaga Uniune Europeană, să fie capabili să consulte toate anunțurile de locuri de muncă, publicate prin serviciile de ocupare ale statelor membre;

- O creștere de cinci ani, la nivelul UE, a vârstei medii de ieșire de pe piața muncii, până în 2010 (comparată cu valoare de 59,9 ani în 2001);
- Asigurare facilităților de îngrijire a copiilor, până în 2010, pentru cel puțin 90% din copiii între 3 ani și vârsta obligatorie de înscriere la școală și pentru cel puțin 33% pentru copiii sub 3 ani;
- O rată medie UE de până în 10% a părăsirii timpurii a sistemului școlar;
- Cel puțin 85% a persoanelor în vârstă de 22 de ani din UE trebui să fie urmat ciclul superior al învățământului preuniversitar;
- Rata medie a UE de participare la învățarea pe întreg parcursul vieții să fie de cel puțin 12,5 % din populația adultă în vârstă de muncă (grupa de vârstă 24 – 64)

**Instituții participante la elaborarea  
Planului Național de Acțiune în domeniul Ocupării PNAO – 2006**

- Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei
- Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale
- Ministerul Educației și Cercetării
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă
- Agenția Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie;
- Autoritatea Națională pentru Turism
- Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- Agenția Națională pentru Romi
- Comisia națională de prognoză
- Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale
- Parteneri sociali



## GUVERNUL ROMÂNIEI

## HOTĂRÂRE

## privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

## CAPITOLUL I

## Dispoziții generale

Art. 1. — (1) Agenția Națională a Funcționarilor Publici se organizează și funcționează în subordinea Ministerului Administrației și Internelor, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică.

(2) Sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici este în municipiul București, str. Smârdan nr. 3, sectorul 3.

## CAPITOLUL II

## Atribuțiile Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

Art. 2. — (1) Agenția Națională a Funcționarilor Publici, denumită în continuare *Agenția*, asigură aplicarea strategiei și a Programului de guvernare în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici.

(2) Agenția îndeplinește atribuții în următoarele domenii:

- a) reglementarea funcției publice;
- b) managementul funcției publice și al funcționarilor publici;
- c) perfecționarea profesională a funcționarilor publici;
- d) gestionarea de programe în domeniul funcției publice;
- e) monitorizarea și controlul activităților referitoare la funcția publică și la funcționarii publici;
- f) reprezentare.

(3) Agenția îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege.

(4) În exercitarea atribuțiilor sale Agenția colaborează direct cu compartimentele specializate în managementul resurselor umane din structura autorităților și instituțiilor publice.

Art. 3. — În domeniul reglementării funcției publice Agenția îndeplinește următoarele atribuții principale:

a) elaborează proiecte de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici, pe care le supune spre aprobare Guvernului prin Ministerul Administrației și Internelor;

b) elaborează norme metodologice, proceduri și instrucțiuni cu caracter normativ privind funcția publică și funcționarii publici;

c) analizează și avizează proiectele de acte normative care conțin prevederi referitoare la funcția publică și la funcționarii publici, elaborate de alte autorități sau instituții publice;

d) elaborează reglementări comune autorităților și instituțiilor publice privind funcțiile publice, evaluarea, gradarea și clasificarea posturilor, cu consultarea asociațiilor profesionale și a organizațiilor sindicale reprezentative ale funcționarilor publici;

e) elaborează proiectul legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici, precum și alte reglementări privind salarizarea funcționarilor publici;

f) elaborează normele de organizare, utilizare și prelucrare a informațiilor cuprinse în baza de date referitoare la funcțiile publice și funcționarii publici;

g) coordonează și sprijină procesul de adaptare a statutelor aprobate prin legi speciale la prevederile Legii

nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

h) elaborează proiectele de acte normative pentru armonizarea legislației din domeniul funcției publice cu reglementările Uniunii Europene și alte acte cu caracter internațional pe care România le-a ratificat;

i) urmărește ca proiectele de acte normative elaborate de ministere și de alte autorități sau instituții publice, care conțin prevederi referitoare la funcțiile publice și la funcționarii publici, să fie în concordanță cu reglementările interne și europene existente în acest domeniu.

Art. 4. — (1) În domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, Agenția îndeplinește următoarele atribuții principale:

a) elaborează principiile, politicile și strategiile privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, pe care le prezintă ministrului administrației și internelor pentru a fi însușite și supuse spre aprobare Guvernului;

b) urmărește modul de aplicare a strategiilor, politicilor și programelor referitoare la funcția publică și funcționarii publici;

c) elaborează studii, analize și prognoze privind structura și dinamica corpului funcționarilor publici;

d) organizează și gestionează concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice vacante, în condițiile legii;

e) aprobă condițiile de participare și procedura de organizare a recrutării și promovării pentru funcțiile publice pentru care organizează concurs;

f) avizează sau, după caz, verifică condițiile stabilite pentru organizarea și desfășurarea concursurilor de către alte autorități și instituții publice;

g) monitorizează derularea procedurilor de recrutare și promovare a funcționarilor publici, în condițiile legii;

h) dispune amânarea sau suspendarea organizării și desfășurării concursurilor, dacă constată că nu sunt îndeplinite condițiile legale în domeniu;

i) avizează sau solicită modificarea raporturilor de serviciu, dacă mobilitatea funcționarilor publici se dispune în interes public, în condițiile legii;

j) asigură secretariatul tehnic pentru Comisia de disciplină pentru înalții funcționari publici, Comisia de evaluare a înalților funcționari publici și pentru Comisia de recrutare a înalților funcționari publici;

k) acordă aviz, în condițiile legii, pentru stabilirea de către autorități și instituții publice a funcțiilor publice;

l) urmărește situația funcțiilor publice și monitorizează ocuparea acestora;

m) gestionează corpul de rezervă al funcționarilor publici și asigură redistribuirea funcționarilor publici, în condițiile legii;

n) elaborează, cu consultarea sindicatelor reprezentative ale funcționarilor publici, pe baza propunerilor ordonatorilor principali de credite, planul de ocupare a funcțiilor publice pentru autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală, în condițiile legii; formulează observații în cazul în care constată neregularități în elaborarea planului

de ocupare a funcțiilor publice pentru autoritățile și instituțiile din administrația publică locală;

o) stabilește criteriile generale de performanță profesională pe baza cărora se face evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici;

p) acordă sprijin și îndrumare metodologică autorităților administrației publice, în scopul aplicării uniforme și corecte a legislației din domeniul funcției publice și al funcționarilor publici;

q) coordonează metodologic și acordă sprijin de specialitate compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale;

r) sprijină autoritățile administrației publice centrale și locale și le acordă asistență tehnică de specialitate pentru elaborarea și aprobarea unor norme specifice în acest domeniu.

(2) Condițiile în care Agenția poate delega autorităților sau instituțiilor publice competența de a organiza concursuri de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere generale și specifice se stabilesc prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Art. 5. — În domeniul perfecționării pregătirii profesionale a funcționarilor publici, Agenția are următoarele atribuții principale:

a) stabilește domeniile prioritare pentru perfecționarea pregătirii profesionale a funcționarilor publici;

b) avizează strategiile sectoriale privind formarea continuă a funcționarilor publici;

c) colaborează cu Institutul Național de Administrație la stabilirea tematicii specifice programelor de formare specializată în administrația publică și de perfecționare a funcționarilor publici;

d) centralizează planurile de perfecționare profesională a funcționarilor publici, întocmite de autoritățile și instituțiile publice, precum și fondurile prevăzute în bugetul anual al acestora pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a funcționarilor publici, organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

e) sprijină autoritățile administrației publice pentru derularea unor programe de perfecționare a pregătirii profesionale a personalului în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici, participând la programe de pregătire profesională în vederea aplicării corecte și unitare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici;

f) conlucrează cu Institutul Național de Administrație și cu centrele regionale de perfecționare pentru derularea programelor de formare și perfecționare a funcționarilor publici;

g) sprijină instituțiile care organizează programe de perfecționare a pregătirii profesionale a funcționarilor publici cu personal de predare.

Art. 6. — În domeniul gestiunii de programe, Agenția are următoarele atribuții principale:

a) fundamentează, elaborează și prezintă spre aprobare ministrului administrației și internelor programe pentru dezvoltarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici;

b) gestionează programele privind funcția publică și funcționarii publici, urmărește îndeplinirea acestora și prezintă periodic ministrului administrației și internelor rapoarte privind modul de derulare a acestora;

c) elaborează și administrează baza de date cuprinzând evidența națională a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, precum și a funcțiilor publice vacante.

Art. 7. — În domeniul monitorizării și controlului activității referitoare la funcția publică și la funcționarii publici, Agenția are următoarele atribuții principale:

a) monitorizează și controlează aplicarea legislației privind funcția publică și funcționarii publici, precum și respectarea principiilor care stau la baza exercitării funcției publice;

b) monitorizează modul în care sunt asigurate și respectate de către autoritățile și instituțiile publice condițiile de muncă pentru funcționarii publici; în acest scop conlucrează cu organizațiile sindicale și cu asociațiile profesionale ale funcționarilor publici;

c) controlează modul de respectare de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice a drepturilor legale cuvenite funcționarilor publici, precum și aplicarea măsurilor privind respectarea egalității de șanse și tratament în domeniul relațiilor de serviciu;

d) coordonează metodologic, monitorizează, verifică și controlează aplicarea și respectarea prevederilor legale privind normele de conduită a funcționarilor publici, organizarea și funcționarea comisiilor paritare și a comisiilor de disciplină, organizarea și desfășurarea concursurilor, organizarea perioadei de stagiu, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici;

e) sesizează instanța de contencios administrativ, în condițiile legii;

f) constată contravenții și aplică sancțiuni, în condițiile legii;

g) întocmește rapoarte anuale cu privire la managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici, la gradul de ocupare a posturilor, precum și cu privire la respectarea legislației specifice, pe care le prezintă Guvernului, prin ministrul administrației și internelor, pentru a fi înaintate pentru dezbateri și aprobare Parlamentului.

Art. 8. — În domeniul reprezentării, Agenția are următoarele atribuții principale:

a) reprezintă autoritățile administrației publice centrale și locale în raporturile cu persoanele juridice și fizice, române și străine, în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici;

b) colaborează cu ministerele și cu alte autorități publice în îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin;

c) colaborează cu instituții și organisme similare din țară și din străinătate în domeniul său de activitate;

d) conlucrează cu organizațiile asociative ale funcționarilor publici, din țară și din străinătate, precum și cu organizațiile neguvernamentale cu atribuții în domeniul său de activitate;

e) participă la negocierile dintre organizațiile sindicale reprezentative ale funcționarilor publici și Ministerul Administrației și Internelor;

f) negociază, cu acordul ministrului administrației și internelor, încheierea unor acorduri și proiecte de colaborare internațională în domeniul funcției publice, al funcționarilor publici și al managementului resurselor umane; prezintă acordurile convenite ministrului administrației și internelor pentru a fi aprobate de acesta sau, după caz, însușite și supuse spre aprobare Guvernului.

Art. 9. — (1) În exercitarea atribuțiilor sale Agenția colaborează cu ministerele, cu celelalte autorități ale administrației publice centrale sau locale, precum și cu alte persoane juridice de drept public sau privat, române ori străine.

(2) Autoritățile și instituțiile publice sunt obligate să comunice Agenției, la termenele stabilite, informațiile

solicitate referitoare la funcțiile publice și la funcționarii publici, în condițiile legii.

(3) Agenția va comunica persoanelor interesate informații de interes public referitoare la funcțiile publice și la funcționarii publici, în condițiile legii.

(4) Agenția poate edita buletine informative și alte publicații de specialitate.

Art. 10. — (1) Orice modificare apărută în evidența funcțiilor publice din cadrul autorității sau instituției publice se comunică Agenției în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data producerii ei.

(2) În prima lună a fiecărui an autoritățile și instituțiile publice vor transmite Agenției modificările intervenite în situația funcționarilor publici, precum și situația privind salarizarea funcționarilor publici.

(3) Informațiile privind funcțiile publice și funcționarii publici vor fi transmise pe suport magnetic, în formatul standard stabilit de Agenție.

### CAPITOLUL III

#### Organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

Art. 11. — (1) Agenția este condusă de un președinte, cu rang de secretar de stat, ajutat de un vicepreședinte, cu rang de subsecretar de stat.

(2) Președintele și vicepreședintele sunt numiți prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului administrației și internelor.

(3) Președintele Agenției conduce aparatul propriu al Agenției, stabilit prin prezenta hotărâre, numește și eliberează din funcție personalul acesteia, în condițiile legii.

(4) Președintele reprezintă Agenția în raporturile cu ministerele, cu celelalte autorități ale administrației publice centrale, cu autoritățile administrației publice locale, cu alte autorități și instituții publice centrale și locale, cu persoane juridice și fizice române sau străine, precum și în justiție.

(5) În exercitarea atribuțiilor sale președintele emite ordine cu caracter normativ și individual.

(6) Vicepreședintele îndeplinește atribuțiile și sarcinile care îi sunt delegate de președinte prin ordin.

Art. 12. — (1) Agenția are un secretar general, care face parte din categoria înalților funcționari publici și este numit în condițiile legii.

(2) Atribuțiile secretarului general se stabilesc, în condițiile legii, prin ordin al președintelui Agenției.

Art. 13. — (1) Pe lângă președintele Agenției se organizează și funcționează Colegiul Agenției, ca organ consultativ.

(2) Componenta și regulamentul de organizare și funcționare ale Colegiului Agenției se aprobă prin ordin al

ministrului administrației și internelor, la propunerea președintelui Agenției.

(3) Colegiul Agenției se întrunește anual sau ori de câte ori este necesar. Ședințele sunt prezidate de președintele Agenției.

Art. 14. — (1) Numărul maxim de posturi în aparatul propriu al Agenției este de 105, exclusiv demnitarii.

(2) Structura organizatorică a Agenției este prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

(3) Prin ordin al președintelui Agenției, în cadrul direcțiilor generale și direcțiilor pot fi constituite compartimente, în condițiile legii.

Art. 15. — (1) Atribuțiile compartimentelor, atribuțiile și responsabilitățile personalului, precum și circuitul intern al documentelor se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare, care se aprobă prin ordin al președintelui Agenției, precum și prin fișa postului.

(2) Statul de funcții al Agenției se aprobă prin ordin al ministrului administrației și internelor, la propunerea președintelui Agenției, în limita numărului de posturi aprobat.

Art. 16. — Stabilirea numărului de autoturisme și a consumului lunar de carburanți se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 17. — (1) Sumele necesare în vederea funcționării Agenției se asigură de la bugetul de stat.

(2) În scopul realizării rolului și atribuțiilor ce îi revin, Agenția poate beneficia de consultanță și asistență din străinătate, precum și de programe de formare și perfecționare a pregătirii funcționarilor publici, în limita fondurilor bugetare alocate sau a altor surse atrase din țară sau din străinătate, potrivit legii.

### CAPITOLUL IV

#### Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 18. — Agenția se reorganizează în conformitate cu prevederile prezentei hotărâri, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a acesteia.

Art. 19. — Pe data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 624/2003 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 11 iunie 2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și orice alte prevederi contrare.

PRIM-MINISTRU

**CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU**

Contrasemnează:

Ministrul administrației și internelor,

**Vasile Blaga**

Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici,

**József Birtalan**

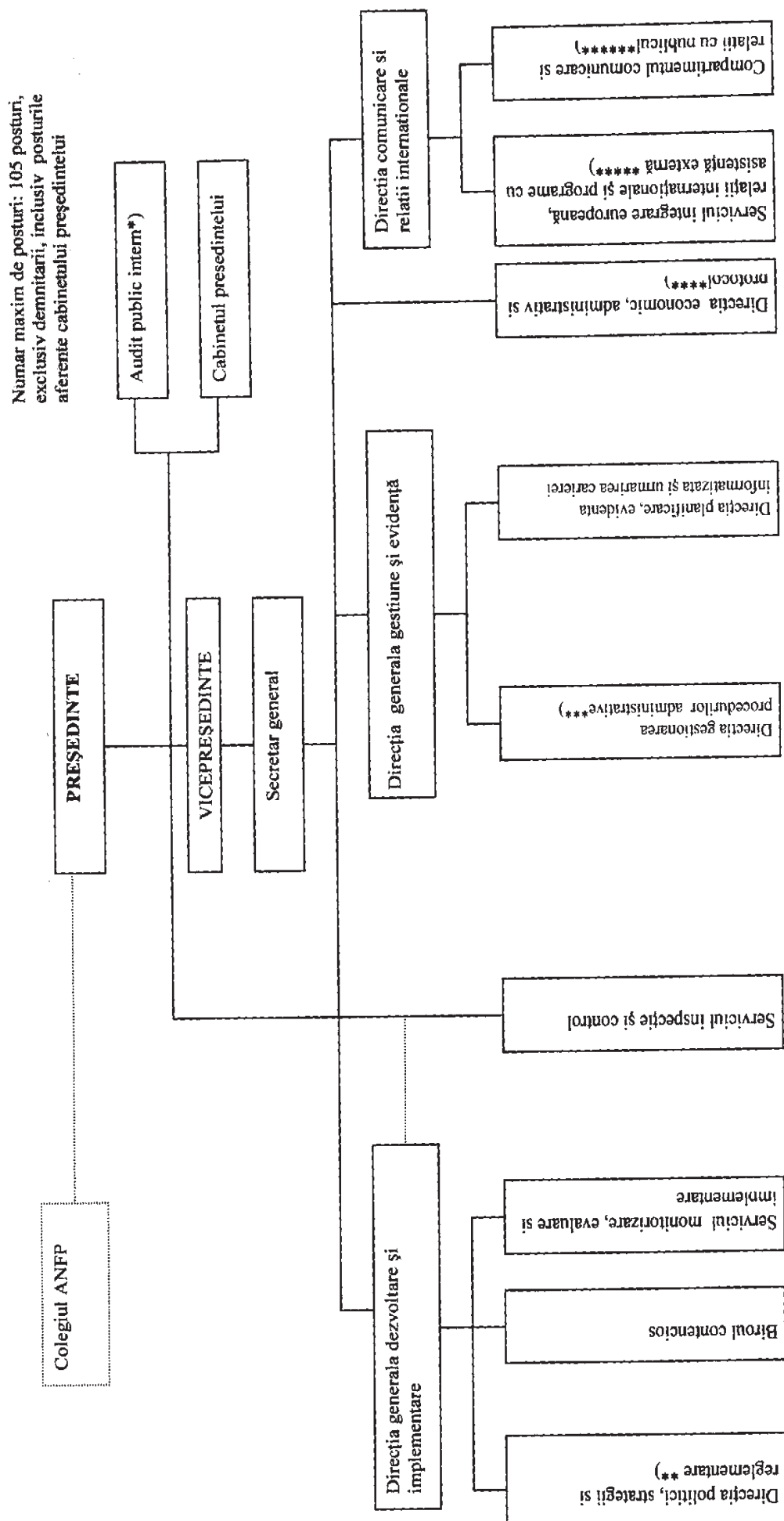
Ministrul finanțelor publice,

**Sebastian Teodor Gheorghe Vlădescu**

București, 2 august 2006.

Nr. 1.000.

## STRUCTURA ORGANIZATORICĂ a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici



\*) se organizează la nivel de compartiment  
 \*\*) în cadrul Direcției politici, strategii și reglementare se organizează Compartimentul politici și strategii și Serviciul reglementare  
 \*\*\*) în cadrul Direcției gestionarea procedurilor administrative se organizează Compartimentul gestionarea carierei și Serviciul avizare  
 \*\*\*\*) în cadrul Direcției economic, administrativ și protocol se organizează și Serviciul administrativ și protocol  
 \*\*\*\*\*) în cadrul Serviciului integrare europeană, relații internaționale și programe cu asistență externă funcționează Unitatea de Implementare a Proiectelor  
 \*\*\*\*\*) inclusiv purtătorul de cuvânt

1) Anexa este reprodusă în facsimil.

# ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

GUVERNUL ROMÂNIEI

COMISIA NAȚIONALĂ PENTRU CONTROLUL ACTIVITĂȚILOR NUCLEARE

## ORDIN

### **privind aprovizionarea cu produse pentru care nu s-a obținut autorizația de produs, model sau tip în conformitate cu prevederile art. 23 alin. (1) din Legea nr. 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată**

În conformitate cu prevederile Legii nr. 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, și ale Hotărârii Guvernului nr. 1.627/2003 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 27 ianuarie 2004,

**președintele Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare** emite următorul ordin:

Art. 1. — Orice persoană legal constituită care intenționează să se aprovizioneze sau să furnizeze cele prevăzute la art. 8 alin. (6) din Legea nr. 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, fabricate și/sau comercializate în mod legal într-un stat membru al Uniunii Europene ori care sunt fabricate în mod legal într-un stat semnatar al Acordului privind Spațiul Economic European sau într-un stat cu care România a încheiat un acord de recunoaștere în acest sens, dacă nu a obținut autorizația de produs, model sau tip pentru astfel de produse, trebuie să notifice această intenție Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare, cu cel mult 6 luni înainte, pentru a face dovada că cerințele aplicabile acestora în statul respectiv prezintă garanții echivalente celor pe baza cărora se acordă autorizație de produs în România.

Art. 2. — Adresa de notificare se va completa conform formularului prevăzut în anexă și va fi însoțită de documentele care dovedesc îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 23 alin. (1) din Legea nr. 111/1996, republicată.

Art. 3. — Notificarea permite, după caz, deținerea produsului până la solicitarea autorizației corespunzătoare pentru desfășurarea de activități în domeniul nuclear sau a avizului preliminar prevăzut de art. 17 din Legea nr. 111/1996, republicată, dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice.

Art. 4. — Pentru produsele aprovizionate în scopul dotării proprii, pentru care s-a făcut notificarea prevăzută la art. 1, documentația pentru obținerea autorizației pentru desfășurarea de activități în domeniul nuclear sau a avizului preliminar prevăzut de art. 17 din Legea nr. 111/1996, republicată, trebuie să conțină și informații relevante privitoare la componența și caracteristicile tehnice și de radioprotecție ale produsului, scopul pentru care a fost conceput, modalitățile de instalare, întreținere, utilizare, etichetare, dezafectare sau de eliminare ca deșeu, alte

informații relevante privind securitatea radiologică, necesare pentru stabilirea regimului de autorizare aplicabil conform prevederilor legale.

Art. 5. — Pentru produsele ce urmează a fi comercializate și pentru care s-a făcut notificarea prevăzută la art. 1, se va solicita autorizația de furnizare pentru fiecare tip de produs. Documentația tehnică pentru obținerea autorizației de furnizare trebuie să conțină informații generale privitoare la componența și caracteristicile tehnice și de radioprotecție ale produsului, scopul pentru care a fost conceput, modalitățile de instalare, întreținere, utilizare, etichetare, dezafectare sau de eliminare ca deșeu, alte informații relevante privind securitatea radiologică, necesare pentru stabilirea regimului de autorizare aplicabil conform prevederilor legale.

Art. 6. — Pentru instalațiile radiologice aprovizionate temporar în scopul prezentării la expoziții, târguri etc., pentru care s-a făcut notificarea prevăzută la art. 1, se va solicita autorizație de deținere, dacă se depășește termenul prevăzut la art. 3.

Art. 7. — Pentru evaluarea suplimentară a documentației tehnice și pentru controlul prevăzut de Legea nr. 111/1996, republicată, se vor achita taxele și tarifele prevăzute la pct. 10 din anexa nr. 6 la Regulamentul privind taxele și tarifele pentru autorizarea și controlul activităților nucleare, aprobat prin Ordinul președintelui Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare nr. 2/2004.

Art. 8. — Prezentul ordin completează prevederile Normelor de securitate radiologică — Proceduri de autorizare, aprobate prin Ordinul președintelui Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare nr. 366/2001, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 și 764 bis din 30 noiembrie 2001.

Art. 9. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 10. — Prezentul ordin intră în vigoare la data publicării.

Președintele Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare,

**Vilmos Zsombori**

București, 5 iulie 2006.

Nr. 181.

## FORMULAR-MODEL

**pentru notificarea intenției de aprovizionare sau de comercializare a produselor  
pentru care nu este obligatorie existența prealabilă a autorizației de securitate radiologică pentru produs**

Antetul solicitantului:

Denumirea persoanei legal constituite .....

Sediul social .....

Actul normativ în temeiul căruia este legal constituit .....

Telefon .....

Fax .....

Număr de înregistrare/data .....

Către

Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare

Bd. Libertății nr. 14, sectorul 5, București, CP 42-4

1. Vă notificăm intenția de aprovizionare cu instalații radiologice, cu surse de radiații sau cu alt tip de produs<sup>1)</sup>

1.1. Denumirea solicitantului notificării .....

— sediul social: localitatea ....., str. .... nr. ...., sectorul/județul .....

— telefon ....., fax .....

— actul normativ în temeiul căruia este legal constituit .....

— persoana împuternicită să reprezinte persoana legal constituită: numele și prenumele .....

funcția ....., telefon .....

— datele de identificare ale subunităților solicitantului prin care se desfășoară activitățile nucleare: filială .....

sucursală ....., diviziune administrativă ....., localitatea .....

str. .... nr. ...., sectorul/județul ....., telefon ....., fax .....

1.2. Instalații  sau surse de radiații  sau alt tip de produs<sup>1)</sup>  (se va completa cu x căsuța corespunzătoare)

a) denumirea instalației sau a sursei sau a unui alt tip de produs<sup>1)</sup> .....

b) model ....., parametrii maximi: kV ....., mA .....

sau radionuclid ....., activitatea (în Bq) ..... la data .....

sau descrierea succintă a unui alt tip de produs<sup>1)</sup> .....

c) producător ....., țara .....

d) scopul aprovizionării (se va completa cu x una din căsuțe):  comercializare

dotare proprie

prezentare la expoziții, târguri etc.

1.3. Scopul intenției de utilizare: practica .....

1.4. Persoana de contact din partea solicitantului notificării, pentru furnizarea informațiilor suplimentare, dacă este cazul: numele și prenumele ....., funcția ....., telefon .....

1.5. Alte informații, dacă este cazul .....

1.6. Documentația suport anexată notificării conține ..... pagini numerotate.

2. Vom solicita la Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare, în termen de maximum 15 zile de la data dobândirii produsului, autorizația pentru desfășurarea de activități în domeniul nuclear sau avizul preliminar prevăzut de art. 17 din Legea nr. 111/1996, republicată.

*Persoana împuternicită să reprezinte persoana legal constituită:*

Numele și prenumele .....

Funcția .....

Semnătura .....

Ștampila .....

<sup>1)</sup> Alt tip de produs dintre cele specificate în Legea nr. 111/1996, republicată, la art. 8 alin. (6).

MINISTERUL TRANSPORTURILOR, CONSTRUCȚIILOR ȘI TURISMULUI

**ORDIN**  
**pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului lucrărilor publice,**  
**transporturilor și locuinței nr. 287/2003 privind autorizarea agenților economici**  
**care desfășoară activități de transport naval**

În conformitate cu prevederile art. 4 alin. (2), ale art. 19 alin. (2) și (3) și ale art. 72 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 22/1999 privind administrarea porturilor și a căilor navigabile, republicată,

în temeiul art. 12 lit. i) din Ordonanța Guvernului nr. 19/1997 privind transporturile, republicată, al art. 14 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 42/1997 privind transportul naval, republicată, al art. 74 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 22/1999 privind administrarea porturilor și a căilor navigabile, precum și desfășurarea activităților de transport naval în porturi și pe căi navigabile, republicată, și al art. 4 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 412/2004 privind organizarea și funcționarea Ministerului Transporturilor, Construcțiilor și Turismului, cu modificările și completările ulterioare,

**ministrul transporturilor, construcțiilor și turismului** emite următorul ordin:

**Art. I.** — Ordinul ministrului lucrărilor publice, transporturilor și locuinței nr. 287/2003 privind autorizarea agenților economici care desfășoară activități de transport naval, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 287 din 24 aprilie 2003, se modifică și se completează după cum urmează:

**1. Articolul 5 din anexa nr. 2 „Criteriile de autorizare a agenților economici care desfășoară activități de transport naval în porturi și pe căi navigabile, cuprinse în anexa nr. 1 la ordin“ va avea următorul cuprins:**

„Art. 5. — (1) Criteriile specifice pe care trebuie să le îndeplinească agenții economici organizați ca persoane juridice pentru obținerea autorizației de efectuare a următoarelor activități conexe activităților de transport naval:

- b) 2. activități în legătură cu operarea navelor;
- b) 2.1. încărcarea/descărcarea navelor (IDN);
- b) 2.2. stivuirea mărfurilor (SM);
- b) 2.3. amararea mărfurilor (AM);
- b) 2.4. depozitarea mărfurilor (DM);
- b) 2.6. curățarea hambarelor și magaziiilor navelor (CHMN);

b) 2.7. curățarea și degazarea tancurilor navelor (CDTN) și a activității auxiliare activității de transport naval c) 2.4. reparații la nave în afara șantierelor navale (RN) sunt:

a) să facă dovada că au acceptul administrației portuare și/sau de căi navigabile pentru desfășurarea activității pentru care au solicitat autorizarea;

b) să facă dovada că dețin elemente de suprastructură portuară, cum ar fi: spații de depozitare și spații tehnologice adecvate, în proprietate, prin închiriere sau prin concesiune;

c) să facă dovada că dețin dotarea tehnică necesară desfășurării activității pentru care solicită autorizarea, cum ar fi: macarale, stivuitoare, tractoare și alte instalații și utilaje pentru manipularea mărfurilor pe toată perioada de valabilitate a autorizației;

d) să facă dovada că au cel puțin 30 de muncitori portuari, angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, înregistrați la administrațiile portuare și care posedă carnetul de lucru în portul respectiv.

(2) Pentru următoarele activități conexe activităților de transport naval:

- b) 2.1. încărcarea/descărcarea navelor (IDN);
- b) 2.2. stivuirea mărfurilor (SM);
- b) 2.3. amararea mărfurilor (AM);
- b) 2.4. depozitarea mărfurilor (DM);

b) 2.6. curățarea hambarelor și magaziiilor navelor (CHMN)

se acordă o singură autorizație de operare nave (ON).

(3) Pentru activitatea b) 2.3. — amararea mărfurilor (AM) — se acordă autorizație numai în cazul în care persoanele juridice fac dovada existenței unui contract încheiat pentru prestarea activității de amarare a mărfurilor.

(4) Persoanele juridice autorizate numai pentru activitatea de amarare a mărfurilor nu pot presta activitățile în legătură cu operarea navelor: IDN, SM, DM, CHMN.“

**2. La articolul 7 din anexa nr. 2, litera c) va avea următorul cuprins:**

„c) să utilizeze numai personal de execuție care îndeplinește condițiile necesare sub aspectul confirmării competenței și al înmatriculării lui la autoritățile competente, dacă legea prevede astfel. Dovezile privind îndeplinirea acestui criteriu nu se prezintă la solicitarea autorizației, dar agentul economic are obligația să le prezinte la solicitarea organelor de control; pentru lucrările de scafandrierie (LS), să facă dovada că are cel puțin 5 persoane de execuție, angajate cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, care îndeplinesc condițiile necesare sub aspectul confirmării competenței și al înmatriculării lor la autoritățile competente, dacă legea prevede astfel. Dovezile privind îndeplinirea acestui criteriu se prezintă la solicitarea autorizației.“

**3. Articolul 18 din anexa nr. 3 „Norme metodologice de autorizare a agenților economici care desfășoară activități de transport naval în porturi și pe căi navigabile“ va avea următorul cuprins:**

„Art. 18. — (1) Pe întreaga perioadă de valabilitate a autorizației agenții economici sunt obligați:

a) să îndeplinească criteriile de autorizare și condițiile prevăzute de prezentul ordin;

b) să respecte reglementările interne și, după caz, reglementările internaționale aplicabile activității pentru care au obținut autorizația;

c) să afișeze la sediul lor și la toate punctele lor de lucru, precum și, după caz, la bordul navelor lor câte o copie a autorizației;

d) să transmită Autorității Navale Române datele statistice anuale privind indicatorii fizici care exprimă volumul de activitate, menționați în autorizație, și veniturile din exploatare pentru fiecare activitate pentru care au fost autorizați;

e) să permită controlul activităților autorizate și să prezinte membrilor echipei de control toate documentele necesare.

(2) Pe întreaga perioadă de valabilitate a autorizației agenții economici care desfășoară activități în legătură cu operarea navelor, conform art. 5 alin. (2) din anexa nr. 2 la ordin, sunt obligați:

a) să nu permită altor agenți economici neautorizați desfășurarea de activități în legătură cu operarea navelor, în spațiile de depozitare sau în spațiile tehnologice aflate în proprietate, chirie sau concesiune;

b) să nu încheie contracte de prestări de servicii cu alți agenți economici, prin care aceștia din urmă ar urma să presteze activități în legătură cu operarea navelor în incinta proprie, activități pentru care ei înșiși au fost autorizați;

c) să utilizeze pe toată perioada de valabilitate a autorizației pentru activitățile în legătură cu operarea navelor muncitori portuari cu contract de muncă individual, înregistrați la administrațiile portuare și care posedă carnetul de lucru în portul respectiv.“

**4. După litera c) a alineatului (1) al articolului 40 din anexa nr. 3 se introduc trei noi litere, literele d)–f), care vor avea următorul cuprins:**

„d) în cazul în care nu fac dovada deținerii dotării tehnice pe toată perioada de valabilitate a autorizației de funcționare în port, aceasta va retrage autorizația;

e) în cazul în care agentul economic este autorizat pentru activitatea de amarare a mărfurilor și constată că

acesta prestează alte activități decât cea pentru care a fost autorizat, va retrage autorizația de funcționare în port atât pentru agentul economic care prestează activitatea de amarare a mărfurilor, cât și pentru agentul economic care efectuează operarea navei;

f) în cazul în care constată că agentul economic autorizat utilizează personal de execuție neangajat în muncă în condiții legale sau fără permis de lucru înregistrat la administrațiile portuare respective, agentului economic în cauză i se va retrage autorizația de funcționare în port.“

**Art. II.** — (1) Agenții economici care, la data intrării în vigoare a prezentului ordin, dețin autorizații separate pentru una dintre activitățile conexe activităților de transport naval, acordate în temeiul art. 5 din anexa nr. 2 la Ordinul ministrului lucrărilor publice, transporturilor și locuinței nr. 287/2003, sunt obligați să solicite autorizație conform prevederilor art. 5 alin. (2) din anexa nr. 2, astfel cum au fost modificate și completate prin prezentul ordin.

(2) În cazul în care agenții economici prevăzuți la alin. (1) nu solicită autorizații conform prevederilor art. 5 alin. (2) din anexa nr. 2 la ordinul menționat la alin. (1), autorizația valabilă pe care o dețin se anulează.

**Art. III.** — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, și intră în vigoare în termen de 60 de zile de la publicare.

Ministrul transporturilor, construcțiilor și turismului,  
**Radu Mircea Berceanu**

București, 14 iulie 2006.  
Nr. 1.303.

---

**EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR**

---

„Monitorul Oficial“ R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.U.I. 427282; Atribut fiscal R,  
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea“ București  
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București  
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 318.51.29/150, fax 318.51.15, E-mail: marketing@ramo.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro  
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,  
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 și 410.47.30, fax 410.77.36 și 410.47.23  
Tiparul: „Monitorul Oficial“ R.A.



5 948368 118744